

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

Journal of Administration and Social Science Review

ISSN 2730-3187 (Print)

ISSN 2985-1939 (Online)

กำหนดการเผยแพร่

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ กำหนดเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ (2 เดือน/1ฉบับ)

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นช่องทางการเผยแพร่ผลงานวิชาการ และผลงานวิจัยทางสหวิทยาการสังคมศาสตร์ของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ผู้สนใจทั่วไป และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการทางสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจน บทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

บรรณาธิการ

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี

กองบรรณาธิการ

พระเมธาณันยรส (สุเทพ พุทธจรรยา), รศ.ดร.	นักวิชาการอิสระ
ผศ.ดร.สมบูรณ์ วัฒนะ	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผศ.ดร.จักรวาล สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
อาจารย์พรพิมล ศิริวัฒน์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ปารมี วชิรปทุมมุตต์	โรงเรียนแม่จันวิทยาคม

เลขานุการ : นางสาวชุติมณฑน์ สุขไมตรี

ศิลปกรรม : นายปิยพงษ์ สันธนะกุล

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

เครือข่ายส่งเสริมงานวิชาการทางสังคมศาสตร์

สำนักการบริหารและสังคมศาสตร์ 157/17 หมู่ที่ 7 ต.กระทุ่มล้ม อ.สามพราน จ.นครปฐม 73220

โทรศัพท์ : 063-3484828 E-mail: sukmaintree1945@gmail.com

จัดพิมพ์โดย: เจ.ปรีณ เลขที่ 94 พระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, ศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์ สุคนธวรรณท์), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาวิโรจน์ คุตติโร, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.โกนิญฐ์ ศรีทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.โชติ บดีรัฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รศ.ดร.สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ	มหาวิทยาลัยเกริก
รศ.ดร.สุขพัฒน์ อนนทจารย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์	มหาวิทยาลัยเกริก
ผศ.ดร.ตระกูล ชำนาญ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร	มหาวิทยาลัยสยาม
ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.ฐิติมา ไห้ลายอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ธรา อังสกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.ธีรภัทร์ ลอยวิรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร.พิมพ์พจี บรรจงปรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผศ.ดร.ภัทรพร พงศาปรมัตถ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ.ดร.ศุภกฤษฎี นิวัฒนานุกูล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.สุทิสรา รัตนวิชา	มหาวิทยาลัยเกริก
ผศ.นฤมลวรรณ สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผศ.สุริวัตร จันทรโสภา	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.เพ็ญฟ้า ปัญญา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.วงศ์ชนก จำเริญสาร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.วิญญู กินแสน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.สาธิต รักษิตัญญู	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.สุนทรีย์ ตั้งศรีวงศ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.อดิศักดิ์ โชติธรรมธรา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.อุดมลักษณ์ ศรีซัชม	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.กรุณา มธูลารังสรรค์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.อุเทน ลาพิงค์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ร้อยโท ดร.ธวัชชัย ค่ายอด	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
อ.ดร.บุญธรรม ทองยา	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.วีรณัฐ พรหมจักร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อ.สุทธัย ครุสง
อ.อาภาภรณ์ จวนสา
อ.ธนรัสมิ์ อธิธนาเกียรติ
อ.สุพรรณิ บุญหนัก
อ.กุลวดี คงปั่น
Totsaporn Intarabumrung

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
นักวิชาการอิสระ
Roxbury Community College

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ฉบับนี้เป็นวารสาร ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เดือนมีนาคม-เมษายน 2567 ที่ได้รับการรับรองคุณภาพวารสารจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) เพื่อรักษาคุณภาพของบทความให้เป็นไปตามเงื่อนไขและกติกาสากล กองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความ โดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) จำนวน 2-3 คน พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์ และคัดเลือก กลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ รวมถึง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการ และเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ สำหรับเนื้อหาของวารสารฉบับนี้ ถือได้ว่ามีความโดดเด่นที่เน้นกระบวนการวิจัยที่เข้มข้น โดยภาพรวมหลักเป็นการพัฒนาจากงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะกรณีของแต่ละบทความได้เน้นกระบวนการวิจัยเชิงลึกในหลายรูปแบบทั้งในรูปแบบของการสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม กอปรกับบทความส่วนใหญ่แสดงถึงการทำงานร่วมกันของผู้นิพนธ์ในลักษณะทีมงาน ทำให้บทความมีความละเอียด รอบคอบ ถี่ถ้วน มีการวิเคราะห์ถึงปัญหาและข้อเสนอแนะได้อย่างสมบูรณ์ น่าสนใจ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปทุกท่านที่ให้ความสนใจร่วมส่งบทความเผยแพร่ ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ และขอขอบพระคุณกองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณากลั่นกรองบทความทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี

บรรณาธิการ

สารบัญ (Content)

	หน้า
กองบรรณาธิการ.....	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ.....	(2-3)
บทบรรณาธิการ.....	(4)
สารบัญ (Content).....	(5)-(7)
ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 เขต เลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา..... อรรณูติมา มีเดชา, ชานูชัย จิตรเหล้าอาพร	1-12
การพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินในประเทศไทย วงศา เหล่าวรวิทย์, อัครวิน แสงพิบูล	13-22
พฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ของผู้บริโภคเจนเอเรชั่น วาย กลุ่มชาติพันธุ์ ในอำเภอพบพระ จังหวัดตาก..... กฤษณะ ดาราเรือง, ปานทิพย์ แสนสง, ต่อลาภ สุขภักดิ์, ชมานนท์ นาทาบำรุง	23-32
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร..... วรสิทธิ์ จินกระจัน, จิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์	33-42
การบริหารองค์การสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของสำนักงานจัดหางานจังหวัด นครราชสีมา..... ชลิดา กันหาลีลา, วิไลลักษณ์ เชาว์พลกรัง, จักรวีชระ กันบุรมย์	43-56
ความคาดหวังศึกษาต่อสาขาดูริยางคศิลป์ของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอเมือง ปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี..... อรรณพ วรวานิช, กลิ่นผกา ทับทิมธงไชย, วิระ บำรุงศรี, จีรพรพจี ศรีเพชรเจริญ	57-66
การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1..... ปัทมววรรณ สุวรรณประเสริฐ, ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง	67-82
ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะการจัดการเรียนการ สอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่..... ณัฐศิษฐ์ ธนเสฏฐากุล, เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	83-96
การศึกษาบทบาทการดำเนินกระบวนการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของ คณะกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ..... สุนทร สุขชา, ศรินทร์รัตน์ กาญจนบุญชู	97-110

	หน้า
ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) สาขาเทคโนโลยียานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม..... วงศ์ จั่วเรื่อง	111-120
การพัฒนาแบบจำลองพฤติกรรมการซื้อขายสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภค..... ศุภกศรี ศรีคงแก้ว	121-134
ความต้องการแรงงานของธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพหน่วยงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ วีระพันธ์ อะนันชัยธวัช, ฉัตรทิพย์ สุวรรณชิน, เขมกร รุจนพันธุ์, รุ่งทิวา เดชะปรารกรม	135-148
การวิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทย..... อนุสรณ์ โพธิ์แก่นแก้ว, อัครวิน แสงพิกุล	149-160
รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กทั้งระบบอย่างยั่งยืน..... หยกแก้ว กมลวรรณเดช, วจี ปัญญาใส, พิมพ์ภา ธรรมสิทธิ์, ชัชฎา สีสมน, รุ่งทิวา ปราบริปู	161-172
ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทางสรรพผลฟู้ดส์ออนไลน์ ภาณุทัต อีสและ, พรพิมล กะขามาศ	173-182
แนวทางการแก้ไขปัญหาทางเดินเท้าในพื้นที่เขตบางแค จังหวัดกรุงเทพมหานคร..... สมัชญ์ เอี่ยมสะอาด, จิตาภา ธิริศิริกุล	183-192
ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบางภาพ..... บัญชา ทุมโยมา, วันเพ็ญ นันทะศรี, บุญมี ก่อบุญ	193-204
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่..... พระขจรศักดิ์ สัสดี, อินทร์ จันทร์เจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	205-216
ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในระบบการ ดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่..... พระสิทธิสิริธาดา วังจันทร, อินทร์ จันทร์เจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	217-230
ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่..... ศิริพัสดร์ ภาอ้าย	231-244
การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดลำพูน อมร กิติ, พนม กุณาวงค์	245-254
การเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทย: ภาพสะท้อนจากนวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์และนวนิยายที่ เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564..... LU ZUOXI, จันทร์สุดา ไชยประเสริฐ, ธีรโชติ เกิดแก้ว	255-268

	หน้า
ความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือของคณะกรรมการสถานศึกษา กับการบริหารใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่..... พระครูกันตชัยสิทธิ์ (ศิริชัย แสงคำ), เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	269-282
ปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในวิทยาลัยนครราชสีมา.... ศศิมาพร สร้อยกระโทก, ศลิษา เจริญสุข	283-294
ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก.... พัชริน ปานอ่วม, กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, ภาสกร ดอกจันทร์	295-306
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน..... พงษ์พันธุ์ ธรรมลังกา, อลงกรณ์ คูตระกูล	307-320
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2..... ศุภศิลป์ ปัญญา, คชาเทพ จันท์เจริญ	321-330
ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณลักษณะครูมืออาชีพ ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1..... สุวัฒน์ วิญญา, ธงชาติ วงษ์สุวรรณ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	331-342
ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2..... ฤทธิ์ ตาลิ, จินตนา จันท์เจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	343-354
ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน..... ปนัดดา ตรีเวทย์ศิลป์, ทศพร มะหะหมัด	355-366
ภาคผนวก..... หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์	367-372

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566
เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา

Factors Affecting the General Election of Candidates for the House of
Representatives 2023, Electoral District 1, Songkhla Province

อรรณูติมา มีเดชา¹ ชานูชัย จิตรเหล้าอาพร²
Untima Meedacha, Chanchai Chitlaoarporn

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลงคะแนนเสียงให้แก่ผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 แบบแบ่งเขตเลือกตั้ง เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 แบบแบ่งเขตเลือกตั้ง เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างคำนวณด้วยสูตรทาร์เยาเมเน่ ได้จำนวน 400 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test, F-test และการทดสอบสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-25 ปี และ 41-45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพเป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท ทั้งนี้ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านนโยบาย ด้านคุณสมบัติของผู้สมัคร ด้านพรรคการเมือง ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านกระแสทางการเมือง ด้านการรณรงค์หาเสียง ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุและรายได้ต่างกันมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อาชีพ มีความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรกับการเข้าร่วมทางการเมือง พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

คำสำคัญ (keywords) : การเลือกตั้ง; การตัดสินใจ; ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกตั้ง

Received: 2024-01-09 Revised: 2024-01-26 Accepted: 2024-01-30

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม Master of Political Program in Government Graduate School of Siam University. E-mail: untimameeda@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม Assistant Professor Dr. Dean of Graduate School of Political Science, Siam University E-mail: chanchaich1@hotmail.com

Abstract

The objective of this research was to study the factors influencing the voting behavior of candidates in the general election for the House of Representatives members in the 1st electoral district of Songkhla province in the general election of 2023. The study also aimed to compare the factors affecting the selection of candidates in the general election of 2023 in the 1st electoral district of Songkhla province. The sample group, calculated by the Yamane formula use, consisted of 400 individuals, and a questionnaire was used as a research tool. Subsequently, statistical analysis was conducted on the data, including percentages, means, standard deviations, t-test, F-test, and Pearson's correlation test.

The study findings revealed that most majority of survey respondents are female, aged between 20-25 years and 41-45 years, with a bachelor's degree, and working as government officials or state enterprise employees, with an average monthly income ranging from 10,001 to 20,000 baht. Overall, there was a high level of opinion regarding factors influencing the selection of candidates for parliamentary membership, and with consideration of the income, it was found to be high in terms of policy, candidate qualifications, and political party considerations, in that order. At a moderate level, there were factors such as political trends, campaigning, and hypothetical test results. The study also found that the personal factors categorized by age and income had statistically significant relationships for voting candidates for parliamentary membership at a significance level of 0.05. On the other hand, the personal factors categorized by gender, education level, and occupation did not show statistically significant differences at the 0.05 level. Additionally, with analysis of the relationship between decision-making factors and political participation, it was found to be low.

Keywords: election; decision; factors influencing voting

บทนำ (Introduction)

การเลือกตั้ง (Election) เปรียบเสมือนเครื่องมือสำคัญที่เป็นช่องทางให้ประชาชนแสวงหาทางเลือกในการปกครองเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง และยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งเสริมให้การปกครองระบอบประชาธิปไตยขับเคลื่อนจนนำมาสู่กระบวนการทางประชาธิปไตยด้านอื่น ๆ นอกจากนี้การเลือกตั้งยังเปรียบเสมือนกระบวนการสะท้อนให้เห็นถึงเจตจำนงและการริเริ่มมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในการส่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอุดมการณ์ทางการเมืองตรงกันหรือมีแนวนโยบายในการใช้อำนาจสอดคล้องกับความต้องการเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนการตัดสินใจในเชิงนโยบายสาธารณะเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน และรวมไปถึงการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับผู้ที่มีฐานะเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย

สำหรับประเทศไทย การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรปรากฏขึ้นภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาสู่ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2475 และภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยามชั่วคราว พ.ศ. 2475 ได้ริเริ่มให้มี

การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2476 การเลือกตั้งครั้งดังกล่าวเป็นการเลือกตั้งทางอ้อม มีผู้มาใช้สิทธิประมาณ 1,773,532 คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งประมาณ 4,278,231 คน คิดเป็นร้อยละ 41.45 (ชีวฉันท กัญญ์วิวัฒน์, 2565: 2) จากนั้นการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของไทยเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและในแต่ละครั้งมีความแตกต่างกันออกไปทั้งด้านระบบการเลือกตั้งและจำนวนผู้มาใช้สิทธิการเลือกตั้ง ดังเช่นวันที่ 7 พฤศจิกายน 2480 เป็นการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรครั้งที่ 2 มีผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง 2,462,535 คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้ง 6,123,239 คน คิดเป็นร้อยละ 40.22 (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มงานพิพิธภัณฑสถานและจดหมายเหตุ, 2566: 1) ต่อมาเมื่อเหตุการณ์ประกาศยุบสภาจึงนำมาสู่การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรครั้งที่ 3 วันที่ 29 มกราคม 2491 การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในครั้งนี้มีผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง 2,210,332 คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้ง 6,310,172 คน คิดเป็นร้อยละ 35.03 (ไทยพีบีเอสดิจิทัลมีเดีย, 2566: 2) และการเลือกตั้งครั้งสำคัญอีกครั้งหนึ่ง คือ การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรครั้งที่ 7 เกิดขึ้นในวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2500 มีผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งประมาณ 5,668,566 คน ซึ่งการเลือกตั้งครั้งนี้มีข้อสังเกตถึงความไม่โปร่งใสจนนำมาสู่การเดินขบวนคัดค้านและต่อมาเกิดการรัฐประหารในที่สุด ส่งผลให้จอมพล ป. พิบูลสงคราม ผู้นำรัฐบาลต้องพ้นจากตำแหน่ง ต่อจากนั้นมีการเลือกตั้งขึ้นอย่างต่อเนื่องและการเลือกตั้งครั้งสำคัญอีกครั้งที่ถูกจารึกไว้บนหน้าประวัติศาสตร์ คือ การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2535 ถือเป็นการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรครั้งที่ 16 มีผู้มาใช้สิทธิประมาณ 19,622,322 คน จากจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง 31,660,156 คน คิดเป็นร้อยละ 58.26 ผลของการเลือกตั้งมีพรรคการเมือง 5 พรรครวมตัวกันเพื่อจัดตั้งรัฐบาล แต่ได้มีการเสนอชื่อพลเอกสุจินดา คราประยูร ผู้บัญชาการทหารสูงสุดและผู้บัญชาการทหารบกในขณะนั้นซึ่งไม่ได้เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรให้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี (ไทยพีบีเอสดิจิทัลมีเดีย, 2566: 2) จึงนำมาสู่การคัดค้านจากประชาชนอย่างหนักและเกิดการชุมนุมทางการเมืองที่เรียกกันว่า “พฤษภาทมิฬ” จนในที่สุดพลเอกสุจินดา คราประยูร ประกาศลาออกจากตำแหน่ง หลังจากเหตุการณ์ทางการเมืองดังกล่าวส่งผลให้เกิดจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญ คือ ประชาชนเริ่มให้ความสนใจและตื่นตัวในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งในการเลือกตั้งภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เมื่อวันที่ 6 มกราคม 2544 ซึ่งมีระบบการเลือกตั้งเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม คือ กำหนดให้สภาผู้แทนราษฎรประกอบด้วยสมาชิก 500 คน โดยแบ่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นแบบบัญชีรายชื่อ 100 คน และแบบแบ่งเขตเลือกตั้ง 400 คน และในวันที่ 2 เมษายน 2549 การเลือกตั้งครั้งที่ 22 ที่ถูกยกให้เป็นโมฆะ มีผู้ออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งประมาณ 29 ล้านคนจากผู้มีสิทธิเลือกตั้งประมาณ 44.9 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 64.77 ต่อมาในการเลือกตั้งครั้งที่ 23 เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2550 เกิดขึ้นภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 การเลือกตั้งครั้งนี้แตกต่างจากครั้งก่อน ๆ คือ จัดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบเขตเดียวหลายคนกับการเลือกตั้งแบบสัดส่วน รวมทั้งประเทศมี 400 คน มีผู้ออกมาใช้สิทธิประมาณ 32,792,246 คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้ง 44,002,593 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 ในส่วนของการเลือกตั้งครั้งที่ 24 เกิดขึ้นในวันที่ 3 กรกฎาคม 2554 กำหนดให้มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจำนวน 500 คน มาจากแบบแบ่งเขตเลือกตั้งจำนวน 375 คน และแบบบัญชีรายชื่ออีกจำนวน 125 คน มีผู้ออกมาใช้สิทธิในการเลือกตั้ง 35,220,377 คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้ง 46,939,549 คน คิดเป็นร้อยละ 75.03 (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2554: 1) และการเลือกตั้งครั้งที่ 26 เกิดขึ้นภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ในวันที่ 24 มีนาคม 2562 ได้กำหนดรูปแบบการได้มาของตำแหน่งนายกรัฐมนตรีแบบใหม่ โดยให้สิทธิพรรคการเมืองในการเสนอชื่อ Candidate นายกรัฐมนตรีได้และไม่เกิน 3 รายชื่อสู่การพิจารณาในรัฐสภา การเลือกตั้งในครั้งนี้มีผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งราว 38,341,644 คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้ง 51,214,120 คน คิดเป็นร้อยละ

74.87 และในการเลือกตั้งครั้งล่าสุดที่มีขึ้นเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2566 มีผู้มาใช้สิทธิร้อยละ 74.69 หรือประมาณ 38 ล้านคนจากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด 51 ล้านคน ถือได้ว่ามีจำนวนผู้ใช้สิทธิเลือกตั้งเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 80 จากสถิติการมาใช้สิทธิเลือกตั้งที่เพิ่มมาขึ้นอย่างต่อเนื่องอาจบ่งบอกถึงนัยสำคัญที่ว่า ประชาชนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของอำนาจในการตัดสินใจเลือกผู้นำประเทศ และเมื่อความต้องการทางการเมืองของประชาชนเพิ่มสูงขึ้นสิ่งที่ตามมา คือ ประชาชนจะเข้ามามีบทบาททางการเมืองและตรวจสอบที่เพิ่มขึ้นตามมาด้วย ฉะนั้น จากสถิติที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อการเลือกตั้งของประชาชนนำมาสู่ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งคือ แล้วสิ่งใดที่เป็นปัจจัยสะท้อนความต้องการของประชาชนหรือปัจจัยใดที่ประชาชนใช้ในการตัดสินใจเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในแต่ละครั้งของการเลือกตั้ง นอกจากนี้ด้วยความสำคัญของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรซึ่งเป็นใช้อำนาจแทนประชาชนตามบทบัญญัติที่ได้บัญญัติขึ้นในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยตั้งแต่ฉบับแรกจนจบถึงฉบับปัจจุบัน ที่ว่าสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรว่ามีฐานะเป็น “ผู้แทนปวงชนชาวไทย” จากข้างต้นจะเห็นว่าสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั้นมีหน้าที่ที่สำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะหน้าที่ด้านนิติบัญญัติและการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประชาชน ดังนั้น การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจึงเปรียบเสมือนกลไกเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารประเทศและประชาชนผ่านกระบวนการเลือกตั้ง เพื่อเป็นตัวช่วยสะท้อนทัศนคติของประชาชนต่อนโยบายของรัฐบาล ในส่วนประชาชนก็ย่อมมีหน้าที่ในการเข้าร่วมปกครองประเทศผ่านการใช้สิทธิเลือกตั้ง พร้อมทั้งให้ความสำคัญและการศึกษาให้ทราบถึงทัศนคติ แนวทางการดำเนินงานรวมถึงนโยบายของผู้แทนที่ตนจะลงคะแนนเลือกเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจและสะท้อนทัศนคติ แนวทางความต้องการของตนในการบริหารและปกครองประเทศ

ฉะนั้น จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้สมัครเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งนำมาประกอบการตัดสินใจเลือกผู้สมัครคนใดคนหนึ่ง และในงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาเขตการเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา เนื่องด้วยเหตุผลหลัก 2 ประการ ประการแรก คือ จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดที่ใหญ่เป็นอันดับ 1 ของภาคใต้ตอนล่าง มีเขตเลือกตั้งถึง 9 เขต มีผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสูงถึงร้อยละ 82.01 จากจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งจำนวน 1,096,442 คน และในเขตเลือกตั้งที่ 1 มีผู้มีสิทธิเลือกตั้ง 128,356 คน และประการที่สอง คือ การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 พรรคประชาธิปัตย์ได้กลับมาครองตำแหน่งอีกครั้งในเขต 1 จังหวัดสงขลา หลังจากพ่ายแพ้ให้กับคู่แข่งหน้าใหม่อย่างพรรคพลังประชารัฐในการเลือกตั้งปี พ.ศ. 2562 ซึ่งหากนับตั้งแต่การเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรตั้งแต่ปี 2518 พรรคการเมืองเดียวที่ครองตำแหน่งมาอย่างยาวนานในการเลือกตั้งผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา คือ พรรคประชาธิปัตย์ จะมีเพียงแค่การเลือกตั้งในปี 2535 และปี 2562 เท่านั้นที่เสียตำแหน่งให้แก่พรรคความหวังใหม่และพรรคพลังประชารัฐตามลำดับ จากเหตุผลทั้งสองประการจึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยเลือกกรณีศึกษาดังกล่าว

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลงคะแนนเสียงให้แก่ผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบแบ่งเขตเลือกตั้ง เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา พ.ศ. 2566
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบแบ่งเขตเลือกตั้งเขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา พ.ศ. 2566

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา พ.ศ. 2566
2. การเข้าร่วมทางการเมืองมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา

วิธีการดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 วันที่ 14 พฤษภาคม 2566 แบบแบ่งเขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา โดยศึกษาปัจจัยด้านนโยบาย ด้านคุณสมบัติของผู้สมัคร ด้านพรรคการเมือง ด้านกระแสทางการเมืองและด้านการรณรงค์หาเสียง

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง ประชาชนผู้ใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 วันที่ 14 พฤษภาคม 2566 แบบแบ่งเขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา จำนวน 102,285 คน โดยงานวิจัยชิ้นนี้ได้เลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 400 คน ตามการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามะเน่ (Taro Yamane, 1973: 133)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการวิจัย คือ เขตพื้นที่ของกลุ่มประชากรในเขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา ออกเป็น 6 เขต ตามเขตการปกครอง ได้แก่ เทศบาลนครสงขลา เทศบาลเมืองเขารูปช้าง ตำบลพะวง ตำบลเกาะแก้ว ตำบลทุ่งหวัง และตำบลเกาะยอ

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนเมษายน ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพหลัก รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้สมัคร ด้านพรรคการเมือง ด้านนโยบาย ด้านการหาเสียงและด้านกระแสทางการเมือง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (primary Data) ที่เป็นข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบและ ผู้วิจัยรื้อกลับคืนมา

2. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผล

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน โดยคัดเลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์นำมาลงรหัสตัวเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือ แต่ละส่วนแล้วจึงนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ) Secondary Data) ที่เป็นข้อมูลที่เก็บจากการรวบรวมจากหนังสือ บทความ ผลการวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา)Conceptual Framework) และใช้อ้างอิง) Reference) ในการเขียนรายงานผลการศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชากรที่ศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ T-test และ F-test (One way ANOVA)

4.3 การทดสอบสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) (Pearson, 1920: 25-45) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าร่วมทางการเมืองกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัย (Research Results)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 อายุระหว่าง 20-41 ปี และ 25-ปี 60 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 ระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ประกอบอาชีพข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3

2. ระดับปัจจัยที่มีผลในการตัดสินใจเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.59$ เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นราย (ด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านนโยบาย $\bar{X} = 4.18$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้สมัคร ($\bar{X} = 3.79$) ปัจจัยด้านพรรคการเมือง $\bar{X} = 3.68$ ตามลำดับและในระดับปานกลาง (คือ ปัจจัยด้านกระแสทางการเมือง $\bar{X} = 3.41$ และด้านการรณรงค์หาเสียง $\bar{X} = 3.08$)

เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้สมัครในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้สมัครที่มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.32$) และผู้สมัครที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้าถึงได้ง่าย ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาในระดับมาก คือ

ผู้สมัครที่มีความรู้ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X}=4.14$) ผู้สมัครเป็นผู้ที่ปรากฏตัวช่วยเหลืองานสังคม/งานประเพณีของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.11$) ผู้สมัครมีบุคลิกภาพที่ดี ($\bar{X}=4.08$) ผู้สมัครเป็นคนในท้องถิ่นมาตั้งแต่กำเนิด ($\bar{X} = 3.72$) ผู้สมัครเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการทำงาน (นักธุรกิจหรือเป็นอดีตข้าราชการที่มีชื่อเสียง) ($\bar{X}=3.64$) ผู้สมัครเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางการเมืองหรือเป็นอดีตนักการเมือง เช่น ส.ส., ส.จ., นายก อบจ. ($\bar{X}=3.52$) และระดับปานกลาง คือ การรู้จักผู้สมัครเป็นการส่วนตัวและได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นการส่วนตัว ($\bar{X}=3.10$) ผู้สมัครเป็นทายาทของนักการเมืองในพื้นที่ ($\bar{X}=2.98$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านพรรคการเมืองมีผลต่อการตัดสินใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) และเมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สังกัดพรรคที่มีนโยบายตรงกับความต้องการของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาในระดับปานกลาง คือ สังกัดพรรคที่หัวหน้าพรรคมีความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.17$) ตามด้วยสังกัดพรรคที่ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งเห็นว่าผู้สมัครของพรรคท่านอื่น ๆ มีความสามารถ ($\bar{X}=3.94$) สังกัดพรรคที่เคยมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ($\bar{X}=3.92$) สังกัดพรรคที่มีนโยบายที่นำไปปฏิบัติสำเร็จมาก่อน ($\bar{X}=3.90$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านพรรคการเมืองที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ สังกัดพรรคที่เป็นที่นิยมในพื้นที่ ($\bar{X}=3.39$) สังกัดพรรคที่ต่อต้านการรัฐประหาร ($\bar{X}=3.31$) สังกัดพรรคการเมืองเก่าที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ($\bar{X}=3.27$) สังกัดพรรคที่เคยเป็นรัฐบาลมาก่อน ($\bar{X}=3.01$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านนโยบายในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ นโยบายพรรคให้ความสำคัญกับสวัสดิการสังคม อาทิ การรักษาพยาบาล ผู้สูงอายุ ที่อยู่อาศัย ($\bar{X}=4.44$) รองลงมาคือ นโยบายพรรคให้ความสำคัญกับปัญหาปากท้องของประชาชน ($\bar{X}=4.37$) นโยบายพรรคให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษา ($\bar{X}=4.35$) นโยบายพรรคมีความชัดเจนเข้าใจได้ ($\bar{X}=4.24$) นโยบายพรรคให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต ($\bar{X}=4.22$) ตามลำดับ ในส่วนปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมาก คือ นโยบายพรรคให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาเสพติด ($\bar{X}=4.20$) นโยบายพรรคให้ความสำคัญกับปัญหาสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=4.11$) นโยบายพรรคให้ความสำคัญกับการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสังคมในปัจจุบัน ($\bar{X}=4.07$) นโยบายพรรคมีความแปลกใหม่ ($\bar{X}=3.68$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านรณรงค์หาเสียงในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การรณรงค์หาเสียงโดยการที่ผู้สมัครเดินแนะนำตัวตามบ้าน ($\bar{X}=3.65$) รองลงมาคือ การหาเสียงผ่านสื่อออนไลน์ เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก โซเชียลมีเดียต่าง ๆ ($\bar{X}=3.54$) การเปิดเวทีปราศรัยตามจุดต่าง ๆ ($\bar{X}=3.52$) ตามลำดับ และปัจจัยด้านรณรงค์หาเสียงที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีป้ายโฆษณาหาเสียงตามพื้นที่ต่าง ๆ ($\bar{X}=3.40$) การใช้รถแห่กระจายเสียงในการหาเสียงทุกเส้นทาง ($\bar{X}=3.33$) การปรากฏตัวเป็นข่าวในสื่อต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.29$) การมีวิธีการหาเสียงที่แปลกแตกต่างจากผู้สมัครท่านอื่น ($\bar{X}=3.22$) มีบุคคลในพื้นที่ที่เป็นที่นับถือมาช่วยหาเสียง ($\bar{X}=2.92$) ในส่วนปัจจัยด้านรณรงค์หาเสียงที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย คือ การสนับสนุนค่าเดินทางในการไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ($\bar{X}=2.49$) การแจกสิ่งของหรือประโยชน์จูงใจในการเลือกตั้ง ($\bar{X}=2.39$) การหาเสียงด้วยการใช้ข้อมูลด้านลบของผู้สมัครที่เป็นคู่แข่ง ($\bar{X}=2.17$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านกระแสทางการเมืองในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.41$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ แนวทางทางการเมืองที่ต้องการให้สมาชิกวุฒิสภามาจากการเลือกตั้ง ($\bar{X}=3.81$) รองลงมาคือ Candidate นายกรัฐมนตรีมีความโดดเด่น ($\bar{X}=3.77$) แนวทางทางการเมืองที่ต้องการยกเลิกอำนาจสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) ร่วมเลือกนายกรัฐมนตรี ($\bar{X}=3.74$) แนวทางทางการเมืองที่ต้องการให้ยกเลิกการเกณฑ์ทหารเปลี่ยนเป็นระบบสมัครใจ ($\bar{X}=3.47$) ตามลำดับ และปัจจัยด้านกระแสทางการเมืองที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ แนวทางทางการเมืองที่ต้องการยกเลิกสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) และเปลี่ยนไปใช้ระบบสภาเดี่ยว ($\bar{X}=3.40$) แนวทางทางการเมืองที่ต้องการให้เลือกตั้งสภาร่างรัฐธรรมนูญ (สสร.) ร่างรัฐธรรมนูญใหม่ ยกเว้นหมวดหนึ่งบททั่วไป และหมวดสอง พระมหากษัตริย์ และแนวทางทางการเมืองที่ต้องการให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด ($\bar{X}=3.38$) แนวทางทางการเมืองที่ปฏิเสธนายทุนนายกรัฐมนตรีคนนอกที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ($\bar{X}=3.37$) แนวทางทางการเมืองที่ไม่เกี่ยวข้องและไม่ร่วมมือกับฝ่ายการเมืองที่มาจากการรัฐประหาร ($\bar{X}=3.35$) แนวทางทางการเมืองที่ต้องการดำเนินคดีกับคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ($\bar{X}=3.19$) แนวทางทางการเมืองที่สอดคล้องและเป็นแนวทางเดียวกันกับการเคลื่อนไหวทางการเมืองของกลุ่มคนรุ่นใหม่ ($\bar{X}=3.18$) แนวทางทางการเมืองที่ต้องการให้เลือกตั้งสภาร่างรัฐธรรมนูญ (สสร.) ร่างรัฐธรรมนูญใหม่ทุกหมวดทุกมาตรา ($\bar{X}=2.91$) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 แบบแบ่งเขตเลือกตั้ง เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือก	เพศ	อายุ	การศึกษา	อาชีพ	รายได้
	ค่า F	ค่า F	ค่า F	ค่า F	ค่า F
1.ด้านคุณสมบัติของผู้สมัคร	.74	.31	.22	.01*	.26
2. ด้านพรรคการเมือง	.55	.10	.15	.67	.02*
3. ด้านนโยบาย	.17	.00*	.41	.24	.56
4. ด้านการณรงค์หาเสียง	.03*	.00*	.17	.00*	.00*
5. ด้านกระแสทางการเมือง	.99	.00*	.00*	.00*	.06
รวม	.96	.00*	.14	.27	.01*

3.1 เพศมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 แบบแบ่งเขตเลือกตั้ง เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน

3.2 อายุมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 แบบแบ่งเขตเลือกตั้ง เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.3 ระดับการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 แบบแบ่งเขตเลือกตั้ง เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน

3.4 อาชีพมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 แบบแบ่งเขตเลือกตั้ง เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน

3.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 แบบแบ่งเขตเลือกตั้ง เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. การทดสอบความสัมพันธ์ (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างการเข้าร่วมทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา พบว่า การเข้าร่วมทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา โดยมีค่า Sig.(2-Tailed) 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การเข้าร่วมทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกผู้สมัครรับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยมีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.399 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ต่ำ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่สูงจะสัมพันธ์กับปัจจัยในด้านที่มีผลต่อการลงคะแนนเสียงให้แก่ผู้สมัครรับเลือกตั้งที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่การมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่ต่ำจะสัมพันธ์กับปัจจัยด้านที่มีผลต่อการลงคะแนนเสียงให้แก่ผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ลดลง

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาให้อยู่ในรูปแบบตารางได้ดังตารางที่

2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2566 .ศ. เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.1 เพศ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.2 อายุ	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.3 ระดับการศึกษา	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.4 อาชีพ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.5 รายได้ต่อเดือน	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 : การเข้าร่วมทางการเมืองมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา	สัมพันธ์ระดับต่ำ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลในการตัดสินใจในการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 แบบแบ่งเขตเลือกตั้ง เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเพื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับแรก ทั้งนี้จะเป็นนโยบายที่เกี่ยวกับสวัสดิการทางสังคมต่าง ๆ อาทิ การรักษาพยาบาล ผู้สูงอายุ ที่อยู่อาศัย ซึ่งสอดคล้องกับงานของวิจัยของ ธนภูมิ โภชน์เกาะ ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลงคะแนนเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านกระแสทางการเมือง ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้สมัคร ปัจจัยด้านพรรค และปัจจัยด้านการหาเสียง (ธนภูมิ โภชน์เกาะ, 2562: 17)

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 แบบแบ่งเขตเลือกตั้ง เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า อายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนนั้นมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลงคะแนนเสียงเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบแบ่งเขตเลือกตั้ง พ.ศ. 2566 เนื่องจากอายุที่ต่างกันจะมีสภาวะในการตัดสินใจที่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามประสบการณ์ในแต่ละช่วงวันที่ไม่เหมือนกัน และในส่วนของรายได้ต่อเดือนที่มีผลในการตัดสินใจเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั้นเนื่องจากผู้ที่มีรายได้แตกต่างกันบ่งบอกถึงสภาพทางเศรษฐกิจ รวมถึงโอกาสต่าง ๆ ในสังคมและการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา ศรสุราษฎร์ และกฤษฎา พรหมเวศ ที่พบว่า อายุก็มีส่วนให้การตัดสินใจเลือกตั้ง ประชาชนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดเห็นแตกต่างจากประชาชนที่มีอายุมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสื่อโซเชียลที่ทันสมัยในปัจจุบัน ตลอดจนอาชีพและรายได้ที่ต่างกัน การรับรู้เกี่ยวกับตัวผู้สมัคร พรรคการเมือง หรือแม้กระทั่งนโยบายของพรรคการเมืองย่อมมีความแตกต่างกัน (วรัญญา ศรสุราษฎร์ และกฤษฎา พรหมเวศ, 2562: 8) ทั้งนี้ นอกจากนี้อยังสอดคล้องกับงานศึกษาของอนุชิต นราวลัยกุล ที่พบว่า เพศ ระดับการศึกษาอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนจังหวัดนนทบุรี (อนุชิต นราวลัยกุล, 2561: 81) แต่ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีวรรณ จันทรดี ที่ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนชาวจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศ อายุ และรายได้ที่ต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไม่แตกต่างกัน (มณีวรรณ จันทรดี, 2561: 99)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 แบบแบ่งเขตเลือกตั้ง เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสงขลา จากการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกผู้สมัครรับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .0399 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ต่ำ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่สูงจะสัมพันธ์กับปัจจัยในด้านที่มีผลต่อการลงคะแนนเสียงให้แก่ผู้สมัครรับเลือกตั้งที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่การมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่ต่ำจะสัมพันธ์กับปัจจัยด้านที่มีผลต่อการลงคะแนนเสียงให้แก่ผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษา ศิพิมพ์ ศรีบัลลังก์ และจิราภรณ์ คำจันทร์ ที่พบว่า กิจกรรมที่นักศึกษาศึกษาคิดว่าจะเข้าไปมีส่วนร่วมทุกครั้งที่มีโอกาส คือ การใช้สิทธิเลือกตั้ง/ลงประชามติ รองลงมาคือการสนทนาทางการเมืองโดยบทบาทของสื่อ ประเทออนไลน์โดยเฉพาะ เฟซบุ๊ก และทวิตเตอร์

ถือเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญที่สุด โดยนิสิตนักศึกษากลุ่มนี้สนใจรับรู้ข้อมูลข่าวสารทุกวันหรือทุกครั้งที่มีโอกาส และมองว่าการที่สนใจเข้ามามีส่วนร่วมเพราะเป็นเรื่องของสิทธิ ต้องการเห็นการพัฒนาที่มากขึ้นของการเมือง (ศิริพิมพ์ ศรบัลลังก์ และจิราภรณ์ คำจันทร์, 2565: 151) อธิบายได้ว่า ผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่เข้าร่วมทางการเมืองสูง จะให้ความสำคัญกับการเลือกตั้งหรือการออกเสียงประชามติเป็นลำดับแรก ๆ รวมถึงยังให้ความสำคัญกับปัจจัยหรือประเด็นต่าง ๆ ทางการเมืองที่เกิดขึ้นอยู่ ณ ขณะนั้นสูงเพิ่มตามขึ้นมาด้วย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย) Research Knowledge)

1. ปัจจัยด้านนโยบายพรรคการเมือง ด้านคุณสมบัติของผู้สมัคร ด้านพรรคการเมือง ด้านกระแสทางการเมืองและด้านรณรงค์หาเสียง มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรตามลำดับ
2. การมีส่วนร่วมทางการเมืองในหลากหลายระดับมีส่วนสำคัญในการประกอบการตัดสินใจในการเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้
 - 1.1 จากการวิจัยจะเห็นได้ว่านโยบายพรรคมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ดังนั้นผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรควรให้ความสำคัญกับเรื่องนโยบายปรับปรุงนโยบายให้ตรงกับความต้องการของประชาชนและนโยบายต้องสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง รวมถึงส่งผลดีต่อประชาชนอย่างทั่วถึง
 - 1.2 ผู้สมัครรับเลือกตั้ง นักการเมือง ผู้นำทางการเมือง พรรคการเมืองและกลุ่มการเมืองทุกระดับ ควรพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งให้ความสำคัญและมีผลต่อการตัดสินใจเพื่อนำไปปรับใช้และเป็นแนวทางในการหาเสียงให้ตรงกับความต้องการของประชาชน
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในรูปแบบเชิงปริมาณ โดยคำถามวิจัยอาจจะไม่ครอบคลุมทุกประเด็น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาจากการสัมภาษณ์ร่วมด้วยเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย
 - 2.2 ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเลือกตั้งอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นที่แตกต่างกันของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชีวานนท์ กันย์ภักดิ์. (2565). พิชิตภณัฐรัฐสภาเล่าเรื่องการปกครองไทย. การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรครั้งแรกในไทย (ตอนที่ 2). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://parliamentmuseum.go.th> สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2566.
- ไทยพีบีเอสดิจิทัลมีเดีย. (2566). 13 เหตุการณ์สำคัญ การเลือกตั้งไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://election66.thaipbs.or.th/dataviz/> สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2566

- ธนภูมิ โภชน์เกาะ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการลงคะแนนเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เขต 5 กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562, วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์. 5(1): 16-18.
- มณีวรรณ จันทรดี. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดสมุทรปราการ : ศึกษาในห้วงเวลาปี พ.ศ. 2562**. สารนิพนธ์รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาสื่อสารทางการเมือง. วิทยาลัยสื่อสารทางการเมือง มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรัญญา ศรสุราษฎร์ และกฤษฎา พรหมเวศ. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในจังหวัดชัยภูมิ**. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2554). **ข้อมูลการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) ปี พ.ศ. 2554**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://data.go.th/da_DK/dataset/item_5f27a093-15cb-416f-a9e0-45ae87a61a19 สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2566.
- สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มงานพิพิธภัณฑสถานและจดหมายเหตุ. (2566) **การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ สอง ของ ไทย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://parliamentmuseum.go.th> สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2566.
- ศิพิมพ์ ศรีปลั่งก และ จิราภรณ์ ดำจันทร์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนิสิตนักศึกษาหลังประกาศใช้รัฐธรรมนูญปี 2560. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 25(2): 140-153.
- อนุชิต นราวิกุล. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนจังหวัดนนทบุรี : ศึกษากรณีการเลือกตั้งทั่วไป ปี พ.ศ.2562**. สารนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสื่อสารทางการเมือง. วิทยาลัยสื่อสารการเมือง มหาวิทยาลัยเกริก.
- Kark, P. (1920). Notes on the history of correlation. *Biometrika*. 13(1): 25-45.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.

การพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินในประเทศไทย

The Development of Service Quality Indicators for the Airline Business in Thailand

วงศ์า เหล่าวรวิทย์¹ อัศวิน แสงพิกุล²
Vongsa Laovoravit, Aswin Sangpikul

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินในประเทศไทย” มุ่งศึกษาถึง 1) เพื่อสำรวจตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินในบริบทประเทศไทยและต่างประเทศ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศ และ 3) เพื่อวิเคราะห์และกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการบริการที่เหมาะสมของธุรกิจสายการบินในประเทศไทย เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากฐานข้อมูลออนไลน์ (TCI, Google Scholar, Scopus) และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) และสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า นักวิชาการชาวไทยส่วนใหญ่นิยมใช้โมเดลดั้งเดิม คือ SERVQUAL ในการวัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินทั้งสายการบิน full service และ low cost ในขณะที่นักวิชาการชาวต่างประเทศนิยมใช้โมเดลดัดแปลง (modified models) ในการวัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินทั่วโลก อย่างไรก็ตาม งานวิจัยในครั้งนี้ได้วิเคราะห์และกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินที่เหมาะสมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ต่อไป ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ (ตัวชี้วัด) ได้แก่ reliability, empathy, assurance, responsiveness, tangible, communication และ outcome quality ทั้งนี้ องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้จะประโยชน์ต่อวงการวิชาการและภาคธุรกิจสายการบินในการนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ต่อไป

คำสำคัญ (keywords): คุณภาพการบริการ; ตัวชี้วัด; ธุรกิจสายการบิน; SERVQUAL

Abstract

The research article “The Development of Service Quality Indicators for the Airline Business in Thailand” aimed to 1) explore the indicators of airline service quality from Thailand and international contexts; 2) compare the indicators of airline service quality from Thailand and international contexts; and 3) analyze and determine the appropriate indicators of airline

Received: 2024-01-13 Revised: 2024-01-29 Accepted: 2024-01-31

¹ อาจารย์ประจำวิทยาลัยด้านการพัฒนาและฝึกอบรมด้านการบิน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Lecturer, College of Aviation Development and Training, Dhurakij Pundit University, Bangkok, Thailand .E-mail: vongsa.lao@dpu.ac.th

² ผู้อำนวยการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการท่องเที่ยว คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Graduate Program of Tourism Management, Dhurakij Pundit University, Bangkok, Thailand. E-mail: aswin.sal@dpu.ac.th

service quality in Thailand. It is a qualitative research that collected data from online databases (TCI, Google Scholar, Scopus) and used content analysis and descriptive statistics to analyze the data.

The study found that most Thai scholars often employed an original SERVQUAL model to measure service quality for full service และ low-cost airlines. Whereas, international scholars employed modified models to measure service quality of international airlines. However, this study has analyzed and determined the appropriate indicators of airline service quality in Thailand, which consisted of 7 elements (indicators): reliability, empathy, assurance, responsiveness, tangible, communication, and outcome quality. The study is expected to provide knowledge and benefits for academic community and airline practitioners.

Keywords: service quality; indicators; airline business; SERVQUAL

บทนำ (Introduction)

ธุรกิจสายการบินเป็นหนึ่งในธุรกิจใ้ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการที่มีบทบาทสำคัญโดยให้บริการขนส่งทางอากาศแก่ผู้เดินทางหรือนักท่องเที่ยวจากสถานที่หนึ่งไปสู่จุดหมายปลายทางต่างๆทั้งในประเทศและต่างประเทศได้อย่างสะดวกรวดเร็วและปลอดภัย ธุรกิจสายการบินจึงเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ เนื่องจากเป็นธุรกิจที่ช่วยกระจายนักท่องเที่ยวออกไปสู่ภูมิภาคต่างๆของประเทศได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว (วงศา เหล่าวรวิทย์ และอัศวิน แสงพิกุล, 2566: 67-77) ปัจจุบันประเทศไทยมีสายการบินหลายสายที่เปิดให้บริการแก่นักท่องเที่ยวทั้งสายการบินแบบต้นทุนต่ำ (low cost airlines) และสายการบินที่ให้บริการเต็มรูปแบบ (full-service airlines) ทำให้เกิดการแข่งขันกันค่อนข้างสูงในอุตสาหกรรมการบินของประเทศ (จุฑารัตน์ เหล่าพราหมณ์, 2561: 125-154; วีรวิทย์ เลิศไทยตระกูล, 2562: 64-73; ทักษิณา แสนเย็น และคณะ, 2564: 118-127)

หนึ่งในปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพของประกอบการธุรกิจสายการบินในการแข่งขันปัจจุบัน คือ การให้บริการที่มีคุณภาพ โดยใช้แนวคิดในเรื่องคุณภาพการบริการ หรือ service quality (Sangpikul, 2021: 1-12) ซึ่งแนวคิดดังกล่าว เป็นการประเมินคุณภาพการบริการของผู้ประกอบการ โดยวัดจากความคาดหวังและการรับรู้ของลูกค้าในประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น ตัวพนักงาน กระบวนการให้บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น (Wu & Ko, 2013: 218-244; Wu & Cheng, 2013: 13-22) โดยหลักของแนวคิดนี้ คือ หากลูกค้ารับรู้หรือรู้สึกว่าการบริการของผู้ประกอบการทำได้ดีกว่าที่ตนเองคาดหวังไว้ ผลลัพธ์ คือ แนวโน้มความพึงพอใจ โอกาสการกลับมาใช้บริการซ้ำ หรือการแนะนำบอกต่อ ในทางตรงกันข้าม หากลูกค้ารู้สึกว่าการบริการนั้นทำได้ไม่ดีเท่าที่ตนเองคาดหวังไว้ หรือไม่ตรงกับที่ตนเองคาดหวังไว้ ผลลัพธ์อาจจะเป็นแนวโน้มความไม่พึงพอใจ และการไม่กลับมาใช้บริการซ้ำ (Wu & Ko, 2013: 218-244; Wu & Cheng, 2013: 13-22) ด้วยเหตุนี้ ที่ผ่านมามีนักวิจัยทั้งชาวไทยและต่างประเทศจำนวนมากให้ความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังและการรับรู้คุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินเป็นจำนวนมาก เนื่องจากหัวข้อดังกล่าวมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของธุรกิจสายการบินให้ประสบความสำเร็จ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณภาพการบริการในธุรกิจสายการบินจำนวนหลายเรื่อง ซึ่งส่วนใหญ่ักนักวิจัยมักนิยมใช้โมเดล SERVQUAL เป็นหลักใน

การวัดคุณภาพการบริการในธุรกิจสายการบิน ซึ่งโมเดลนี้ประกอบด้วยมิติคุณภาพการบริการ 5 ด้าน ได้แก่ ความน่าเชื่อถือ (reliability) การตอบสนองลูกค้า (responsiveness) การเอาใจใส่ดูแล (empathy) ความเชื่อมั่นไว้วางใจ (assurance) และความเป็นรูปธรรม (tangible) อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยอีกหลายเรื่อง โดยเฉพาะงานวิจัยจากต่างประเทศที่ได้ศึกษาประเด็นคุณภาพการบริการในธุรกิจสายการบินโดยใช้ตัวชี้วัดที่แตกต่างกันออกไป เช่น employees, flight patterns, availability หรือใช้โมเดลอื่นๆ เช่น interaction quality, physical quality, outcome quality เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อความเข้าใจที่ลึกซึ้งและความชัดเจนในตัวชี้วัดดังกล่าวในธุรกิจสายการบิน ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการศึกษาวิเคราะห์เพิ่มเติมในเรื่องดังกล่าวเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและความชัดเจนเกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินในภาพรวม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในอนาคตและการประยุกต์ใช้ในภาคธุรกิจสายการบินได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objectives)

1. เพื่อสำรวจตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินในบริบทประเทศไทยและต่างประเทศ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินระหว่างบริบทประเทศไทยและต่างประเทศ
3. เพื่อวิเคราะห์และกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการบริการที่เหมาะสมของธุรกิจสายการบินในประเทศไทยเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) ที่ศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการธุรกิจสายการบิน (airline service quality) ในบริบทของการศึกษาในประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อวิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่างของตัวชี้วัดคุณภาพการบริการในธุรกิจสายการบิน อันจะนำมาสู่การพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการในธุรกิจสายการบินที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยสำรวจบทความวิจัยฉบับเต็ม (full articles) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่เผยแพร่ย้อนหลังในช่วงปี 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2556-2565) จากฐานข้อมูลออนไลน์ของประเทศไทยและต่างประเทศ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล (record form) โดยดัดแปลงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (เช่น วิริยา โพธิ์ขวาง และคณะ, 2562: 194-212; สรัญญา จันทรชุตกุล, 2560: 160-175; อัครวิน แสงพิกุล, 2564: 23-36) และได้ปรับปรุงเนื้อหาเพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทดลองใช้แบบบันทึกข้อมูลนี้กับงานวิจัยจำนวน 5 เรื่อง พบว่า สามารถเก็บข้อมูลที่จำเป็นในการวิจัยได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยสำรวจคำสำคัญที่ใช้ในการสืบค้น เช่น คุณภาพการบริการและสายการบิน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จากฐานข้อมูล TCI – Thailand Citation Index, Google Scholar, และ Scopus และบันทึกข้อมูลสำคัญจากบทความวิจัย (article) เช่น ชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์การวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย ผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) เพื่อวิเคราะห์ประเด็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบิน และใช้เพื่อสรุปเนื้อหาตามวัตถุประสงค์การวิจัย และใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เพื่อนำเสนอข้อมูลในรูปของความถี่และร้อยละ

ผลการวิจัย (Research results)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนงานวิจัยที่ศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบิน

ประเภทงานวิจัย	จำนวนงานวิจัย
งานวิจัยที่ศึกษาในบริบทประเทศไทย	23 (42%)
งานวิจัยที่ศึกษาในบริบทต่างประเทศ	32 (58%)
รวม	55 (100%)

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของงานวิจัยที่ศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินทั้งในบริบทประเทศไทยและต่างประเทศ โดยพบว่า จำนวนงานวิจัยที่ศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินในช่วงปี พ.ศ. 2556-2565 มีทั้งหมด 55 เรื่อง แบ่งเป็นงานวิจัยที่ศึกษาในบริบทประเทศไทยจำนวน 23 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 42 และงานวิจัยที่ศึกษาในต่างประเทศจำนวน 32 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 58

ตารางที่ 2 แสดงตัวการสำรวจงานวิจัยที่ศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินทั้งในบริบทประเทศไทยและต่างประเทศ

ผู้เขียน	ประเภทของสายการบินที่ศึกษา	ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการที่นำมาใช้
1. จุฑารัตน์ เหล่าพราหมณ์ (2561: 125-154)	Low-cost airlines	reliability, assurance, empathy, responsiveness, tangible (โมเดล SERVQUAL ดั้งเดิม)
2. สุภาวดี บุญญาลงกรณ์ (2559: 186-195)	Full-service airlines & low-cost airlines	reliability, assurance, empathy, responsiveness, tangible (โมเดล SERVQUAL ดั้งเดิม)
3. ทักษิณา แสเนเย็น และคณะ (2564: 118-127)	Full-service airlines	employees, tangible, responsiveness, reliability, flight patterns, availability, empathy (โมเดลดัดแปลง)
4. Choua et al. (2012: 117-128)	Full-service airlines	reliability, assurance, empathy, responsiveness, tangible (โมเดล SERVQUAL)
5. Hussain, Nasser, & Hussain (2015: 167-175)	Full-service airlines	reliability, responsiveness, assurance, tangible, security & safety, communication (โมเดลดัดแปลง)
6. Namukasa (2013: 520-532)	Full-service airlines	reliability, responsiveness, tangible, courtesy, language skills, timeliness (โมเดลดัดแปลง)

ผู้เขียน	ประเภทของสายการบินที่ศึกษา	ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการที่นำมาใช้
7. Wu & Cheng, C. (2013: 13-22)	Full-service airlines	interaction quality, physical environment quality, outcome quality, access quality (โมเดลอื่น)

ตารางที่ 2 แสดงตัวอย่างการสำรวจงานวิจัยที่ศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินทั้งในบริบทงานวิจัยในประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่า ในภาพรวม งานวิจัยของนักวิชาการชาวไทยส่วนใหญ่มักนิยมใช้โมเดล SERVQUAL แบบดั้งเดิมที่ประกอบการด้วย 5 มิติ (tangible, responsiveness, reliability, empathy, responsiveness) ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของจุฑารัตน์ เหล่าพราหมณ์ (2561: 125-154) และสุภาวดี บุญญาณกรณ์ (2559: 186-195) ในขณะที่มีงานวิจัยเพียง 1 เรื่องเท่านั้น คือ ทักษิณา แส่นเย็น และคณะ (2564: 118-127) ที่ดัดแปลงโมเดล SERVQUAL เพื่อวัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย employees, tangible, responsiveness, reliability, flight patterns, availability, and empathy

ในส่วนของนักวิชาการชาวต่างประเทศนั้น มีทั้งการใช้โมเดล SERVQUAL แบบดั้งเดิม เช่น Choua et al. (2012: 117-128) และโมเดล SERVQUAL แบบดัดแปลง (modified SERVQUAL) เช่น Hussain, Nasser, & Hussain (2015: 167-175) และ Namukasa (2013: 520-532) นอกจากนี้ นักวิชาการบางท่านอาจใช้โมเดลอื่นในการวัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบิน อย่างเช่น Wu & Cheng (2013: 13-22)

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินในบริบทประเทศไทยกับต่างประเทศ

ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการ (indicators)	คุณลักษณะของคุณภาพการบริการ (attributes)	ตัวชี้วัดที่ศึกษาในบริบทประเทศไทย	ตัวชี้วัดที่ศึกษาในบริบทต่างประเทศ
1. Reliability	-พนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้อง/ความถูกต้องของข้อมูล -การรักษาสัญญาที่ให้กับลูกค้า	√	√
2. Empathy	-ความเข้าใจลูกค้า/ความเห็นใจลูกค้า -การดูแลเอาใจใส่ลูกค้า	√	√
3. Assurance	-ความสะอาด -กิริยามารยาท ความอ่อนน้อมของพนักงาน -ทักษะ/ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญของพนักงาน -ความปลอดภัย	√	√

ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการ (indicators)	คุณลักษณะของคุณภาพ การบริการ (attributes)	ตัวชี้วัดที่ศึกษาใน บริบทประเทศไทย	ตัวชี้วัดที่ศึกษาใน บริบทต่างประเทศ
4. Responsiveness	-การตอบสนองต่อลูกค้า -การให้บริการที่รวดเร็ว -การมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า	√	√
5. Tangible	-สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ/ สภาพแวดล้อม -อุปกรณ์/เครื่องมือ/สิ่ง อำนวยความสะดวก	√	√
6. Flight patterns (คล้ายคลึงกับ empathy)	-ตารางเวลาบินที่ เหมาะสม -ระยะเวลาการรอต่อ เครื่องที่เหมาะสม	√	√
7. Availability (คล้ายคลึงกับ tangible)	-ความพร้อมในการใช้งาน ของอุปกรณ์/สิ่งอำนวยความสะดวก	√	√
8. Communication	-การสื่อสาร -ทักษะการใช้ภาษา	-	√
9. Interaction quality (คล้ายคลึงกับ assurance, responsiveness)	-กิริยามารยาทความอ่อน น้อมของพนักงาน -ทักษะ/ประสบการณ์ ความรู้ของพนักงาน -การตอบสนองลูกค้าอย่าง รวดเร็ว -การแก้ไขปัญหาเฉพาะ หน้า	-	√
10. Physical environment quality (คล้ายคลึงกับ tangible)	-ความสะอาด -ความสะดวกสบายของสิ่ง อำนวยความสะดวก -ลักษณะทางกายภาพ/ สภาพแวดล้อม	-	√
11. Timeliness (คล้ายคลึงกับ reliability)	-ความตรงต่อเวลา	-	√
12. Safety & security (คล้ายคลึงกับ assurance)	-ความปลอดภัยของ ผู้โดยสารและสัมภาระ	-	√
13. Outcome quality	-การถึงจุดหมายปลายทางตรงตามเวลา -ความคุ้มค่า/ความ ราบรื่น/ความ	-	√

ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการ (indicators)	คุณลักษณะของคุณภาพ การบริการ (attributes)	ตัวชี้วัดที่ศึกษาใน บริบทประเทศไทย	ตัวชี้วัดที่ศึกษาใน บริบทต่างประเทศ
	สะดวกสบายตลอดการ เดินทาง		

ตารางที่ 3 แสดงการศึกษาเปรียบเทียบตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินในบริบทประเทศไทยและต่างประเทศพบว่า ตัวชี้วัด/มิติคุณภาพการบริการที่นักวิชาการนิยมใช้มากที่สุด คือ 5 องค์ประกอบของโมเดล SERVQUAL ได้แก่ reliability, empathy, assurance, responsiveness, tangible นอกจากนี้นักวิชาการยังได้นำตัวชี้วัด/มิติคุณภาพการบริการอื่นๆมาประยุกต์ใช้ด้วย เช่น flight patterns และ availability

ในทำนองเดียวกันนักวิชาการต่างประเทศก็ได้ใช้ตัวชี้วัด/มิติคุณภาพการบริการที่คล้ายคลึงกับนักวิชาการชาวไทย ดังแสดงในตารางที่ 3 อย่างไรก็ตาม นักวิชาการชาวต่างประเทศได้มีการดัดแปลงหรือเพิ่มตัวชี้วัด/มิติคุณภาพการบริการตัวอื่นๆด้วยเพื่อวัดคุณภาพการบริการให้ครอบคลุมกับความคาดหวังของผู้โดยสาร เช่น communication, interaction quality, physical environment quality, timeliness, safety & security, outcome quality ทั้งนี้ หากวิเคราะห์ในรายละเอียดจะพบว่า ตัวชี้วัดหรือมิติคุณภาพการบริการที่นำเสนอในตารางที่ 3 ทั้งของนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศ มีความคล้ายคลึงกัน หรือตัวชี้วัดบางตัวก็อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ขอยกตัวอย่างเช่น flight patterns (ตารางเวลาบินที่เหมาะสม ระยะเวลาการรอต่อเที่ยวบิน) น่าจะเกี่ยวข้องหรืออยู่ในหมวดเดียวกับ empathy คือ ความเข้าใจผู้โดยสารได้ หรือ availability (ความพร้อมในการใช้งานของอุปกรณ์/สิ่งอำนวยความสะดวก) น่าจะเกี่ยวข้องกับหรืออยู่ในหมวดเดียวกับ tangible (ลักษณะทางกายภาพ เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ) หรือ interaction quality น่าจะเกี่ยวข้องกับหรือคล้ายคลึงกับ 2 มิติ คือ assurance กับ responsiveness ซึ่งหมายถึง การมีปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้โดยสารในด้านต่างๆ เช่น อธิบายไม่ตรีในการต้อนรับ การยิ้มแย้มแจ่มใส การให้บริการที่รวดเร็ว หรือการดูแลผู้โดยสาร เป็นต้น จากการวิเคราะห์นี้ จะเห็นว่าตัวชี้วัดหรือมิติคุณภาพการบริการที่นำเสนอในตารางที่ 3 ทั้ง 13 ตัวชี้วัด/มิติ ของนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศ มีความคล้ายคลึงกันในบางตัว หรือมีความซ้ำซ้อนกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์หาความสัมพันธ์และจัดหมวดหมู่ของตัวชี้วัดหรือมิติคุณภาพการบริการที่นำเสนอในตารางที่ 3 ใหม่ เพื่อให้มีความชัดเจนและเหมาะสมมากขึ้น เพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ต่อไป ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์และกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการบริการที่เหมาะสมของธุรกิจสายการบินในประเทศไทย

ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการ (indicators)	คุณลักษณะของคุณภาพการบริการ (attributes)
1. Reliability (รวม timeliness)	-พนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้อง/ความถูกต้องของข้อมูล -การรักษาสัญญาที่ให้กับลูกค้า -ความตรงต่อเวลา
2. Empathy (รวม flight patterns)	-ความเข้าใจลูกค้า/ความเห็นใจลูกค้า -การดูแลเอาใจใส่ลูกค้า -ตารางเวลาบินที่เหมาะสม -ระยะเวลาการรอต่อเครื่องที่เหมาะสม

ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการ (indicators)	คุณลักษณะของคุณภาพการบริการ (attributes)
3. Assurance (รวม safety & security)	-ความสะอาด -กิจกรรมรยาท ความอ่อนน้อมของพนักงาน -ทักษะ/ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญของพนักงาน -ความปลอดภัยของผู้โดยสารและสัมภาระ
4. Responsiveness	-การตอบสนองต่อลูกค้า -การให้บริการที่รวดเร็ว -การมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า
5. Tangible (รวม availability)	-สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ/สภาพแวดล้อม -อุปกรณ์/เครื่องมือ/สิ่งอำนวยความสะดวก -ความพร้อมในการใช้งานของอุปกรณ์/สิ่งอำนวยความสะดวก
6. Communication	-การสื่อสาร -ทักษะการใช้ภาษา
7. Outcome quality	-การถึงจุดหมายปลายทางตรงตามเวลา -ความคุ้มค่า/ความราบรื่น/ความสะดวกสบายตลอดการเดินทาง

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์และกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการบริการที่เหมาะสมของธุรกิจสายการบินในประเทศไทยเพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ จากเดิมที่นำเสนอในตารางที่ 3 มีราว 13 ตัวชี้วัด จากงานวิจัยในบริบทประเทศและต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม จากผลการวิเคราะห์ใหม่ หรือจัดหมวดหมู่ใหม่ จะได้ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการที่เหมาะสมสำหรับธุรกิจสายการบินราว 7 องค์ประกอบ (ตัวชี้วัด) ได้แก่ reliability, empathy, assurance, responsiveness, tangible, communication และ outcome quality โดยแต่ละองค์ประกอบจะมีคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงความคาดหวังของผู้โดยสารกำกับอยู่ด้วย ดังแสดงในตารางที่ 4 ซึ่งผลการวิจัยในส่วนนี้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นผลการวิจัยที่สำคัญที่สุดของงานวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากได้วิเคราะห์และกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการบริการที่เหมาะสมของธุรกิจสายการบินในประเทศไทย เพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในอนาคตทั้งในวงการวิชาการและผู้บริหารธุรกิจสายการบิน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

งานวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอตัวชี้วัดคุณภาพการบริการที่เหมาะสมของธุรกิจสายการบินในประเทศไทยเพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ ดังแสดงในตารางที่ 4 ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ (ตัวชี้วัด) ได้แก่ reliability, empathy, assurance, responsiveness, tangible, communication และ outcome quality จากผลการวิจัยนี้ แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบดั้งเดิมของคุณภาพการบริการสำหรับธุรกิจสายการบินที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบของโมเดล SERVQUAL ยังคงมีความสำคัญอยู่ ได้แก่ reliability, empathy, assurance, responsiveness, tangible ซึ่งงานวิจัยหลายเรื่องยังคงใช้ทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ในการวัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินอยู่ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยในครั้งนี้ยังได้จัดหมวดหมู่ตัวชี้วัดใหม่ และได้เพิ่มมาอีก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ communication และ outcome quality ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบนี้ มีความสำคัญในการวัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบิน ซึ่งมีงานวิจัยหลายเรื่องได้นำ 2 องค์ประกอบนี้มาวัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินในต่างประเทศ อย่างเช่น Hussain et al.

(2015: 167-175) และ Namukasa (2013: 520-532) ซึ่งสะท้อนได้ว่า ทั้ง 2 องค์ประกอบนี้มีความสำคัญในการวัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบิน ทั้งนี้ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การนำเสนอตัวชี้วัดคุณภาพการบริการที่เหมาะสมของธุรกิจสายการบินในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ (ตัวชี้วัด) มีความเหมาะสม เนื่องจากมีข้อมูลเชิงวิชาการมาสนับสนุนผลการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research knowledge)

ผลการวิจัยช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ที่มีผลต่อการพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินเชิงสากล เพื่อนำไปสู่การศึกษาต่อยอดพัฒนาเป็นแนวคิดทางด้านการบริการต่อไป ซึ่งย่อมช่วยนำไปสู่การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการทั้งในบริบทประเทศไทยและบริบทต่างประเทศตามบริบทหรือข้อจำกัดที่แตกต่างกันได้ ภายใต้กรอบแนวคิดการวัดคุณภาพการบริการที่เหมาะสมสำหรับธุรกิจสายการบินในประเทศไทยเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ (ตัวชี้วัด) ได้แก่ reliability, empathy, assurance, responsiveness, tangible, communication และ outcome quality

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

นักวิชาการและผู้บริหารสายการบิน อาจนำความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัยในครั้งนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการวิจัยในตารางที่ 4 (ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบิน) ไปปรับประยุกต์ใช้เพื่อได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้โดยสารที่มีต่อสายการบิน (customer expectations) กับการดำเนินงานจริง (actual performance) เพื่อประเมินคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบิน ตัวอย่างเช่น หากผู้บริหารสายการบินได้รับข้อมูลว่า การดำเนินงานจริงตามตัวชี้วัดส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าหรือมากกว่าความคาดหวัง ซึ่งอาจตีความได้ว่า ผู้โดยสารมีความพึงพอใจในการบริการด้านต่างๆของสายการบิน สะท้อนซึ่งคุณภาพการบริการที่ดีของสายการบิน ในทางตรงกันข้าม หากการดำเนินงานจริงตามตัวชี้วัดส่วนใหญ่มีคะแนนน้อยกว่า หรือต่ำกว่าความคาดหวัง ซึ่งอาจตีความได้ว่า ผู้โดยสารอาจรู้สึกไม่พึงพอใจในการบริการด้านต่างๆของสายการบิน และอาจสะท้อนได้ว่าการให้บริการยังไม่ค่อยมีคุณภาพ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการใช้บริการซ้ำและการบอกต่อ อันจะทำให้สายการบินไม่สามารถแข่งขันได้กับคู่แข่ง โดยผู้บริหารสายการบินควรเอาใจใส่และควรปรับปรุงคุณภาพการบริการ (ตัวชี้วัด) ที่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้โดยสารต่อไป ทั้งนี้ ตัวชี้วัดทั้ง 7 ตัวชี้วัด นักวิชาการและผู้บริหารสายการบินสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อประเมินคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินให้มีความเหมาะสมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงเอกสาร นักวิชาการอาจนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพการบริการของธุรกิจสายการบินต่อไป โดยอาจวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพการบริการด้วยการสร้างสมการโครงสร้าง รวมทั้งตัวแปรอื่นๆ ที่อาจเกี่ยวข้อง เช่น ความพึงพอใจ และการกลับมาใช้บริการซ้ำ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- จุฑารัตน์ เหล่าพราหมณ์. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้คุณภาพการบริการ ความพึงพอใจ และความจงรักภักดีของผู้โดยสารสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย. *วารสารวิชาการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ*. 14(2): 125-154.
- วิริยา โพธิ์ขวาง และคณะ. (2562). การเตรียมรายงานวิจัยต้นฉบับและการประเมินคุณภาพงานวิจัยทางการพยาบาลและสาธารณสุข. *วารสารวิทยาลัยบรมราชชนนี นครราชสีมา*. 25(2): 194-212.
- วีรวิทย์ เลิศไทยตระกูล. (2562). ตัวชี้วัดคุณภาพการให้บริการของธุรกิจสายการบิน. *วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรี*. 15(3): 64-73.
- วงศา เหล่าวรวิทย์ และอัศวิน แสงพิกุล. (2566). การสำรวจงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับมิติความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมของธุรกิจสายการบินในบริบทประเทศไทยและนานาชาติ”. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 6(4): 67-77.
- ทักษิณา แสนเย็น และคณะ (2564). การประเมินคุณภาพการบริการของสายบินต่อผู้โดยสารสูงวัยในเส้นทางกรุงเทพฯ-ภูเก็ต. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*. 26(1): 118-127.
- สรัญญา จันทร์ชูสกุล (2560). การประเมินคุณภาพวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา. *Veridian E-Journal*. 10(2): 160-175.
- สุภาวดี บุญญาลงกรณ์. (2559). กลยุทธ์การตลาดธุรกิจสายการบินโดยสารที่ส่งอิทธิพล ต่อการรับรู้คุณภาพการบริการของผู้โดยสารชาวไทย กรณีศึกษา เปรียบเทียบสายการบินไทยสมายล์ และสายการบินราคาดะประหยัด. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 2(1): 186-195.
- อัศวิน แสงพิกุล. (2564). การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพการบริการของธุรกิจโรงแรมในบริบทประเทศไทยกับต่างประเทศ”. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*. 19(2): 23-36.
- Choua, C., Liub, L., Huangc, S., Yihd, J., & Han, T. (2012). An evaluation of airline service quality using the fuzzy weighted SERVQUAL method. *Applied Soft Computing*. 11(1): 117-128.
- Hussain, R. Nasser, A. & Hussain, Y. (2015). “Service quality and customer satisfaction of a UAE-based airline: An empirical investigation”. *Journal of Air Transport Management*. 12(1): 167-175.
- Namukasa, J. (2013). The influence of airline service quality on passenger satisfaction and loyalty The case of Uganda airline industry. *The TQM Journal*. 25(5): 520-532.
- Sangpikul, A. (2021). Understanding the subjective and objective assessments of spa service quality through e-complaints in Thailand. *Journal of Quality Assurance in Tourism & Hospitality*. Advance online publication. DOI: 10.1080/1528008X.2021.1891598
- Wu, H. C. & Ko, Y. J. (2013). Assessment of service quality in the hotel industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*. 14(2): 218-244.
- Wu, H. & Cheng, C. (2013). A hierarchical model of service quality in the airline industry. *Journal of Hospitality & Tourism Management*. 20(1): 13-22.

พฤติกรรมการซื้อขายสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ของผู้บริโภคเจนเอเรชั่นวาย
กลุ่มชาติพันธุ์ ในอำเภอพบพระ จังหวัดตาก

Online Shopping Behavior after the COVID-19 Outbreak of Generation Y
Consumers of Ethnic Groups in Phop Phra District Tak Province

กฤษณะ ดาราเรือง¹ ปานทิพย์ แสนสง² ต่อลาภ สุขภักดิ์³ ชมานนท์ นาทาบำรุง⁴

Kritsana Dararuang, Panthip Sansong, Torlarp Sukaphun, Chamanon Nathabumrung

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการซื้อขายสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ของผู้บริโภคเจนเอเรชั่นวาย กลุ่มชาติพันธุ์ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการซื้อขายสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ของผู้บริโภคเจนเอเรชั่นวาย กลุ่มชาติพันธุ์ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ของผู้บริโภคเจนเอเรชั่นวาย กลุ่มชาติพันธุ์ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ในอำเภอพบพระ จังหวัดตาก จำนวน 395 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าไค - สแควร์ (Chi-Square)

ผลการศึกษา พบว่า 1) ส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์มือถือในการซื้อสินค้าออนไลน์ ผ่านแพลตฟอร์ม Facebook โดยเป็นสินค้าของใช้ส่วนตัว เลือกซื้อในช่วงเวลา 18.01-24.00 น. จำนวนเงินการซื้อต่อครั้งอยู่ที่ 100-500 บาทและเลือกชำระเงินปลายทาง สำหรับเหตุผลในการตัดสินใจซื้อสินค้า คือ ราคาและโปรโมชั่น โดยเลือกร้านค้าจากการรีวิว 2) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ปัญหาการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ส่วนใหญ่คือการได้รับสินค้าล่าช้า

คำสำคัญ (Keywords) : การซื้อสินค้าออนไลน์; โควิด-19; เจนเอเรชั่นวาย; กลุ่มชาติพันธุ์

Abstract

There are three objectives of this research: 1) to study the online purchasing behavior after the COVID-19 outbreak of Generation Y consumers of ethnic groups, Phop Phra district, Tak province 2) to study the relationship between personal factors with online purchasing

Received: 2024-01-13 Revised: 2024-01-30 Accepted: 2024-02-03

¹ คณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. Faculty of Administration and Management, Chaopraya University. E-mail: Kritsana_cpu@hotmail.com

² คณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. Faculty of Administration and Management, Chaopraya University. E-mail: panthip.cpu@gmail.com

³ คณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. Faculty of Administration and Management, Chaopraya University. E-mail: torlaps@hotmail.com

⁴ คณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. Faculty of Administration and Management, Chaopraya University. E-mail: chamanon_non@hotmail.com

behavior after the COVID-19 outbreak of Generation Y consumers of ethnic groups, Phop Phra district, Tak province, and 3) to study the problems of purchasing products online after the COVID-19 outbreak among Generation Y consumers of ethnic groups, Phop Phra district, Tak province. It was qualitative research. The sample group is Generation Y, an ethnic group in Phop Phra district, Tak province, totaling 395 people. Statistical instruments used in data analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation and Chi-Square test.

The results of the study revealed that 1) most of them used mobile phones to purchase online products through the Facebook platform as products for personal item use, and they chose to purchase between 06.01 p.m. -12.00 a.m. The purchase amount per time was 100-500 Baht and they chose to make a payment on delivery. The reasons for deciding to purchase products were price and promotions by selecting stores from reviews 2) Personal factors were significantly related to online purchasing behavior after the COVID-19 outbreak was statistically significant at a .05 level 3) Problems with online purchasing after the COVID-19 outbreak mainly were the delay in the delivery of goods.

Keywords: Online shopping; COVID – 19; Generation Y; ethnic group

บทนำ (Introduction)

สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 เป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายด้านอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะพฤติกรรมการซื้อสินค้าของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมีการใช้ E-commerce มากขึ้นส่งผลให้ในปี 2564 มีมูลค่าตลาดสูงถึง 3.7 แสนล้านบาท ซึ่งเติบโตขึ้นเกือบเท่าตัวจากปี 2562 ที่มีมูลค่าตลาดอยู่ที่ 1.6 แสนล้านบาท โดยจากผลการสำรวจพฤติกรรมผู้บริโภคในช่วงเดือนกันยายน 2564 พบว่ากลุ่มสินค้า 5 อันดับแรกที่มีการบริโภคผ่าน E-commerce เพิ่มขึ้นในช่วง COVID-19 ได้แก่ กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค กลุ่มอาหารสด กลุ่มสินค้าเกี่ยวกับบ้าน กลุ่มสินค้าเพื่อสุขภาพและความงาม และกลุ่มสินค้าแฟชั่น (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์, 2565)

E-commerce ในประเทศไทยได้มีการปรับตัวเพื่อรับมือกับการแพร่ระบาดของ COVID-19 เช่น การปรับรูปแบบบรรจุภัณฑ์ การเร่งใช้การตลาดดิจิทัล (Digital Marketing) และการขายผ่าน Social Media การนำเทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ใช้เพิ่มขึ้น การเพิ่มตัวเลือกการจัดส่งสินค้า และการสนับสนุนกลุ่มเปราะบางเพื่อรับมือกับ New Normal ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐยังเร่งออกนโยบายมาตรฐาน และกฎหมายต่างๆ ที่สนับสนุนผู้ประกอบการมากขึ้น ทั้งนโยบายสนับสนุนธุรกิจด้านการเงิน การพัฒนามาตรฐานและกฎหมายสนับสนุนการทำธุรกรรมทางออนไลน์ และถึงแม้ว่าจะเป็นยุคหลังการแพร่ระบาดของ COVID-19 แต่ความต้องการในการซื้อสินค้าและบริการผ่านออนไลน์จะเป็นช่องทางการซื้อที่สำคัญมากขึ้นสำหรับผู้บริโภคเกิดเป็น New normal โดยจากผลการสำรวจผู้ให้บริการด้าน Digital Solution สำหรับร้านค้าปลีก พบว่า ร้อยละ 45 ของผู้บริโภคมีการวางแผนที่จะเพิ่มการใช้จ่ายออนไลน์แทนการใช้ช่องทางการค้าปลีกแบบเดิมในช่วง 12 เดือนข้างหน้า (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2564)

COVID-19 เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้บริโภคมีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันมากขึ้นอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน ตั้งแต่การหาข้อมูลสินค้าและบริการ การสั่งอาหาร การตรวจสอบสถานะการจัดส่ง ไปจนถึงการ

เรียนหนังสือในห้องเรียนเสมือนจริง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้คนจำนวนมากมีการปรับรูปแบบการชีวิตที่เป็นออนไลน์มากขึ้น จากพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลง มีความคุ้นชินและพึงพอใจในการซื้อสินค้าผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์มากขึ้นและเชื่อว่าหลังสถานการณ์ COVID-19 ล้นสุดลง พฤติกรรมผู้บริโภคจะยังติดตัวผู้บริโภคต่อไปในอนาคต ทั้งนี้ งานวิจัยของ นันทพร เขียนดวงจันทร์ และคณะ (2561: 568) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมผู้บริโภคในการซื้อสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของคนในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย พบว่า การซื้อสินค้าออนไลน์มีความแตกต่างจากการซื้อสินค้าจากห้างสรรพสินค้าหรือร้านค้าทั่วไป เนื่องจากมีความสะดวกสบาย มีความรวดเร็ว ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง และราคาที่ถูกกว่า นอกจากนี้ยังมีการแสดงเนื้อหาที่มีการเข้าชมหรือการโปรโมทสินค้าจนทำให้เกิดความสนใจ

อำเภอพบพระ จังหวัดตาก มีพื้นที่ประมาณ 1,006.5 ตารางกิโลเมตร มีลักษณะสภาพพื้นที่เป็นพื้นที่ราบสูง สลับกับเขาสูง มีประชากรที่อาศัยอยู่ 76,910 คน ประกอบด้วยคนพื้นเมืองภาคเหนือ ภาคกลาง และกลุ่มชาติพันธุ์ที่หลากหลาย ประกอบด้วย เผ่าม้ง เผ่ากะเหรี่ยง เผ่ามูเซอ เผ่าลีซอ เผ่าอาข่า และชาวพม่าที่เข้ามาอาศัยอยู่ในอำเภอพบพระโดยแบ่งการปกครองออกเป็น 5 ตำบล 55 หมู่บ้าน ประกอบด้วย ตำบลช่องแคบ ตำบลรวมไทยพัฒนา ตำบลคีรีราษฎร์ ตำบลพบพระ และ ตำบลวาลย์ ซึ่งปัจจุบันพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์เป็นวิถีปกติใหม่ในการดำเนินชีวิตรวมถึงกลุ่มชาติพันธุ์โดยเฉพาะกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ซึ่งเป็นกลุ่มที่เกิดมาในช่วงการพัฒนาของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มีการอัปเดตเรื่องราวแบบรวดเร็ว กดไลค์ กดแชร์ การหาข้อมูลความรู้ผ่านทาง Google การทำงานผ่านการใช้ Email มีอัตราการใช้อินเทอร์เน็ตสูงกว่าเจนเอเรชั่นอื่น ทั้งนี้ จากการสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทยของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ในปี 2565 พบว่า เจนเอเรชั่นวายเป็นกลุ่มที่มีการใช้อินเทอร์เน็ตมากที่สุดอยู่ที่ 8 ชั่วโมง 55 นาที โดยพฤติกรรมการซื้อขายผ่านช่องทางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ พบว่า เป็นการซื้อผ่าน e Marketplace สูงสุด รองลงมา คือ Facebook โดยการชำระเงินด้วยการโอนเงินผ่านเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันธนาคาร รองลงมาเป็น การเก็บเงินปลายทาง (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2565) ดังนั้น จึงเป็นที่น่าสนใจว่า ผู้บริโภคเจนเอเรชั่นวาย กลุ่มชาติพันธุ์ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก มีพฤติกรรมของผู้บริโภคในการซื้อสินค้าออนไลน์ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 อย่างไร ซึ่งผลของการศึกษาค้นคว้านี้จะสามารถทำให้ทราบถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคในการซื้อสินค้าออนไลน์ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย กลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งจะประโยชน์ต่อการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดของผู้ประกอบการที่สอดคล้องกับสถานการณ์และพฤติกรรมของผู้บริโภคได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ของผู้บริโภคเจนเอเรชั่นวาย กลุ่มชาติพันธุ์ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ของผู้บริโภคเจนเอเรชั่นวาย กลุ่มชาติพันธุ์ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก
3. เพื่อศึกษาปัญหาการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ของผู้บริโภคเจนเอเรชั่นวาย กลุ่มชาติพันธุ์ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ของผู้บริโภคเจนเนอเรชันวาย กลุ่มชาติพันธุ์ ในอำเภอพบพระ จังหวัดตาก ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภค ซึ่งประกอบด้วย การใช้เครื่องมือในการซื้อสินค้า แพลตฟอร์มที่ใช้ในการซื้อสินค้า ประเภทสินค้าที่ซื้อ ช่วงเวลาที่ซื้อสินค้า จำนวนเงินในการซื้อสินค้าต่อครั้ง วิธีการชำระเงิน เหตุผลในการตัดสินใจซื้อสินค้า และ การพิจารณาการเลือกร้านค้า

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีช่วงอายุระหว่าง 25-42 ปี และเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ ประกอบด้วย ม้ง กะเหรี่ยง (ปกากะญอ) ลีซอ มูเซอ อาข่า (อีเก้อ) และ พม่า ในอำเภอพบพระ จังหวัดตาก จำนวนประชากรทั้งหมด 30,831 คน

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัย คือ กลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีช่วงอายุระหว่าง 25-42 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ จำนวน 395 คน โดยใช้วิธีคำนวณจากสูตรสำเร็จรูปของ ทาโรยามาเน (Yamane, 1967: 887) ที่ค่าความเคลื่อนไหว 0.05

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัยในอำเภอพบพระ จังหวัดตาก โดยมีตำบลจำนวน 5 ตำบล ประกอบด้วย ตำบลช่องแคบ ตำบลรวมไทยพัฒนา ตำบลคีรีราษฎร์ ตำบลพบพระ และ ตำบลวาลย์

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เดือนกุมภาพันธ์ - มิถุนายน 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และชาติพันธุ์ และ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ โดยผ่านการตรวจสอบความตรง (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับสิ่งที่ต้องการศึกษา (Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจากประชาชนที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีช่วงอายุระหว่าง 25-42 ปี ในอำเภอพบพระ จังหวัด โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จนครบตามจำนวน 395 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมการคำนวณชุดค่าสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-Square)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย “เพื่อศึกษาพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ของผู้บริโภคเจนเนอเรชันวาย กลุ่มชาติพันธุ์ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก” พบว่าส่วนใหญ่ซื้อสินค้าออนไลน์ด้วยโทรศัพท์มือถือสมาร์ตโฟน คิดเป็นร้อยละ 97.47 โดยซื้อสินค้าผ่านแพลตฟอร์ม Facebook คิดเป็นร้อยละ 40.76 รองลงมาคือ Sopee คิดเป็นร้อยละ 23.80 ประเภทสินค้าที่ซื้อส่วนใหญ่เป็นของใช้ส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 44.56 รองลงมาคือ เครื่องแต่งกาย/แฟชั่น คิดเป็นร้อยละ 29.25 ช่วงเวลาในการซื้อสินค้าระหว่าง 18.01-24.00 น. คิดเป็นร้อยละ 50.63 รองลงมาคือ ช่วงเวลาระหว่าง 12.01-18.00 น. จำนวนเงินในการซื้อต่อครั้งอยู่ที่ 101-500 บาท คิดเป็นร้อยละ 82.30 รองลงมาคือ 501-1,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.41 ในส่วนการชำระเงินส่วนใหญ่ชำระเงินปลายทาง คิดเป็นร้อยละ 76.20 รองลงมาคือ โอนเงินผ่านบัญชีธนาคาร คิดเป็นร้อยละ 15.44 สำหรับเหตุผลในการตัดสินใจซื้อสินค้า คือ ด้านราคา และโปรโมชั่น คิดเป็นร้อยละ 26.58 รองลงมาคือ ความสะดวก คิดเป็นร้อยละ 23.80 การเลือกร้านค้าในการซื้อสินค้าพิจารณาจากการรีวิว คิดเป็นร้อยละ 32.66 รองลงมาคือ ราคาขนส่ง คิดเป็นร้อยละ 25.8

2. ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย “เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ของผู้บริโภคเจนเนอเรชันวาย กลุ่มชาติพันธุ์ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก” พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และชาติพันธุ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 เพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ด้านการซื้อผ่านแพลตฟอร์ม เหตุผลในการซื้อสินค้า และเกณฑ์ในการเลือกร้านค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ด้านการใช้อุปกรณ์การซื้อ การซื้อผ่านแพลตฟอร์ม ประเภทสินค้าที่ซื้อ ช่วงเวลาในการซื้อสินค้า จำนวนเงินในการซื้อต่อครั้ง ช่องทางการชำระเงิน เหตุผลในการซื้อสินค้า และเกณฑ์ในการเลือกร้านค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ด้านการใช้อุปกรณ์การซื้อ การซื้อผ่านแพลตฟอร์ม ประเภทสินค้าที่ซื้อ ช่วงเวลาในการซื้อสินค้า ช่องทางการชำระเงิน เหตุผลในการซื้อสินค้า และเกณฑ์ในการเลือกร้านค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 อาชีพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ด้านการใช้อุปกรณ์การสั่งซื้อ การสั่งซื้อผ่านแพลตฟอร์ม ประเภทสินค้าที่ซื้อ ช่วงเวลาในการซื้อสินค้า จำนวน

เงินในการซื้อต่อครั้ง ช่องทางการชำระเงิน เหตุผลในการซื้อสินค้า และเกณฑ์ในการเลือกร้านค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 รายได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ในการใช้อุปกรณ์การสั่งซื้อ ประเภทสินค้าที่ซื้อ จำนวนเงินในการซื้อต่อครั้ง และเหตุผลในการซื้อสินค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 ขาดความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ด้านการซื้อผ่านแพลตฟอร์ม ประเภทสินค้าที่ซื้อ ช่วงเวลาในการซื้อสินค้า จำนวนเงินในการซื้อต่อครั้ง ช่องทางการชำระเงิน เหตุผลในการซื้อสินค้า และเกณฑ์ในการเลือกร้านค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ของผู้บริโภคเจนเนอเรชันวาย กลุ่มชาติพันธุ์ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก จากการวิเคราะห์ค่าไค - แสควร์

พฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อาชีพ	รายได้	ชาติพันธุ์
อุปกรณ์การสั่งซื้อ	0.920	0.022*	0.000**	0.000**	0.000**	0.237
การสั่งซื้อผ่านแพลตฟอร์ม	0.000**	0.031*	0.001**	0.000**	0.330	0.001**
ประเภทสินค้าที่ซื้อ	0.207	0.010*	0.001**	0.000**	0.002**	0.000**
ช่วงเวลาในการซื้อสินค้า	0.289	0.025*	0.002**	0.000**	0.490	0.000**
จำนวนเงินการซื้อต่อครั้ง	0.561	0.000**	0.090	0.000**	0.000**	0.000**
ช่องทางการชำระเงิน	0.496	0.001**	0.000**	0.000**	0.557	0.000**
เหตุผลในการซื้อสินค้า	0.028*	0.024*	0.006**	0.012*	0.000**	0.000**
เกณฑ์ในการเลือกร้านค้า	0.009**	0.017*	0.000**	0.003**	0.807	0.000**

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย “เพื่อศึกษาปัญหาการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ของผู้บริโภคเจนเนอเรชันวาย กลุ่มชาติพันธุ์ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่คือการได้รับสินค้าล่าช้า คิดเป็นร้อยละ 72.90 รองลงมาคือ สินค้าไม่ตรงกับภาพที่โฆษณา คิดเป็นร้อยละ 21.50

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษาพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ของผู้บริโภคเจนเนอเรชันวาย กลุ่มชาติพันธุ์ ในอำเภอบพพระ จังหวัดตาก มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาสู่การอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริโภคเจนเนอเรชันวาย กลุ่มชาติพันธุ์ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก มีพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์มือถือหรือสมาร์ทโฟนในการซื้อสินค้าออนไลน์ โดยซื้อสินค้าจาก Facebook ส่วนใหญ่ซื้อของใช้ส่วนตัว และเครื่องแต่งกาย/แฟชั่น ช่วงเวลาในการซื้อสินค้าระหว่าง 18.01 – 24.00 น. และใช้เงินในการซื้อต่อครั้งอยู่ที่ 101 - 500 โดยเลือกชำระเงินปลายทาง ทั้งนี้ราคา และโปรโมชั่นจะเป็นเหตุผลในการตัดสินใจซื้อสินค้า และการเลือกร้านค้าในการซื้อสินค้าจากการรีวิวจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริโภคเจนเนอเรชันวาย กลุ่มชาติพันธุ์ ในอำเภอบพพระ จังหวัดตาก มีพฤติกรรมในการซื้อสินค้าแบบออนไลน์ซึ่งเป็นพฤติกรรมการซื้อสินค้าที่สืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่

ระบาดของ COVID-19 ที่ผ่านมา และแนวโน้มการเติบโตของตลาดออนไลน์หรือ E-Commerce ซึ่งผลกระทบของสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID -19 ทำให้ผู้บริโภคปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเข้าสู่โลกดิจิทัลมากขึ้น โดยเฉพาะการซื้อขายสินค้าผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ และถึงแม้สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 จะมีแนวโน้มดีขึ้น แต่พฤติกรรมของผู้บริโภคได้มีการเปลี่ยนแปลงและซื้อสินค้าออนไลน์มากขึ้น ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร เขียนดวงจันทร์ และคณะ (2561: 561) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคในการซื้อสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของคนในกลุ่มเจนเอเรชันวาย โดยพบว่า สินค้าที่ซื้อส่วนใหญ่คือ สินค้าแฟชั่น เสื้อผ้า รองเท้า กระเป๋า เครื่องสำอาง สิ่งกระตุ้นแรงจูงใจในการตั้งใจซื้อ คือ โปรโมชั่นของสินค้า รูปลักษณ์สินค้า ราคา โดยเหตุผลหลักในการซื้อสินค้าออนไลน์ คือ ความสะดวกสบาย สามารถทำได้ง่าย และประหยัดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัชชญา คล่องกำไร และ จุมพฏ บริราช (2562: 132) ที่ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าผ่านเฟสบุ๊กของกลุ่มเจนเอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการซื้อสินค้าเสื้อผ้าผ่านเฟสบุ๊กโดยมีความถี่ในการซื้อ 1-2 ครั้ง/เดือน และใช้จ่ายในการซื้อต่อครั้ง 501-1,000 บาท และเหตุผลในการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าผ่านเฟสบุ๊กเนื่องจากรู้สึกว่ามีความสะดวกสบาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติรัตน์ บัณฑิตภักดี และ เสาวลักษณ์ กุ้เจริญประสิทธิ์ (2565: 25) ที่วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านทางแอปพลิเคชัน Facebook ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมในการซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Facebook ส่วนใหญ่เป็นสินค้าแฟชั่น/เครื่องแต่งกาย โดยปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ คือ การชำระสินค้าแบบปลายทาง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และชาติพันธุ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ของผู้บริโภคเจนเอเรชันวาย กลุ่มชาติพันธุ์ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงถึงความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มเจนเอเรชันวายซึ่งเป็นผู้ที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1980-1996 หรือระหว่างปี พ.ศ. 2523-2540 เป็นกลุ่มที่เติบโตพร้อมกับการพัฒนาทางเทคโนโลยี มีความคุ้นชินกับการใช้เทคโนโลยี เป็นวัยเริ่มต้นของการทำงาน และเป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์มากที่สุด ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริโภคเจนเอเรชันวาย กลุ่มชาติพันธุ์ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก จึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ทั้งการใช้อุปกรณ์การสั่งซื้อ การซื้อผ่านแพลตฟอร์ม ประเภทสินค้าที่ซื้อ ช่วงเวลาในการซื้อ จำนวนเงินในการซื้อต่อครั้ง ช่องทางการชำระเงิน เหตุผลในการซื้อสินค้า และเกณฑ์ในการเลือกร้านค้า โดยมีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ชาติพันธุ์ และรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัคราพรรณ ตั้งจตุรโสภณ และ อังควิภา แนวจำปา (2565: 169) ที่ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการซื้อสินค้าบนช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตอำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อสินค้าบนช่องทางออนไลน์ ได้แก่ แอปพลิเคชันที่ใช้ซื้อสินค้า จำนวนเงินที่ซื้อ สินค้า สินค้าและบริการที่นิยมซื้อ โดยความสัมพันธ์ในการซื้อสินค้ามีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ช่วงเวลาที่ซื้อสินค้ามีความสัมพันธ์กับอาชีพ การชำระเงินในการซื้อสินค้ามีความสัมพันธ์กับอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันต์ฤทัย ปลอดกระโทก และคณะ (2563: 23-24) ที่ศึกษาวิจัย พฤติกรรมในการซื้อสินค้าออนไลน์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่มีพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ในระดับมาก โดยนักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่

นักศึกษาที่มีรายรับเฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีพฤติกรรมการซื้อขายที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา ภูศรี และ ชนม์ณัฐชา กังวานสุขพันธ์ (2563: 1) ที่ศึกษาวิจัย พฤติกรรมการซื้อขายข้าวอินทรีย์ของผู้บริโภคในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกซื้อข้าวอินทรีย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัญหาการซื้อขายสินค้าออนไลน์หลังการแพร่ระบาด COVID-19 ของผู้บริโภคเจนเนอเรชันวาย กลุ่มชาติพันธุ์ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก พบว่า ส่วนใหญ่คือการได้รับสินค้าล่าช้า ทั้งนี้อาจเกิดจากแนวโน้มของการซื้อขายสินค้าออนไลน์ที่มีการเติบโตมากขึ้นในช่วงเวลาที่ผ่านมารวมถึงพื้นที่อำเภอบพพระ จังหวัดตาก เป็นพื้นที่ห่างไกลจึงอาจส่งผลให้การขนส่งสินค้ามีความล่าช้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตาพร รุ่งสถาพร และ ปฐมา สตะเวทิน (2564: 124) ที่ศึกษาวิจัย พฤติกรรมผู้บริโภคต่อการซื้อสินค้าบนช่องทางออนไลน์ในภาวะวิกฤตโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครปริมณฑล และพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 กลุ่มตัวอย่างมีการซื้อขายสินค้าออนไลน์เนื่องจากมีความสะดวกสบาย โดยซื้อขายสินค้าออนไลน์เฉลี่ย 100-500 บาท ต่อครั้ง ด้วยการชำระเงินปลายทาง และสำหรับปัญหาส่วนใหญ่ที่พบ คือ ระบบการขนส่งสินค้าที่ล่าช้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวรรณ บุญมี และ ธวัชชัย บุญมี (2565: 106) ที่ศึกษาวิจัยพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของกลุ่มนักศึกษาเจนเนอเรชันแซด โดยพบว่า ปัญหาหลังการซื้อสินค้าออนไลน์ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ การได้รับสินค้าล่าช้ากว่ากำหนด รองลงมา คือ สินค้าชำรุดหรือมีตำหนิ และการได้รับสินค้าไม่ตรงตามรายการที่สั่งซื้อ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผู้บริโภคเจนเนอเรชันวาย กลุ่มชาติพันธุ์ ในอำเภอบพพระ จังหวัดตาก มีการปรับตัวและมีพฤติกรรมการซื้อขายสินค้าออนไลน์ อันเป็นผลจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 การพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัล การปรับตัวของผู้ประกอบการ ตลอดจนการพัฒนาของระบบโลจิสติกส์ในการขนส่งสินค้า ถึงแม้ว่าปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 จะมีแนวโน้มดีขึ้นแต่พฤติกรรมผู้บริโภคมีการเปลี่ยนแปลงและเกิดความคุ้นชินกับการซื้อขายสินค้าออนไลน์มากขึ้นส่งผลให้กลายเป็น New normal ของผู้บริโภคซึ่งรวมถึงผู้บริโภคเจนเนอเรชันวาย กลุ่มชาติพันธุ์ ในอำเภอบพพระ จังหวัดตาก ดังนั้น องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยทำให้มีความเข้าใจพฤติกรรมของผู้บริโภคในการใช้แพลตฟอร์มเพื่อการซื้อสินค้า ประเภสินค้าที่นิยม ช่วงเวลาการซื้อ จำนวนเงินในการซื้อต่อครั้ง การเลือกชำระเงิน เหตุผลในการซื้อสินค้า และการเลือกร้านค้า ซึ่งผู้ประกอบการสามารถนำไปกำหนดแผนการตลาดหรือกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้ประกอบการสามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดเป็นกลยุทธ์ทางการตลาดที่สอดคล้องกับพฤติกรรม พื้นที่เป้าหมาย และผู้บริโภคกลุ่มชาติพันธุ์ เช่น ด้านการชำระเงินซึ่งส่วนใหญ่มีการชำระเงินแบบปลายทางซึ่งยังอาจเป็นการสะท้อนถึงความเชื่อมั่นในการซื้อสินค้าออนไลน์

1.2 จากผลการวิจัยผู้ประกอบการสามารถพิจารณาถึงการนำเสนอสินค้าที่กลุ่มชาติพันธุ์ให้ความสนใจ ผ่านแพลตฟอร์ม Facebook หรือ สังคมออนไลน์อื่น การมีระบบชำระเงินแบบเก็บเงินปลายทางให้กับผู้บริโภค รวมถึงการนำเสนอการรีวิวสินค้าเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัย หรือความสัมพันธ์เชิงเหตุผล เช่น ความจงรักภักดี ความไว้วางใจ การยอมรับเทคโนโลยี คุณภาพการให้บริการ ตลอดจนปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของกลุ่มชาติพันธุ์ในแต่ละเจเนอเรชัน รวมถึงการศึกษาหาสาเหตุกลุ่มผู้บริโภคในแต่ละเจเนอเรชันที่ยังไม่ซื้อสินค้าออนไลน์

2.3 ควรมีการศึกษาของกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่อื่นๆ เพื่อการได้มาซึ่งผลการวิจัยเชิงเปรียบเทียบโดยอาจมีการศึกษาทั้งพฤติกรรม และปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการซื้อสินค้าออนไลน์

เอกสารอ้างอิง (References)

- กันต์ฤทัย ปลอดกระโทก และ คณะ. (2563). พฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. *วารสารวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. 5(1):19-30.
- จิราวรรณ บุญมี และ ธวัชชัย บุญมี. (2565). พฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของกลุ่มนักศึกษาเจเนอเรชันแซด. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*. 14(2): 92-111.
- จิตาพร รุ่งสถาพร และ ปฐมา สตะเวทิน. (2564). พฤติกรรมผู้บริโภคต่อการซื้อสินค้าบนช่องทางออนไลน์ในภาวะวิกฤตโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครปริมณฑล และพิษณุโลก. *วารสารนิเทศศาสตร์*. 39(2): 119-132.
- ธนิดา ภูศรี และ ชนม์ณัฐชา กังวานสุขพันธ์. (2563). พฤติกรรมการซื้อข้าวอินทรีย์ของผู้บริโภคในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดสุรินทร์. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*. 4(1): 1-13.
- ธิดารัตน์ บัณฑิตภักดิ์ และ เสาวลักษณ์ กุ้เจริญประสิทธิ์. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านทางแอปพลิเคชัน Facebook ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*. 4(3): 15-30.
- นันทพร เขียนดวงจันทร์ ขวัญกมล ดอนขวา และ สรียา วิจิตรเสถียร. (2561). พฤติกรรมผู้บริโภคในการซื้อสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของคนในกลุ่มเจเนอเรชันวาย. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. 11(1): 561-577.
- พิรัชชญา คล่องกำไร และ จุมพฏ บริราช. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าผ่านเฟสบุ๊กของกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มข.* 12(1): 132-149.
- ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์. (2565). *เกาะติดตลาดขนส่งพัสดุ 2022: เร่งปรับตัวและขยายสู่ตลาดใหม่ในวันที่แข่งขันยังรุนแรงต่อเนื่อง*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.scbeic.com/th/detail/file/product/8322/gart575wnp/EIC-Note_Parcel-delivery_20220610.pdf สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2566.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2564). *E-Commerce ไทยหลังยุค COVID-19*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.etda.or.th/th/Useful-Resource/Knowledge-Sharing/Perspective-on-Future-of-e-Commerce.aspx> สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2566.

- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2565). การสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย **Thailand Internet User Behavior 2565**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.etda.or.th/th/Thailand-Internet-User-Behavior> สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2566.
- อรรดาพรรณ ตั้งจตุรัสโสมณ และ อังควิภา แนวจำปา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการซื้อสินค้าบนช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. **วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 15(2): 160-172.
- Yamane, Taro. (1967). **Statistics, An Introductory Analysis**, 2nd Ed., New York: Harper and Row.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร
The Relationship between Leadership of School Administrators in the 21st
Century and School Effectiveness under the Local Administration
Organization, Samut Sakhon Province

วรสิทธิ์ จินกระจัน¹ จิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์²
Worakit Jeenkrajan, Jirasak Surangkapiat

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกสูง (r มีค่า .896)

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำ; ศตวรรษที่ 21; ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research aimed to study the leadership of school administrators in the 21st century and school effectiveness, and the relationship between the leadership of school administrators in the 21st century, and school effectiveness. The sampling of this research was teachers in the Local Administration Organization, Samut Sakhon province. The

Received: 2024-01-24 Revised: 2024-02-04 Accepted: 2024-02-09

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวัตกรรมการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ Master of Education (Educational Administration Innovation), Department of Educational Administration Innovation. Faculty of Rattanakosin College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin. E-mail: Jack.worakit.ch@gmail.com

² อาจารย์สาขาวัตกรรมการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ Lecturer in Master of Education (Educational Administration Innovation), Department of Educational Administration Innovation. Faculty of Rattanakosin College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin. E-mail: jirsu@hotmail.com

research sampling consisted of 255 subjects. The research instrument was a questionnaire about the leadership of school administrators in the 21st century and school effectiveness. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.), and Pearson's correlation coefficient for the data analysis.

The research results showed that the overall and individual leadership of school administrators in the 21st century was at a high level. Moreover, the overall and individual school effectiveness was at a high level. Lastly, the relationship between the leadership of school administrators in the 21st century and school effectiveness was statistically significant .01, congruent with the established hypothesis with a relatively positive correlation (r-value .896).

Keywords : leadership; the 21st century ;school effectiveness

บทนำ (Introduction)

การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ให้มีการปรับตัวกับยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและจัดการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 3) ซึ่งคุณสมบัติของผู้เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กร กระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่มีการบริหารที่ดี จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถและเต็มตามศักยภาพ ส่งผลให้โรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษากำหนด (สังคม ไทบุรินทร์, 2536: 12) ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อน การปฏิรูปการศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น ครูจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้พัฒนาดน พัฒนางานและพัฒนางานวิชาชีพอย่างแท้จริง ซึ่งการพัฒนาเบื้องต้นจะเป็นการพัฒนาเกี่ยวกับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม คือ การพัฒนาคุณวุฒิ การพัฒนาคุณภาพคือ การพัฒนามาตรฐานในการทำงานอย่างมีคุณภาพ การพัฒนาลักษณะความเป็นผู้นำและการพัฒนาด้านคุณธรรมคือการเป็นคนดีมีค่านิยมที่ดี ซึ่งทั้ง 4 ด้านนี้จะเป็หนทางแห่งความก้าวหน้าและมีผลต่อการปฏิรูปการศึกษา (ประเสริฐ งามพันธุ์, 2544: 10) โดยในการปฏิบัติงานจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายรวมทั้งผู้บริหาร เพราะผู้บริหารมีส่วนทำให้ทุกคนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ความพึงพอใจ มีความสุขและมีความสุขพร้อมซึ่งผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีพื้นฐานการบริหารและคุณสมบัติที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นหลักสำคัญที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ (สุภรณ์ สุภาพงศ์, 2543: 3-5)

ภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งของนักบริหารที่จะนำพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารที่ดีต้องมีความรับผิดชอบ มีความเสียสละและมีความเป็นประชาธิปไตย ให้การสนับสนุนบุคลากรในการทำงาน ให้กำลังใจ มีการเสริมแรงทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอับรามสัน (Abramson, 1996: 15, อ้างถึงใน สิทธิ สิริพิเดช, 2545: 8) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมี

ส่วนร่วมของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำและบทบาทของผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่บอกได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีภาวะความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารที่ดีควรมีภาวะความเป็นผู้นำที่สร้างความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงาน มีการสร้างกลยุทธ์ที่ดีในการทำงาน การบริหารสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคลากรในสถานศึกษาทั้งสองฝ่าย คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจะต้องแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันไปตามภาวะและบริบทของสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และดำเนินการให้เป็นไปอย่างเรียบร้อยเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษา

ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้ประสบความสำเร็จนั้นตัวแปรที่สำคัญที่สุด ในการบริหารจัดการก็คือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาตนเองสู่การเป็นภาวะผู้นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำที่มีมีความรู้ มีความสามารถ มีความฉลาดทางอารมณ์กล้าตัดสินใจ มีทักษะในการใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งสถานศึกษา โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทุกระดับชั้น การบริหารให้บรรลุตามคุณภาพของผู้เรียนจึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือทักษะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถเชื่อมโยงสภาพในปัจจุบันกับอนาคต มุ่งพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะที่จำเป็น จะส่งผลต่อสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ทักษะผู้นำให้เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญในการบริหารตนเอง การบริหารงานและการบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง (กาญจนา ทองดี, 2564: 3) ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ดี จำเป็นต้องมีการศึกษาและพัฒนาตนเอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้นำในองค์กรให้มีภาวะผู้นำที่ดี

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร จึงเล็งเห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาให้สถานศึกษามีคุณภาพทางการศึกษา ตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งการศึกษาภาวะผู้นำจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาตนเอง พัฒนาบุคลากรตลอดจนการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครในทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความฉลาดรอบรู้ ความยุติธรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเชื่อมั่นในตนเอง ส่วนด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะคิดทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 19 โรงเรียน รวม 760 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 19 โรงเรียน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 255 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 19 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่ เมษายน 2566-พฤศจิกายน 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง วิทยฐานะและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความฉลาดรอบรู้ ความยุติธรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเชื่อมั่นในตนเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะคิดทางบวก

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 เก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยให้ครูผู้สอนสแกน QR code เพื่อตอบแบบสอบถาม และส่งคืนภายใน 10 วัน

3.3 รวบรวมข้อมูล โดยได้แบบสอบถามคืนกลับจำนวน 255 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.49 จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า มีวิทยฐานะชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 49.41 และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีประสบการณ์ทำงาน 5 -10 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.41

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร มีรายละเอียดตามตารางที่ 1 ดังนี้

ด้านที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ที่
1	ความฉลาดรอบรู้ (X_1)	4.31	0.45	มาก	4
2	ความยุติธรรม (X_2)	4.32	0.41	มาก	2
3	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_3)	4.31	0.42	มาก	3

ด้านที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ที่
4	ความเชื่อมั่นในตนเอง (X_4)	4.34	0.38	มาก	1
	ภาพรวม	4.32	0.38	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง รองลงมา คือ ความยุติธรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความฉลาดรอบรู้

3. ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร มีรายละเอียดตามตารางที่ 2 ดังนี้

ด้านที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ที่
1	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	4.34	0.38	มาก	2
2	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2)	4.35	0.40	มาก	1
3	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)	4.31	0.40	มาก	4
4	ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4)	4.33	0.39	มาก	3
	ภาพรวม	4.33	.33	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมา คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร ตามตารางที่ 3 ดังนี้

	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
X_1	.709**	.725**	.716**	.704**	.773**
X_2	.767**	.797**	.747**	.813**	.846**
X_3	.782**	.756**	.757**	.755**	.826**
X_4	.789**	.793**	.766**	.796**	.852**
X	.828**	.834**	.812**	.833**	.896**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูง (r มีค่า .896)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยมีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร ต้องการความหลากหลายและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เร็วขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าถึงการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในยุคปัจจุบันและอนาคตโดยเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งงานวิจัยนี้ไปสอดคล้องกับ กาญจนา พิมพ์แสง (2566: บทคัดย่อ) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ศศิธร ยงยุทธ (2566: บทคัดย่อ) พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยิ่งไปสอดคล้องกับ หนึ่งฤทัย มากก้อน (2566: 1) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ นักเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีผลการเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร มีทักษะในการบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรอย่างพอเพียง มีความสามารถในการเข้าอกเข้าใจในการเป็นอยู่ของบุคลากรและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้ ทำให้การพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธราภรณ์ สิทธิสถิตย์ (2566: 1-2) พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธนันท์ เกียรติภูมิพัฒน์ (2566: 1-2) พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและยิ่งไปสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา วงศ์ยะรา (2561: บทคัดย่อ) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณภาพโดยรวม อัตราการออกกลางคันของนักเรียน การขาดงาน ความพึงพอใจในงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3. จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสำคัญกันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงทุกคู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาครทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร มีภาวะผู้นำที่เปี่ยมไปด้วยทักษะการบริหารจัดการ การสื่อสาร การสร้างทีมและความเป็นผู้นำที่มีมารยาทรวมถึงความซื่อสัตย์ เพื่อให้สามารถ

สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาทักษะของนักเรียนได้อย่างเต็มที่ จนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาครมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่าหากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีมากก็จะทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษามากขึ้นในลักษณะคล้ายตามกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ยงยุทธ (2566: บทคัดย่อ) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ยังไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุสรรา พูลสุด (2564: 1) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิตานันท์ ภิรมย์รักษ์ (2566: 7-11) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร สามารถนำมารวบรวมและสังเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ 4 ด้าน ได้แก่ ความฉลาดรอบรู้ ความยุติธรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเชื่อมั่นในตนเอง และสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกสูง ซึ่งภาวะผู้นำที่เปี่ยมไปด้วยทักษะการบริหารจัดการ การสื่อสาร การสร้างทีมและความเป็นผู้นำที่มีมารยาท รวมถึงความซื่อสัตย์ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาทักษะของนักเรียนได้อย่างเต็มความสามารถและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีมากก็จะทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษามากขึ้นในลักษณะคล้ายตามกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านความฉลาดรอบรู้ มีค่าต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านสติ ปัญญา ความเฉลียวฉลาด รอบคอบ

มีปฏิภาณไหวพริบ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ส่งเสริมด้านการเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพของตนเองและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ทางการศึกษา

จากผลการวิจัยประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีค่าต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายต่าง ๆ ด้านการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจน มีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมครูให้เป็นนักพัฒนา ค้นคว้า พัฒนาสื่ออุปกรณ์และนวัตกรรมการศึกษา เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดผลสำเร็จในอนาคตต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำแนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในแบบอื่น ๆ มาใช้ในงานวิจัยกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ เนื่องจากการประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา ทางด้านวิชาการและการบริหาร

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษากับปัจจัยอื่น ๆ ปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กาญจนา พิมพ์แสง. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กาญจนา ทองดี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นุสรา พูลสุด. (2564/สิงหาคม/31). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 7(2): 1.
- ประเสริฐ งามพันธุ์. (2544/พฤศจิกายน/26). สถานี ก.ค. นายเสมา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา. มติชน. 10.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74.
- พัชราภรณ์ สิทธิสถิตย์. (2566/พฤศจิกายน/1). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.วารสารวิจัยวิชาการ. 6(6): 1-2.
- พัชรนันท์ เกียรติภูมิพัฒน์. (2566/มิถุนายน/19). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วารสารสิรินธรปริทรรศน์. 24(1): 1-2.

- วิภาดา วงศ์ยะรา. (2561). การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิธร ยงยุทธ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สมิตานันท์ ภิรมย์รักษ์. (2566/กันยายน/30). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์. 8(3): 7-11.
- สังคม ไทบุรินทร์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิทธิ์ สิริพิเดช. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับการประกันคุณภาพภายใน สหวิทยาเขตเทพนคร นครปฐม. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภรณ์ สุภาพงศ์. (2543/ตุลาคม/10). กรอบความคิดและข้อเสนอแนะการวิจัยเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสังคมไทย. วารสารวิชาการ. 3(8): 3-5.
- หนึ่งฤทัย มากก้อน. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วารสารราชพฤกษ์. 21(2): 1.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

การบริหารองค์การสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา
Organization Administration Towards Becoming the High-Performance
Organization of Nakhonratchasima Provincial Employment Office

ชลิดา กันหาธิลา¹ วิไลลักษณ์ เชาว์พลกรัง² จักรวีวัชร กันบุรมย์³
Chalida Gunhalila, Wilaluk Chaopolkung, Chakriwatchara Kanburom

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา และ (3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนสู่องค์การสมรรถนะสูง การวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประชารณาการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ขำราชการ ลูกจ้างของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 86 คน ใช้วิธีการเจาะจง การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายของ สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 7 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าไค-สแควร์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมาภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 3.84)
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง คือ การนำองค์การ และการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเชิงบวกกับการเป็นองค์การสมรรถนะสูง การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การสมรรถนะสูง เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01
3. ปัญหา อุปสรรคต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า การสื่อสารที่ยังขาดความเข้าใจในแนวทางเดียวกัน ยังขาดการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน ข้อเสนอแนะ ควรสร้างวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ทำงานร่วมกัน พัฒนา/ปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารองค์การ; องค์การสมรรถนะสูง; สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา

Received: 2024-01-27 Revised: 2024-02-07 Accepted: 2024-02-09

¹ อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา Lecturer of Faculty Public Administration, Nakhonrathasima College. E-mail: chalida.nmc@gmail.com

² อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา Lecturer of Faculty Public Administration, Nakhonrathasima College. E-mail: wilailuk@nmc.ac.th

³ ดร.,อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา Dr., Lecturer of Faculty Public Administration, Nakhonrathasima College. E-mail: chakriwatchara.kan@gmail.com

Abstract

The research purposes were to study: (1) to study the level of becoming the high-performance organization of Nakhon Ratchasima Provincial Employment Office; (2) to study the factors had relationship to becoming the high-performance organization of Nakhon Ratchasima Provincial Employment Office; and (3) to study problems, obstacles, and recommendation in driving towards the high-performance organization. This research was the mixed methods research. The quantitative research population was 86 civil servants and employees of Nakhon Ratchasima Provincial Employment Office, selected using the purposive methods. In qualitative research, the important informants consisted of 10 executives and department heads of the Nakhon Ratchasima Provincial Employment Office. The research instruments were questionnaires and structured interviews. The statistical instruments were the frequency, percentage, mean, standard deviation, Chi-square test, Pearson correlation coefficient, and content analysis. The research results showed the following:

1. For becoming the high-performance organization of Nakhon Ratchasima Provincial Employment Office, overall all aspects were at high level. (Mean 3.84)
2. The factors had relationship with the high-performance organization of Nakhon Ratchasima Provincial Employment Office. The organizational leadership and human resource focus, had the greatest relationship for a high performance organization. For the relationship testing between the personal characteristics of age and length of operations, it had a statistical significance level of 0.01
3. The problems and obstacles for becoming the high-performance organization were the communication: lacking of understanding in the same way, and using modern technology in work. It is recommendable that organizational communication should be created culturally for knowledge exchange and work together and develop/modernize information technology to increase operational efficiency.

Keywords: organization administration; high-performance organization;
Nakhon Ratchasima Provincial Employment Office

บทนำ (Introduction)

สถานการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบันพบว่า สังคมไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งปัจจัยภายในและภายนอกอันเกิดจากการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนโยบายการพัฒนาประเทศตามนโยบาย Thailand 4.0 ส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมถึงการพัฒนางานองค์กรให้เกิดความยั่งยืนสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต (ธนกิจ ยงยุทธ และคณะ, 2564) ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมาประเทศต่าง ๆ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูงอย่างแพร่หลาย เนื่องจากการพัฒนางานองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงเป็นสิ่งที่

ทำให้องค์การในภาคธุรกิจเอกชนสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันที่หลากหลายบริบท เพราะการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงจะเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์กรในการประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนและยาวนาน (พลุ เดชะรินทร์, 2549: 4)

องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) หรือที่เรียกว่า องค์กรที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) เป็นคุณลักษณะขององค์กรที่พึงปรารถนา ที่ระบบราชการไทยได้มีความพยายามในการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถการทำงานของส่วนราชการต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง การปฏิรูประบบราชการของประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา ได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) โดยเฉพาะกระบวนการทัศน์ทางการบริหารที่สำคัญ นั่นคือ การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) เข้ามาประยุกต์ใช้ (เสาวลักษณ์ พัดเกาะ, 2562: 2)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ ได้ร่วมมือกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้ยกระดับคุณภาพ การปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ ได้นำแนวคิดและโครงสร้างรางวัลคุณภาพของประเทศสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award) มาประยุกต์ให้สอดคล้องกับระบบราชการไทย นั่นคือ รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) โดยมอบให้กับองค์กรภาครัฐที่มีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างโดดเด่น ใน 7 มิติที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน คือ 1) มิติการนำองค์กร 2) มิติการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) มิติการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) มิติการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) มิติการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) มิติการจัดกระบวนการ และ 7) มิติผลลัพธ์การดำเนินการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จึงได้ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐการภาครัฐของประเทศไทยนำเกณฑ์ดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), 2556: 34-38)

สำนักงานจัดหางานจังหวัด ในปัจจุบันสังกัดกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางานจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2536 ต่อมาในปี พ.ศ.2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการ โดยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมใหม่ ในส่วนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แยกการบริหารงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมออกจากกัน จัดตั้งเป็นกระทรวงแรงงานและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบของรัฐสภา เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 (สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา, 2566: ออนไลน์)

สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา เป็นหน่วยงานส่วนราชการสังกัดกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีวิสัยทัศน์ "กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้าทุกช่วงวัยภายในปี 2565" มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำ คัดกรองคนหางาน ศึกษา วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัด ไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม การดำเนินงานตามภารกิจของสำนักงานจัดหางานจังหวัดให้บรรลุผลสัมฤทธิ์นั้น กล่าวได้ว่าได้มีการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างสอดคล้องตามทิศทางการพัฒนาระบบราชการไทยในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High

Performance Organization) โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยการบริหารองค์การภายใต้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) ในการประเมินผลตนเอง เป็นการยกระดับการปฏิบัติงานของภาครัฐ 7 หมวด ประกอบด้วยหมวด 1 การนำองค์การ หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หมวด 6 การจัดการกระบวนการ และหมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ ซึ่งเป็นประเด็นท้าทายในการดำเนินงานขององค์การ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร ที่จะต้องมีการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการดำเนินงานให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ท่ามกลางสภาพแวดล้อมขององค์การต้องเผชิญ (สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา, 2566: ออนไลน์)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการบริหารองค์การสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา โดยผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่สัมพันธ์ต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง รวมถึงศึกษา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมาอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้นำเอาข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประกอบพิจารณาแผนยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนสู่องค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา
2. การบริหารองค์การด้านการนำองค์การ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

รูปแบบของการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ด้วยการสอบถามความเห็นจากประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย ในการวิจัย เรื่อง การบริหารองค์การสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา มีขอบเขตในการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การภาครัฐ และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ภายใต้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งเป็นปัจจัยการบริหารองค์การในมิติต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) กำหนด มาเป็นกรอบในการศึกษาด้านตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย (1) ด้านการนำองค์การ (2) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (3) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (4) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (5) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (6) ด้านการจัดกระบวนการ และ (7) ผลลัพธ์การดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558) และตัวแปรตาม คือ องค์กรสมรรถนะสูง (HPO : High Performance Organization) ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดตัวแบบองค์กรสมรรถนะสูงของ Waal (De Waal, 2012 อ้างถึงใน พิไลวรรณ จาวสุวรรณวงษ์, 2555: 31-32) ที่เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงคุณลักษณะองค์กรสมรรถนะสูง 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยที่ 1 คุณภาพการจัดการสูง ปัจจัยที่ 2 การปฏิบัติอย่างเปิดเผย ปัจจัยที่ 3 ความผูกพันระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปัจจัยที่ 4 การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนเสมอ ปัจจัยที่ 5 บุคลากรมีคุณภาพสูง

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 86 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา, 2566) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย จำนวน 7 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงเวลาในการศึกษารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สรุปผลการวิจัยอยู่ในระหว่าง เดือนมกราคม 2566 ถึง เดือนธันวาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารองค์การของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา 7 ด้าน ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งเป็นแบบประเมินค่าเลือกตอบ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิดตัวแบบองค์กรสมรรถนะสูงของ Waal (De Waal, 2012 อ้างถึงใน พิไลวรรณ จาวสุวรรณวงษ์, 2555: 31-32) โดยลักษณะของคำถามเลือกตอบ 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม ซึ่งมีลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยการทำหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลในหน่วยงาน นำแบบสอบถามไปให้กลุ่มประชากรและเก็บแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 86 ชุด จากนั้นรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดทำการตรวจสอบความถูกต้อง และนำแบบสอบถาม (เฉพาะที่มีข้อความแบบปลายเปิด) มาลงรหัสเพื่อนำไปสู่วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์และแปลผลทางสถิติ

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทางเอกสาร โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากรายงานการวิจัยบทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ เอกสารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ พ.ศ. 2565-2566 แผนงาน โครงการ และงบประมาณ พ.ศ. 2565-2566 สรุปผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อใช้เป็นประเด็นสนับสนุนข้อค้นพบจากการศึกษาในครั้งนี้ในการอภิปรายผลการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามเป็นการรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก จากการแสดงความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผู้ศึกษาเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลการบริหารองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ประกอบกับบทสนทนาจากเอกสารและใช้เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบ ตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่กำหนดไว้โดยตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่สามารถสังเกตได้จากการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction) เป็นการสังเคราะห์และอธิบาย การเป็นองค์การสมรรถนะสูงและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาเรื่อง การบริหารองค์การสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา โดยผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 86 ชุด และแบบสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 7 ราย ประกอบด้วย ฝ่ายผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการมีงานทำ หัวหน้าฝ่ายจัดหางานต่างประเทศ หัวหน้าฝ่ายการทำงานของคนต่างด้าว เจ้าหน้าที่จัดหางานในประเทศ และเจ้าหน้าที่งานแนะแนวอาชีพ โดยพิจารณาจากประสบการณ์การทำงาน ที่มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังกล่าวเป็นกลุ่มคนที่จะสามารถให้ข้อมูลได้ดีเกี่ยวกับองค์การในมุมมองของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ รวมถึงเป็นกลุ่มคนที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับและเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่จะเป็นประโยชน์สูงต่องานวิจัย ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79.6) บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 41.5) บุคลากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 58.5) บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท (ร้อยละ 33.1) บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี (ร้อยละ 35.2)

2. ผลการศึกษาการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\mu = 3.84$) โดยด้านคุณภาพการจัดการสูงอยู่ในระดับมากที่สุด ดังแสดงผลในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม

ลักษณะองค์การสมรรถนะสูง	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
1 คุณภาพการจัดการสูง	3.96	0.59	มาก	1
2 การปฏิบัติอย่างเปิดเผย	3.70	0.55	มาก	5
3 ความผูกพันระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.88	0.68	มาก	2
4 การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนเสมอ	3.78	0.57	มาก	4
5 บุคลากรมีคุณภาพสูง	3.81	0.66	มาก	3
รวม	3.84	0.58	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากสำหรับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพการจัดการสูง ($\mu = 3.96$) สอดคล้องผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่พบว่า สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา มีคุณภาพการจัดการสูง โดยผู้บริหารมีการบริหารและการจัดการสมัยใหม่ที่มีความโปร่งใส สร้างความสัมพันธ์ภาพความไว้วางใจให้กับบุคลากรทุกระดับ การให้คุณค่าความภาคภูมิใจของบุคลากร การดูแลบุคลากรที่ดี การให้การยอมรับสนับสนุนความเชื่อและความไว้วางใจผู้อื่น มีคุณธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร การตัดสินใจดำเนินการที่รวดเร็ว ก้าวทันต่อเทคโนโลยี มุ่งเน้นการบรรลุผลประสิทธิภาพสูง

3. ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$) โดยด้านการนำองค์การเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงมากที่สุด ดังแสดงผลในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารองค์การของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม

การบริหารองค์การของ สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา		μ	σ	แปลผล	ลำดับ
1	การนำองค์การ	4.20	0.55	มาก	1
2	การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	3.92	0.58	มาก	3
3	การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.75	0.62	มาก	7
4	การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	3.96	0.54	มาก	2
5	การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	3.83	0.66	มาก	5
6	การจัดการกระบวนการ	3.90	0.58	มาก	4
7	ผลลัพธ์การดำเนินการ	3.78	0.54	มาก	6
รวม		3.92	0.58	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารองค์การทั้ง 7 ปัจจัย ได้แก่ การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ และการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกด้านเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงภาพรวมในระดับมาก ($\mu = 3.92$) โดยด้านการนำองค์การมีความสัมพันธ์มากที่สุด สอดคล้องผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางการบริหารสูง มีวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่มีความหมายสำหรับอนาคตขององค์การ มีความสามารถในการจัดการความรู้พัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะในการทำงานที่สูง มีกระบวนการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์และการประเมินผลการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ และด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ดังแสดงผลในตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การสมรรถนะสูง

องค์การ	อายุ				χ^2	p
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป		
สมรรถนะสูง						
น้อย	2 (1.4)	4 (2.8)	1 (0.7)	10 (7.0)	15 (10.6)	0.301*
ปานกลาง	21 (14.8)	34 (23.9)	26 (18.3)	28 (19.7)	88 (62.0)	
มาก	11 (7.7)	17 (12.0)	7 (4.9)	15 (10.6)	39 (27.5)	

องค์การ	อายุ				X ²	p
สมรรถนะสูง	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป	รวม	
รวม	34 (23.9)	47 (33.1)	42 (29.6)	53 (37.3)	142 (100.0)	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การสมรรถนะสูง

องค์การ สมรรถนะสูง	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				X ²	p
	น้อย (ไม่เกิน 5 ปี)	ปานกลาง (6-15 ปี)	มาก (16 ปี ขึ้นไป)	รวม		
น้อย	2 (1.4)	8 (5.6)	5 (3.5)	15 (10.6)	11.393*	0.022
ปานกลาง	40 (28.2)	17 (12.0)	31 (21.8)	88 (62.0)		
มาก	21 (14.8)	8 (5.6)	10 (7.0)	39 (27.5)		
รวม	63 (44.4)	33 (23.2)	46 (32.4)	142 (100.0)		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2: การบริหารองค์การด้านการนำองค์การ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินงานมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา ดังแสดงตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ของการบริหารองค์การและผลลัพธ์การดำเนินการ ต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การนำองค์การ	0.650**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	0.659**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.680**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	0.685**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	0.753**	0.000	สูง	เดียวกัน
การจัดการกระบวนการ	0.756**	0.000	สูง	เดียวกัน
ผลลัพธ์การดำเนินการ	0.758**	0.000	สูง	เดียวกัน

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์การในด้านต่าง ๆ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา สู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ภาพรวมระดับความสัมพันธ์อยู่

ในระดับปานกลาง การบริหารองค์การทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง และมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า การบริหารองค์การด้านการนำองค์การมีความสัมพันธ์มากที่สุด($r = 0.650$) สอดคล้องผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านการนำองค์การ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์การให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน ผลักดันขับเคลื่อนบุคลากรให้มีส่วนร่วมแบบบูรณาการร่วมกัน บุคลากรรู้และเข้าใจ วิสัยทัศน์ขององค์การและการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์การ บริหารจัดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มุ่งเน้นผู้รับบริการและมีผู้มีส่วนได้เสีย/ผู้มารับบริการ การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ในองค์การ โดยการมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรมีคุณภาพสูง รอบรู้ก้าวหน้าต่อเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง การจัดการกระบวนการให้เกิดผลลัพธ์การดำเนินการ โดยการบริหารงานดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง ที่มีคุณภาพการจัดการสูง การปฏิบัติอย่างเปิดเผย ความผูกพันระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนเสมอ และบุคลากรมีคุณภาพสูง

5. ผลการวิเคราะห์สรุปปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนสู่องค์การที่มีสมรรถนะสูง

5.1 บุคลากรที่เป็นประชากรการวิจัยได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า การสื่อสารที่ยังขาดความเข้าใจในแนวทางเดียวกัน ยังขาดการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน การจัดการข้อมูลยังไม่เป็นระบบ ไม่สะดวกในการนำมาใช้งาน บุคลากรบางส่วนปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้ค่อนข้างช้า และบางกิจกรรมขาดความร่วมมือความเสียสละของบุคลากร

5.2 ข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารองค์การเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์การที่มีสมรรถนะสูง ควรมีการรับฟังข้อคิดเห็นที่หลากหลายจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มากขึ้น เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ควรมีการจัดอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับขั้นอยู่เรื่อย ๆ และเพิ่มผลประโยชน์ที่จะได้รับพัฒนาปรับปรุงระบบ IT ให้ทันสมัย การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อความรวดเร็วในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง จัดทำโครงสร้าง จัดการองค์การ ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัย การบริหารองค์การสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย คุณภาพการจัดการสูง การปฏิบัติอย่างเปิดเผย ความผูกพันระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนเสมอ และบุคลากรมีคุณภาพสูง อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเฉพาะคุณภาพการจัดการสูง เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ที่มีลักษณะการดำเนินการที่มุ่งสู่ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง โดยผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม มีวิธีการตัดสินใจที่รวดเร็ว มีวิธีการลงมือทำที่รวดเร็ว ชี้แนะ สนับสนุน เรียนรู้ และยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร มุ่งเน้นการบรรลุผล ประสิทธิภาพสูง สอดคล้องกับ De Waal (2012 อ้างถึงใน พิไลวรรณ จาวสุวรรณวงศ์, 2555: 33) องค์ประกอบและคุณลักษณะขององค์การสมรรถนะสูง โดยปัจจัยที่ 1 คุณภาพการจัดการสูง (high

management quality) เป็นปัจจัยแรกและสำคัญที่สุดในองค์การสมรรถนะสูง เป็นการจัดการที่รวมหลายลักษณะผู้บริหาร และการบริหาร ในเรื่องสัมพันธภาพแห่งความไว้วางใจทุกระดับ การให้คุณค่าความภักดีของบุคลากร การให้การยอมรับ การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างกัน การสนับสนุนความเชื่อและความไว้วางใจผู้อื่น และการมีความเป็นธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร สอดคล้องกับ วิษณุ เทพสินธพ (2560: 110) พบว่า ระดับการเป็นองค์การสมรรถนะสูง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือตอนล่าง อยู่ในระดับมาก ตัวชี้วัดการเป็นองค์การสมรรถนะสูง คือ คุณภาพการให้บริการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา ปัจจัยการบริหารองค์การทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ 7) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยทุกปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง การบริหารองค์การทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง และมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะการบริหารองค์การด้านการนำองค์การ หากผู้บริหารมีการปรับปรุง พัฒนาระดับการบริหารองค์การในทุกๆ ด้านให้ดียิ่งขึ้น จะทำให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา มีความเป็นองค์การสมรรถนะสูงเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ พัดเกาะ (2562: บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง ได้แก่ การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเชิงบวกกับระดับการเป็นองค์การสมรรถนะสูง สอดคล้องกับ สุพรรณา เศษแสงศรี และสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2559: 203) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำองค์การ รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดของท่านอย่างดี ทิศทางในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีการกำกับดูแลการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

3. ปัญหา อุปสรรคในการขับเคลื่อนสู่องค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา การสื่อสารที่ยังขาดความเข้าใจในแนวทางเดียวกัน ยังขาดการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน การจัดการข้อมูลยังไม่เป็นระบบ บุคลากรบางส่วนปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้ค่อนข้างช้า ข้อเสนอแนะ ควรมีการรับฟังข้อคิดเห็นที่หลากหลายจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มากขึ้นเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย พัฒนา/ปรับปรุงระบบ IT ให้ทันสมัย การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อความรวดเร็วในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง จัดทำโครงสร้าง จัดการองค์การ ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สอดคล้องกับ สุพรรณา เศษแสงศรี และสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2559: 203-207) พบว่า การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ มีระบบข้อมูลสารสนเทศพร้อมใช้งานและเข้าถึงง่าย การเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่อย่างต่อเนื่อง ระบบการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ด้านวัฒนธรรมองค์การ บุคลากรมีความพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอ การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับ

ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ ควรสร้างวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับชั้นอยู่เรื่อย ๆ และเพิ่มผลประโยชน์ที่จะได้รับ พัฒนาปรับปรุงระบบ IT ให้ทันสมัย การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความรวดเร็วในการทำงาน ควรเพิ่มงบประมาณในการจัดโครงการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผลจากการวิจัยการบริหารองค์การสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา สามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์การสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ปัจจัยการบริหารองค์การทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ 7) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารองค์การควรมีนโยบายเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การสามารถรักษามาตรฐานระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง รวมถึงยกระดับให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารองค์การควรมีนโยบายที่ให้ความสำคัญในเรื่องความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้ทุกกลุ่มงานมีการจัดทำรายงาน ผลสำรวจความพึงพอใจ ข้อติชม รวมถึงรายงานวิธีการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา ในส่วนที่เป็นปัญหา โดยกำหนดระยะเวลาการรายงานผลในทุกไตรมาส เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ

1.3 ผู้บริหารองค์การควรมีนโยบายทบทวนการจัดสรรทรัพยากรขององค์การ ให้เพียงพอต่อการบรรลุเป้าหมายของภารกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จะนำมาใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วมากขึ้น ประกอบการมีทรัพยากรอย่างเพียงพอ จะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.4 ผู้บริหารองค์การควรมีนโยบายส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์การในลักษณะของการการจัดประชุม และกำหนดให้สมาชิกในองค์การต้องเข้าร่วมรับฟัง โดยให้มีการนำเสนอผลการดำเนินการของแต่ละกลุ่มงาน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนในประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการรับทราบผลการดำเนินการที่นอกเหนือจากภารกิจของตน ถือเป็นการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ปัญหา อุปสรรครวมถึงวิธีการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานร่วมกันของคนในองค์การ

1.5 ผู้บริหารในฐานะผู้นำควรการบริหารยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันในแต่ละช่วงเวลา รวมทั้งพัฒนาทักษะ การสื่อสารเพื่อให้การถ่ายทอดแผนงานไปสู่การปฏิบัติเกิดความชัดเจนและ

เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติเกิดความเข้าใจในภารกิจที่ได้รับมอบหมายแล้ว ย่อมทำให้การดำเนินงานมีโอกาสสำเร็จสูง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาการเปรียบเทียบกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดในเขตภูมิภาคอื่นๆ เพื่อสะท้อนถึงความแตกต่างในแต่ละประเด็น และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์การให้เป็นองค์การสมรรถนะสูงที่เหมาะสมกับหน่วยงานของตน

2.2 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้เกี่ยวข้องทุกระดับผู้บริหารองค์การ หัวหน้ากลุ่มงาน งาน และในระดับผู้ปฏิบัติทุกประเภท เพื่อให้มีข้อค้นพบเชิงลึกครบทุกมิติ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาองค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- ธนกิจ ยงยุทธ พนมพัทธ์ สมิตานนท์ และนพพล อัครชาติ. (2564). การพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของเรือนจำ อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี. *วารสารการบริหารปกครอง*. 10(1): 474-497. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/gjournal-ksu/issue/view/16882>. สืบค้นเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2566.
- พสุ เดชะรินทร์. (2549). *โครงการพัฒนาการเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง รายงานผลการศึกษาพัฒนารูปแบบเบื้องต้นของหน่วยงานภาครัฐ: องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิไลวรรณ จารุวรรณวงศ์. (2555). *การศึกษาความเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization): กรณีการศึกษาเปรียบเทียบกระทรวงพลังงาน และบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิชญ์ เทพสินธพ. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556-พ.ศ.2561)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2*. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา. (2566). *ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงาน*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.doe.go.th/prd/nakhonratchasima>. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2566.
- สุพรรณา เศษแสงศรี และสุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2559). การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 13(61): 197-208. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/66549/54437>. สืบค้นเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2566.

เสาวลักษณ์ พัดเกาะ. (2562). การบริหารองค์การสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของกองบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

De Waal, A. A. (2012). *What Make a High Performance Organization : Five Valid Actors of Competitive Advantage that Apply Worldwide*. UK: Global Professional Publishing.

ความคาดหวังศึกษาต่อสาขาดุริยางคศิลป์ของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย
ในอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
The Expectations of Studying in Music of High School Graduates in Muang
District, Pathum Thani Province

อรรณพ วรวานิช¹ กลิ่นผกา ทับทิมธงไชย² วิระ บำรุงศรี³ จีรพรพจี ศรีเพชรเจริญ⁴

Unnop Voravanich, Klinpaga Tubtimthongchai,

Vira Bumrungsri, Jeerapronpajee Sripetcharoun

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความคาดหวังศึกษาต่อสาขาดุริยางคศิลป์ของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลายในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาความคาดหวังศึกษาต่อสาขาดุริยางคศิลป์ของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 420 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลจากการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 52.86 การศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อ จำนวน 396 คน คิดเป็นร้อยละ 94.29 เกรดเฉลี่ยสะสม ส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยสะสม 2.51-3.00 จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 41.43 รายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ดนตรีที่มีความถนัดที่สุด ส่วนใหญ่มีความสามารถทางดนตรีสากล จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 60.24

2. ปัจจัยความคาดหวัง ด้วยกลยุทธ์การตลาด 4Ps พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ สำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.770 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.033 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการตลาด อยู่ในระดับ 5 สำคัญมาก คิดเป็นร้อยละ 36.0

คำสำคัญ (Keywords) : ความคาดหวัง, ดนตรี, การศึกษาด้านดุริยางคศิลป์

Abstract

The objectives of this research article were: 1) to study personal factors affecting the level of expectation to study in the music field of high school graduates in Mueang

Received: 2024-01-15 Revised: 2024-02-09 Accepted: 2024-02-10

¹ นักวิชาการทางด้านดนตรี (Music academic) E-mail: motdang1415@gmail.com

² อาจารย์ทางด้านดนตรี, นักวิชาการทางด้านดนตรี (Music teacher, Music academic) E-mail: klinpaka@gmail.com

³ อาจารย์สอนขับร้อง, ศิลปินนักร้อง, นักวิชาการทางด้านดนตรี (Singing teacher, Singer, Music academic) E-mail: hinghoy2505@gmail.com

⁴ ครูดนตรีไทย, นักวิชาการทางด้านดนตรี (Thai music teacher, Music academic) E-mail: aoyhwp@gmail.com

district, Pathum Thani province; and 2) to study the expectations of continuing education in the music field of high school graduates. The population consisted of 420 people. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in data analysis included percentage, mean, and standard deviation.

Results from the research showed the followings.

1. Personal information: most of the respondents were male, totaling 222 people, accounting for 52.86 percent, pursuing a bachelor's degree. They wanted to continue their education, totaling 396 people, accounting for 94.29 percent, cumulative GPA. They had a cumulative GPA of 2.51 - 3.00, totaling 174 people, accounting for 41.43 percent. Their average monthly family incomes were not more than 15,000 baht, totaling 168 people, accounting for 40.00 percent. Music was their ability. Most of them had international musical talent, numbering 253 people, accounting for 60.24 percent.

2. Expectation factor: with the 4Ps marketing strategy, it was found that the overall level was at an important level with a mean of 3.770 and a standard deviation of 1.033. Most respondents had opinions about marketing promotions at level 5, very important, accounting for hundreds. 36.0 each.

Keywords: expectations; music; music education

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความสนใจในการศึกษาต่อในอุดมศึกษาหรือระดับปริญญาตรีมากขึ้น อีกทั้งมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชนเปิดสาขาวิชามากมายหลายสาขา โดยเฉพาะสาขาดนตรี ดุริยางคศาสตร์ หรือดุริยางคศิลป์ ฯลฯ ซึ่งการเลือกเรียนในสาขานี้ทุกคนต้องมีใจรักและความสามารถพิเศษเฉพาะทาง สอดคล้องกับ ณิชชา โสคติยานุรักษ์ (2549) ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า “ผู้ที่รักดนตรีสากลเป็นชีวิตจิตใจและพร้อมที่จะประกอบอาชีพด้านนี้ต่อไป ต้องมีความมั่นใจในตัวเอง มากพอและเตรียมตัวให้พร้อมที่จะสอบประลองความสามารถกับนักเรียนอีกเป็นจำนวนมาก” จึงอาจกล่าวได้ว่า ความสนใจการเข้าศึกษาต่อด้านดนตรีสากลนั้นมีพื้นฐานจากความรักในศึกษาด้านดนตรีอย่างจริงจัง เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการในการปลูกฝังถ่ายทอดความรู้ เจตคติ คุณลักษณะ ทักษะและคุณค่าให้เกิดกับตัวผู้เรียน เป็นรากฐานและเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศให้เจริญก้าวหน้า เนื่องจากความสำเร็จของการพัฒนาประเทศอยู่ที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถได้เต็มตามศักยภาพนั้น คือ การจัดการศึกษา ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เพื่อเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้รอดพ้นจากวิกฤต สามารถพึ่งตนเองและดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง นำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล มีคุณภาพและยั่งยืนภายใต้การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีขึ้นอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน ทำให้วิสัยทัศน์หรือการวางแผนอนาคตมีความสำคัญมากขึ้น เพราะวิสัยทัศน์คือภาพในอนาคตขององค์กรที่ผู้นำและสมาชิกทุกคนร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้น โดยมีพื้นฐานอยู่บนความเป็นจริงในปัจจุบัน (วิระวัฒน์ พัฒนกุลชัย, 2554 : 7)

การเปิดสอนสาขาวิชาดนตรีในระดับอุดมศึกษามีการขยายตัวเชิงปริมาณทั้งในด้านจำนวนสถานศึกษา หลักสูตร บุคลากร และนักศึกษา มีสถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบจัดการศึกษาดนตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาส่วนกลางและส่วนภูมิภาครวม 10 สถาบัน กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ 31 สถาบัน มหาวิทยาลัยเอกชน 3 สถาบัน สถาบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 1 สถาบัน และสังกัดกรมศิลปากรกระทรวงวัฒนธรรม อีก 1 สถาบัน รวมทั้งสิ้น 47 สถาบัน (นนธิดา จันธรางศุ, 2552: 12)

การศึกษาดนตรีในเมืองไทยได้รับความนิยมกันมากขึ้น ซึ่งมีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหลายอย่างด้วยกันได้แก่ มีครูดนตรีที่มีคุณภาพและจำนวนมากขึ้น การศึกษาดนตรีขยายกว้างขวางและสูงขึ้น มีโรงเรียนดนตรีเกิดขึ้นทุกศูนย์การค้าทุกจังหวัด การศึกษาดนตรีขยายอาชีพกว้างขวางขึ้น อาทิ ดนตรีคลาสสิก ดนตรีสมัยนิยม ธุรกิจดนตรี ดนตรีแจ๊ส อุตสาหกรรมดนตรี ดนตรีบำบัด ดนตรีศึกษา ดนตรีวิทยา การสอนดนตรีปฏิบัติ ดนตรีเทคโนโลยี ดนตรีประกอบภาพยนตร์ เป็นต้น กิจกรรมดนตรีมีคุณภาพมากขึ้น มีการแสดงดนตรีระดับโลก นักร้อง นักดนตรีระดับนานาชาติเดินทางมาแสดงในประเทศไทยจำนวนมาก ทำให้การศึกษาดนตรีมีกระแสความนิยม และมองเห็นทิศทางมากขึ้น (สุกรี เจริญสุข, 2554 : 20)

ความต้องการศึกษาดนตรี หรือดุริยางคศิลป์ ผู้ที่ต้องการศึกษาจึงมีความคาดหวัง ซึ่งความคาดหวังมีความหมายดังนี้ ความคาดหวังที่บุคคลตั้งไว้ มีทั้งความคาดหวังในระยะสั้น และความคาดหวังในระยะยาว นอกจากนี้ยังมีความคาดหวังในทางบวกและความคาดหวังในทางลบ ความคาดหวังนี้จะนำไปสู่พฤติกรรมที่แตกต่างกันไป (Hurlock, B. 1973: 184-185)

ไพบุลย์ เทวรักษ์ และ สิริวรรณ อัสกุล (2527: 46-47) กล่าวถึงความคาดหวังทางบวกว่า เมื่อบุคคลต้องอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องทำบางสิ่งให้สำเร็จ ความหวังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน เป็นการยากที่จะกระตุ้นตนเองให้มีความพยายามและอดทน ในการกระทำสิ่งที่ตนเชื่อว่าจะประสบความสำเร็จ

โสรัจ โปธิแก้ว (2523: 79) กล่าวถึง ความคาดหวังทางลบว่า เป็นความคาดหวังทางร้าย เช่น ถ้าเราจะอยู่อย่างนี้ลูกเราจะเป็นอย่างไรหนอ ความคาดหวังในทางร้าย มักทำให้เกิดความกลัว ความวิตกกังวล ซึ่งทำให้ชีวิตขาดความสมดุลได้

ความนิยมทางด้านดนตรีของอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี มีอยู่แพร่หลาย เพราะมีแหล่งท่องเที่ยวยามราตรีจำนวนมาก ทั้งการแสดงดนตรีไทยในงานพิธีกรรม และดนตรีสากลในแหล่งบันเทิง ซึ่ง นักร้อง นักดนตรี นอกจากจะแสดงดนตรีเป็นอาชีพเสริมแล้ว ยังต้องการความรู้ทางด้านดนตรีเพิ่มมากขึ้น และกระแสดนตรีความสนใจทางด้านดนตรีในนักเรียนมัธยมปลายมีกระแสความสนใจมากขึ้น อันเนื่องจากการแข่งขันทางดนตรีมากมายหลายเวที โดยมีการแข่งขันทางดนตรีทั้งในระดับภาคและประเทศ ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษา “ความคาดหวังศึกษาต่อสาขาดุริยางคศิลป์ของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี” เพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการมุ่งใจศึกษาต่อสาขาดุริยางคศิลป์หลังจบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความคาดหวังศึกษาต่อสาขาดุริยางคศิลป์ของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังศึกษาต่อสาขาดุริยางคศิลป์ของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาความคาดหวังศึกษาต่อสาขาธุรกิจศิลปของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือ รวบรวมข้อมูล แล้วจึงนำมาวิเคราะห์และอภิปรายผล ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำเสนอข้อมูลที่ได้สรุปและอภิปรายผลในเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา แบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความสามารถทางดนตรี ได้แก่ เพศ การศึกษาต่อระดับปริญญาตรี เกรดเฉลี่ยสะสม รายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน ดนตรีที่มีความถนัดที่สุด

ส่วนที่ 2 ความคาดหวังศึกษาต่อสาขาธุรกิจศิลปของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ด้วยกลยุทธ์การตลาด 4Ps (Phillip, K. 1988: 287) หมายถึง 1) ด้านองค์ประกอบของสถานศึกษา 2) ด้านราคา 3) ด้านทำเลที่ตั้ง 4) ด้านการส่งเสริมการตลาด

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรได้แก่ นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานีที่จบการศึกษาในปี พ.ศ. 2566 ซึ่งเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จำนวน 4 โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปทุมธานี 2 โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 22 โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองบางกะดี 2 โรงเรียน ซึ่งมีนักเรียนจบมัธยมศึกษาตอนปลายรวมทั้งสิ้น 420 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และมีความสามารถทางด้านดนตรีของอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเริ่มตั้งแต่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2566 ถึง ตุลาคม พ.ศ.2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังศึกษาต่อสาขาธุรกิจศิลปของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้ คือ (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย คำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยแบ่งโครงสร้างแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลส่วนตัวของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความสามารถทางดนตรี ได้แก่ เพศ การศึกษาต่อระดับปริญญาตรี เกรดเฉลี่ยสะสม รายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน ดนตรีที่มีความถนัดที่สุด ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวและเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) มีจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคาดหวังศึกษาต่อสาขาธุรกิจศิลปของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ด้วยกลยุทธ์การตลาด 4Ps หมายถึง 1) ด้านองค์ประกอบของสถานศึกษา 2) ด้านราคา 3) ด้านทำเลที่ตั้ง 4) ด้านการส่งเสริมการตลาด แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Question) มีจำนวน 20 ข้อ มีลักษณะ คำถามเป็นแบบ Semantic Differential Scale ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจะสามารถตอบได้ 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังศึกษาต่อสาขาครุศึกษาศิลป์ของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสารที่สามารถอ้างอิงได้ ผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถาม และนำแบบทดสอบที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว พร้อมแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถามกับความมุ่งหมายของการวิจัย เสนอผู้เชี่ยวชาญประเมินผลการจัดทำแนวคำถาม เพื่อประเมินความสอดคล้องของคำถามกับความมุ่งหมายของการวิจัยเป็นรายข้อ หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หรือหาค่า IOC (บุญชม ศรีสะอาด, 2543: 64-65) แล้วนำแบบทดสอบที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบทดสอบ จำนวน 30 ข้อ ทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน จากจังหวัดใกล้เคียง จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากนั้นนำเสนอเพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้

ข้อมูลปฐมภูมิเป็นการนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากของความคาดหวังศึกษาต่อสาขาครุศึกษาศิลป์ของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 420 คน แล้วรวบรวมแบบสอบถามที่ได้นำมาจัดกระทำข้อมูล เพื่อวิจัยต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังศึกษาต่อสาขาครุศึกษาศิลป์ของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังนี้

3.1.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

3.1.2 การลงรหัส (Coding) นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์เรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3.2 การประมวลผลข้อมูลนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลความคาดหวังศึกษาต่อสาขาครุศึกษาศิลป์ของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

4.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ 1. เพศ 2. การศึกษาต่อระดับปริญญาตรี 3. เกรดเฉลี่ยสะสม 4. รายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน 5. คนตรีที่มีความถนัดที่สุด

4.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคาดหวังศึกษาต่อสาขาครุศึกษาศิลป์ของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

4.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคาดหวังศึกษาต่อสาขาครุศึกษาศิลป์ของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร จำนวน 420 คน โดยจำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้ เพศ ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 52.86 และเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 47.14

การศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อ จำนวน 396 คน คิดเป็นร้อยละ 94.29 และยังไม่แน่ใจ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 5.71

เกรดเฉลี่ยสะสม ส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยสะสม 2.51-3.00 จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 41.43 รองลงมา 3.01-3.50 จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 30.24 รองถัดมา 2.01-2.50 จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 13.57 และ 3.51-4.00 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 14.76

รายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา 15,001-30,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 25.24 รองถัดมา 30,001-45,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 รองถัดมาอีก 45,001-60,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.24 และ 60,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 7.62

ดนตรีที่มีความถนัดที่สุด ส่วนใหญ่มีความสามารถทางดนตรีสากล จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 60.24 และดนตรีไทย จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 39.76

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นความคาดหวังศึกษาต่อสาขาดุริยางคศิลป์ จำแนกตาม 1) ด้านองค์ประกอบของสถานศึกษา 2) ด้านราคา 3) ด้านทำเลที่ตั้ง 4) ด้านการส่งเสริมการตลาด ดังนี้

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ผลรวมปัจจัยความความคาดหวังศึกษาต่อ

ผลรวมปัจจัยความต้องการ ศึกษาต่อ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลผล
	5	4	3	2	1			
1) ด้านองค์ประกอบ ของสถานศึกษา	734 (35.0)	616 (29.3)	457 (21.8)	263 (12.5)	30 (1.4)	3.839	1.082	สำคัญ
2) ด้านราคา	511 (24.3)	648 (30.9)	634 (30.2)	283 (13.5)	24 (1.1)	3.638	1.028	สำคัญ
3) ด้านทำเลที่ตั้ง	515 (24.5)	707 (33.7)	644 (30.7)	208 (9.9)	26 (1.2)	3.703	0.986	สำคัญ
4) ด้านการส่งเสริม การตลาด	755 (36.0)	648 (30.9)	438 (20.9)	249 (11.9)	10 (0.5)	3.900	1.037	สำคัญ
รวม						3.770	1.033	สำคัญ

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผลรวมปัจจัยความคาดหวังศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.770 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.033 ซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดพิจารณาทางด้านได้ ดังนี้

1. มีการให้ทุนในการศึกษาดนตรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านองค์ประกอบของสถานศึกษา อยู่ในระดับ 5 สำคัญมาก คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมาระดับ 4 สำคัญ คิดเป็นร้อยละ 29.3 ระดับ 3 ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 21.8 ระดับ 2 น้อย คิดเป็นร้อยละ 12.5 และระดับ 1 น้อย

ที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ โดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มที่มีความเห็นเกี่ยวกับด้านองค์ประกอบของสถานศึกษา ระดับ สำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.839 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.1082

2. ด้านราคา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมีทุนวิจัยด้านดนตรี อยู่ในระดับ 4 สำคัญ คิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมา ระดับ 3 ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.2 ระดับ 5 สำคัญมาก คิดเป็นร้อยละ 24.3 ระดับ 2 น้อย คิดเป็นร้อยละ 13.5 และระดับ 1 น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ โดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มที่มีความเห็นเกี่ยวกับมีทุนวิจัยด้านดนตรี มีระดับ สำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.638 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.028

3. ด้านทำเลที่ตั้ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านทำเลที่ตั้ง อยู่ในระดับ 4 สำคัญ คิดเป็นร้อยละ 33.7 รองลงมา ระดับ 3 ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.7 ระดับ 5 สำคัญมาก คิดเป็นร้อยละ 24.5 ระดับ 2 น้อย คิดเป็นร้อยละ 9.9 และระดับ 1 น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ โดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มที่มีความเห็นเกี่ยวกับด้านทำเลที่ตั้ง มีระดับ สำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.703 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.986

4. ด้านการส่งเสริมการตลาด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการส่งเสริมการตลาด อยู่ในระดับ 5 สำคัญมาก คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมา ระดับ 4 สำคัญ คิดเป็นร้อยละ 30.9 ระดับ 3 ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20.9 ระดับ 2 น้อย คิดเป็นร้อยละ 11.9 และระดับ 1 น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ โดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มที่มีความเห็นเกี่ยวกับด้านการส่งเสริมการตลาด มีระดับ สำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.900 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.037

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า

เพศ ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 52.86 การศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อ จำนวน 396 คน คิดเป็นร้อยละ 94.29 เกรดเฉลี่ยสะสม ส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยสะสม 2.51-3.00 จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 41.43 รายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ดนตรีที่มีความถนัดที่สุด ส่วนใหญ่มีความสามารถทางดนตรีสากล จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 60.24

2. ปัจจัยความคาดหวังศึกษาต่อสาขาดุริยางคศิลป์ของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ด้วยกลยุทธ์การตลาด 4Ps พบว่า

2.1 ด้านองค์ประกอบของสถานศึกษา พบว่า ด้านองค์ประกอบของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ สำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.839 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.081 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาขาวิชาสามารถผลิตบุคลากรด้านดนตรีสู่ตลาดดนตรี อยู่ในระดับ 5 สำคัญมาก คิดเป็นร้อยละ 36.7 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัฒน์ วรรณธรรม (2553: 32) พบว่า ครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีความรู้และเข้าใจในบทเพลง จัดความยากง่ายของเพลงเหมาะสมกับผู้เรียน การสรรหานักแสดงจะเน้นที่ใจรัก มีความสามารถและระเบียบวินัย ใช้วิธีสอนโดยการสาธิตจากครู พี่สอนน้อง เพื่อนสอนเพื่อน โดยเน้นพื้นฐาน การเล่น การร้องและการฟัง ฝึกให้นักเรียนรู้จักคิดสร้างสรรค์ สื่อที่ใช้ได้แก่ แบบฝึกหัด โปรแกรมคอมพิวเตอร์ดนตรี ตัวอย่างเพลงต้นฉบับ โน้ตเพลงที่เรียบเรียงขึ้นใหม่ และจากการซื้อ สร้างแรงจูงใจด้วยการให้ทุนการศึกษา ทัศนศึกษา และสวัสดิการอื่นๆ มีการลงโทษตามกฎระเบียบข้อตกลง จัด

ประสบการณ์การแสดงอย่างต่อเนื่อง ควบคุมคุณภาพโดยทีมงานและผู้รู้ให้ข้อเสนอแนะ ประเมินและรายงานผลต่อผู้บริหารทุกครั้งที่ออกแสดง

2.2 ด้านราคา พบว่า ด้านราคา โดยรวมอยู่ในระดับ สำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.638 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.018 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมร่วมกิจกรรมต่างๆ พอสมควรอยู่ในระดับ 4 สำคัญ คิดเป็นร้อยละ 34.8 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กวี ศิริโกภากรมย์ (2543) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้สถาบันเปิดศูนย์การเรียนภายนอกสถาบันและควรเป็นที่การคมนาคมสะดวกและ พบว่า เหตุผลที่ต้องการเข้าศึกษาต่อในสถาบันราชภัฏเทพสตรี เพราะใกล้บ้าน ค่าใช้จ่ายไม่แพง และเห็นว่าเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียง นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้สถาบันจัดฝึกอบรมในลักษณะต่างๆ เพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานควรจัดการอบรมอย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ทราบข่าวสารสนเทศจากทางสถาบันน้อยมาก ส่วนใหญ่ทราบจากเพื่อนร่วมงาน

2.3 ด้านทำเลที่ตั้ง พบว่า ด้านทำเลที่ตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับ สำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.703 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.983 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมีความสะดวกในการคมนาคมและใกล้ห้างสรรพสินค้า อยู่ในระดับ 4 สำคัญ คิดเป็นร้อยละ 34.8 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศาสตรศิลป์ ละม้ายศรี (2546) พบว่า ผู้ที่ประกอบอาชีพในองค์กรเอกชนเข้าศึกษามากที่สุด องค์กรประกอบที่เป็นแรงจูงใจคือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัย การเดินทางสะดวกใกล้ที่อยู่อาศัย เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีชื่อเสียง มีเวลาว่างในวันเสาร์-วันอาทิตย์ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ทางหนังสือพิมพ์เป็นที่รู้จักแพร่หลายเข้าถึงมากกว่าสื่ออื่นๆ อุปกรณ์ตำราทางมหาวิทยาลัยจัดให้ ทั้งการอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ

2.4 ด้านการส่งเสริมการตลาด พบว่า ด้านการส่งเสริมการตลาด โดยรวมอยู่ในระดับ สำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.900 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.035 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมีทุนวิจัยด้านดนตรี อยู่ในระดับ 5 สำคัญมาก คิดเป็นร้อยละ 40.2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะบุญ พิงค์คุณพระ (2543) พบว่า บริษัทเทปเพลงไทยอิสระมีการใช้กลยุทธ์ทางการตลาด เพื่อส่งเสริมการขายดังนี้ 1) การใช้ศิลปินที่มีความสามารถเพื่อผลิตงานเพลงที่มีคุณภาพ 2) การใช้ช่องทางการจัดจำหน่ายที่เหมาะสม 3) การกำหนดราคาสินค้าที่เหมาะสมและการควบคุมต้นทุนการผลิต 4) การใช้สื่อมวลชน และกิจกรรมทางการตลาดเพื่อส่งเสริมการขาย

2.5 การวิเคราะห์รวมปัจจัยความคาดหวังศึกษาต่อ พบว่า รวมปัจจัยที่มุ่งใจศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับ สำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.770 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.033 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการส่งเสริมการตลาด อยู่ในระดับ 5 สำคัญมาก คิดเป็นร้อยละ 36.0 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ ศรีบรรณาศักดิ์วัชรารณ (2558: 139) ปัจจัยในความสำเร็จของธุรกิจดนตรีบริษัท อาร์เอส. จำกัด (มหาชน) พบว่า 1) ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับ ดี 2) ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดด้านราคา โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ดี 3) ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดด้านสถานที่และช่องทางการจัดจำหน่ายโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง 4) ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดด้านส่งเสริมการตลาด โดยรวมอยู่ในระดับ ดีมาก 5) ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้บริหารธุรกิจดนตรี โดยรวมอยู่ในระดับดี 6) ความสำเร็จทางด้านธุรกิจดนตรีโดยรวมอยู่ในระดับมีความสำเร็จมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล และระดับความคาดหวังศึกษาต่อสาขาดุริยางคศิลป์ของผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
2. ผลที่ได้จากการศึกษาจะนำเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน สาขาดุริยางคศิลป์ในระดับอุดมศึกษาในทุกๆ ด้าน
3. กลยุทธ์การตลาด 4Ps ได้แก่ 1) ด้านองค์ประกอบของสถานศึกษา 2) ด้านราคา 3) ด้านทำเลที่ตั้ง 4) ด้านการส่งเสริมการตลาด การวิเคราะห์รวมปัจจัยความคาดหวังศึกษาต่อ พบว่า รวมปัจจัยที่จูงใจศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับ สำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.770 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.033 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการตลาด อยู่ในระดับ 5 สำคัญมาก คิดเป็นร้อยละ 36.0

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะที่สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ด้านการขอเปิดคณะดุริยางคศิลป์ หรือ คณะ หรือ ภาควิชา หรือ สาขาวิชา หรือ แขนงวิชา ในการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งหลักสูตรทางด้านดนตรี
 - 1.2 งานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ทางด้านการเตรียมหลักสูตร และเข้าใจถึงความคาดหวังของผู้ที่ต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ด้านองค์ประกอบของสถานศึกษา ควรมีการวิจัยถึงความพร้อมของสถานศึกษาด้วยการมีส่วนร่วม
 - 2.2 ด้านราคา ควรมีการวิจัยค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม หรือการหาแนวร่วมในเรื่องทุนการศึกษาให้กับนักศึกษา
 - 2.3 ด้านทำเลที่ตั้ง ควรมีการวิจัยด้านทำเลที่ตั้ง หรือการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับยุคสมัย
 - 2.4 ด้านการส่งเสริมการตลาด ควรมีการวิจัยด้านการส่งเสริมการตลาดเกี่ยวกับทุนที่สามารถมาช่วยนักศึกษาเพิ่มเติมได้ ในการมาซึ่งวิธีจัดหาทุนด้วยดนตรีในทุกๆรูปแบบ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กวี ศิริโกภาภิรมย์. (2543). ความต้องการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาในสถาบันราชภัฏเทพสตรีของกลุ่มบุคคลอาชีพต่างๆ. สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- ชนะบุญ พึงคุณพระ. (2543). กลยุทธ์การใช้สื่อสารมวลชนเพื่อส่งเสริมการขายของบริษัทเพลงไทยอิสระ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ศักดิ์ ศรีบรรณาศักดิ์วัชรการณ. (2558). ปัจจัยในความสำเร็จของธุรกิจดนตรีบริษัท อาร์เอส. จำกัด (มหาชน). วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ. 16(2): ประจำเดือน มกราคม-มิถุนายน.
- ณัชชา โสคติยานุรักษ์. (2549). จากประสบการณ์ดนตรี. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นันธิดา จันธรางศุ. (2552). ดนตรีศึกษาในระบบอุดมศึกษาไทย : มุมมองจากวิธีวิทยาการวิจัย อดีต ปัจจุบัน และอนาคต. **วารสารเพลงดนตรี**. 14(5): ประจำเดือน มกราคม-มิถุนายน.
- นิวัฒน์ วรรณธรรม. (2553). เส้นทางสู่ความเป็นเลิศของวงดนตรีลูกทุ่งมัธยมศึกษาในประเทศไทย. **วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ**. 16(2): ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ไพบุลย์ เทวรักษ์ และ สิริวรรณ อัสกุล. (2527). **ศึกษาพฤติกรรมภายนอกและภายใน : จิตวิทยา**. กรุงเทพฯ: ศรีมงคลการพิมพ์.
- วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย. (2554). **การพัฒนากลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งในนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. ดุษฎีนิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศาสตรศิลป์ ละม้ายศรี. (2546). **แรงจูงใจที่นิสิตตัดสินใจเข้าศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา รุ่นที่ 4 กรุงเทพมหานคร**. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกรี เจริญสุข. (2554). **การศึกษาดนตรีในประเทศไทย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <<http://krupeak.igetweb.com>> สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2566.
- โสรัจ โปธิ์แก้ว. (2523). **เอกสารประกอบการสอนวิชาการปรึกษาเชิงจิตวิทยา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Hurlock, B. (1973). **Adolescence Development**. New York: Mc Graw – Hill Kogakuka Company.
- Philip, K. (1988). **Marketing Management: analysis, planning, implementation, and control**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

The Leadership Development for School Administrators in A VUCA World of
Schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office1

ปัทมวรรณ สุวรรณประเสริฐ¹ ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง²

Pattamawan Suwanprasert, Chaiwat Prasongsang

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน และศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 302 คน และกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้ PNI Modified : Modified Priority Needs Index

ผลการวิจัย พบว่า สภาพความเป็นจริงและสภาพที่คาดหวังภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันเรียงตามลำดับความสำคัญด้วยดัชนี PNI modified พบว่า ความคล่องตัวในการเรียนรู้ (PNI modified =0.021) ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (PNI modified =0.019) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (PNI modified =0.018) ความทันสมัยติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (PNI modified =0.018) การมองโลกและมีทัศนคติที่ดี (PNI modified= 0.16) และความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว (PNI modified =0.013) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมและสัมมนาหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำ การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี การฝึกวิเคราะห์วางแผนและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการพัฒนาทักษะการสื่อสาร

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนาภาวะผู้นำ; ผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน

Received: 2024-01-28 Revised: 2024-02-10 Accepted: 2024-02-11

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวัตกรรมการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ Master of Education (Educational Administration Innovation), Department of Educational Administration Innovation. Faculty of Rattanakosin College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin. E-mail: jajajada92@gmail.com

² อาจารย์สาขาวัตกรรมการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ Lecturer in Master of Education (Educational Administration Innovation), Department of Educational Administration Innovation. Faculty of Rattanakosin College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin. E-mail: chaiwatp62@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were to study the actual conditions and expectations of the leadership development of school administrators in a VUCA World, evaluate the need for the leadership development of school administrators, and provide guidelines for improving the leadership of school administrators in a VUCA World. The sample consisted of school directors and teachers in schools under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. The sample group, selected through stratified random sampling, consisted of 302 subjects and the qualitative study group was composed of 10 qualified people. The research instruments for data collection were sets of questionnaires and the interviews. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation (SD), and PNI Modified: Modified Priority Needs Index.

The results showed that

1. the actual conditions and conditions, expected of the leadership of school administrators in a VUCA world with consideration of individuals and overall, were at a high level.

2. Assessment of development needs for the leadership of school administrators in a VUCA world of schools in Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, sorted by the priority with index PNI modified, had the followings: a flexibility in learning (PNI modified = 0.021), and the ability to share goals and vision (PNI modified = 0.019), the competency of working as a team (PNI modified = 0.018), modernity and awareness of changes (PNI modified = 0.018), and the perspective of the world and a positive attitude (PNI modified = 0.16). Lastly, there was flexibility and adaptability (PNI modified = 0.013).

3. Leadership development guidelines for the school administrators in a VUCA world include self-learning, training, and seminars on leadership development courses, developing skills in using technology and practice analyzing, planning, and making decisions in various situations, knowledge exchange (PLC), creating a collaborative culture, and developing communication skills.

Keywords: Leadership development; school administrators in a VUCA World

บทนำ (Introduction)

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ในยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ภายใต้ประเด็นที่ 4.5 ระบุให้ “บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูงมุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ” การพัฒนาผู้บริหารหรือผู้นำใน องค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันและเติบโตได้ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการรับรู้และวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ มองข้อมูลที่ซับซ้อนในมุมมองที่กว้างขึ้น มี ทัศนคติเชื่อมโยงกับสังคมโลกที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีกระบวนการทำงานในลักษณะใหม่ เพื่อ

สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานในการบริหารได้ ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรภายในและเครือข่ายภายนอก เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่ท้าทาย (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการการพุทธศาสตร์ชาติ, 2561: 68)

เนื่องจากในสังคมที่ก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งเป็นปัจจัยในการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์การบริหารงาน เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร องค์กรที่มีทรัพยากรบุคคลมีความสามารถสูง มีคุณธรรม และมีจริยธรรม จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและนำองค์กรสู่ความสำเร็จ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำประเทศไทยสู่การเป็นประเทศพัฒนาในอนาคต ทำให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต และมีทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ทำให้เป็น Smart Citizen (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, 2563: 6-8)

การพัฒนาผู้นำเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสมาชิกในชุมชน เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังส่งเสริมคุณลักษณะและสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ที่ส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และมีกรอบการทำงานที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 11-13)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก เนื่องจากมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบในการบริหาร และเป็นผู้ดำเนินการในเวลาเดียวกัน การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องมีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 2) คุณลักษณะด้านผู้นำ 3) คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม 4) คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ 5) คุณลักษณะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน การมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา การเป็นผู้นำต้องมีความรู้ ความซื่อสัตย์ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ ความสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม พร้อมเปิดรับการเปลี่ยนแปลงในสังคม ที่จะช่วยให้สถานศึกษามีอนาคตสดใสและตอบสนองความต้องการของนักเรียนและสังคมอย่างเหมาะสม เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพในยุคประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลง (สุวิมล โพธิ์กลิ่น, 2560: 6-8)

ที่ผ่านมาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ไปทั่วโลก ส่งผลกระทบต่อด้านต่าง ๆ ของการบริหารประเทศ เช่น การเมืองและการปกครอง ภาวะเศรษฐกิจ สังคม และระบบการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาได้รับผลกระทบอย่างมาก ทำให้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการศึกษาในประเทศไทย มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ โดยเปลี่ยนจากการเรียนในห้องเรียนเป็นการเรียนผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ นอกจากนี้ ยังมีการปรับเปลี่ยนระยะเวลาของการปิด-เปิดภาคเรียนและวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้เข้ากับสถานการณ์และมีคุณภาพที่เหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563: 2-4)

จากสถานการณ์ที่ได้กล่าวถึงข้างต้นมีการเกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีและการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและเศรษฐกิจทั้งในและนอกองค์กร สถานการณ์ดังกล่าวถูกเรียกว่า "VUCA World" ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจและเตรียมพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์นี้ (ศศิมา สุขสว่าง, 2562: 450-457)

สังคม VUCA นั้นเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ดังนั้น การพัฒนาบุคคลในสภาวะกระแสโลกยุค VUCA สามารถช่วยแก้ไขปัญหและข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นได้ดังนี้ 1) Volatility (ความผันผวนและการเปลี่ยนแปลง) การพัฒนาบุคคลช่วยให้สามารถรับมือและปรับตัวได้เร็วเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงได้ ส่งเสริมให้เป็นผู้ที่ติดตามและรับรู้ข่าวสารอย่างต่อเนื่อง และพร้อมปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 2) Uncertainty (ความไม่แน่นอน) การพัฒนาคนจะช่วยให้คนมีความสามารถในการคิด มีสติปัญญา กล้าคิดและตัดสินใจในสภาวะที่มีความไม่แน่นอน ส่งผลให้มีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์และตัดสินใจบนความเสี่ยงได้ 3) Complexity (ความซับซ้อน) การพัฒนาคนช่วยให้เห็นความสำคัญในการใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อทำให้งานสะดวก คล่องตัวในสภาวะที่มีความซับซ้อน การเรียนรู้และปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและกระบวนการทางธุรกิจ 4) Ambiguity (ความคลุมเครือและความไม่ชัดเจน) การพัฒนาคนสามารถช่วยสร้างทักษะการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหที่มีความคลุมเครือและความไม่ชัดเจนในการสื่อสาร รวมถึงความสามารถในการทำงานร่วมกัน ช่วยให้คนสามารถเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Plook Teacher, 2019: ออนไลน์)

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พบว่า ผู้นำทางการศึกษาควรมีลักษณะและความสามารถเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1) มีความเป็นผู้ที่คล่องตัวในการเรียนรู้ 2) มี Mindset ในการทำงานที่มองโลกและมีทัศนคติที่ดีภายใต้ความเป็นจริง 3) มีความทันสมัยในการติดตามและเข้าทราบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 4) มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองความรู้ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 5) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม 6) มีความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว 7) มีความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและยอมรับในทีม 8) มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 9) มีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของวิกฤติต่าง ๆ ข้อค้นพบข้างต้นช่วยให้เข้าใจว่าผู้นำทางการศึกษาควรพัฒนาทักษะและลักษณะเหล่านี้เพื่อรับมือกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุค VUCA อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารการศึกษาอย่างมีคุณภาพและเหมาะสม (เจริญ ภูวจิตร, 2563: 10)

เนื่องจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นอย่างมากในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทายนี้อย่างเหมาะสมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ และจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดประกาศและนโยบายมุ่งเน้นให้เป็น "นครปฐมเขต 1 เป็นแห่งคุณภาพการวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา" ส่งเสริมการใช้งานวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานการณ์การศึกษา โดยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและความเชี่ยวชาญด้านภาษา ซึ่งประกอบด้วย 5 มิติคุณภาพ 5Q ได้แก่ นักเรียนคุณภาพ ผู้บริหารคุณภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาคุณภาพ ห้องเรียนคุณภาพ และสถานศึกษาคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2565: 1-6)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผลลัพธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาและสนใจศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เพื่อสะท้อนความคิด ความรู้สึก และความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน และนำผลที่ได้จากการศึกษาไปวางแผนการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน ดังนี้ 1) ความคล่องตัวในการเรียนรู้ 2) การมองโลกและมีทัศนคติที่ดี 3) ความทันสมัยติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง 4) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม 5) ความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว และ 6) ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 1,424 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 302 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 139 คน และครูจำนวน 163 คน และการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 10 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 121 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่ เมษายน 2566-ธันวาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตอบสองคู่ (Dual-response formal) มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) มาตรฐานให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 เก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยให้ผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนสแกน QR code เพื่อตอบแบบสอบถามและส่งคืนภายใน 30 วัน

3.3 รวบรวมข้อมูล โดยได้แบบสอบถามคืนกลับจำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

3.5 เก็บข้อมูลผ่านแบบสัมภาษณ์ โดยนำผลจากการประเมินจัดลำดับความต้องการจำเป็น ไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ

4.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

4.2 สถิติที่ใช้หาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ด้านดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (IOC : Index of Item Objective Congruence) สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204)

4.3 สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 วิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นใช้ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Priority Needs Index: PNI modified) (สุวิมล รุ่งพาณิชย์, 2550: 275-279)

การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ

4.5 ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In- depth Interview) มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบเนื้อหา (Content Analysis)

4.6 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 187คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 เป็น ครูผู้สอนจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 จบการศึกษาระดับปริญญาโท 171 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 และมีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00

2. ผลการศึกษาสภาพความเป็นจริงและสภาพที่คาดหวังภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต1 มีรายละเอียดตามตารางที่ 1 ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในโลกยุคพลิก	สภาพความเป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	Mean	Std. Deviation	แปลผล	Mean	Std. Deviation	แปลผล
1. ความคล่องตัวในการเรียนรู้	4.30	0.58	มาก	4.39	0.52	มาก
2. การมองโลกและมีทัศนคติที่ดี	4.31	0.57	มาก	4.38	0.53	มาก
3. ความทันสมัยติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.32	0.57	มาก	4.40	0.51	มาก
4. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	4.31	0.58	มาก	4.39	0.55	มาก
5. ความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว	4.32	0.56	มาก	4.38	0.54	มาก
6. ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.31	0.56	มาก	4.40	0.53	มาก

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในโลกยุคพลิก	สภาพความเป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	Mean	Std. Deviation	แปลผล	Mean	Std. Deviation	แปลผล
รวม (เฉลี่ย)	4.31	0.57	มาก	4.39	0.53	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพความเป็นจริงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อยคือ ความทันสมัยติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.32$, S.D.= 0.57) ความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว ($\bar{X}=4.32$, S.D.= 0.56) รองลงมา คือ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.31$, S.D.= 0.58) การมองโลกและมีทัศนคติที่ดี ($\bar{X}=4.31$, S.D.= 0.57) ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X}=4.31$, S.D.= 0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความคล่องตัวในการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 0.58)

สภาพที่คาดหวังภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อยคือ ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X}=4.40$, S.D.= 0.53) 3. ความทันสมัยติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.40$, S.D.= 0.51) รองลงมา คือ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.39$, S.D.= 0.55) ความคล่องตัวในการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.39$, S.D.= 0.52) ความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว ($\bar{X}=4.38$, S.D.= 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมองโลกและมีทัศนคติที่ดี ($\bar{X}=4.38$, S.D.= 0.53)

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีรายละเอียดตามตารางที่ 2 ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในโลกยุคพลิก	สภาพความเป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง			PNI	อันดับ
	Mean	Std. Deviation	แปลผล	Mean	Std. Deviation	แปลผล		
1. ความคล่องตัวในการเรียนรู้	4.3	0.58	มาก	4.39	0.52	มาก	0.021	1
2. การมองโลกและมีทัศนคติที่ดี	4.31	0.57	มาก	4.38	0.53	มาก	0.016	5
3. ความทันสมัยติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.32	0.57	มาก	4.40	0.51	มาก	0.018	4
4. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	4.31	0.58	มาก	4.39	0.55	มาก	0.018	3
5. ความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว	4.32	0.56	มาก	4.38	0.54	มาก	0.013	6
6. ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.31	0.56	มาก	4.40	0.53	มาก	0.019	2
รวม (เฉลี่ย)	4.31	0.57	มาก	4.39	0.53	มาก	0.018	

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เรียงตามลำดับความสำคัญด้วยดัชนี PNI modified พบว่า ความคล่องตัวในการเรียนรู้ (PNI modified =0.021) ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (PNI modified =0.019) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (PNI modified =0.018) ความทันสมัยติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (PNI modified

=0.018) การมองโลกและมีทัศนคติที่ดี (PNI modified= 0.16) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว (PNI modified =0.013)

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความคล่องตัวในการเรียนรู้ ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ความทันสมัยติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง การมองโลกและมีทัศนคติที่ดี และความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว ผู้วิจัยได้นำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันในแต่ละองค์ประกอบได้ ดังนี้

4.1 ความคล่องตัวในการเรียนรู้มี ผู้บริหารสถานศึกษาควรการเข้าร่วมหลักสูตรการอบรมและสัมมนาหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำ การสร้างทีมงานที่มีความหลากหลาย การสร้างภาคีเครือข่าย สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำ การใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการบริหาร และการสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นส่วนสำคัญของกิจกรรมและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในสถานศึกษาในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากมีผลต่อคุณภาพและความสำเร็จของการศึกษาในชุมชนและสังคมในระยะยาว

4.2 การมองโลกและมีทัศนคติที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาทักษะอารมณ์ให้ความเข้าใจในอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การพัฒนาทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารควรมีทักษะในการสื่อสารทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม การพัฒนาทักษะในการเรียนรู้และการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ให้แก่ตนเองและบุคลากร การพัฒนามุมมองที่กว้าง สามารถปรับตัวต่อการทำงานในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคม

4.3 ความทันสมัยติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเรียนรู้แบบต่อเนื่องเกี่ยวกับเทรนด์และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทางการศึกษา โดยใช้ทั้งแหล่งข้อมูลออนไลน์และการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาที่เกี่ยวข้อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้วัตรกรรมใหม่ๆ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กร การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสนับสนุนและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาภายในและภายนอก การส่งเสริมความเป็นผู้นำในองค์กร: การสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ในบทบาทผู้นำ

4.4 สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมโดยกำหนดเป้าหมายและบทบาทชัดเจน การพัฒนาทักษะในการทำงานเป็นทีม การสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจในระหว่างสมาชิกในทีม การสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมการให้และรับคำแนะนำผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน

4.5 ความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวกับทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น โดยการเข้าร่วมอบรม การอ่านหนังสือ การเข้าร่วมสัมมนา และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น เป็นตัวอย่างในการแสดงความยืดหยุ่นและการปรับตัวในการดำเนินงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร โดยการให้โอกาสในการอบรมให้มีความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลง การสร้างความยืดหยุ่นในการดำเนินงานของทีม การสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและสนับสนุนการแบ่งปันความคิดเห็นและแนวคิดใหม่ การตระหนักและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน

4.6 ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร สร้างมุมมองเห็นที่ร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ สร้างพื้นที่สำหรับการสนับสนุนและส่งเสริมการเข้าใจและการร่วมมือ: สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศความร่วมมือร่วมใจในกระบวนการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ สร้างกระบวนการเชื่อมโยงที่ชัดเจนระหว่างเป้าหมายทางยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์กับการดำเนินการที่แตกต่างออกไป สร้างการสนับสนุนในการปฏิบัติตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ สร้างกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของเป้าหมายและวิสัยทัศน์ และปรับปรุงการดำเนินการตามไปด้วยตนเอง สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาต่อเนื่อง สร้างความเข้าใจและความเชื่อมโยงในเรื่องของเป้าหมายและวิสัยทัศน์

ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมและสัมมนา การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี การฝึกวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การพัฒนาทักษะการสื่อสาร

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยมีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนแสดงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมออกมาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้ถึงการมีวิสัยทัศน์ มีทักษะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน การดำรงชีวิตเพื่อทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ผู้บริหารและทุกคนในองค์กรต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและพัฒนาตนเองให้สามารถรับมือกับการแข่งขันและเติบโตได้ในสภาวะการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการดำเนินงานตาม สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ (2561: 64-68) ในยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันและเติบโตได้ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรง และเตรียมพร้อมในการเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่ท้าทายและซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิมล โพธิ์กลิ่น และคณะ (2560: 6-8) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญและมีอิทธิพลมากที่สุดต่อคุณภาพและความสำเร็จในการบริหารการศึกษายุคการศึกษา 4.0 ซึ่งผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่

เกิดขึ้น เพื่อสร้างสถานศึกษาที่มีคุณภาพและเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมในยุคการศึกษาปัจจุบัน และเน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงศกร เพียรชนะ (2566: 138-140) พบว่า สภาพที่เป็นจริงในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ สันติ พิณรัตน์ และคณะ (2566: 70-82) พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยพิจารณาเรียงตามลำดับความสำคัญด้วยดัชนี PNI modified ของความต้องการจำเป็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม (PNI modified = 0.018) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความคล่องตัวในการเรียนรู้ ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ความทันสมัยติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง การมองโลกและมีทัศนคติที่ดี ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจริญ ภูวจิตร (2563:1-10) พบว่าผู้นำทางการศึกษาควรมีลักษณะและความสามารถต่อไปนี้เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1) ความเป็นผู้ที่คล่องตัวในการเรียนรู้ 2) มี Mindset ในการทำงานที่มองโลกและมีทัศนคติที่ดีภายใต้ความเป็นจริง 3) มีความทันสมัยในการติดตามและเข้าหาทราบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 4) มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองความรู้ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 5) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม 6) มีความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว 7) มีความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและยอมรับในทีม 8) มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 9) มีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของวิกฤติต่าง ๆ ข้อค้นพบข้างต้นช่วยให้เข้าใจว่าผู้นำทางการศึกษาควรพัฒนาทักษะและลักษณะเหล่านี้เพื่อรับมือกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุค VUCA อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารการศึกษาอย่างมีคุณภาพและเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และคณะ (2566: 16-23) ที่พบว่า สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World ได้แก่ 1) การแก้ปัญหาและการใช้กลยุทธ์ 2)การทำงานกับคน 3) ความฉลาดทางอารมณ์ 4) ภาวะผู้นำ 5) การดูแลตนเอง 6) การเรียนรู้และการพัฒนา 7) เทคโนโลยี 8)นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ 9) การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะและการวัดประเมินผลแบบองค์รวม และ 10) ทักษะภาษาต่างประเทศ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงศกร เพียรชนะ (2566: 177) พบว่า การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI modified) ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการตัดสินใจและความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมตามลำดับ สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ ภาณุเดช แสงลุน และคณะ (2565: 175-184) พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ผู้นำทางดิจิทัล ด้านความสามารถทาง ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางดิจิทัล และด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาทางดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องไปในทิศทาง

เดียวกันกับงานวิจัยของสันติ พิณรัตน์ และคณะ (2566: 77) พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น(PNI modified) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณาลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านความร่วมมือดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัลและด้านความรู้ดิจิทัลตามลำดับ

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน ได้ดังนี้ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การอบรมและสัมมนาหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี 4) ฝึกการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC 6) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และ 7) การพัฒนาทักษะการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์ (2560: 126-137) พบว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การสัมมนา การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษารณศึกษา และการศึกษาดูงาน ซึ่งสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ กฤติมา มะโนพรหม และคณะ (2563: 152-168) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานว่า มีวิธีการพัฒนา 5 วิธี ได้แก่ การใช้การฝึกอบรมและการเรียนรู้เชิงกระบวนการ การดำเนินกิจกรรมพัฒนาทักษะ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น การใช้การแสวงหาเทคนิคและความรู้จากภายนอก และการพัฒนาด้วยการแก้ไขปัญหาและโค้ช กิจกรรมการพัฒนา และ 6 กิจกรรม ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างทักษะ การอบรมและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การมีการศึกษาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ การทำงานกลุ่มและโครงการพัฒนา การสร้างและนำเสนอผลงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาและอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ จันทร และคณะ (2564: 1005-1008) พบว่า ในช่วงศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการความเสี่ยง การรับรู้และรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเสนอและการสื่อสารเพื่อก้าวสู่การค้นหา การวิเคราะห์ แยกแยะ การประยุกต์ใช้ และการแลกเปลี่ยนข้อมูล การบริหารสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติตามกฎหมายก็เป็นสิ่งสำคัญในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ ทักโลวา และคณะ (2564: 5) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และคณะ (2566: 16-28) ได้กล่าวว่าแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World ได้แก่ การสอนงานแบบตัวต่อตัวและให้ข้อเสนอแนะ การฝึกอบรมเรียนรู้การอยู่ร่วมกัน การฝึกอบรมทักษะการสื่อสาร การฝึกวางแผนสถานการณ์โดยใช้โครงเรื่องจากแนวโน้มในปัจจุบันและความไม่แน่นอนในอนาคต การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง การฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์ จำลองนวัตกรรมการให้รางวัล การมอบหมายงานให้ทำ การจัดหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำ การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สามารถนำมารวบรวมและสังเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคล่องตัวในการเรียนรู้ 2) การมองโลกและมีทัศนคติที่ดี 3) ความทันสมัยติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง 4) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม 5) ความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว และ 6) ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยสภาพความเป็นจริงและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก และผลจากการต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันทำให้เห็นว่า ความคล่องตัวในการเรียนรู้ ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม คือ 3 อันดับแรกที่ผู้บริหารและครูให้ความสนใจและคิดเห็นว่าผู้บริหารควรที่จะพัฒนา ต่อมา คือ ความทันสมัยติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง การมองโลกและมีทัศนคติที่ดี และความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัวตามลำดับ และมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันแต่ละองค์ประกอบดังนี้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมและสัมมนาหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำ การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี การฝึกวิเคราะห์วางแผนและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันมากก็จะส่งผลทำให้ผู้บริหารมีความพร้อมรับมือและสามารถนำองค์ความรู้ผ่านปัญหาและอุปสรรคต่างๆ พร้อมเดินทางสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย แม้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพความเป็นจริงและสภาพที่คาดหวังภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะจะทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ ความคล่องตัวในการเรียนรู้ ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ลำดับที่ 2 คือ ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ลำดับที่ 3 คือ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ลำดับที่ 4 คือ ความทันสมัยติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 5 คือ การมองโลกและมีทัศนคติที่ดี ลำดับสุดท้าย คือ ความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่าหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการและบริหารการศึกษาควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน อันจะเกิดประโยชน์ต่อระบบการศึกษาต่อไป

1.3 จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน จะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามองค์ประกอบ ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันได้ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคล่องตัวในการเรียนรู้ 2) การมองโลกและมีทัศนคติที่ดี 3) ความทันสมัยติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง 4) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม 5) ความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว 6) ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันและมีแนวทางการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมและสัมมนา การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี ผักการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การพัฒนาทักษะการสื่อสาร ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นมาก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในส่วนการวิจัยคุณภาพ ควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน

2.3 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลและนำมาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กมลวรรณ จันทร และคณะ. (2564). การบริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน ฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล The Educational Institute Administration in a VUCA World Digital Intelligence (DQ). **การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14**. 18/สิงหาคม/2564. 1005-1008. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2563). **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของรัฐบาลปัญหาข้อขัดแย้ง**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc2560-2561/PDF/8520st/5.บทที่%203.pdf สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน 2566.
- กฤติมา มะโนพรหม และคณะ. (2563 เมษายน 30). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**. 31(1): 152-168.
- เจริญ ภูวิจิตร. (2563). **ภาวะผู้นำทางการศึกษาโลกยุคผันผวน**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.
- ชุดิกายุจน์ ทักโลวา และคณะ. (2564). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/download/250934/171487/906808> สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2566.

- ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และคณะ. (2566 มีนาคม 13). สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก. 9(1): 16-28.
- รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก. คุุณิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ภานุเดช แสงลุน และคณะ. (2565 ธันวาคม 18). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 11(41): 175-184.
- วงศ์กร เพียรชนะ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2562). VUCA World ความท้าทายสำหรับผู้นำยุคใหม่. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.sasimasuk.com/16768188/vuca-world> สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน 2566.
- สันติ พิณรัตน์ และกุหลาบ ปุริสาร. (2566 กุมภาพันธ์ 28). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 13(1): 70-83.
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2560). การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีประสิทธิผล. พิมพ์ครั้งที่ 1. อุบลราชธานี: ยง สวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (25 พฤษภาคม 2563). แนวทางการจัดการเรียนการสอนทางในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. 1(1): 2-4.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (2565). นวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. นครปฐม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ในยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.)*. New York: Harper Collins Publishers. Pages: 202-204.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Plook Teacher. (2019). การส่งเสริมการศึกษาไทยเพื่อรับมือกับโลกยุค VUCA. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.trueplookpanya.com/education/content/76134> สืบค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2566.



ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน
ออนไลน์ของครู ในสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5
จังหวัดเชียงใหม่

The Relationship between Management Skills in the 21st-century and Online
Teaching and Learning Management Competencies of Teachers in
Phrapariyattitham Educational institutions, General Education Department,
Area 5, Chiang Mai Province

ณัฐศิษฐ์ ชนเสฏฐากุล¹ เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ² วีรพันธ์ ศิริฤทธิ์³

Nuttasit Tanasedtakul, Cherdsak Supasopon, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 2) ระดับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครู ของสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, มีค่า SD เท่ากับ 0.69) 2) ระดับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01, มีค่า SD เท่ากับ 0.63) และ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.864$, $P < .01$)

คำสำคัญ (Keywords) : ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21; สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู; สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม

Received: 2024-01-31 Revised: 2024-02-11 Accepted: 2024-02-11

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School , Chiangrai College. E-mail: nuttasid627@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: CherdsakSu@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail: Dr.W. siririth@gmail.com

Abstract

This research aimed to study: 1) the levels of management skills in the 21st-century; 2) the levels of online teaching and learning management competencies of teachers; and 3) the relationship between management skills in the 21st-century and online teaching and learning management competencies of teachers at Phrapariyattitham Educational institutions, General Education Department, Area 5, Chiang Mai province. The sample size used in this study consisted of administrators, teachers, and personnel under the Phrapariyattitham Educational Service Area Office. General Education Department, Area 5, Chiang Mai province, totally 175 persons. The tool used in this research was a questionnaire with a 5-level rating scale; the statistical instrumentals used in data analysis were: percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation.

The results showed the followings: 1) the overall level of management skills in the 21st-century was high, with an average of mean = 3.97 and standard deviation = 0.69 2); the overall level of online teaching and learning management competencies of teachers was high, with an average of mean = 4.01 and standard deviation = 0.63; and 3) there was a significant positive correlation between management skills in the 21st-century and online teaching and learning management competencies of teachers in Phrapariyattitham Educational Institutions, General Education Department, area 5, Chiang Mai province was high positive with statistic significant ($r = 0.864$, $p < 0.01$).

Keywords: management skills in the 21st-century; teachers' competencies in online teaching and learning; Phrapariyattitham Educational institutions.

บทนำ (Introduction)

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาและบทบาทการเป็นผู้นำของสถานศึกษานำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา เป็นบุคคลที่สำคัญต่อการจัดการศึกษา และมีความสัมพันธ์กับครู ทั้งในแง่ของการทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารควรมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 มีความพร้อมในด้านทักษะที่โดดเด่น คือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างมีประสิทธิภาพ (ณฐกร วรณวัฒน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2564: 128) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบแบบแผน มีการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ใช้กลยุทธ์และกระบวนการในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู และคุณภาพของผู้เรียน เพื่อให้มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และครูก็เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด ครูต้องมีการพัฒนาให้เข้ากับสถานการณ์และเหตุการณ์ต่างๆ ดังนั้น ครูควรมีสมรรถนะการจัดการ

เรียนการสอนที่ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ เป็นผู้มีนวัตกรรมการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการ และเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ผ่านมามีการจัดการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ไม่ให้มีการรวมตัวของนักเรียนที่มากจนเกินไป ที่อาจจะเสี่ยงต่อการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนจากในชั้นเรียนปกติมาเป็นการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ทำให้บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะ นักเรียน ครู และเจ้าหน้าที่ ต้องมีการตื่นตัวในการทำงาน และสามารถใช้เทคโนโลยีระบบออนไลน์มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน การส่งงานและการวัดผลประเมินผล ที่ผ่านสื่อออนไลน์ แอปพลิเคชันต่างๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้สามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น การจัดการเรียนการสอนใดๆ ต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหาของผู้สอนเป็นหลักสำคัญ อาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญของการจัดการเรียนการสอนที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการสอน การเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จากการศึกษาของ ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ (2561: 246) ซึ่งได้พัฒนาสมรรถนะผู้สอนออนไลน์ว่าประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ศาสตร์การสอน การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การแนะนำและช่วยเหลือผู้เรียน การประเมินผล และความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สมรรถนะผู้สอนออนไลน์จึงมีความสำคัญอย่างมากและมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ เตรียมความพร้อมผู้สอนออนไลน์เป็นสิ่งที่จำเป็นหรือการให้ผู้สอนได้มีประสบการณ์การเรียนออนไลน์ (ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ, 2561: 246)

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นหนึ่งในสามแผนกของการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พุทธศักราช 2562 เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาทั้งแผนกบาลีสันามหลวง และแผนกธรรมสันามหลวง ควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รัฐกำหนดให้มีขึ้น ตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป มุ่งเน้นให้พระภิกษุสามเณรเป็นศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนพระพุทธศาสนาได้อย่างถูกต้องถ่องแท้ปลูกฝังความศรัทธามั่นคงต่อพระพุทธศาสนา น้อมนำหลักธรรมและวินัยไปประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชีวิต เกิดปัญญา สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและช่วยเผยแผ่ปกป้อง รักษาพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง ส่งเสริมสันติสุข แก่สังคมไทย และสังคมโลก ถึงแม้จะอยู่ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดก็ตาม

ดังที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับ สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับของทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ใช้แนวคิดของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ ทักษะการสื่อสาร (Communication skill) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Skills in Organizational Management) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills) และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relation skill) และสมรรถนะสำหรับผู้สอนออนไลน์ ใช้แนวคิดของปราวินยา สุวรรณธัญโชติ (2561) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านศาสตร์การสอน สมรรถนะด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ออนไลน์ สมรรถนะด้านการแนะนำและช่วยเหลือผู้เรียน สมรรถนะด้านการประเมินผล และสมรรถนะด้านความรู้และทักษะทาง ICT

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 315 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากสูตรคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. 1970: 608) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 รูป/คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินการศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยปีการศึกษา 2565 (เมษายน 2565-ธันวาคม 2565)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และประเมินค่า (Rating) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ตอนที่ 2 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และตอนที่ 3 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขออนุญาตໃ้ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการ สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารและครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่านระบบออนไลน์ในช่วงเวลาที่กำหนด โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถามประมาณ 4 เดือน

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวม ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ครอบคลุมจำนวน 175 ชุด (ร้อยละ 100)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อความถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับ สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับ สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ ดังนี้

1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย (ร้อยละ 80.00) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 71.42) และ มีตำแหน่งเป็นครู (ร้อยละ 82.90)

2. ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาจากภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.69) และ เมื่อพิจารณาจากรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=0.81) รองลงมา คือ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=0.76) ทักษะการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=0.68) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ($\bar{X} = 3.94$, S.D.=0.74) และข้อที่น้อยที่สุด คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=0.74) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1 ทักษะการสื่อสาร	3.95	0.68	มาก
2 ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	3.94	0.74	มาก
3 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	3.90	0.74	มาก
4 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.01	0.76	มาก
5 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.06	0.81	มาก
รวม	3.97	0.69	มาก

3. ระดับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษา สังกัดเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาจากภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=0.63) และ เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สมรรถนะด้านการแนะนำและช่วยเหลือผู้เรียน ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=0.66) รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนออนไลน์ ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=0.66) และสมรรถนะด้านความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=0.75) สมรรถนะด้านศาสตร์การสอน ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.64) และข้อที่น้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านการวัดผลและประเมินผล ($\bar{X} = 3.96$, S.D.=0.66) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1 สมรรถนะด้านศาสตร์การสอน	3.98	0.64	มาก
2 สมรรถนะด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนออนไลน์	4.02	0.66	มาก
3 สมรรถนะด้านการแนะนำและช่วยเหลือผู้เรียน	4.06	0.66	มาก
4 สมรรถนะด้านการวัดผลและประเมินผล	3.96	0.66	มาก
5 สมรรถนะด้านความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.02	0.75	มาก
รวม	4.01	0.63	มาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับ สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.864$, $p\text{-value} = 0.000$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ($r = 0.821$) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ($r = 0.818$) ทักษะการสื่อสาร ($r = 0.816$) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($r = 0.803$) และ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ($r = 0.728$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับ สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1 ทักษะการสื่อสาร	0.816	.000	สัมพันธ์สูงมาก
2 ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	0.821	.000	สัมพันธ์สูงมาก
3 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	0.818	.000	สัมพันธ์สูงมาก
4 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	0.728	.000	สัมพันธ์สูง
5 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	0.803	.000	สัมพันธ์สูงมาก
ระดับความสัมพันธ์โดยรวม	0.864	0.000	สัมพันธ์สูงมาก

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์การ และ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูบุคลากร สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ มีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับด้านการบริหารสถานศึกษาและมีทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลร่วมกันได้อย่างดี แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ยอมรับความแตกต่างทางพฤติกรรมและวัฒนธรรม การสร้างแรงจูงใจและให้เกียรติกับผู้ที่บังคับบัญชา มองโลกในแง่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561: 86) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร รอดไพบูลย์ (2565 : 87) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล แก้วอุทัย (2563: 9) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามทัศนะของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564: 96) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารงานในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล วัฒนาชัยมงคล (2565: 107) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ของสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ต้องมีการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ทั้งแผนการสอน ที่มีการปรับเปลี่ยน มาตรการที่ออกมาในช่วงนั้น การจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนเป็นรูปแบบออนไลน์ และการปรับปรุงดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ครูบุคลากร ของสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ต้องเข้าใจและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนออนไลน์ และวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับงานของ ศุภมาส ชุมแก้ว และคณะ (2564: 5) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการสอนออนไลน์ของครู คือ “สมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลง

ได้ พัฒนาได้ ด้วยการนำเอาความรู้และทักษะที่มีมาปรับใช้ในการใช้ชีวิตประจำวันหรือการทำงานหรือเพื่อแก้ปัญหาหรือจัดการสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และเมื่อพิจารณาในบริบทของการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะการสอนของครูที่เป็นตัวสะท้อนผ่านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนั้น จะพบว่า ครูที่มีสมรรถนะที่ดีในการสอนจะนำเอาความรู้ เทคนิควิธีการสอน ประยุกต์ใช้กิจกรรมหรือสื่อต่างๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี” สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราวีณยา สุวรรณัญโชติ (2561: 248) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ : การแสดงตน และสนับสนุนผู้เรียน พบว่า สมรรถนะผู้สอนออนไลน์มีความสำคัญมาก สมรรถนะด้านความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญมากที่สุด และด้านการประเมินผล เป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ สิริรัตนจิตต์ และณัฏฐ์ เหมมันต์ (2560: 30) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า สมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินผลการเรียน การสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ ด้านการนำผลประเมินมาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุรีพร มุลณี (2565: 74) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก สร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน จัดประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับนักเรียน จัดกิจกรรมที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลและมีการวัดผลประเมินอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา นนทชิต และคณะ (2565: 65) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี พบว่า การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ภาพรวมมีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของการเรียนออนไลน์อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะผู้เรียนมีความรู้และประสบการณ์ใหม่เพิ่มขึ้น และประสิทธิผลของการเรียนออนไลน์อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะผู้เรียนมีทักษะทางปัญญาและมีทักษะพิสัย

3. ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ของสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องมีความรู้ในทักษะการบริหารศึกษา ในทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความยืดหยุ่นเข้าใจความแตกต่างระหว่างพฤติกรรม และวัฒนธรรม ผู้บริหารมีทักษะการบริหารที่สามารถไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม และเชื่อมโยงข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ เข้าใจบริบทการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสามารถแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ตลอดเวลา มีการแนะนำการใช้สื่อการสอน เทคนิคการถ่ายทอด การบริหารจัดการรายวิชา หลักสูตรการเรียนการสอนได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยธวัช สุริกร (2564: 103) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัญจวน คำมูล (2566: 207) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้ครบทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะด้านมนุษย

ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านความคิดรวบยอด สามารถมีการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบาย และทิศทางของสถานศึกษาชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ทองดี (2564: 88) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับสูง นั่นคือ การที่ผู้บริหารมีทักษะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับสูง จะมีแนวโน้มที่ทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สูงขึ้นด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ เพชรมาศ และคณะ (2565: 1107) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับมาก นั่นคือความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทำให้การดำเนินงานของครูราบรื่นและมีระบบ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิพงษ์ เจริญศิริ และคณะ (2565: 103) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการใช้ทักษะในการบริหารงานโดยการส่งเสริมและให้โอกาสผู้ร่วมงานให้มีบทบาทเป็นผู้นำเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งผู้บริหารงานโดยส่งเสริมให้บุคลากรมีการนำเสนอความคิดในการทำงานทำให้มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ จากการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ มีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ครบทั้ง 5 ด้านทักษะ คือ ทักษะการสื่อสาร (Communication skill) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Skills in Organizational Management) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills) และ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relation skill)
2. สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ มีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ครบทั้ง 5 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านศาสตร์การสอน สมรรถนะด้านการจัดกิจกรรมการเรียนออนไลน์ สมรรถนะด้านการแนะนำและช่วยเหลือผู้เรียน สมรรถนะด้านการประเมินผล และสมรรถนะด้านความรู้และทักษะทาง ICT
3. ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ควรจัดโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพ ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ให้ครบทั้ง 5 ทักษะ และควรมีการเน้นในทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ให้มากกว่าทักษะในด้านอื่นๆ
 - 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ควรพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู และควรมีการเน้นในสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านศาสตร์การสอน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในครั้งต่อไปเมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนแบบปกติได้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป
 - 1.3 สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลสูงชัน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครูที่สูงชันไปด้วย
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ และเขตอื่นๆ
 - 2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครูในสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ และเขตอื่นๆ
 - 2.3 ควรศึกษาถึงทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ในสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ และเขตอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อให้อบรมสนองกับการศึกษาระดับการปริญญ
ขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจนา ทองดี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผล
ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- จตุพร มุลณี. (2565). ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชัยวัช สุริกร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.

- ณัฐกร วรรณวัฒน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564 กุมภาพันธ์ 20) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร. วารสาร Roi Kaensarn Academi. 6(2): 126-138.
- ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. การค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธีรพงษ์ เจริญศิริ มิตภาณี พุ่มกล่อม และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2565 มกราคม-เมษายน 30). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. 6(1): 102-116.
- นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราวินยา สุวรรณณัฐโชติ. (2561 พฤษภาคม-สิงหาคม 1). สมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ : การแสดงตนและสนับสนุนผู้เรียน. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 12(2): 244-256.
- พรพิมล แก้วอุทัย. (2563). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามทัศนะของครู วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัญจวน คำมูล. (2566 มกราคม-เมษายน 30) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 9(1): 197-210.
- วัฒนา นนทชิต และคณะ. (2565 มกราคม-มีนาคม 31). ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี. วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์. 5(1): 64-82.
- ศุภมาส ชุมแก้ว สุธัญเทพ สุขแก้ว และปัญญา ธีระวิทยเลิศ. (2564 กรกฎาคม-ธันวาคม 25). สมรรถนะการสอนออนไลน์ของครู : มุมมองความท้าทายในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. วารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์. 2(2): 1-13.

- อดิภาณุจน์ ศรีสังข์. (2564). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์ และนธิ เหมมันต์. (2560 มิถุนายน 22). สมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8 22 มิถุนายน 2560 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. 30-38.
- อมรรัตน์ เพชรมาศ สุดารัตน์ สารสว่าง และสุชาดา นันทะไชย. (2565 พฤษภาคม-สิงหาคม 31). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 7(2): 1097-1110.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): pp. 607-610.



การศึกษาบทบาทการดำเนินการกระบวนการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของ
คณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ
Performance of Sub-committee on Elimination of
Discrimination against Persons with Disabilities (SEDPD)

สุนทร สุขชา¹ ศิริรินทร์รัตน์ กาญจนกฤษ²
Suntorn Sukcha, Sirinrat Kanjanakunja

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทในการดำเนินการกระบวนการยุติธรรมของคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน และนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative methods) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทในการดำเนินการกระบวนการยุติธรรมของการดำเนินการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ได้แก่ (1) บทบาทในการวินิจฉัยปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ (2) บทบาทในการเตรียมคำวินิจฉัยและเสนอความคิดเห็นต่อคณะกรรมการ (3) บทบาทในการกำหนดแบบคำร้อง (4) บทบาทในการไกล่เกลี่ยหรือมอบหมายอนุกรรมการดำเนินการไกล่เกลี่ย (5) บทบาทในการจัดทำรายงานและผลการดำเนินงานประจำปี และ (6) บทบาทในการดำเนินการอื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย 2) ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ (1) ปัญหาการบริหารจัดการและความล่าช้าในการดำเนินงาน (2) ปัญหาเชิงโครงสร้างของคณะกรรมการ ฯ (3) ปัญหาการขาดการส่งเสริมการรับรู้และความเข้าใจต่อสิทธิที่พึงมีพึงได้ของคนพิการและ (4) ปัญหาด้านงบประมาณ 3) แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ได้แก่ (1) แนวทางการเพิ่มการประชาสัมพันธ์ (2) แนวทางการพัฒนาบุคลากรและจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ทางกฎหมาย และ (3) แนวทางในการเพิ่มความรู้ทางกฎหมายให้แก่คนพิการ

คำสำคัญ (Keywords) : คนพิการ; การเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ; สิทธิคนพิการ

Received: 2023-10-10 Revised: 2024-02-11 Accepted: 2024-02-13

¹ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคมภาควิชานโยบายสังคม การพัฒนาสังคม และการพัฒนาชุมชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. Master of Arts Programme In Social Policy Department of Social Policy, Social Development and Community Development Faculty of Social Administration Thammasat University. E-mail: sunthon357@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. Advisor, Department of Social Work, Social Development and Community Development Faculty of Social Administration Thammasat University. E-mail: poontu@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were to study the implications of problems and obstacles in operations and to seek the ways for improving the implementation of eliminating discrimination against persons with disabilities. This was done through the Sub-Committee on Eliminating Unfair Discrimination against Persons with Disabilities, aiming for maximum efficiency, flexibility, and comprehensive protection of the rights of persons with disabilities. The research utilized a qualitative research method. The research used semi-structured in-depth interviews as its primary method.

The results of this research consisted of 1) roles in the implementation of the judicial process for the Elimination of Discrimination against Persons with Disabilities by the Sub-Committee on Eliminating Unfair Discrimination against Persons with Disabilities; namely (1) the role of diagnosing discrimination problems that unfairly affected persons with disabilities, (2) the role in preparing rulings and presenting opinions to the committee, (3) the role in formulating petitions, (4) the role in mediation or assigning a sub-committee to mediate, (5) the role in preparing annual reports and reporting operational outcomes, and (6) the role in performing other tasks as assigned by the board of committee. Next, 2) problems and obstacles consisted of (1) management issues and operational delays, (2) structural problems within the sub-committee, (3) the lack of sufficient promotion of awareness and understanding of the rights of persons with disabilities, and (4) budgetary constraints. Finally, 3) efforts for eliminating discrimination against persons with disabilities consisted of (1) guidelines for enhancing public awareness, (2) guidelines for personnel development and provision of legal knowledge to personnel, and (3) guidelines for enhancing the legal knowledge of persons with disabilities.

Keywords: persons with disabled; discrimination against persons with disabilities;
rights persons with disabilities

บทนำ (Introduction)

คนพิการถือเป็นส่วนหนึ่งในสังคมที่จะต้องให้ความสำคัญโดยเฉพาะในการให้ความช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตได้โดยอิสระเท่าเทียมกับคนทั่วไป แม้ว่าประเทศไทยมีกฎหมายที่ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิคนพิการหลายฉบับแต่ในทางปฏิบัติ พบว่า ยังมีปัญหาและอุปสรรคที่ยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพที่แท้จริง ยังมีคนพิการจำนวนหนึ่งที่ยังเข้าไม่ถึงสิทธิสวัสดิการของคนพิการ ดังข้อมูลการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาของ อีราพร ดาวเจริญ (2559: บทคัดย่อ) ในเรื่อง การเข้าถึงสวัสดิการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าถึงสวัสดิการสังคมรวมถึงยังไม่สามารถใช้ประโยชน์จากสิทธิคนพิการตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 นอกจากนี้ การป้องกันไม่给人พิการถูกเลือกปฏิบัตินั้นมีความสำคัญเช่นกัน จึงมีการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ในมาตรา 4, 27 (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ

ชีวิตคนพิการ, 2556) ในมาตรา 15-17 และระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ.2556 (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2556) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 กำหนดให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และสามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อคุ้มครองคนพิการได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

คณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการมีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยปัญหาการเลือกปฏิบัติและเสนอความคิดเห็นต่อคณะกรรมการในการกำหนดแบบคำร้องขอ ดำเนินการไกล่เกลี่ยหรือมอบหมายอนุกรรมการดำเนินการไกล่เกลี่ยก่อนมีการวินิจฉัยการร้องขอจัดทำรายงานสถานการณ์ เพื่อนำเรื่องที่วินิจฉัยที่มีผลกระทบกระเทือนสาระสำคัญแห่งสิทธิของคนพิการอย่างกว้างขวางให้เสนอคณะกรรมการวินิจฉัยต่อไป ขอบเขตบทบาทในการดำเนินกระบวนการยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการในการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ แต่กระนั้นมาตรการหรือการดำเนินการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพที่แท้จริง จากข้างต้นผู้วิจัยพบว่า เมื่อได้ดำเนินการยื่นกรณีการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการไปยังคณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ กระบวนการในการพิจารณามีความซับซ้อน และล่าช้า ซึ่งไม่สามารถที่จะระงับความเดือดร้อนให้ผู้เสียหายได้อย่างสะดวกรวดเร็วและเป็นธรรม (ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐานการไกล่เกลี่ย การวินิจฉัย และค่าตอบแทนของคณะอนุกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ยเกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ, 2556) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาบทบาทในการดำเนินกระบวนการยุติธรรมของการดำเนินการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของคณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เพื่อตระหนักถึงสถานการณ์ของคนพิการในการเลือกปฏิบัติ และเห็นว่าสิ่งที่จะช่วยให้คนพิการปลอดภัยจากการถูกเลือกปฏิบัติ นอกจากการส่งเสริมให้คนในสังคมตระหนักรู้ถึงการกระทำที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ และเพื่อให้คนพิการที่ได้มีโอกาสศึกษากระบวนการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการจากการวิจัยครั้งนี้ได้เข้าใจ และสามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในขั้นตอนปฏิบัติในการยื่นเรื่องร้องเรียนเข้าสู่การดำเนินการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ อีกประการหนึ่งที่สำคัญคือ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนามาตรการหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการทั้งในเชิงนโยบายและในทางกฎหมายเพื่อให้การบังคับใช้ในทางปฏิบัติมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาบทบาทในการดำเนินกระบวนการยุติธรรมของการดำเนินการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของคณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานกระบวนการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของคณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ
3. เพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของคณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด มีความคล่องตัว และสามารถคุ้มครองสิทธิของคนพิการได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการไทย และการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ ประกอบด้วย บทบาทในการดำเนินกระบวนการยุติธรรมของการดำเนินการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ด้านบทบาทตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย บทบาทกระบวนการดำเนินงาน และบทบาทตามตำแหน่งโครงสร้างองค์กร ปัญหาและอุปสรรคด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ด้านกระบวนการดำเนินงานและด้านโครงสร้างองค์กร และแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการจัดการเลือกปฏิบัติ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาบุคลากรและจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ทางกฎหมาย และด้านการเพิ่มความรู้ทางกฎหมายให้แก่คนพิการ

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มที่ 1 คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการที่เคยมีประสบการณ์ในการยื่นเรื่องร้องเรียนเข้าสู่การดำเนินการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 10 คน

กลุ่มที่ 2 บุคคลที่ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการทั้งในอดีตและปัจจุบัน ประกอบด้วย ประธาน 1 คน และอนุกรรมการ/เลขานุการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ 4 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านคนพิการจำนวน 7 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาจากบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ และคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการที่เคยมีประสบการณ์ในการยื่นเรื่องร้องเรียนเข้าสู่การดำเนินการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม ปีพ.ศ. 2564 ถึง มิถุนายน ปี พ.ศ. 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้าง โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบ In-depth Interview หนึ่งต่อหนึ่ง โดยคำถามจะแบ่งออกเป็นแบบสัมภาษณ์จำนวน 2 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 สำหรับคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการที่เคยมีประสบการณ์ในการยื่นเรื่องร้องเรียนเข้าสู่กลไกการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน และชุดที่ 2 สำหรับกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ จำนวน 5 คน และกลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านคนพิการจำนวน 7 คน รวมกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มที่ 2 ทั้งหมด 12 คน ในการสัมภาษณ์เชิงลึกแต่ละคนใช้เวลาในการสัมภาษณ์ 1 ชั่วโมง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ผ่านการขอจริยธรรมในคนเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2565 โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์เลขหนังสือรับรองเลขที่ 009/2565

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ (1) ข้อมูลปฐมภูมิ คือ การเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และ (2) ข้อมูลทุติยภูมิ คือ การเก็บข้อมูลจากการค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ.2556 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความเสมอภาคทางโอกาสแก่คนพิการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากข้อมูลมาจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) เพื่อให้ข้อมูลเป็นระบบและใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ในการแสดงผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยการวิเคราะห์จากข้อมูลที่สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็นไว้

ผลการวิจัย (Research Results)

1. บทบาทในการดำเนินกระบวนการยุติธรรมของการดำเนินการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

1.1 บทบาทตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

บทบาทในการดำเนินกระบวนการยุติธรรมของกลไกการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการซึ่งเป็นคณะกรรมการฯ ที่แต่งตั้งตามกฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามคำสั่งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ที่ 5/2557 ในการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 16 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 พบว่า อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการมีดังนี้ 1.วินิจฉัยปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามที่มีการร้องขอแทนคณะกรรมการตามมาตรา 6 (5) 2.เตรียมคำวินิจฉัยและเสนอความคิดเห็นต่อคณะกรรมการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการทั้งทางด้านการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการหรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใด 3.กำหนดแบบคำร้องขอ แบบสอบข้อเท็จจริง สัญญาประณัติประณอม และกำหนดวิธีปฏิบัติอื่นใดเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบนี้ 4.ไกล่เกลี่ยหรือมอบหมายอนุกรรมการดำเนินการไกล่เกลี่ยก่อนมีการวินิจฉัยการร้องขอ รวมทั้งไกล่เกลี่ยกรณีดำเนินการในระดับหน่วยงานหรือจังหวัดแล้ว แต่ไม่สำเร็จและอาจมอบหมายให้ผู้ไกล่เกลี่ยปฏิบัติหน้าที่แทนก็ได้ 5.จัดทำรายงานสถานการณ์การเลือกปฏิบัติและผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการอย่างน้อยปีละครั้ง และ 6.ดำเนินการอื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

1.2 บทบาทกระบวนการดำเนินงาน

บทบาทในการดำเนินกระบวนการยุติธรรมของคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการพบว่า มีบทบาทตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการมีดังนี้ (1) วินิจฉัยปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามที่มีการร้องขอแทน

คณะกรรมการตามมาตรา 6 (5) (2) เตรียมคำวินิจฉัยและเสนอความคิดเห็นต่อคณะกรรมการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการทั้งทางด้านการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการหรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใด (3) กำหนดแบบคำร้องขอ แบบสอบข้อเท็จจริง สัญญาประนีประนอม และกำหนดวิธีปฏิบัติอื่นใดเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบนี้ (4) โกล่เกลี่ยหรือมอบหมายอนุกรรมการดำเนินการไกล่เกลี่ยก่อนมีการวินิจฉัยการร้องขอ รวมทั้งไกล่เกลี่ยกรณีดำเนินการในระดับหน่วยงานหรือจังหวัดแล้ว แต่ไม่สำเร็จและอาจมอบหมายให้ผู้ไกล่เกลี่ยปฏิบัติหน้าที่แทนก็ได้ (5) จัดทำรายงานสถานการณ์การเลือกปฏิบัติและผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการอย่างน้อยปีละครั้ง และ (6) ดำเนินการอื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

1.3 บทบาทตามตำแหน่งโครงสร้างองค์กร

เนืองด้วยโครงสร้างของคณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการจะประกอบด้วย ประธานอนุกรรมการ เลขานุการ คณะอนุกรรมการ และข้าราชการในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีการแสดงบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายในคณะอนุกรรมการฯ

การแสดงบทบาทตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การดำเนินงาน และตามตำแหน่งโครงสร้างองค์กร ดังข้อมูลตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงบทบาทและข้อสรุปการแสดงบทบาทของคณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

บทบาท	การแสดงบทบาท	ผู้รับผิดชอบหลัก
1) บทบาทในการวินิจฉัยปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ	การพิจารณาจะมีการตีความการกระทำที่เทียบเคียงการปฏิบัติต่อคนปกติและการปฏิบัติต่อคนพิการ หากพบว่าเรื่องร้องเรียนเข้าข่ายการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการก็จะนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการในขั้นต่อไปใช้กรอบการพิจารณาตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ในมาตรา 15	ประธานและคณะอนุกรรมการ ฯ
2) บทบาทในการเตรียมคำวินิจฉัยและเสนอความคิดเห็นต่อคณะกรรมการ	เตรียมข้อมูลประกอบคำวินิจฉัยการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการหรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใด เพื่อเสนอความคิดเห็นที่มีต่อเรื่องร้องเรียนนั้นๆ และพิจารณาข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อคณะกรรมการฯ เพื่อประชุมและวินิจฉัยปัญหา	ฝ่ายเลขานุการ คณะอนุกรรมการ ฯ
3) บทบาทในการกำหนดแบบคำร้องขอ แบบสอบข้อเท็จจริง	การดำเนินการทางด้านเอกสาร แบบคำร้องขอ แบบสอบ แบบสอบข้อเท็จจริง สัญญาประนีประนอม และข้อเท็จจริง สัญญา ฯ กำหนดวิธีปฏิบัติจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของ	ฝ่ายเลขานุการ คณะอนุกรรมการ ฯ

บทบาท	การแสดงบทบาท	ผู้รับผิดชอบหลัก
ประนี ประนอม และ ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพกำหนดวิธีปฏิบัติ	ชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฯ พ.ศ. 2556	
4) บทบาทในการไกล่เกลี่ยหรือมอบหมาย ภาระงานการไกล่เกลี่ยเป็นกระบวนการยุติธรรมหรือกระบวนการดำเนินการเองตามกระบวนการที่ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฯ ข้อ 24 – 36		ประธานและคณะอนุกรรมการ ฯ
5) บทบาทในการจัดทำ รายงานสถานการณ์การ เป็นรูปแบบคำวินิจฉัย และจัดทำรายงาน เลือกรูปแบบและผลการ สถานการณ์การเลือกรูปแบบและผลการดำเนินงานประจำปี	สรุปเป็นบันทึกข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้น โดยจัดทำ รายงานสถานการณ์การ เป็นรูปแบบคำวินิจฉัย และจัดทำรายงาน เลือกรูปแบบและผลการ สถานการณ์การเลือกรูปแบบและผลการดำเนินงานประจำปี ประจำปีต่อคณะอนุกรรมการ ฯ	ฝ่ายเลขานุการ คณะอนุกรรมการ ฯ
6) บทบาทในการ ดำเนินการอื่น ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือการเลือก ดำเนินการอื่น ตามที่ ปฏิบัติต่อคนพิการโดยไม่เป็นธรรม ในปัจจุบันยัง คณะกรรมการมอบหมาย ไม่มีการมอบหมายให้ดำเนินการอื่น		ประธานและคณะอนุกรรมการ ฯ
ประธานคณะ อนุกรรมการ ฯ		

2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานกระบวนการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของ คณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และจำแนกเป็นประเด็น ได้แก่ 1) ปัญหาการบริหารจัดการและความล่าช้า ในการดำเนินงาน พบว่า คณะอนุกรรมการ ฯ มีการจัดประชุมร่วมกันเพื่อพิจารณาข้อเรียกร้องที่มีการส่งเรื่อง มาถึงคณะอนุกรรมการ ฯ ไม่สม่ำเสมอเท่าที่ควร จึงทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่องและการพิจารณาข้อ เรียกร้องมีความล่าช้า ทำให้หลายกรณีที่มีข้อร้องเรียนเข้ามาไม่สามารถติดต่อคู่กรณีได้แล้ว 2) ปัญหาเชิง โครงสร้างของคณะอนุกรรมการ ฯ พบว่า ปัญหาในเชิงโครงสร้างของคณะอนุกรรมการ ฯ ที่ไม่ได้มีการกำหนด โครงสร้างและจำนวนคณะอนุกรรมการ ฯ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน และเกิดปัญหาการ ขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านกฎหมายคนพิการเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่สำคัญในการดำเนินงานของ คณะอนุกรรมการ ฯ 3) ปัญหาการขาดการส่งเสริมการรับรู้และความเข้าใจต่อสิทธิที่พึงมีพึงได้ของคนพิการ พบว่า ยังไม่มีการส่งเสริมและกำหนดให้เป็นบทบาทอย่างหนึ่งในการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ ฯ และ 4) ปัญหาด้านงบประมาณ พบว่า คณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการเป็น หน่วยงานที่อยู่ภายใต้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ดังนั้น จึงต้องรองบประมาณจัดสรรจากทางภาครัฐ โดยคณะอนุกรรมการ ฯ ได้รับงบประมาณประจำปีจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการ ดำเนินงาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอและได้รับงบล่าช้า

3. แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของ คณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ สามารถจำแนกประเด็นได้ ดังต่อไปนี้

1) แนวทางการเพิ่มการประชาสัมพันธ์ พบว่า จากผลการศึกษาในเรื่องการประชาสัมพันธ์จะเห็นได้ว่า คณะอนุกรรมการ ฯ ยังไม่เป็นที่รู้จักเท่าที่ควร ซึ่งอ้างอิงได้จากจำนวนเรื่องร้องเรียนยังมีจำนวนน้อย และยังมีช่องทางในการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จัก 2) แนวทางการพัฒนาบุคลากรและจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ทางกฎหมาย พบว่า คณะอนุกรรมการ ฯ ควรจัดเพิ่มบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมายหรือมีตัวแทนนักกฎหมายที่เป็นคนพิการเข้ามาร่วมพิจารณาข้อวินิจฉัยซึ่งจะช่วยให้การประชุมวินิจฉัยร่วมกันนั้นมีความเข้าใจในบริบทของคนพิการมากยิ่งขึ้น และเพิ่มทักษะความรู้ของฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการ ฯ ที่เป็นผู้ทำหน้าที่ในการรับเรื่องร้องเรียนให้มีความรู้พื้นฐานทางด้านกฎหมายเพื่อให้การดำเนินงานในการรับเรื่องร้องเรียนและวินิจฉัยเรื่องร้องเรียนที่เข้ามาในเบื้องต้นได้ และ 3) แนวทางในการเพิ่มความรู้ทางกฎหมายให้แก่คนพิการ พบว่า คนพิการไม่ทราบถึงข้อกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิจากการถูกเอารัดเอาเปรียบรวมทั้งการถูกเลือกปฏิบัติ จึงไม่ได้ส่งเรื่องร้องเรียนสิทธิเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยหรือกระบวนการทางด้านกฎหมาย ซึ่งคณะอนุกรรมการฯ จัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีอำนาจหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบในการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการโดยตรงจึงควรเป็นหน่วยงานที่ให้ความรู้เบื้องต้นแก่คนพิการเพื่อให้คนพิการสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ ในกรณีที่คนพิการถูกเลือกปฏิบัติจะทราบข้อมูลเบื้องต้นในการปกป้องสิทธิและสามารถส่งข้อมูลเรื่องร้องเรียนเข้ามายังคณะอนุกรรมการฯ ได้ทันที และคณะอนุกรรมการฯ สามารถเข้ามาช่วยเหลือได้ ตลอดจนการแนะนำให้ความรู้ในเรื่องการร้องเรียนเพื่อให้คนพิการมีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการจัดการปัญหาหากถูกเลือกปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยการให้ความรู้สามารถจัดเป็นโครงการอบรมหรือจัดทำสื่อคู่มือเพื่อเผยแพร่ให้กับคนพิการได้รับทราบข้อมูลทั้งด้านกฎหมายและการดำเนินการปกป้องสิทธิของตนเองได้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. อภิปรายบทบาทในการดำเนินกระบวนการยุติธรรมของการดำเนินการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของคณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

คณะอนุกรรมการฯ มีบทบาทตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ซึ่งเป็นคณะอนุกรรมการฯ ที่แต่งตั้งตามกฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามคำสั่งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ที่ 5/2557 ในการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 16 วรคสาม แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 ซึ่งเป็นการแสดงบทบาทตาม อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่ถูกกำหนดขึ้น มีความสอดคล้องกับ แนวคิดและทฤษฎีของ Finnegan (1975, อ้างถึงใน ดร.ณิ กุลวงศ์, 2549: 39-40) ได้ให้คำจำกัดความของบทบาทไว้ในพจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster's Dictionary) ไว้ว่าหน้าที่ซึ่งความหมายของหน้าที่ก็คือ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรืออีกนัยหนึ่งคือ ตามลักษณะงานที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ คณะอนุกรรมการยังมีการดำเนินบทบาทตามกระบวนการดำเนินงาน พบว่า การพิจารณากำหนดเป็นขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้มีการพิจารณาจากขั้นตอนการดำเนินงานเป็นหลักโดยอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้มี 6 ข้อ และมีการมีบทบาทตามตำแหน่งโครงสร้างองค์กรเป็นส่วนที่กำหนดว่าบุคคลใดจะทำหน้าที่รับผิดชอบในกระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินงานใด เนื่องจากโครงสร้างของคณะอนุกรรมการฯ จะประกอบด้วย ประธานอนุกรรมการ เลขานุการ คณะอนุกรรมการ และข้าราชการในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่ได้รับมอบหมายเลขานุการ ซึ่งแต่ละตำแหน่งได้มีบทบาทของตนเองตามเป็นบทบาทที่

แสดงออกมาตามตำแหน่ง โครงสร้างองค์กร โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Levingon (1964, อ้างถึงในกฤตศิลป์ อินทชัย, 2551: 8) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละบุคคลที่สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคมหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แนวทางที่บุคคลพึงกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

2. อภิปรายปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานกระบวนการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

2.1 ปัญหาการบริหารจัดการและความล่าช้าในการดำเนินงานกระบวนการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ เนื่องจากคณะกรรมการฯ มีการจัดประชุมร่วมกันเพื่อพิจารณาข้อเรียกร้องที่มีการส่งเรื่องมาถึงคณะกรรมการฯ ไม่สม่ำเสมอเท่าที่ควรจึงทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่องและการพิจารณาข้อเรียกร้องมีความล่าช้า และจำนวนบุคลากรของคณะกรรมการฯ มีจำนวนไม่เพียงพอจึงทำให้การพิจารณาข้อเรียกร้องต่าง ๆ ที่เข้ามาไม่สามารถดำเนินการได้ในทันที สอดคล้องกับกิตติวัฒน์ ฉัตรศรีโพธิ์ และคณะ (2558: 79) ทำการศึกษาเรื่องโครงการวิจัยศึกษาปัญหาและรูปแบบการเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขของคนพิการ: พื้นที่ศึกษา เทศบาลตำบลเมืองศรีไคและเทศบาลตำบลธาตุ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและช่องทางคุ้มครองสิทธิ คนพิการส่วนใหญ่ไม่ได้รับทราบข้อมูลเนื่องมาจากหน่วยงานราชการให้ความสำคัญน้อยไป จำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการบริการและเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการคนพิการไม่แจ้งข้อมูลให้ทราบ ไม่ได้มีการประสานข้อมูลคนพิการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

2.2 ปัญหาเชิงโครงสร้างของคณะกรรมการฯ ทั้งนี้เป็นเพราะตำแหน่งประธานหรือเลขานุการคณะกรรมการฯ ซึ่งถือเป็นตำแหน่งสำคัญในการริเริ่มการประชุมเพื่อดำเนินการจัดการเลือกปฏิบัติไม่มีความชำนาญในงานด้านการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ คณะกรรมการฯ และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งสมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทยและองค์การคนพิการแต่ละประเภทร่วมกันเสนอจำนวนห้าคน ส่วนใหญ่แล้วเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงาน หรือประสบการณ์เฉพาะงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งอาจจะยังขาดความรู้พื้นฐานในงานด้านนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ การศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น อีกทั้งข้อเรียกร้องของคนพิการที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับข้อกฎหมายจึงต้องมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านกฎหมายคนพิการในการพิจารณาข้อเรียกร้องแล้วช่วยเหลือคนพิการที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งเห็นได้ว่าการขาดแคลนบุคลากร งบประมาณ ตลอดจนบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปก็ส่งผลให้การดำเนินงานไม่มีความต่อเนื่อง และส่งผลให้กระบวนการดำเนินการต่าง ๆ มีความล่าช้าไปด้วย สอดคล้องกับสุรศักดิ์ วงศ์ษา (2563: 108) ทำการศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขกระบวนการดำเนินงานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง และนิคมสร้างตนเอง พบปัญหาด้านทรัพยากรของสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง ซึ่งโครงสร้างของบุคลากรของสถานคุ้มครองฯ ขาดบุคลากรเฉพาะทาง เช่น แพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยา ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานสหวิชาชีพ

2.3 ปัญหาการขาดการส่งเสริมการรับรู้และความเข้าใจต่อสิทธิที่พึงมีพึงได้ของคนพิการ เนื่องจากคณะกรรมการฯ มีการดำเนินงานในเชิงตั้งรับ โดยยังไม่มีการประชุมประชาสัมพันธ์ถึงวิธีการหรือขั้นตอนตลอดจนช่องทางในการส่งเรื่องร้องเรียนมายังคณะกรรมการฯ ทำให้คนพิการไม่ทราบขั้นตอนและช่องทางในการร้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ อธิพร ดาวเจริญ (2559: 62) ทำการศึกษาเรื่อง การเข้าถึงสวัสดิการสังคมสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการ ปัญหาที่พบ คือ

การที่บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินประสบปัญหาเนื่องจากไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้จากอ่านหนังสือไม่ออกหรืออ่านแล้วไม่เข้าใจ คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเข้าถึงบริการที่รัฐจัดให้ได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันหน่วยงานรัฐยังขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง ทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าถึงบริการด้านสวัสดิการสังคมจากภาครัฐอย่างเหมาะสม

2.4 ปัญหาด้านงบประมาณ ในการที่คณะกรรมการ ฯ ได้รับการจัดสรรมานั้นไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานและไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรเพิ่มได้ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่องจากจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ทั้งนี้ เนื่องมาจากตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐานการใกล้เคียง การวินิจฉัย และคำตอบแทนของคณะกรรมการหรือผู้ใกล้เคียงเกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2556 ข้อ 47 บัญญัติว่า ให้สำนักงานขอตั้งงบประมาณประจำปีเพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้ และกรณีงบประมาณประจำปีที่ได้รับไม่เพียงพอ ก็ให้กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการดำเนินงานตามที่สำนักงานร้องขอได้ แต่เมื่อปรากฏว่างบประมาณประจำปีที่ได้รับอนุมัติใช้จ่ายในการดำเนินงานตามระเบียบฯ ไม่เพียงพอ สำนักงานไม่เคยร้องของบประมาณจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานในประเด็นดังกล่าว ซึ่งคณะกรรมการ ฯ ไม่ได้มีคณะทำงานที่ดูแลในเรื่องนี้โดยเฉพาะจึงทำให้การประสานงานของบไม่ต่อเนื่องสอดคล้องกับสุรศักดิ์ วงศ์ษา (2563: 109) ทำการศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขกระบวนการดำเนินงานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง และนิคมสร้างตนเอง พบว่า ปัญหาการดำเนินงานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง ได้แก่ 1) ปัญหาด้านทรัพยากร ได้แก่ การขาดแคลนเชิงปริมาณและคุณภาพของบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และงบประมาณ

3. อภิปรายแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ของคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

3.1 แนวทางการเพิ่มการประชาสัมพันธ์ จากผลการศึกษาในเรื่องการประชาสัมพันธ์จะเห็นได้ว่า ด้านการประชาสัมพันธ์เป็นปัญหาหนึ่งที่ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นไว้ ซึ่งทำให้คณะกรรมการ ฯ ยังไม่เป็นที่รู้จักเท่าที่ควร และยังไม่มีความชัดเจนในการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จัก จึงควรมีการประชาสัมพันธ์องค์การในการเป็นช่องทางหนึ่งในการให้ความช่วยเหลือและปกป้องสิทธิของคนแนวทางการพัฒนาสอดคล้องกับธำนิรัตน์ ผ่องแผ้ว (2558: 91-92) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตคนพิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช : ปัจจัยที่มีผลและแนวทางการพัฒนา พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีแนวทางโดยการประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยเหลือในด้านการรักษา ให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพแก่คนพิการและครอบครัวคนพิการ และจัดให้มีการพบปะพูดคุยกันโดยจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างคนพิการและชุมชน

3.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรและจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ทางกฎหมาย การรับเรื่องร้องเรียนของคนพิการที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการถูกละเมิดสิทธิซึ่งส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับข้อกฎหมายหรือข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมีการจัดเพิ่มบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมายหรือมีตัวแทนนักกฎหมายที่เป็นคนพิการเข้ามาร่วมพิจารณาข้อวินิจฉัยสอดคล้องกับกิตติวัฒน์ ฉัตรศรีโพธิ์ และคณะ (2558: 78) ทำการศึกษาเรื่องโครงการวิจัยศึกษาปัญหาและรูปแบบการเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขของคนพิการ พบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะทำในลักษณะต่างคนต่างทำขาดการประสานงานกัน ซึ่งปัญหานี้ทางบริการด้านสาธารณสุขแก่คนพิการนั้น ไม่มีการประสานงานเครือข่าย

โดยเฉพาะแต่เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ภาคส่วนเข้ามาบูรณาการกันแก้ไขปัญหาของคนพิการอย่างเป็นระบบจึงจะสามารถแก้ไขปัญหาของคนพิการได้อย่างยั่งยืน

3.3 แนวทางในการเพิ่มความรู้ทางกฎหมายให้แก่คนพิการ เนื่องจากคนพิการไม่ทราบถึงข้อกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิจากการถูกเอารัดเอาเปรียบรวมทั้งการถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม จึงไม่ได้ส่งเรื่องร้องเรียนสิทธิเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยหรือกระบวนการทางด้านกฎหมาย จึงควรเป็นหน่วยงานที่ให้ความรู้เบื้องต้นแก่คนพิการเพื่อให้คนพิการสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ แนวทางในการแก้ดังกล่าว สอดคล้องกับอัจฉรา อาษา (2559: 104) ทำการศึกษาเรื่อง การเข้าถึงบริการของคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ ในศูนย์บริการ คนพิการทั่วไปที่จัดตั้งในจังหวัดกำแพงเพชรได้นำเสนอข้อเสนอแนะควรจัดทำหลักสูตรการอบรม บุคลากร ในการปฏิบัติงานของศูนย์บริการคนพิการทั่วไป เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจลักษณะในการปฏิบัติงานให้บริการแก่คนพิการ การจัดรูปแบบการให้บริการแก่คนพิการตามประเภทความพิการ รวมถึงความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เนื่องจากจะมีผลต่อการทำงาน ที่ต้องใช้ทักษะความสามารถทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ และหลักการทำงานเพื่อสวัสดิการสังคม แก่กลุ่มเป้าหมาย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาทำให้ได้ข้อค้นพบและองค์ความรู้ที่สามารถแยกเป็นประเด็นได้ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ได้เรียนรู้ประสบการณ์จากผู้ที่เคยยื่นกรณีการถูกเลือกปฏิบัติเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของ คณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ทำให้ทราบถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับคนพิการและขั้นตอนกระบวนการที่ผู้เคยมีประสบการณ์ยื่นเรื่องมาให้คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาและให้การช่วยเหลือ ซึ่งพบว่าผู้ที่ต้องการส่งเรื่องร้องเรียนยังไม่ทราบขั้นตอนกระบวนการ ทำให้ไม่ได้รับความสะดวกและได้รับความช่วยเหลือล่าช้า นำมาซึ่งการแก้ไขปัญหาในการเสนอให้คณะอนุกรรมการฯ มีการเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์องค์กรเพื่อให้คนพิการที่ถูกเลือกปฏิบัติได้ทราบข่าวสารและเข้าถึงการช่วยเหลือมากยิ่งขึ้น

2. ได้เรียนรู้บทบาทในการดำเนินกระบวนการจัดการเลือกปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของ คณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ทำให้ทราบองค์ความรู้ทางด้านบทบาทที่มี การแสดงบทบาทได้ในหลายรูปแบบทั้งบทบาทตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย บทบาทกระบวนการ ดำเนินงาน และบทบาทตามตำแหน่งโครงสร้างองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์แก่คนพิการที่ถูกเลือกปฏิบัติสามารถ ศึกษาและทราบถึงบทบาทและกระบวนการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการฯ ได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ถ้าหาก ได้รับประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติจะสามารถเข้าถึงบริการและรับทราบข้อมูลจากหน่วยงานที่สามารถให้ การช่วยเหลือแก่คนพิการได้

3. ได้เรียนรู้ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินกระบวนการจัดการเลือกปฏิบัติของ คณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ซึ่งพบว่าการทำงานของ คณะอนุกรรมการฯ ยังมีปัญหาและอุปสรรคที่จะต้องหาทางแก้ไขปัญหาและแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อ ช่วยเหลือคนพิการต่อไปในอนาคตไม่ว่าจะเป็นปัญหาการบริหารจัดการและความล่าช้า ปัญหาเชิงโครงสร้าง ปัญหาการขาดการส่งเสริมการรับรู้และความเข้าใจต่อสิทธิที่พึงมีพึงได้ของคนพิการ และปัญหาด้าน งบประมาณ ซึ่งนำมาสู่การเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาตามที่ได้นำเสนอแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการ ดำเนินการการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ของคณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อ คนพิการและข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาบทบาทในการดำเนินกระบวนการยุติธรรมของคณะอนุกรรมการ ฯ พบว่าการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ ฯ จะเป็นในรูปแบบเชิงรับ โดยให้คนพิการส่งเรื่องร้องเรียนเข้ามาจึงจะมีการวินิจฉัยปัญหาและจัดประชุมเพื่อพิจารณาข้อเรียกร้องต่าง ๆ ควรมีการดำเนินงานในเชิงรุกมากขึ้น มีการให้บริการที่使人พิการสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก ซึ่งส่วนใหญ่คณะกรรมการก็จะอยู่ส่วนกลาง แล้วคนพิการที่อยู่ห่างไกลจะไม่สามารถเข้าถึงการช่วยเหลือได้ และพบว่าคณะอนุกรรมการ ฯ มีบทบาทในการวินิจฉัยเรื่องร้องเรียนและนำเรื่องร้องเรียนเข้าสู่ที่ประชุมเพื่อพิจารณาและเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยแต่ไม่มีอำนาจและไม่มีความบทบาทในส่วนของการยุติธรรมหากกรณีนั้นๆ ควรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายและแผนงานใหม่ในการดำเนินงานเพื่อให้อำนาจและเพิ่มบทบาทในการดำเนินกระบวนการยุติธรรมของคณะอนุกรรมการ ฯ ให้มากขึ้นในด้านตุลาการและกระบวนการยุติธรรม

1.2 จากผลการศึกษาแนวทางในการเพิ่มความรู้ทางกฎหมายให้แก่คนพิการพบว่าคนพิการยังไม่ทราบถึงข้อกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ จึงควรให้ความรู้และเผยแพร่ว่าพลเมืองทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน และการเลือกปฏิบัติถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรง ต้องปลูกฝังและให้การศึกษาเรื่องนี้ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้นไปเพื่อให้มีความคุ้นชิน เพื่อที่จะไม่สนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติและไม่ทนต่อการเลือกปฏิบัติ และจากผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคมีผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ ฯ มีปัญหาเชิงโครงสร้างของคณะอนุกรรมการ ฯ ส่งผลให้ขาดผู้เชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายหรือผู้ที่เข้าใจบริบทของคนพิการเข้ามาทำงานปัญหาเชิงโครงสร้างของคณะอนุกรรมการ ฯ ส่งผลให้ขาดผู้เชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายหรือผู้ที่เข้าใจบริบทของคนพิการเข้ามาทำงาน อีกทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหา ยังพบว่าการเสนอแนะแนวทางทางการพัฒนาบุคลากรและจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ทางกฎหมาย

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาโดยใช้กรณีศึกษาการเลือกปฏิบัติจากกรณีที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ทราบถึงการดำเนินงานตามความเป็นจริงเมื่อเกิดกรณีเรื่องร้องเรียนจากคนพิการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ ฯ ได้เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบริบทในปัจจุบันของสถานการณ์การเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิคนพิการ การปกป้องและคุ้มครองสิทธิคนพิการให้มากขึ้นเพื่อให้คนพิการหรือคนในสังคมที่ได้ศึกษาจากงานวิจัยได้รับรู้สิทธิและการปกป้องสิทธิของตนเองมากยิ่งขึ้นและยังสามารถลดจำนวนเรื่องร้องเรียนในกรณีที่คนพิการถูกเลือกปฏิบัติหากคนพิการหรือคนในสังคมมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาต่อยอดจากงานวิจัยเล่มนี้ในการนำแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการและข้อเสนอแนะของงานวิจัยเล่มนี้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ ฯ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการหรือนำประเด็นปัญหาที่จะศึกษาค้นคว้าต่อยอดในอนาคตมาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กิตติวัฒน์ ฉัตรศรีโพธิ์ และคณะ. (2558). โครงการวิจัยศึกษาปัญหาและรูปแบบการเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขของคนพิการ: พื้นที่ศึกษา เทศบาลตำบลเมืองศรีไคและเทศบาลตำบลธาตุ จังหวัดอุบลราชธานี. สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.
- กฤตศิลป์ อินทชัย. (2551). บทบาทผู้สูงอายุตำบลฟ้าฮ่ามต่อการพัฒนาท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดรุณี กุลวงศ์. (2549). การเป็นฐานคะแนนเสียงเลือกตั้งของสตรี: กรณีศึกษาในชุมชนเขตเทศบาลอุดรธานี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธานีรัตน์ ผ่องแผ้ว. (2558). คุณภาพชีวิตคนพิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช : ปัจจัยที่มีผลและแนวทางการพัฒนา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2). (2556). ราชกิจจานุเบกษา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://nontapum.go.th/sites/default/files/law/.pdf> สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2563.
- ธีราพร ดาวเจริญ. (2559). การเข้าถึงสวัสดิการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินใน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรศักดิ์ วงค์ษา. (2563). สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขกระบวนการดำเนินงานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง และนิคมสร้างตนเอง. วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 9(1): 104-119.
- อัจฉรา อาษา. (2559). การเข้าถึงบริการของคนพิการและผู้ดูแลคนพิการในศูนย์บริการ คนพิการทั่วไปที่จัดตั้งในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน)
สาขาเทคโนโลยียานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
Factors Affecting the Decision to Study for a Bachelor's Degree (Transfer)
Automotive Technology Major, Faculty of Engineering and Technology,
Siam Technology College

วรงค์ จิวเรือง¹
Warong Ngewruang

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ของนักศึกษา สาขาเทคโนโลยียานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม 2) เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับการตัดสินใจศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ของนักศึกษา สาขาเทคโนโลยียานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test (One way ANOVA)

ผลจากการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษาและปัจจัยด้านการสนับสนุนจากที่ทำงานปัจจุบัน ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ไม่แตกต่างกัน ส่วนอาชีพและตำแหน่งการทำงานที่ต่างกัน การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ (Keywords) : การตัดสินใจ; การศึกษาต่อ; หลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน)

Abstract

The research article aimed 1) to study the factors affecting the decision to study bachelor's degree program (transfer) in the automotive technology, Faculty of Engineering and Technology, Siam Technology College, and 2) to compare between different personal factors and the decision to continue studying in the bachelor's degree program (transfer) in the automotive technology, Faculty of Engineering and Technology, Siam Technology

Received: 2024-01-29 Revised: 2024-02-14 Accepted: 2024-02-16

¹ อาจารย์พิเศษ สาขาเทคโนโลยียานยนต์สมัยใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม Part-time lecturer in Modern Automotive Technology, Faculty of Engineering and Technology, Siam Technology College. E-mail: waronk-tyc@hotmail.com

College. The sample group consisted of 165 people. The research instrument was a questionnaire. Statistical tools used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-Way ANOVA).

The results of the research revealed that factors affecting the decision to study a bachelor's degree program (transfer) were overall at moderate level of importance. With consideration of each aspect, it was found that the personal reasons were at a high level, followed at moderate level of the factors related to educational institutions and factors related to support from the current workplace, respectively.

The results of hypothesis testing showed that the personal factors, such as gender, age, monthly income and different work experiences, the decision to study in a bachelor's degree program (transfer), had no differences. As for different careers and working positions, the decision to study in a bachelor's degree program (transfer) was significantly different at the 0.05 level.

Keywords: decision making; further education; bachelor's degree program (transfer)

บทนำ (Introduction)

การศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ด้านจิตใจ การมีคุณธรรม จริยธรรมและด้านอื่นๆ ทำให้เกิดปัญญานำไปใช้ในการทำงาน ประกอบอาชีพ แก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิตเพื่ออยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ความรู้ สามารถหาได้ทุกที่ ทุกเวลาประเทศใดที่มีระบบการศึกษาที่ดี มีการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ย่อมทำให้ประเทศนั้นมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง การพัฒนาประเทศจะเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว

สถาบันอุดมศึกษาจำนวนมากมีการแข่งขันด้วยหลักสูตรการศึกษาต่างๆ โดยจัดเตรียมหลักสูตรการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่มีจุดมุ่งหมายในการประสบความสำเร็จแตกต่างกัน ซึ่งในปัจจุบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยมีอยู่ด้วยกันหลายแห่ง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อีกทั้งจำนวนของนักศึกษาที่สมัครเข้าเรียนในแต่ละปีก็มีไม่มากนัก ทำให้แต่ละสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับปริญญาตรีมีจำนวนไม่ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ สถาบันจึงมีการรณรงค์ในเรื่องของประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักสูตรต่างๆ ที่ตนเองมีและเป็นหลักสูตรที่มีความโดดเด่นเพื่อดึงดูดนักศึกษาให้ตัดสินใจเรียนกับสถาบันให้มากที่สุดและเป็นหลักสูตรเมื่อจบการศึกษาไปแล้วประกอบอาชีพได้ จากข้อมูลฝ่ายทะเบียนการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม มีนักศึกษาที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เข้ามาศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี (หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี) ในวันหยุดคือวันอาทิตย์เป็นจำนวนมากกระจายไปตามหลักสูตรและสาขาวิชาต่างๆ ส่วนสำหรับหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) สาขาเทคโนโลยียานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ในปีพ.ศ. 2566 มีนักศึกษาเข้าเรียนจำนวน 254 คน

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) สาขาเทคโนโลยียานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม โดยผลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสาขาวิชาเทคโนโลยียานยนต์ คณะ

วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ได้นำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจพัฒนาคณะและสถาบัน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี (เทียบโอน) เป็นที่สนใจของผู้เลือกเข้าศึกษาต่อใน สาขาวิชาและหลักสูตรนี้และหลักสูตรอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

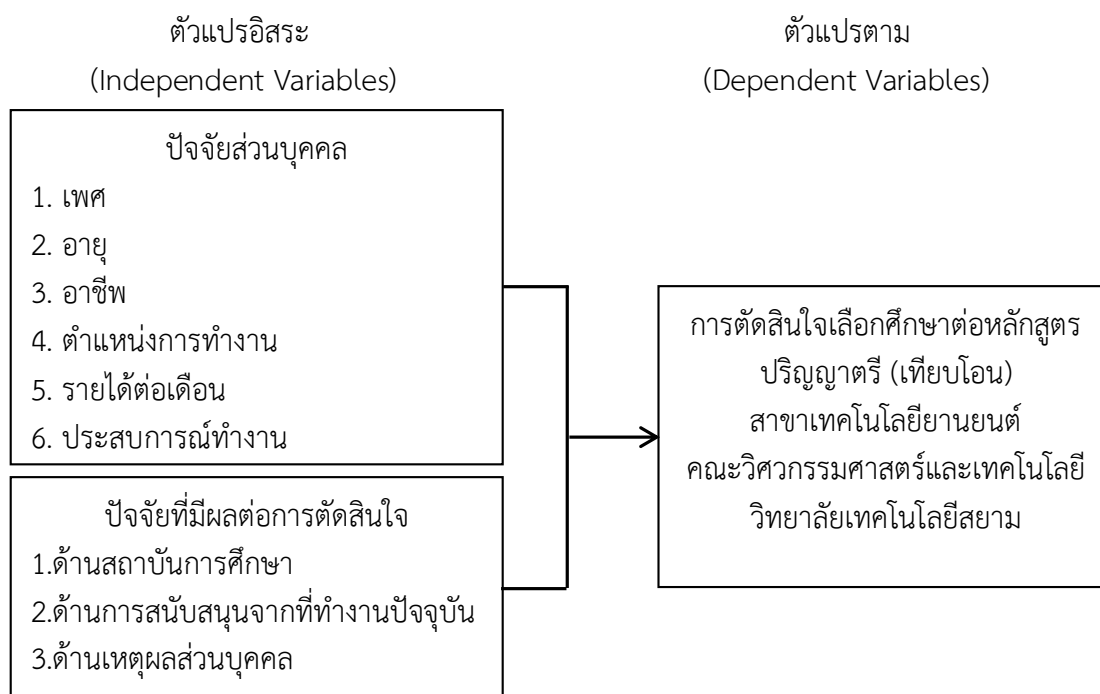
1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ของ นักศึกษา สาขาเทคโนโลยียานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
2. เพื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกับการตัดสินใจในการเข้าศึกษาต่อ หลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) สาขาเทคโนโลยียานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัย เทคโนโลยีสยาม

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ที่มีเพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง รายได้และประสบการณ์ ต่างกันจะมีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อสาขาเทคโนโลยียานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้สรุปกรอบแนวคิดในการ วิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี (ต่อเนื่อง) ของนักศึกษา สาขาเทคโนโลยียานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี (ต่อเนื่อง) ของนักศึกษา สาขาเทคโนโลยียานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจ การตัดสินใจ ปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาต่อ และแนวคิดเกี่ยวกับสถาบันการศึกษา

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มประชากรใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 1ที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาตรี (ต่อเนื่อง) ปีการศึกษา 2566 สาขาเทคโนโลยียานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม จำนวน 254 คน และผู้วิจัยได้หาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970: 607-610) จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยในพื้นที่ของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม กรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่งการทำงาน รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงาน การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะนามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่มๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้ เลือกหลายคำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการ คำนวณคือ ค่าร้อยละ โดยในส่วนข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อสาขาเทคโนโลยียานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ที่วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานศึกษา ด้านการทำงานปัจจุบันและด้านเหตุผลส่วนตัว โดยแต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบการหามาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ Likert Scale

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลมี 2 วิธี คือ วิธีแรก ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองในห้องเรียน และวิธีที่สอง โดยการส่งแบบสอบถามมาที่ไลน์ส่วนตัวของผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้นักศึกษาจำนวน 165 ชุด ได้กลับมาทั้งหมดจำนวน 162 ชุด กลับมา คิดเป็นร้อยละ 98.2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อบรรยายสรุปข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากที่สุด คือ ร้อยละ 99.4 อายุระหว่าง 18-22 ปี มากที่สุด คือร้อยละ 80.9 อาชีพ เป็นพนักงานบริษัท มากที่สุด คือ ร้อยละ 92.6 ตำแหน่งการทำงาน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มากที่สุด คือร้อยละ 87.7 รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-12,500 บาท มากที่สุด คือ ร้อยละ 46.3 รองลงมาเงินเดือนอยู่ระหว่าง 12,501-15,000 บาท ร้อยละ 35.8 และประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 2 ปี มากที่สุด คือร้อยละ 49.4 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี ร้อยละ 46.3

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ของนักศึกษา สาขาเทคโนโลยียานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านสถาบันการศึกษาที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ของนักศึกษา สาขาเทคโนโลยียานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ ที่
1. ด้านหลักสูตร ตรงความต้องการของตลาด	4.04	0.68	มาก	7
2. ด้านเวลาเรียนเหมาะสม	4.04	0.84	มาก	8
3. ด้านหลักสูตรมีคุณภาพ	4.11	0.73	มาก	2
4. ด้านสื่อการเรียนการสอน	3.81	0.86	มาก	12
5. ด้านตำแหน่งที่ตั้งเหมาะสม	3.66	0.85	มาก	13
6. ด้านค่าใช้จ่ายเหมาะสม	3.20	0.95	ปานกลาง	14
7. ด้านการสนับสนุนทุนการศึกษา	3.16	1.25	ปานกลาง	15
8. ด้านการเป็นที่ยอมรับจากสังคมของสถาบัน	3.88	0.85	มาก	11
9. ด้านผู้สอนมีความรู้ ความสามารถ	4.28	0.74	มาก	1
10. ด้านเทคโนโลยีของสถาบัน	4.06	0.74	มาก	5
11. ด้านสภาพแวดล้อม	4.10	0.75	มาก	3
12. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	3.91	0.86	มาก	10
13. ด้านความปลอดภัย	4.06	0.76	มาก	6
14. ด้านคุณภาพของบัณฑิต	4.10	0.79	มาก	4
15. ด้านการประชาสัมพันธ์	3.98	0.89	มาก	9
รวมค่าเฉลี่ย	3.47	0.46	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ของนักศึกษา สาขาเทคโนโลยียานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ด้านสถาบันการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 และเมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้สอนมีความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรมีคุณภาพและด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.11 และ 4.10 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนทุนการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.16

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากที่ทำงาน ปัจจุบัน ที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ของนักศึกษา สาขาเทคโนโลยี ยานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากที่ทำงานปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ ที่
1.ด้านนโยบายให้มีการศึกษาต่อ	3.00	1.44	ปานกลาง	2
2.ด้านการให้ทุนการศึกษา	2.15	1.31	น้อย	4
3.ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	2.93	1.30	ปานกลาง	3
4.ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.20	1.37	ปานกลาง	1
รวมค่าเฉลี่ย	2.82	1.05	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ของนักศึกษา สาขาเทคโนโลยี ยานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ด้านการสนับสนุนจากที่ทำงานปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.20 รองลงมา ได้แก่ ด้านนโยบายให้มีการศึกษาต่อ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและด้านการให้ทุนการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 2.93 และ 2.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านเหตุผลส่วนบุคคล ที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ของนักศึกษา สาขาเทคโนโลยี ยานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ ที่
1.ด้านความสนใจหลักสูตรที่เปิดสอน	4.07	0.99	มาก	3
2.ด้านการชักชวนจากกลุ่มเพื่อนและคนใกล้ชิด	3.15	1.38	ปานกลาง	4
3.ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว	4.10	0.99	มาก	2
4.ด้านความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง	4.62	0.60	มาก	1
รวมค่าเฉลี่ย	3.99	0.61	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ของนักศึกษา สาขาเทคโนโลยี ยานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ด้านเหตุผลส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.62 รองลงมา ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ด้านความสนใจหลักสูตรที่เปิดสอนและด้านการชักชวนจากกลุ่มเพื่อน และคนใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ย 4.10, 4.07 และ 3.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงการทดสอบสมมุติฐาน นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) มีเพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน จะมีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม แตกต่างกัน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ		P value	ผลการทดสอบ
	t	F		
เพศ	0.173		0.863	ไม่แตกต่าง
อายุ		0.177	0.912	ไม่แตกต่าง
อาชีพ		3.448	0.010*	แตกต่าง
ตำแหน่งการทำงาน		2.663	0.035*	แตกต่าง
รายได้ต่อเดือน		0.932	0.447	ไม่แตกต่าง
ประสบการณ์ทำงาน		0.366	0.833	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) จำแนกตามเพศ พบว่านักศึกษาที่มีเพศ ต่างกัน มีการตัดสินใจในการเข้าศึกษาต่อโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่านักศึกษาที่มีเพศ ต่างกันมีการตัดสินใจในการเข้าศึกษาต่อทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) จำแนกตามอายุ พบว่านักศึกษาที่มีอายุ ต่างกัน มีการตัดสินใจในการเข้าศึกษาต่อโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่างกันมีการตัดสินใจในการเข้าศึกษาต่อทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) จำแนกตามอาชีพ พบว่านักศึกษาที่มีอาชีพ ต่างกัน มีการตัดสินใจในการเข้าศึกษาต่อโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษาที่มีอาชีพต่างกันมีการตัดสินใจในการเข้าศึกษาต่อด้านการสนับสนุนจากที่ทำงานปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่า นักศึกษาที่มีตำแหน่งการทำงานต่างกัน มีการตัดสินใจในการเข้าศึกษาต่อโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษาที่มีตำแหน่งการทำงานต่างกันมีการตัดสินใจในการเข้าศึกษาต่อด้านสถาบันการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า นักศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการตัดสินใจในการเข้าศึกษาต่อโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการตัดสินใจในการเข้าศึกษาต่อทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า นักศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการตัดสินใจในการเข้าศึกษาต่อโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

นักศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการตัดสินใจในการเข้าศึกษาต่อทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้นักศึกษาในการเข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านเหตุผลส่วนบุคคล ด้านสถาบันการศึกษาและด้านการสนับสนุนจากที่ทำงานปัจจุบัน ซึ่งต่างจากแนวคิดของนักเรียนที่กำลังสอบเข้าเรียนระดับอุดมศึกษาในงานวิจัยของ ศรีสุนันท์ สุขถาวร และคณะ (2562) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของคณะบริหารและการจัดการของสถาบัน (ค่าเฉลี่ย = 4.42, S.D.= 0.44) มากกว่าปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 4.13, S.D.= 0.61) ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า จากผลการศึกษาแตกต่างกันเนื่องจากกลุ่มนักศึกษาที่มีสถานะหน้าที่การงานต่างกัน คือ กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาที่เข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) นี้ ต้องทำงานวันปกติและเรียนวันอาทิตย์ ส่วนนักเรียนที่กำลังสอบเข้าเรียนระดับอุดมศึกษายังไม่ได้ทำงาน ผู้ปกครองยังคงสงเสีย ดูแลค่าใช้จ่ายให้ จึงทำให้เลือกปัจจัยในการตัดสินใจศึกษาต่อ ต่างกัน

2. ด้านเหตุผลส่วนบุคคล เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ศึกษาส่วนใหญ่มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อถ้ามีโอกาสที่เหมาะสมสามารถปรับตำแหน่งงานให้สูงขึ้น สามารถรับผิดชอบงานได้มากขึ้นด้วย หรือถ้ามีที่ทำงานที่ใหม่แล้วทำให้มีค่าตอบแทนที่ดีขึ้น ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงานใหม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg (อ้างใน : ทองใบ สุดซารี, 2543: 205-206) ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance) ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความท้าทาย เป็นต้น ส่วนปัจจัยธำรงรักษา เช่น เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น และสอดคล้องกับ ฟาริดา สุริยะพงศ์ไชย (2564) โดยพบว่าพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาภาคเอกชนในกลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเหตุผลสำคัญ คือ ต้องการสร้างคุณค่าให้กับตัวเองให้เป็นที่ยอมรับในองค์กร โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสามารถพึ่งพาตนเองและเป็นที่พึ่งของครอบครัวได้

3. ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านผู้สอนมีความรู้ ความสามารถมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามมีจุดเด่นที่เปิดสาขายานยนต์มานาน ทำให้คณะอาจารย์มีองค์ความรู้ที่ดี นักศึกษามีความมั่นใจ แต่ถึงอย่างไรผู้ตอบแบบสอบถามคงต้องมองปัจจัยย่อยด้านอื่นๆเพื่อประมวลผลเพื่อตัดสินใจ เช่น หลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน จบแล้วสามารถต่อยอดในการทำงานได้เลย เป็นที่ยอมรับระดับหนึ่งของสังคม หรือด้านเวลาเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียน เพราะผู้เรียนมีรายได้จากการทำงานในวันปกติแล้วนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ ไม่เป็นภาระของครอบครัว ซึ่งเป็นการลงทุนอย่างหนึ่ง เป็นต้น สอดคล้องกับ ชัยพร จุฬลดี (2564) พบว่า ปัจจัยด้านสถาบันอุดมศึกษามีผลต่อความต้องการเลือกเรียนระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายใน

จังหวัดนนทบุรี ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.13 S.D. = 0.891) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1.บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย = 4.36 S.D. = 0.754) มีห้องเรียนที่มาตรฐาน บรรยากาศดี 2.สวัสดิการและการบริการ (ค่าเฉลี่ย = 4.32 S.D. = 0.777) มีการสนับสนุนกิจกรรม การให้บริการนักศึกษา มีความสะดวกรวดเร็ว และ 3.หลักสูตร (ค่าเฉลี่ย = 4.31 S.D. = 0.732) มีความเชื่อมั่นในหลักสูตรที่เปิดสอน

4. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากที่ทำงานปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.05 ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การสนับสนุนจากที่ทำงานปัจจุบันของนักศึกษายังไม่มาก ให้โอกาสเรียนรู้ ทักษะ และความสามารถ แต่ไม่ให้เสียเวลาทำงาน มีเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ความเจริญในหน้าที่การงานแบ่งได้ 2 ทาง คือ ความเจริญในหน้าที่การงานในที่ทำงานเดิม คือ อาจมีการปรับเงินเดือนหรือตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สูงขึ้น หลังจากจบการศึกษา และความเจริญในหน้าที่การงานที่แห่งใหม่ โดยนำวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นไปนำเสนอ เมื่อเห็นว่าที่ทำงานเดิมไม่มีความก้าวหน้า หรือตำแหน่งยังไม่ว่าง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ สุไบชะ จานงลักษณ์ (2564) สรุปว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ภูมิฐานะ ภาควิชา/สาขาวิชาที่เรียน อาชีพผู้ปกครอง รายได้ของครอบครัวและรายได้ต่อเดือนที่ได้รับจากผู้ปกครอง แต่ไม่สอดคล้องกับ จุฑารัตน์ สุขน้อย (2563) พบว่า นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันทางกายภาพโดยพื้นฐาน ความต้องการและเป้าหมายเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาจึงต่างกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. ทำให้ทราบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ของนักศึกษาที่ทำงานในวันปกติและเรียนในวันอาทิตย์ คือ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในอนาคตด้วย
2. ทำให้ทราบว่า นักเรียนที่จะจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ที่เข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาตัดสินใจเลือกปัจจัยด้านสถานศึกษา เป็นลำดับต้นๆ โดยดูที่ภาพลักษณ์ การยอมรับหรือค่านิยมของจากคนในสังคม อาจเป็นเพราะมีโอกาสและทางเลือกที่มากกว่า ไม่เหมือนกับนักศึกษาที่ทำงานในวันปกติและเรียนวันอาทิตย์ที่บางสถาบันไม่เปิดสอนในวันหยุด ทำให้นักศึกษามีตัวเลือกด้านสถานศึกษาน้อยลง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ของนักศึกษาที่ทำงานในวันปกติและเรียนในวันอาทิตย์ ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษาและเข้าใจนักศึกษาทางปัจจัยด้านที่ทำงานปัจจุบันด้วย เพราะถ้าปัจจัยด้านใดมีปัญหาลงส่งผลกระทบต่อเรียนของนักศึกษาด้วย

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดสอนหลักวันหยุดหรือวันอาทิตย์ สามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะปัจจัยด้านสถานศึกษา เช่น หลักสูตรที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของตลาด ผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรม การให้บริการนักเรียนมีความสะดวกรวดเร็ว เป็นต้น เพื่อให้ให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจของสถาบันการศึกษาและเป็นแรงจูงใจให้นักศึกษาอยากมาศึกษาต่อด้วย

1.3 สำหรับสถานประกอบการที่นักศึกษาทำงานอยู่ปัจจุบัน พยายามเปิดโอกาสให้นักศึกษาพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ตลอดเวลา เพราะถ้าพนักงานมีความรู้จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดคุณค่าในงานมากขึ้น อาจกำหนดเป็นนโยบายหรือให้ทุนเพื่อใช้ในการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยศึกษานี้ เป็นการวิจัยศึกษากรณีของนักศึกษาที่กำลังศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ของนักศึกษาสาขาเทคโนโลยียานยนต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม อาจเป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่ม อยากให้มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) ของนักศึกษาสาขาอื่นหรือของสถาบันการศึกษาอื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งจะเป็ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อสังคมต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- จุฑารัตน์ สุขน้อย. (2563). การตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนท่าศาลาประสิทธิ์ศึกษา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://mmm.ru.ac.th>MMM/15/vlt15-1/6114993623.pdf> สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2567.
- ชัยพร จูผลดี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเลือกเรียนระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย กรณีศึกษาในจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ทองใบ สุดซารี. (2543). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พาริดา สุริยะพงศ์ไชย. (2564). ความต้องการพัฒนาดตนเองพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาภาคเอกชนในกลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศรีสุนันท์ สุขถาวร และคณะ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรณีศึกษานักเรียน Admission รับตรง ปีการศึกษา 2561. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ. 7(2): 199-215.
- สุโษชะ จำนงลักษณ์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานวิจัย. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

การพัฒนาแบบจำลองพฤติกรรมการซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือ
ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภค

The Model Development of Product Purchase Behavior in Northern
Communities through Online Channels of Consumers

ศุภกศรี ศรีคงแก้ว¹

Supakhasri Srikongkaew

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าชุมชนผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภค 2) เพื่อพัฒนาแบบจำลองพฤติกรรมการซื้อสินค้าชุมชนผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภค กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริโภคที่ซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงอนุมาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.32) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านราคา ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านการให้บริการส่วนบุคคล ด้านผลิตภัณฑ์ และด้านการส่งเสริมการตลาด ตามลำดับ เมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และปัจจัยด้านการให้บริการส่วนบุคคล สามารถพยากรณ์การตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรต้นที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านการให้บริการส่วนบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.371 ปัจจัยทั้ง 3 ด้านสามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ได้ร้อยละ 67.70 หรือ มีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 67.70 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.136 ดังนั้นผู้ประกอบการสามารถพิจารณาการนำกลยุทธ์ในการพัฒนาทั้ง 3 ด้านไปใช้ในการพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายออนไลน์ให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้บริโภค เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันต่อไป

คำสำคัญ (Keywords) : แบบจำลองพฤติกรรม; สินค้าชุมชนภาคเหนือ; ช่องทางออนไลน์

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the factors influencing on community product purchasing behavior through online channels of consumers, and 2) to develop the model of community product purchase behavior through online channels of consumers. The sample group consisted of 400 consumers purchasing products in the northern communities through online channel. The statistical tools used in analyzing data

Received: 2024-01-30 Revised: 2024-02-14 Accepted: 2024-02-16

¹ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง Lecturer, Lampang Inter-Tech College. E-mail: nookiaw@gmail.com

were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results showed that a level of marketing mix factors influencing the decision of the product purchase behavior in the northern communities through online channels was at the highest level ($\bar{X} = 4.32$). With the consideration of each factor, a distribution channel was the most influential. Price, privacy, personal service and marketing promotion were respectively. The multiple regression analysis by multiple regression coefficients revealed that the factors of product, distribution channel and personal service were able to predict the decision of product purchase in the northern communities through online channels with a level of significant statistics at the level of .05. The independent variable with the best predictive power was personal service factor, with the regression coefficient of forecasting equal to 0.371. The three factors could explain the variance of community product purchase decision in the northern communities through online channels with 67.70% and the forecast error of ± 0.136 . Therefore, entrepreneurs can apply these three development strategies for the online distribution channels with the consumers in order to increase competitive potential.

Keywords: behavioral model; Northern Community Products; Online Channels

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในทุก ๆ ด้าน จากวิกฤตโควิด 19 ที่ส่งผลให้รูปแบบการใช้ชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ประชาชนคุ้นชินกับการใช้เทคโนโลยี เกิดบริการใหม่ ๆ จากผลสำรวจประชาชนอายุ 6 ปีขึ้นไป ในช่วงระยะเวลาระหว่างปี 2561 (ไตรมาส 1) – 2565 (ไตรมาส 1) พบว่า ในระยะ 5 ปีนี้ ประเทศไทยมีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้น โดยเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 56.8 (จำนวน 36.0 ล้านคน) เป็นร้อยละ 86.6 (จำนวน 56.7 ล้านคน) ผู้ใช้โทรศัพท์มือถือมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 89.6 (จำนวน 56.7 ล้านคน) เป็นร้อยละ 95.2 (จำนวน 62.3 ล้านคน) การมีโทรศัพท์มือถือ ผู้มีโทรศัพท์มือถือมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 80.8 (จำนวน 51.1 ล้านคน) เป็นร้อยละ 87.9 (จำนวน 57.5 ล้านคน) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565: 9-18)

ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบันส่งผลให้รูปแบบการซื้อขายสินค้าและบริการ รวมทั้งพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป จากวิถีชีวิตที่เร่งรีบขึ้น ความสะดวกสบายในการซื้อสินค้าที่เพิ่มขึ้นด้วยช่องทางการจำหน่ายที่หลากหลาย จึงทำให้ช่องทางออนไลน์สามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคได้เป็นอย่างดี ชนิดสินค้าที่ขายผ่านช่องทางออนไลน์ล้วนมีความหลากหลายมากขึ้นเมื่อเทียบกับในอดีต และกระจายอยู่ในเกือบทุกประเภทสินค้า อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการซื้อสินค้าผ่านหน้าร้านแบบดั้งเดิมจะสร้างประสบการณ์การได้รับรู้คุณภาพของสินค้า ได้สัมผัสสินค้า ทดลองสินค้า ตลอดจนการได้รับบริการด้านคำแนะนำเกี่ยวกับสินค้า ซึ่งช่องทางออนไลน์ยังไม่สามารถทดแทนได้ แต่ในช่วงเวลาที่ผู้บริโภคต้องการความสะดวก รวดเร็ว การซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ก็ย่อมมีความเหมาะสมมากกว่า อาจกล่าวได้ว่าในปัจจุบันอำนาจการต่อรองถูกย้ายมาอยู่ทางฝั่งผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น ผ่านการเลือกซื้อสินค้าและบริการโดยคำนึงถึงระดับราคา ความสะดวกและความพึงพอใจเป็นสำคัญ ส่งผลให้การแข่งขันเพื่อแย่งกลุ่มลูกค้าในภาคการค้าเข้มข้น

ขึ้น ทั้งนี้ช่องทางการตลาดและการซื้อขายสินค้าออนไลน์จะกลายเป็นช่องทางการค้าที่มีบทบาทเพิ่มขึ้นในอนาคต จากพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป ซึ่งเชื่อมั่นในการสั่งซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์กันมากขึ้น โดยคาดการณ์ว่าพฤติกรรมการซื้อสินค้าของผู้บริโภคในอีก 5 ปีข้างหน้า จะซื้อสินค้าบนแพลตฟอร์มออนไลน์ควบคู่ไปกับออฟไลน์มากขึ้น ในขณะที่การซื้อสินค้าบนช่องทางออฟไลน์เพียงอย่างเดียวมีแนวโน้มลดลงประเด็นสำคัญคือความเคลื่อนไหวของตลาด Online Shopping ที่มีบทบาทเพิ่มขึ้น จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการรายย่อย ซึ่งจะต้องเร่งปรับตัวเพื่อให้ธุรกิจสามารถแข่งขันและอยู่รอดได้ (รัชพล เตชะพงศกิต, 2562: 3)

จากผลสำรวจพฤติกรรมการบริโภคสินค้าชุมชน ประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2564 พบว่า ช่องทางในการซื้อสินค้าชุมชนในช่องทางออนไลน์ คิดเป็น ร้อยละ 4.50 (กองดัชนีเศรษฐกิจการค้า, 2564: 3) จากข้อมูลผลการลงทะเบียน OTOP ในปี 2563 พบว่า มีจำนวนผลิตภัณฑ์จำนวนรวม 186,356 ผลิตภัณฑ์ จังหวัดเชียงใหม่มีผลิตภัณฑ์มากที่สุด จำนวน 6,501 รายการ รวมผลิตภัณฑ์ชุมชนใน 17 จังหวัดภาคเหนือ มีจำนวนทั้งสิ้น 36,674 รายการ คิดเป็นร้อยละ 19.68 ของจำนวนผลิตภัณฑ์ OTOP ทั้งหมด (สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน, 2563)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแบบจำลองพฤติกรรมการซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภค เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้าชุมชนผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภค และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้ประกอบการสินค้าชุมชนภาคเหนือ ได้ทราบถึงปัญหาหรือด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ และนำไปปรับปรุงกลยุทธ์การตลาดด้านช่องทางการจัดจำหน่ายออนไลน์ เพื่อรองรับลูกค้าที่ซื้อผ่านช่องทางออนไลน์ที่เพิ่มมากขึ้น และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการสินค้าชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภค

2. เพื่อพัฒนาแบบจำลองพฤติกรรมการซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภค

การพัฒนารอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยด้วยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมผู้บริโภค ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2546: 192) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมผู้บริโภคไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริโภคที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจในการซื้อสินค้าและบริการ รวมถึงพฤติกรรมผู้บริโภคก่อนและหลังการซื้อว่ามีความพอใจหรือไม่ ดังนั้น นักการตลาดจึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคเพื่อช่วยในการกำหนดกลยุทธ์การตลาด และเพื่อสร้างความพอใจให้กับลูกค้ามากที่สุด

ส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ วิเชียร วงศ์นิชชากุล (2550: 13-16) ได้กล่าวถึง ส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ (Online Marketing Mix) เป็นองค์ประกอบการตลาดแบบใหม่ ซึ่งประกอบด้วย 6 P's ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ (Product) ราคา (Price) การจัดจำหน่าย (Place) การส่งเสริมการตลาด (Promotion) การ

รักษา ความเป็นส่วนตัว (Privacy) และการให้บริการส่วนบุคคล (Personalization) โดยส่วนประสมการตลาดออนไลน์ทุกปัจจัยมีความเกี่ยวเนื่องกันและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการตลาดออนไลน์

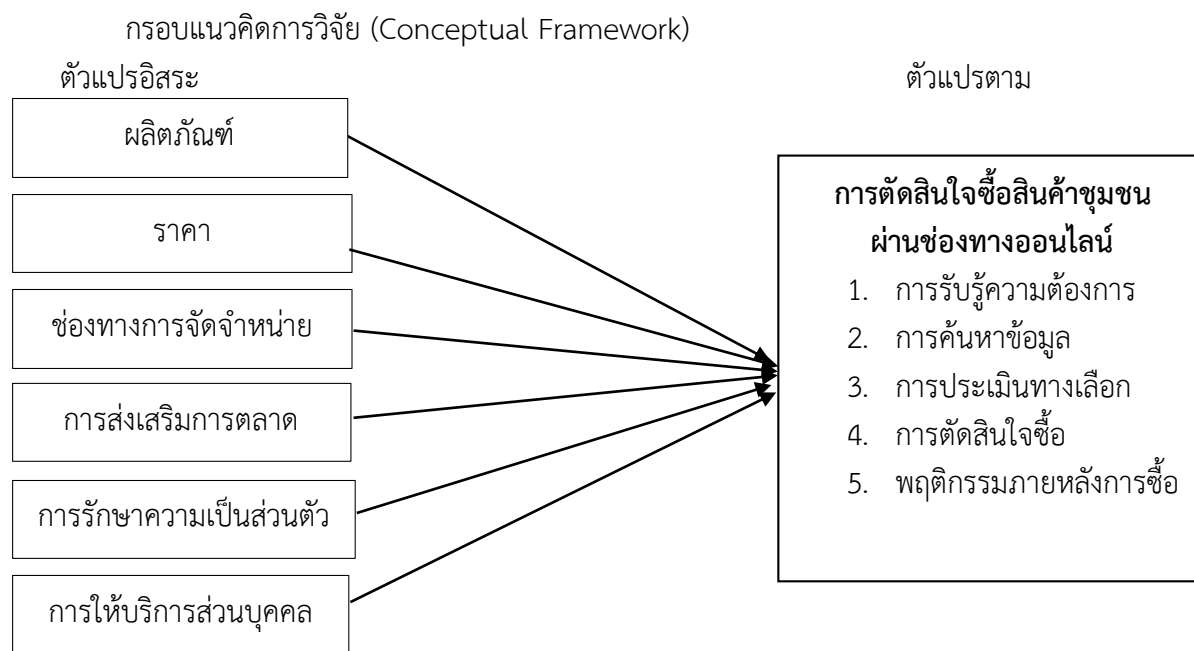
สินค้าชุมชน ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน (2563: 1) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง การผลิตสินค้าที่ดำเนินการโดยชาวบ้านในชุมชนที่ไม่จำเป็นต้องเกิดจากการรวมตัวของคนในชุมชนเพื่อผลิตสินค้า โดยนำทรัพยากรท้องถิ่นที่มีอยู่ในชุมชนมาผลิตหรือนำมาแปรรูป ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของอัตลักษณ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความเป็นอยู่ของคนในชุมชน เพื่อสร้างรายได้ให้กับตนเอง โดยสินค้าชุมชน หรือที่ผ่านมารีกรกว่าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือผลิตภัณฑ์ OTOP เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีกำเนิดมาจากชุมชน โดยภูมิปัญญาชาวบ้านที่แสดงให้เห็นถึงรากฐานทางวัฒนธรรม วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชนนั้น ๆ ผลิตภัณฑ์ชุมชนมีหลากหลายประเภท การจัดประเภทผลิตภัณฑ์ เมื่อปี พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา จัดกลุ่มประเภทผลิตภัณฑ์ OTOP ออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) อาหาร 2) เครื่องดื่ม 3) ผ้า เครื่องแต่งกาย 4) ของใช้ ของตกแต่ง ของที่ระลึก 5) สมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร โดยสินค้าชุมชนตามพื้นที่จังหวัดภาคเหนือ 17 จังหวัด ประกอบด้วย กำแพงเพชร เชียงราย เชียงใหม่ ตาก น่าน พะเยา พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน สุโขทัย นครสวรรค์ อุทัยธานี และอุดรดิตถ์ จากข้อมูลกรมพัฒนาชุมชนในปี 2562 พบว่า สินค้าชุมชนใน 17 จังหวัดภาคเหนือ มีจำนวนทั้งสิ้น 36,674 รายการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สหพัชร ชนะชัยสิทธิ์ และคณะ (2562: 729) ศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านช่องทางตลาดกลางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านช่องทางตลาดกลางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Marketplace) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 3 ด้าน คือ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านช่องทางตลาดกลาง พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Marketplace) ได้ร้อยละ 40.00 โดยเรียงลำดับค่าอิทธิพลจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ คือ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านส่งเสริมการตลาด และด้านราคา

สุพิชชา เจริญกิตติศัพท์ (2564: 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนในโครงการชุมชนเข้มแข็งของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผ่านช่องทางออนไลน์ กรณีศึกษา : ผู้บริโภคในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด ซึ่งระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยมีอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย และมีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาทต่อเดือน และผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนในโครงการชุมชนเข้มแข็งของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ ได้แก่ ผลิตภัณท์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด การรักษาความเป็นส่วนตัว และการให้บริการส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีวิจัยในรูปแบบของการสำรวจ (Survey Research) ซึ่งการเก็บข้อมูลจะใช้เครื่องมือที่เรียกว่า แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้เนื้อหาที่ศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ ในด้านผลิตภัณท์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านการให้บริการส่วนบุคคล และด้านการรักษาความเป็นส่วนตัว

1.2 ขอบเขตของประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริโภคที่เคยซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งมีจำนวนมากและไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 400 คน โดยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% โดยการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973: 727-728)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่โดยจะศึกษาสินค้าชุมชนของภาคเหนือซึ่งครอบคลุม 17 จังหวัด ประกอบด้วย ประกอบด้วย กำแพงเพชร เชียงราย เชียงใหม่ ตาก น่าน พะเยา พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน สุโขทัย นครสวรรค์ อุทัยธานี และอุตรดิตถ์

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการศึกษาดังตั้งแต่วันที่ เดือน สิงหาคม 2565 ถึง สิงหาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 16 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบหลายตัวเลือก (Multiple choices question) ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และพฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือ

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ จำนวน 6 ข้อใหญ่ 25 ข้อย่อย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาค (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 5 คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4 คือ ระดับความคิดเห็นมาก 3 คือ ระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 คือ ระดับความคิดเห็นน้อย 1 คือ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านระดับการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภค จำนวน 5 ข้อใหญ่ 15 ข้อย่อย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาค (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 5 คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4 คือ ระดับความคิดเห็นมาก 3 คือ ระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 คือ ระดับความคิดเห็นน้อย 1 คือ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ฉบับ ดำเนินการทดสอบเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการ เพื่อยืนยันคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการนำไปใช้จริง แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของคอนบราค (Cronbach, 1990: 202-204) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ .95 (ซึ่งมีค่ามากกว่า .70) ดังนั้นแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น และเชื่อถือได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม และได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Social Network เนื่องจากเป็นวิธีที่สามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างได้ง่าย และสร้างความสะดวกสบายให้แก่กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ลดระยะเวลาและประหยัดค่าใช้จ่ายในการเก็บข้อมูล

3.2 เก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ทำการจัดเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลและนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์เชิงสถิติพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ พฤติกรรมการเลือกซื้อของผู้บริโภค ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการวิจัย (Research Results)

1. พฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภค พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.00) มีอายุระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 39.00) ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน (ร้อยละ 28.75) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 54.50) และมีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (ร้อยละ 38.50) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่าน Shopee ร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ Lazada คิดเป็นร้อยละ 22.00 ความถี่ในการซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา 2-5 ครั้ง ยอดเงินที่ซื้อในแต่ละครั้งต่ำกว่า 1,000 บาท ส่วนใหญ่เลือกซื้อสินค้าชุมชนประเภทผ้า/เครื่องแต่งกาย วิธีการชำระเงินเลือกชำระเงินปลายทาง ไม่พบปัญหาและอุปสรรคใด ๆ ในการสั่งซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ เหตุผลในการสั่งซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ เนื่องจากสินค้าไม่มีจำหน่ายหน้าร้านใกล้บ้าน ผู้ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ คือ เพื่อน โดยมีการค้นหาข้อมูลสินค้าก่อนการสั่งซื้อออนไลน์ ค้นหาผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ พฤติกรรมภายหลังการซื้อ ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมซื้อซ้ำ โดยซื้อสินค้าจากร้านเดิม/ยี่ห้อเดิม

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภค พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภค ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย รองลงมาได้แก่ ด้านราคา ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านการให้บริการส่วนบุคคล ด้านผลิตภัณฑ์ และด้านการส่งเสริมการตลาด ตามลำดับ

ระดับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือ ด้านผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.31) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังต่อไปนี้ มีการบอกรายละเอียดสินค้าครบถ้วน แสดงรูปสินค้าชัดเจน สินค้ามีคุณภาพ สินค้ามีความแตกต่างจากร้านค้าทั่วไป และความมีชื่อเสียงของตราสินค้า ตามลำดับ

ระดับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือ ด้านราคา อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.34) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ การชำระเงินมีให้เลือกหลากหลายช่องทาง มีราคาสินค้าระบุชัดเจน มีราคาการจัดส่งที่เหมาะสม ราคาเหมาะสมกับคุณภาพสินค้า และมีราคาถูกกว่าซื้อผ่านช่องทางอื่น ๆ ตามลำดับ

ระดับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.37) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ มีความสะดวกในการซื้อสินค้า สามารถสั่งซื้อสินค้าได้ทุกที่ทุกเวลา ขั้นตอนในการซื้อสินค้ามีความสะดวกและง่ายดาย มีบริการจัดส่งสินค้าที่รวดเร็วและหลากหลาย การจัดแสดงสินค้าอย่างเป็นหมวดหมู่ ง่ายต่อการเลือกซื้อ และช่องทางออนไลน์มีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ตามลำดับ

ระดับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือ ด้านการส่งเสริมการตลาด อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.25) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ เงื่อนไขส่วนลดมีความเหมาะสมและใช้งานได้จริง มีส่วนลดในการซื้อสินค้าอยู่เสมอ มีโปรโมชั่นและกิจกรรมให้เข้าร่วม และมีการประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวสารสม่ำเสมอ ตามลำดับ

ระดับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือ ด้านการให้บริการส่วนบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.32) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ มีช่องทางการติดต่อสื่อสารกับร้านค้าได้โดยตรง และสะดวก มีเจ้าหน้าที่ตอบกลับและมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าในทันที และมีการบันทึกข้อมูลของลูกค้าเคยสั่งซื้อหรือเคยดูข้อมูลสินค้า ตามลำดับ

ระดับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือ ด้านความเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.33) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ มีการเก็บข้อมูลส่วนตัวของลูกค้าเป็นความลับ รักษาความปลอดภัยในข้อมูลส่วนตัว ซึ่งสร้างความมั่นใจในการสั่งซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ และมีการแจ้งนโยบายความเป็นส่วนตัวไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ

จะเห็นได้ว่า ในส่วนของการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.25) เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการรับรู้ความต้องการ รองลงมาได้แก่ ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการค้นหาข้อมูล ด้านพฤติกรรมภายหลังการซื้อ และด้านการตัดสินใจซื้อ ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่อิสระต่อกัน พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามโดยสามารถพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวได้ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ ระดับสูงในทิศทางบวก (ค่า $r = 0.741$)

ปัจจัยด้านราคา มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ ระดับสูงในทิศทางบวก (ค่า $r = 0.757$)

ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ ระดับสูงในทิศทางบวก (ค่า $r = 0.769$)

ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ ระดับสูงในทิศทางบวก (ค่า $r = 0.727$)

ปัจจัยด้านการให้บริการส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ ระดับสูงในทิศทางบวก (ค่า $r = 0.799$)

ปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ ระดับสูงในทิศทางบวก (ค่า $r = 0.726$)

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด การรักษาความเป็นส่วนตัว และการให้บริการส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ระดับสูงในทิศทางบวก

4. การพัฒนาแบบจำลองพฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ด้วยวิธี Enter โดยมีรูปแบบของสมการดังนี้

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6$$

- โดย C หมายถึง ค่าคงที่ (Constant)
 β หมายถึง ค่าเบต้า (Beta)
 X_1 หมายถึง ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์
 X_2 หมายถึง ปัจจัยด้านราคา
 X_3 หมายถึง ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย
 X_4 หมายถึง ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด
 X_5 หมายถึง ปัจจัยด้านการให้บริการส่วนบุคคล
 X_6 หมายถึง ปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัว
Y หมายถึง การตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์

ตารางที่ 1 แสดงตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.672	.37805
a. Predictors: (Constant), X6, X4, X1, X2, X3, X5				

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนด (R Square) สูงสุดคือ 0.677 หมายความว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวสามารถอธิบายการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ ได้ร้อยละ 67.70 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 32.30 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภค

R = 0.823, R ² = 0.677						
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือ ผ่านช่องทางออนไลน์		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	ค่าคงที่	.648	.136		4.759	0.000
	X1 ด้านผลิตภัณฑ์	.141	.063	.135	2.244	.025*
	X2 ด้านราคา	.067	.073	.068	.927	.355
	X3 ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	.177	.073	.177	2.423	.016*
	X4 ด้านการส่งเสริมการตลาด	.071	.053	.078	1.343	.180
	X5 ด้านการให้บริการส่วนบุคคล	.331	.067	.371	4.909	.000*
	X6 ด้านความเป็นส่วนตัว	.045	.052	.051	0.881	.379
a. Dependent Variable: Y, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05						

จากตารางที่ 2 จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ (Sig = 0.025) ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Sig = 0.016) และปัจจัยด้านการให้บริการส่วนบุคคล (Sig = 0.000) สามารถพยากรณ์การตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรต้นที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือปัจจัยด้านการให้บริการส่วนบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.371 ปัจจัยทั้ง

3 ด้าน สามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ได้ร้อยละ 67.70 หรือมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 67.70 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.136 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$Y = 0.648 + 0.141X_1 + 0.177X_3 + 0.331X_5$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การนำเสนออภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอโดยลำดับตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภค ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภค ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย รองลงมาได้แก่ ด้านราคา ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านการให้บริการส่วนบุคคล ด้านผลิตภัณฑ์ และด้านการส่งเสริมการตลาด ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขจรศักดิ์ วงศ์วิราช และคณะ (2565: 75) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ทุกด้านส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านแพลตฟอร์มบนออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิรติต พจน์สมพงษ์ (2563: 8) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการให้บริการส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้ามากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านราคา ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และปัจจัยด้านการรักษาความเป็นส่วนตัว ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ สามารถอธิบายการตัดสินใจใช้แอปพลิเคชันสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้ใช้งานในจังหวัดสมุทรสาครได้ร้อยละ 80.6 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 19.4 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามโดยสามารถพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวได้แก่ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านการรักษาความเป็นส่วนตัว และปัจจัยด้านการให้บริการส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ ระดับสูงในทิศทางบวก และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และปัจจัยด้านการให้บริการส่วนบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดกลยุทธ์การจัดจำหน่ายผ่านช่องทางการตลาดสมัยใหม่ ของประภาศรี พงศ์นาพาณิช (2565: 206) ที่กล่าวว่า รูปแบบการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดในปัจจุบัน โดยเฉพาะในยุค New normal ที่รูปแบบการจัดจำหน่ายที่ทำหน้าที่ในการนำเสนอสินค้าหรือบริการจากผู้ขายไปยังผู้ซื้อได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จำเป็นที่ผู้ประกอบการต้องปรับตัวให้มีการดำเนินกิจกรรมทั้งการตลาดที่ผสมผสานทั้งการตลาดออนไลน์และการตลาดแบบดั้งเดิม จากที่พฤติกรรมการเข้าถึงข่าวสารของตัวสินค้าและบริการของลูกค้าเปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากอิทธิพลของระบบอินเทอร์เน็ตที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ดังนั้น นักการตลาดสมัยใหม่จึงมีความจำเป็นต้องเข้าใจถึงพฤติกรรมการเข้าถึงข่าวสาร การเลือกซื้อสินค้าและบริการของลูกค้า ตลอดจนวัฒนธรรมหรือประเพณีนิยมในการสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทั้งตัวสินค้าและลูกค้าในอนาคต โดยกลยุทธ์การจัดจำหน่ายสมัยใหม่แบ่งออกได้เป็น 2 กลยุทธ์หลัก คือ กลยุทธ์การจัดจำหน่ายผ่านช่องทางการตลาดสมัยใหม่ เพื่อการนำเสนอสินค้าสู่ตลาด และกลยุทธ์การกระจายสินค้าเพื่อส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้าด้วยความรวดเร็ว ปลอดภัย และเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อพัฒนาแบบจำลองพฤติกรรมการซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภค ผลการศึกษา โดยการค้นหาตัวพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ด้วยวิธี Enter วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และปัจจัยด้านการให้บริการส่วนบุคคล สามารถพยากรณ์การตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ โดยตัวแปรต้นที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือปัจจัยด้านการให้บริการส่วนบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.371 ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ได้ร้อยละ 67.70 หรือมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 67.70 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.136 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณิชภา เทพณรงค์ และประภัสสร วิเศษประภา (2564: 11) พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ด้านการให้บริการส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร และพบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน อธิบายได้ว่า ผู้บริโภคที่ซื้อสินค้าผ่านแอปพลิเคชันต้องการได้รับข้อมูลข่าวสาร โปรโมชันอย่างสม่ำเสมอ ได้รับการให้บริการหลังการขายผ่านช่องทางที่หลากหลาย และผู้ขายสินค้าตอบแก้ไขปัญหาให้ในทันที สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เปรมกมล ปรีชาภรณ์ (2562: 102) ได้กล่าวว่า ส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ด้านการให้บริการส่วนบุคคลมีผลทางบวกต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผ่านช่องทางออนไลน์ เนื่องจากสินค้าที่สั่งซื้อผ่านช่องทางออนไลน์ เป็นสินค้าที่ผู้บริโภคไม่สามารถจับต้องได้ก่อนการซื้อสินค้า ส่วนประสมทางการตลาดด้านการให้บริการส่วนบุคคลจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากที่ผู้บริโภคจะสามารถติดต่อสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ก่อนทำการซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ ไม่ว่าจะเป็นรายละเอียดของสินค้า วิธีการชำระเงินและอื่น ๆ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การพัฒนาแบบจำลองพฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภค จากการศึกษาในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย มีอิทธิพลมากที่สุดรองลงมาได้แก่ ด้านราคา ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านการให้บริการส่วนบุคคล ด้านผลิตภัณฑ์ และด้านการส่งเสริมการตลาด ตามลำดับ เมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และปัจจัยด้านการให้บริการส่วนบุคคล โดยการสร้างความได้เปรียบในด้านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งช่องทางการจัดจำหน่ายออนไลน์ และช่องทางการติดต่อสื่อสารกับลูกค้า เช่น มีเจ้าหน้าที่ตอบกลับและมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าในทันที สามารถพยากรณ์การตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้ประกอบการควรขยายช่องทางการจัดจำหน่ายออนไลน์ให้หลากหลาย โดยให้ความสนใจกับช่องทางการจำหน่ายออนไลน์ผ่าน E-Marketplace เช่น Shopee Lazada เนื่องจากเป็นช่องทางที่ผู้บริโภคนิยม มีเครื่องมืออำนวยความสะดวก การชำระเงินที่หลากหลายรูปแบบ เป็นต้น

1.2 ผู้ประกอบการควรรักษาคุณภาพของสินค้าอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภค มีการนำเสนอข้อมูลสินค้าอย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ เป็นปัจจุบัน

1.3 ผู้ประกอบการควรมีการให้บริการทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการขาย ผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารกับผู้บริโภคโดยตรงเพื่ออำนวยความสะดวกทั้งด้านข้อมูลสินค้า การสั่งซื้อและการจัดส่งสินค้า นอกจากนี้ ยังสามารถช่วยแก้ไขปัญหาให้ผู้บริโภคได้ทันที ช่วยสร้างความประทับใจให้กับผู้บริโภคอีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ โดยศึกษาเจาะลึกลงไปในแต่ละช่องทาง เช่น E-Marketplace เว็บไซต์ การไลฟ์สด เพจยูทูป แพนเพจ เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์กับผู้ประกอบการ อันจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนากลยุทธ์ในแต่ละช่องทางต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าชุมชนภาคเหนือผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ คุณภาพการให้บริการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกลับมาซื้อซ้ำ เป็นต้น เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของผู้ประกอบการต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กองดัชนีเศรษฐกิจการค้า สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า. (2564). ผลสำรวจพฤติกรรมผู้บริโภคในการซื้อสินค้าชุมชน เดือนกุมภาพันธ์ 2564. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.pricemoc.go.th/price/fileuploader/file_admin_sum/news_survey-022564.pdf สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2565.
- กิริติต พจน์สมพงษ์. (2563). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้แอปพลิเคชันสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้ใช้งานในจังหวัดสมุทรสาคร. การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต. หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ขจรศักดิ์ วงศ์วิราช และคณะ. (2565). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าโอท็อปบนแพลตฟอร์มออนไลน์. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 16(3): 64-78.
- ณิชภา เทพนรงค์ และประภัสสร วิเศษประภา. (2564). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประภาศรี พงศ์นาพาณิช (2565). กลยุทธ์การจัดจำหน่ายผ่านช่องทางการตลาดสมัยใหม่ในยุคดิจิทัล. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. 16(1): 194-208.
- เปรมกมล ปรีชาภรณ์. (2562). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออาหารสุนัขสำเร็จรูปผ่านช่องทางออนไลน์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รัชพล เตชะพงศ์กิจ. (2562). สถานการณ์ SME ธุรกิจการค้าปลีกออนไลน์ เทรนด์ดาวรุ่งพุ่งแรงแห่งปี 2562. สื่ออินเทอร์เน็ต. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20190312092426.pdf สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2565.
- วิเชียร วงศ์นิชชากุล. (2550). การบริหารการส่งเสริมการตลาด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2546). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน. (2563). ยกระดับฐานรากด้วยสินค้าชุมชน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2020/03/GR_hotissue_yok_radar_1_63_detail-1.pdf สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2565.
- สหพัชร์ ชนะชัยสิทธิ์ และคณะ. (2562). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านช่องทางตลาดกลางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 11(1): 729-738.
- สุพิชชา เจริญกิตติศัพท์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนในโครงการชุมชนเข้มแข็งของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผ่านช่องทางออนไลน์ กรณีศึกษา : ผู้บริโภคใน จตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). การสำรวจการมี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน พ.ศ. 2565 (ไตรมาส 1). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.nso.go.th/sites/2014> สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2565.
- สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน. (2563). ข้อมูลโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) พ.ศ. 2563. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://data.go.th/dataset/otop2563> สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2565.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd Ed). New York: Harper and Row Publications.



ความต้องการแรงงานของธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพหน่วยงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่
Labor Demand of Private Health Service Support Business
in Chiang Mai Province

วีระพันธ์ อะนันชัยธวัช¹ ฉัตรทิพย์ สุวรรณชิน² เขมกร รุจนพันธุ์³ รุ่งทิวา เดชะปรากรม⁴
Veerapun Anunchaitawat, Chattip Suwannachin,
Khemmagorn Rujanapun, Rungtiwa Dechaprakrom

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงาน สภาพแวดล้อมของธุรกิจบริการสุขภาพ แนวทางการปรับโครงสร้างธุรกิจบริการสุขภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพ และเพื่อศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาของธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพหน่วยงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้ประกอบการธุรกิจด้านสุขภาพเอกชน ในจังหวัดเชียงใหม่ รวมจำนวน 14 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพในจังหวัดเชียงใหม่ ต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่มีจรรยาบรรณในอาชีพ มีองค์ความรู้ ทำงานตามหน้าที่ได้อย่างดี ทัศนคติดี บุคลิกภาพดี การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของธุรกิจบริการสุขภาพ หลังจากสถานการณ์ของโรค Covid 2019 สถานการณ์การท่องเที่ยวของเชียงใหม่เริ่มดีขึ้น นักท่องเที่ยวคนไทย นักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศเริ่มกลับมาทำให้สภาพแวดล้อมการแข่งขันธุรกิจบริการสุขภาพ ที่เป็นผลมาจากพฤติกรรมของผู้บริโภคเน้นการดูแลสุขภาพมากขึ้น ธุรกิจบริการสุขภาพมีการขยายตัวเติบโต สถานประกอบการสปาไทย นวดแผนไทย มุ่งเน้นการบริการที่ดีประทับใจ คุณภาพของสินค้าดี แนวทางการพัฒนาประกอบด้วย (1) ลักษณะเป็น “Medical Holiday/ Vacation Package” (2) กิจกรรมด้านการตลาดเพื่อการขยายฐานลูกค้าตลาดเดิมและเจาะตลาดใหม่ (3) การยกระดับมาตรฐานสินค้าและบริการด้านสุขภาพ กลยุทธ์ในการแข่งขัน มาตรฐานด้านคุณภาพ การเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างหลักสูตรสำหรับเพิ่มทักษะให้กับบุคลากร นอกจากนี้ยังควรดำเนินการตลาดเชิงรุก และสร้างเครือข่ายทางธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพที่มีการเอื้อประโยชน์ต่อกัน ต้องมีบทบาทมากขึ้น

คำสำคัญ (Keywords) : ความต้องการแรงงาน; ธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพ; ผู้ประกอบการธุรกิจเอกชน

Received: 2024-02-07 Revised: 2024-02-19 Accepted: 2024-02-22

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำสาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, Lecturer, Faculty of Business Administration, The Far Eastern University. E-mail: veerapun@feu.edu

² อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, Lecturer, Master of Educational Administration, The Far Eastern University. E-mail: chattip@feu.edu

³ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, Lecturer, The Far Eastern University. E-mail: kammakorn@feu.edu

⁴ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, Lecturer, The Far Eastern University. E-mail: rungthiwa@feu.edu

Abstract

The objective of this research was to study the labor demand, business environment, and strategies for restructuring health service businesses. Increasing their competitions in Chiang Mai. The research also investigated the intellectual status and problem-solving approaches of the private health service organizations in Chiang Mai through a qualitative research method. Semi-structured, in-depth interviews were conducted with 14 key informants, as health business entrepreneurs in Chiang Mai. The content analysis was employed.

The research findings showed that the labor demand of private health service businesses in Chiang Mai required employees with the professional ethics, knowledge, and the ability to perform their duties well, along with positive attitudes and good personalities. The business environment analysis after COVID-19 showed an improving tourism situation in Chiang Mai, with the returning Thai and international tourists. As a result of consumer behavior, there was an increased focus on health care, leading to the growth of the health service industry. Thai spa and traditional Thai massage businesses emphasized on providing impressive services and high-quality products, incorporating strategies for business development. The suggested development strategies included (1) the introduction of "A Medical Holiday/Vacation Package", (2) marketing activities to expand the customer base and penetrate new markets, and (3) elevating the standards of health products and services, competition strategies, enhancing human resource management capabilities, creating courses to improve personnel skills, implementing aggressive marketing, and establishing business networks. The current challenges involved with a lack of skills and emotional control among personnel. The solution was an effective management of emotional intelligence.

Keywords: labor demand; health service support business; private business entrepreneur

บทนำ (Introduction)

ในช่วงสถานการณ์วิกฤตการณ์โควิด-19 แรงงานด้านสุขภาพ (Human Resources for Health) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานด้านสุขภาพ จากยอดผู้ป่วยโควิด-19 และโรคเรื้อรังอื่นๆ ที่เพิ่มขึ้นทุกวัน สำหรับประเทศไทย 10 ปีที่ผ่านมา มีข้อมูลชัดเจนว่าคนไทยที่เป็นโรคไม่ติดต่อ 4 กลุ่มหลัก คือ โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคเบาหวาน โรคมะเร็ง และโรคทางเดินหายใจเรื้อรัง (Non-communicable diseases-NCDs) เป็นสาเหตุการตายอันดับหนึ่งของคนไทย ร้อยละ 75 ของการเสียชีวิตทั้งหมด หรือประมาณ 320,000 คนต่อปี โดยทุก 1 ชั่วโมงจะมีผู้เสียชีวิต 37 ราย ทั้งนี้โรคมาติดต่oreื้อรังที่พบมากที่สุด คือ โรคหลอดเลือดสมอง รองลงมา คือ โรคหัวใจขาดเลือด โรคทางเดินหายใจอุดกั้น เบาหวาน และความดันโลหิตสูง (ภูติธ เตชาติวัฒน์, 2564) ซึ่งทำให้ประเทศไทยนั้นมีการขาดแคลนบุคลากรด้านการบริการสุขภาพเป็นอย่างมาก โดยในองค์กรต่าง ๆ ที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับสุขภาพ เช่น โรงพยาบาลของรัฐ โรงพยาบาลเอกชน สปา นวดแผนไทย ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุและผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง กระทั่ง

สาธารณสุขในฐานะที่มีบทบาทหลักในการดูแลระบบสุขภาพของประเทศได้พยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยการวางแผนด้านอัตรากำลังบุคลากรด้านสุขภาพที่มีงบประมาณในการสนับสนุนด้านการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิต และส่งเสริมบุคลากรด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นทุกปี (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2563) แต่ก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จ โดยข้อมูลของทีปรกร จิรัฏฐิติกุลชัย (2563: 250) พบว่า สภาพความขาดแคลนจำนวนโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีพยาบาล คือ 10,526 โรงพยาบาล และในจำนวนนี้มี 896 โรงพยาบาล ที่มีแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร ทั้งนี้โรงพยาบาล ประมาณร้อยละ 80 ขาดแคลนแพทย์ ทันตแพทย์ และ พยาบาลในขณะที่ ร้อยละ 60 ของโรงพยาบาล ขาดแคลน เภสัชกร โรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งประเทศ ขาดแคลน แพทย์ประมาณ 3,400 คน ทันตแพทย์ ประมาณ 1,000 คน เภสัชกรประมาณ 250 คน และ พยาบาลประมาณ 16,000 คน จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านแรงงานให้เพียงพอ และเหมาะสมทั้งในด้านจำนวน การกระจายของบุคลากรด้านสุขภาพในองค์กรต่างๆ สำหรับในจังหวัดเชียงใหม่มีจำนวนผู้ป่วยจำนวนมากในแต่ละปี โดยจากข้อมูลของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2566) จำนวนผู้เข้ารับการรักษาเฉพาะในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่มีจำนวนไม่ต่ำกว่า 100,000 ราย ต่อเดือน ทำให้ในบางครั้งการบริการด้านสาธารณสุขยังไม่เพียงพอต่อความต้องการจากจำนวนของผู้ป่วยที่เกิดขึ้น

ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ต้องการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการแรงงานของธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพหน่วยงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของตลาดแรงงาน สภาพแวดล้อมของธุรกิจบริการสุขภาพ แนวทางการปรับโครงสร้างธุรกิจบริการสุขภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพ สภาพปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการแรงงาน ของธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพหน่วยงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรที่มีความต้องการผลิตบุคลากรด้านสุขภาพ สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารด้านด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานตามผลลัพธ์การเรียนรู้แต่ละระดับคุณวุฒิของธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพหน่วยงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมของธุรกิจบริการสุขภาพ แนวทางการปรับโครงสร้างธุรกิจบริการสุขภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพของผู้ประกอบการธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการแรงงานด้านการจัดการธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพของผู้ประกอบการธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยตามรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) ทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ โดยสืบค้นจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ วารสารทางวิชาการ ตำรา หนังสือ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความและ

เอกสารหนังสืออื่นๆ ตลอดจน ฐานข้อมูลสารสนเทศจากหน่วยงานรัฐ และอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับแรงงานด้านธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพ ทั้งทางด้านความต้องการของตลาดแรงงานสภาพแวดล้อมของธุรกิจบริการสุขภาพ แนวทางการปรับโครงสร้างธุรกิจบริการสุขภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพของผู้ประกอบการ สภาพปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการแรงงานของธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการคัดเลือกโดยวิธีเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานวิจัย เป็นผู้ประกอบการธุรกิจด้านสุขภาพเอกชน ในจังหวัดเชียงใหม่ มีการแบ่งกลุ่มธุรกิจสุขภาพ ออกเป็น 5 กลุ่มจากข้อมูลของงานธุรกิจสุขภาพ กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุขสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ (2564) โดยกำหนดคุณสมบัติเป็นผู้ประกอบการ หรือประธานกลุ่มธุรกิจด้านสุขภาพเอกชน หรือรองประธานกลุ่มธุรกิจด้านสุขภาพเอกชน ของแต่ละกลุ่มบริการ ที่มีประสบการณ์ด้านธุรกิจบริการไม่น้อยกว่า 3 ปี จากทั้ง 5 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ข้อมูลสำคัญ 1) กลุ่มคลินิกการแพทย์และทันตกรรม 2 คน (เจ้าของกิจการ) 2) โรงพยาบาลเอกชน 3 คน 3) ธุรกิจสปา 2 คน (เจ้าของกิจการ) 4) ธุรกิจนวด นวดเพื่อสุขภาพ 4 คน (เจ้าของกิจการ) 5) สถานประกอบการศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพบริการพำนักระยะยาว (Long Stay) กิจการดูแลผู้สูงอายุ 3 คน รวมจำนวน 14 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ คลินิก สปา ร้านนวดเพื่อสุขภาพ โรงพยาบาลในจังหวัดเชียงใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาตั้งแต่ ธันวาคม 2564- พฤษภาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยลักษณะของเครื่องมือเป็นประเด็นการสัมภาษณ์ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ยังต้องการอยู่ในปัจจุบัน แนวโน้มอุตสาหกรรมธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพในจังหวัดเชียงใหม่ทางด้านสภาพแวดล้อมในอุตสาหกรรมในประเด็นของปัจจัยการผลิต อุปสงค์ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนกัน กลยุทธ์โครงสร้างและสภาพการแข่งขันของธุรกิจ โอกาส บทบาทภาครัฐ วัฏจักรเศรษฐกิจ คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะในการผลิตแรงงานด้านธุรกิจสนับสนุนสุขภาพในจังหวัดเชียงใหม่ ปัญหาด้านความรู้ ปัญหาด้านทักษะ ปัญหาทัศนคติ และแนวทางในการแก้ไข

2.2 ผู้วิจัยนำประเด็นคำถามสัมภาษณ์เชิงลึกที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีการส่งหนังสือเชิญ ไปยังประธานกลุ่ม และรองประธานกลุ่มธุรกิจเพื่อสุขภาพ และสมาชิกกลุ่มอีกกลุ่มละ 5 ธุรกิจ และมีการส่งแบบตอบรับกลับมายังคณะผู้วิจัย 14 ฉบับ โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) กลุ่มคลินิกการแพทย์และทันตกรรม 2 คน (เจ้าของกิจการ) 2) โรงพยาบาลเอกชน 3 คน 3) ธุรกิจสปา 2 คน (เจ้าของกิจการ) 4) ธุรกิจนวด นวดเพื่อสุขภาพ 4 คน (เจ้าของกิจการ) 5) สถานประกอบการศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพบริการ

พำนักระยะยาว (Long Stay) กิจการดูแลผู้สูงอายุ 3 คน รวมจำนวน 14 คน หลังจากนั้นได้มีการติดต่อดนัดหมายวันและเวลาเข้ารับการสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ขั้นตอน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ถอดเทปการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบคำต่อคำ และอ่านข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปทั้งหมด

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของ (Miles and Huberman, 1994: 212) มีขั้นตอน ดังนี้

จัดกระทำข้อมูล ถอดเทปการสนทนากลุ่มแบบคำต่อคำ อ่านข้อมูลจากการถอดเครื่องบันทึกเสียง ทบทวนข้อมูลทั้งหมด บันทึกลงในกระดาษ และทำความเข้าใจในข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จัดกลุ่มความหมายของข้อมูลแยกออกเป็นประเด็น (Content Analysis) โดยจัดกลุ่มข้อมูลที่มีความหมายหรือที่มีลักษณะร่วมกันเหมือนกันเข้าไว้ด้วยกัน จากนั้นให้จำแนกหรือความหมายชื่อแก่กลุ่มข้อมูลการสัมภาษณ์นั้นๆ (Theme)

นำกลุ่มคำที่เป็นข้อความหรือเป็นประโยคที่ได้มาให้ความหมายหรือตีความ หากข้อมูลที่ได้ยังไม่มี ความชัดเจน มีการบันทึกแยกข้อมูลนั้นเป็นข้อสังเกตไว้ เพื่อสะสมข้อมูลแล้วนำกลับมาประมวลวิเคราะห์อีกครั้ง เมื่อได้ข้อมูลมากเพียงพอ

ทำสรุปการวิเคราะห์หาคุณลักษณะของข้อมูลการสัมภาษณ์ที่จำแนกได้เป็นหัวข้อย่อยโดยมีการพิจารณาความสอดคล้องกับคำถามของการวิจัย

เขียนคำบรรยายความหมายของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามลักษณะข้อความที่ปรากฏขึ้น และนำเสนอพร้อมทั้งยกตัวอย่างประกอบการบรรยาย เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงสาระสำคัญของกลุ่มข้อมูลแต่ละกลุ่ม

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพในจังหวัดเชียงใหม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะของคนที่ทำงานด้านการบริการสุขภาพในโรงพยาบาล คลินิกบริการด้านสุขภาพ ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ ต้องมีจรรยาบรรณในอาชีพ รักอาชีพของตนเอง มีความภูมิใจในอาชีพ มีองค์ความรู้ พื้นฐาน ทางด้านการแพทย์ หรือศัพท์เทคนิคทางการแพทย์ ทำงานตามหน้าที่ได้อย่างดี ทัศนคติดี รวมถึงองค์ประกอบหลายๆ อย่าง ได้แก่ บุคลิกภาพ กริยามารยาทต้องดี แสดงถึงวัฒนธรรมไทย การตัดสินใจ การทำตัวให้น่าเชื่อถือ รู้หน้าที่ของตน ใจเย็น รับฟังได้ดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์จัดการความเครียดของตนได้ เป็นคนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ชอบสังเกต มีไหวพริบ มีความเอื้ออารี อ่อนน้อม เข้าใจผู้อื่น ดังนั้นหลักสูตรที่ส่งเสริมกระบวนการคิด วิเคราะห์ รวมถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอน รูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย ทั้งหลักสูตรระยะสั้น ประกาศนียบัตร หรือหลักสูตรปกติ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ มีศักยภาพ จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการคิด วิเคราะห์อย่างเป็นขั้นตอน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบัณฑิตในแต่ละชั้นปีได้อย่างเหมาะสม ซึ่งกระบวนการพัฒนานักศึกษาคควรเริ่มตั้งแต่ชั้นปีที่ 1-4 มีกระบวนการพัฒนาผู้เรียนให้มีความมั่นใจ การฝึกปฏิบัติที่ถูกต้อง การพัฒนาทักษะทางปัญญา มีคุณธรรม สอดรับกับความต้องการของผู้รับบริการ เน้นการฝึก

วิเคราะห์การแก้ปัญหาและฝึกทักษะปฏิบัติให้เชี่ยวชาญ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ตลอดจนพัฒนาทักษะการตัดสินใจในการแก้ปัญหาสถานการณ์เฉพาะหน้า รวมถึงการควบคุมอารมณ์ของตนเองที่เกิดจากความกดดันจากการทำงาน

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของธุรกิจบริการสุขภาพ แนวทางการปรับโครงสร้างธุรกิจบริการสุขภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน หลังจากสถานการณ์ของโรคระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่มีการแพร่ระบาดตั้งแต่ช่วงต้นปี 2563 จนถึงปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อจังหวัดเชียงใหม่ ทำให้จำนวนนักท่องเที่ยวลดลงมาก โดยเฉพาะภาคบริการสุขภาพ แต่ในปัจจุบันคาดว่าหลังโควิดคลี่คลาย เศรษฐกิจจะดีขึ้น สถานการณ์การท่องเที่ยวของเชียงใหม่จะเริ่มดี นักท่องเที่ยวคนไทย นักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ กลุ่มนักท่องเที่ยวที่มาจากทางใต้เริ่มกลับมา ทำให้สภาพแวดล้อมการแข่งขันธุรกิจบริการสุขภาพ ที่เป็นผลมาจากพฤติกรรมของผู้บริโภคนั้นจะเน้นการดูแลสุขภาพมากขึ้น ธุรกิจบริการสุขภาพมีการขยายตัวเติบโต สถานประกอบการสปาไทย นวดแผนไทย มุ่งเน้นการบริการที่ดีประทับใจ คุณภาพของสินค้าดี ใช้เส้นไหมของสิ่งที่มีอยู่รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นสมุนไพร, การตกแต่งร้านด้วยเฟอร์นิเจอร์ไม้ การตกแต่งด้วยสถาปัตยกรรมล้านนา และความสามารถของชาวเหนือในการนวดที่มีมาตั้งแต่โบราณมาประยุกต์ใช้ให้เข้าสู่ศาสตร์และศิลป์ของการทำสปา และการนวดแผนไทย เน้นความปลอดภัย (การป้องกันการติดเชื้อโควิด-19) สร้างความมั่นใจให้กับลูกค้าทุกทาง การจัดโปรโมชั่นต่างๆ ราคาไม่แพงและเหมาะสมกับการบริการ การติดตามบริการลูกค้ากลุ่มเดิมที่มีอยู่ ทำให้การเติบโตของธุรกิจยังขยายตัวได้ สำหรับกลุ่มธุรกิจด้านทันตกรรมมีการแข่งขันสูง ส่วนใหญ่คนไข้ที่มาใช้บริการจะเป็นคนในพื้นที่ มีหลากหลายอายุ มาใช้บริการในการจัดฟัน ขัดฟัน ขูดหินปูน รักษาโรคฟัน ที่มาบ่อยๆ คือคนที่มาใช้บริการจากงบประมาณประกันสังคม มุ่งเน้นกลยุทธ์ด้านการบริการที่คุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ในการทำทันตกรรมที่มีคุณภาพที่ดี ปลอดภัย สะอาด ให้คำปรึกษาคนไข้ ให้คำแนะนำที่ดี สร้างความประทับใจให้กับคนไข้ และราคาเหมาะสม ไม่แพง เช่นเดียวกับธุรกิจศูนย์ดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง มีโอกาสเติบโตได้เพราะธุรกิจนี้ขึ้นกับพฤติกรรมของญาติคนไข้ ตัวคนไข้ หรือตัวผู้สูงอายุเอง เนื่องจากมีคนไข้ที่ออกจากโรงพยาบาล ญาติต้องนำกลับมาดูแลฟื้นฟูสุขภาพต่อ หรือส่งมาดูแลประจำที่หอพักที่โฮมแคร์แทนการอยู่บ้าน โดยธุรกิจนี้เน้นการบริการที่ดี ดูแล เอาใจใส่ มีความสะอาด ปลอดภัย และราคาที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้ารับบริการ

สำหรับแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างธุรกิจบริการสุขภาพกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจบริการสุขภาพ ในจังหวัดเชียงใหม่ควรมีการรวมตัวสร้างเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ในรูปแบบของชมรม สมาคม สมาพันธ์ เพื่อมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายธุรกิจและการมีพันธมิตรทั้งในและต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นพันธมิตรในอุตสาหกรรมที่ส่งเสริมกัน เช่น การท่องเที่ยว ความงาม กีฬา อาหารและยา เพื่อการเสริมสร้างความสามารถในการพัฒนาและบริหารจัดการบริการธุรกิจสุขภาพได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตลอดจนการสื่อสารเพื่อการสร้างแบรนด์ฯ ให้เป็นที่รู้จักและเป็นที่ต้องการโดยเฉพาะในระดับภูมิภาคอาเซียนอย่างต่อเนื่อง เครือข่ายตลาดประชารัฐ (ตลาดถนนคนเดินท่าแพ ตลาดถนนวัวลาย) เครือข่ายของทันตแพทย์ทั่วประเทศ มีการรวมกลุ่มใหญ่ เพื่อทำธุรกิจร่วมกัน ระหว่างหมอกับหมอ การซื้อของจำนวนมาก และมาแบ่งกัน ไม่ต้องกักตุนยา มีแจ้งข่าวสารในแต่ละธุรกิจ ร่วมมือกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ฝึกสอนด้านการนวดไทย และนวดสปา เพื่อป้อนบุคลากรด้านการนวดไทย และนวดสปาเข้าสู่ธุรกิจสปาในประเทศไทย

ในส่วนของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจบริการสุขภาพนั้นควรมีแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย (1) ลักษณะเป็น “A Medical Holiday/ Vacation Package” เช่น การส่งเสริมแพคเกจ การตรวจสุขภาพประจำปีผนวกกับโปรแกรมการท่องเที่ยว แพคเกจทันตกรรมผนวกกับโปรแกรมการท่องเที่ยว และนวดไทย สปาไทยเพื่อการฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงอายุการดูแลสุขภาพระยะยาว ผนวกกับโปรแกรมการท่องเที่ยว เนื่องจากมีบริษัท องค์กรทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศจัดเป็นประจำทุกปี (2) กิจกรรมด้านการตลาดเพื่อการขยายฐานลูกค้าตลาดเดิมและเจาะตลาดใหม่ ซึ่งตลาดเดิม ได้แก่ จีน เอเชีย ญี่ปุ่น จีน ไต้หวัน เกาหลีใต้ ไชน่อเมริกา สหรัฐอเมริกา ยุโรป ออสเตรเลีย สแกนดิเนเวีย แคนาดา และตลาดใหม่ที่สำคัญ ได้แก่กลุ่มประเทศทางตะวันออกกลาง เอเชียใต้ โดยมีภาครัฐและภาคเอกชนร่วมกันสร้างโอกาสและเจาะตลาดในการหาลูกค้า การจัดงานแสดงสินค้า เพื่อให้ผู้ประกอบการได้เจอกับกลุ่มลูกค้าโดยตรง (3) การยกระดับมาตรฐานสินค้าและบริการด้านสุขภาพ กลยุทธ์ในการแข่งขัน มาตรฐานด้านคุณภาพ ความปลอดภัย เช่น มาตรฐานความปลอดภัยด้านสุขอนามัย (SHA Plus) ส่วนการมองไปในอนาคตภายใต้ (Re-imagination) ปรับวิกฤตให้เป็นโอกาส การรักษาฐานลูกค้าเดิม จากการมาใช้สิทธิ์บริการของรัฐ เช่น ประกันสังคม การเพิ่มความสะดวกและรวดเร็วในการเข้าถึงบริการ โดยการสนับสนุนจากภาครัฐ ให้มีการจัดตั้งหน่วยงานแกนกลางในลักษณะเป็น One-Stop Service ในการประสานงานส่งต่อและให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้บริการทางการแพทย์ และบริการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจบริการสุขภาพ แก่ลูกค้าทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ โดยผ่านทางออนไลน์ เว็บไซต์เพื่อเพิ่มความสะดวกและรวดเร็วในการเข้าถึงบริการ รวมถึง Web site ของเครือข่ายธุรกิจบริการสุขภาพ นอกจากนี้สามารถเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ให้โรงเรียนแพทย์ โรงเรียนทันตแพทย์ มหาวิทยาลัยต่างๆ ที่สร้างหลักสูตรสำหรับเพิ่มทักษะให้กับบุคลากรในสายบริการสุขภาพ มีองค์ความรู้ พื้นฐานทางด้านการแพทย์ หรือศัพท์เทคนิคทางการแพทย์ องค์ความรู้ใหม่ๆ ต้องทันต่อสถานการณ์ของโรคอุบัติใหม่ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา มีการสนับสนุน โดยพิจารณาตามระยะเวลาของการทำงาน และศักยภาพของบุคลากร ความรู้ด้านสิ่งที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งขึ้นอยู่กับสายงาน มีบุคลากรที่เป็นโปรแกรมเมอร์มาพัฒนาระบบเพื่อให้ตรงกับความต้องการของงานในโรงพยาบาล ส่วนงานบริการด้านสุขภาพอื่นๆ เช่น งานในส่วนหน้าของโรงพยาบาลที่ต้องพบกับผู้มาใช้บริการ/ ผู้ป่วยก่อนพบแพทย์ต้องมีทักษะด้านการสื่อสาร ทั้งภาษาไทย ภาษาท้องถิ่น ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) สามารถพูด ได้ตอบได้ ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ถ้าไม่สามารถสื่อสารได้ เช่น ภาษาญี่ปุ่น หรือภาษาอื่นๆ จำเป็นต้องใช้ล่าม สำหรับศูนย์ดูแลผู้สูงอายุนั้น บุคลากรทุกคนต้องมีใบรับรองด้านวิชาชีพ ความรู้ และทักษะ มีประสบการณ์อย่างน้อย 1 ปี ถ้าขาดทักษะด้านการปฏิบัติ ต้องมาฝึกใหม่ ส่วนของคลินิกทันตกรรม การทำงานเน้นความสะอาด ปลอดภัย สำเร็จสาขาคอมพิวเตอร์ ต้องทำงานหน้าเคาท์เตอร์ แต่ถ้าได้รับการฝึกฝนจากหมอตันตแพทย์จนชำนาญก็สามารถทำงานในหน้าที่ผู้ช่วยทันตแพทย์ได้ ส่วนทักษะที่สำคัญอื่นๆ ด้านมนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกัน ความเสียสละ เช่น ในศูนย์ดูแลผู้สูงอายุฯ มีการจัดอบรมช่วยเหลือทุกวัน เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ให้บริการในศูนย์ฯ สำหรับการเพิ่มขีดความสามารถโดยการได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐนั้นธุรกิจสนับสนุนด้านสุขภาพ สามารถสรุปประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริมจากภาครัฐ เช่น (1) ดำเนินการตลาดเชิงรุก โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน การสนับสนุนจากภาครัฐต้องวิเคราะห์ว่าศักยภาพของแต่ละจังหวัดเป็นเช่นไร เช่น การผลิต การบริการ การส่งออก การสนับสนุนด้านการลงทุนจากสถาบันการเงินของรัฐบาล เน้นการจัดกิจกรรมที่สร้างโอกาสและขยายตลาดให้ผู้ประกอบการพบลูกค้าได้มากขึ้น การออกบูธ OTOP การประชาสัมพันธ์ในช่องทางสื่อต่างๆ การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี

และข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ ข้อมูลด้านกฎหมาย ภาษี รวมถึงการแนะนำการส่งออกผลิตภัณฑ์ด้านสุขภาพไปต่างประเทศ (2) เครือข่ายทางธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพที่มีการเอื้อประโยชน์ต่อกัน ต้องมีบทบาทมากขึ้น ในการดำเนินการ เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน การจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านธุรกิจสุขภาพทั้งจากองค์กรภาครัฐและเอกชน การบริหารจัดการร่วมกันระหว่างโรงแรมและโรงพยาบาล การจัดสรรพื้นที่เพื่อเป็นสถานกักกันโรคเฉพาะกิจ การวางแผนรับมือกับโรคอุบัติใหม่ การสนับสนุนการดำเนินการวิจัยทางการตลาดเชิงลึก ในธุรกิจบริการสุขภาพและเจาะตลาดใหม่ๆ ที่มีศักยภาพ การสนับสนุนทุนวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ การผลิตบุคลากรที่มีศักยภาพ (บุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรที่เป็นฝ่ายสนับสนุนด้านบริการสุขภาพ) ร่วมกับสถาบันการศึกษา หน่วยงานต่างๆ การบริหารจัดการด้านการบริการสุขภาพที่ทั่วถึง ได้แก่ การเปิดโอกาสให้โรงพยาบาลเอกชนมีส่วนร่วมในการบริการด้านสุขภาพ สำหรับการดูแลผู้ป่วยที่มีบัตรทอง บัตรประกันสังคม บัตรข้าราชการ และบัตรประกันอุบัติเหตุ การกำหนดบทบาทระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนให้ชัดเจน โดยควรให้บทบาทภาคเอกชนในการเป็นผู้นำการลงทุนพัฒนาธุรกิจและกำหนดกลยุทธ์การเจาะตลาดกลุ่มเป้าหมาย ส่วนภาครัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุนปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ให้เอื้อต่อการลงทุน ปัจจัยการผลิต สถาบันการศึกษาสร้างหลักสูตรการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น และเป็นมาตรฐานของบัณฑิตที่เข้าสู่ตลาดแรงงานสายสนับสนุนด้านการบริการสุขภาพ และหน่วยงานสนับสนุนด้านต่างๆ เพื่อแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม บนพื้นฐานของการให้บริการที่มีคุณภาพ และไม่ตรีจิต พร้อมกับความเชี่ยวชาญ ระดับมาตรฐานสากล

3. ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหา ของผู้ประกอบการธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพในจังหวัดเชียงใหม่ โดยปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรที่ทำงานด้านบริการสุขภาพเป็นการขาดทักษะด้านการปฏิบัติงาน ต้องมาฝึกใหม่และใช้เวลาค่อนข้างมาก ปัญหาด้านอารมณ์เมื่อพนักงานเครียดจากความกดดันจากการทำงาน ที่เนื่องมาจากงาน หิวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน คนไข้ หรือผู้มาใช้บริการ และขาดคนให้คำปรึกษา ทำให้มีผลกระทบต่อนักงาน ขาดทักษะทางด้านการสื่อสารเพราะเป็นงานที่ต้องเจอคนที่หลากหลายที่มีผลทั้งด้านบวก (positive) และลบ (negative) การสื่อสารภาษาต่างประเทศไม่ได้ ขาดการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ความเหนื่อยล้าจากการทำงานเป็นกะ (ช่วงเช้าเวร) อัตราการเข้างานและออกงานสูง บุคลิกภาพบางคนอาจขาดการมีสัมมาคารวะกับผู้มาติดต่อ ในส่วนของแนวทางการแก้ไขนั้นเมื่อรับสมัครคนเข้าทำงานควรมีการฝึกสอน คือการเรียนรู้ ในหน้างานจริง เป็นการฝึกในที่ทำงาน (on the Job training) มีการจัดบุคลากร หรือหน่วยงานที่คอยให้คำปรึกษากับบุคลากรที่เกิดความกดดันในการทำงาน ความเครียดสะสม วิธีการจัดการอารมณ์ของตนเอง (Adversity Quotient: AQ) คือ ความฉลาดในการแก้ไขปัญหา คือแนะแนวทางให้สามารถปรับตัวในการเผชิญปัญหาได้ และพยายาม เอาชนะอุปสรรคความยากลำบากด้วยตัวเอง ไม่ย่อท้อง่ายๆ มองปัญหาเป็นเรื่องท้าทาย พร้อมมีการวางแผนพัฒนาและแก้ไขในด้านความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ) ความฉลาดในการริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity Quotient: CQ) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) ความฉลาดทางศีลธรรม จริยธรรม (Moral Quotient: MQ) ความฉลาดที่เกิดจากการเล่น (Play Quotient: PQ)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussions)

ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพในจังหวัดเชียงใหม่ นั้น ทางผู้ประกอบการต้องการแรงงานที่มีคุณลักษณะที่แสดงถึงการมีจรรยาบรรณในอาชีพ รักษาชีพของตนเอง มีความภูมิใจในอาชีพ มีองค์ความรู้ พื้นฐานทางด้านการแพทย์ มีบุคลิกภาพ กริยามารยาทต้องดี แสดงถึงวัฒนธรรมไทย การตัดสินใจ การทำตัวให้น่าเชื่อถือ รู้หน้าที่ของตน ใจเย็น รับฟังได้ดี ทำให้การทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ ดุษฎี เบ็ญจชาติ และคณะ (2564: 515) ที่ได้ระบุถึงการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถ ไซดลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงาน บุคลากรได้ ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ จะมีความรู้สึกรู้ว่าต้องทุ่มเทกำลังความสามารถ ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และยังทำให้เกิดความรู้สึกของความเป้นเจ้าขององค์กร

ในส่วนของสภาพแวดล้อมการแข่งขันธุรกิจบริการสุขภาพ ที่เป็นผลมาจากพฤติกรรมของผู้บริโภค นั้นจะเน้นการดูแลด้านสุขภาพมากขึ้น สถานประกอบการสปาไทย นวดแผนไทย มุ่งเน้นการบริการที่ดี ประทับใจ คุณภาพของสินค้าดี ใช้เส้นไหมของสิ่งที่มีอยู่รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นสมุนไพร การตกแต่งร้านด้วยเฟอร์นิเจอร์ไม้ การตกแต่งด้วยสถาปัตยกรรมล้านนา และความสามารถของชาวเหนือในการนวดที่มีมาตั้งแต่โบราณมาประยุกต์ใช้ให้เข้าสู่ศาสตร์และศิลป์ของการทำสปา และการนวดแผนไทย มีการสร้างสรรค์รายการสปาที่สร้างจุดเด่นและความแตกต่างของแต่ละภูมิภาค สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ หลากหลาย (กุลวดี อภิชาติบุตร และคณะ, 2565: 47) การจัดโปรโมชั่นต่างๆ ราคาไม่แพงและเหมาะสมกับการบริการ การติดตามบริการลูกค้ากลุ่มเดิมที่มีอยู่ ทำให้การเติบโตของธุรกิจยังขยายตัวได้ สำหรับกลุ่มธุรกิจด้านทันตกรรมมีการแข่งขันสูง ควรเป็นราคาที่กำหนดอาจมีการอ้างอิงราคาตลาดใกล้เคียงและจากกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย เช่น ถ้าเป็นผลิตภัณฑ์ที่เป็น signature อาจเพิ่มค่าบริการ ได้ตามความเหมาะสมกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ (วิชาการ เสงษ์ภูิกุล, 2562: 355)

แนวทางการปรับปรุงโครงสร้างธุรกิจบริการสุขภาพกลุ่มผู้ประกอบการบริการสุขภาพในจังหวัด เชียงใหม่ควรมีการรวมตัวสร้างเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ในรูปแบบของชมรม สมาคม สมาพันธ์ เพื่อมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายธุรกิจและการมีพันธมิตรทั้งในและต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นพันธมิตรในอุตสาหกรรมที่ส่งเสริมกัน ผู้บริหารมุ่งเน้นปรับปรุงปัจจัยการทำงานร่วมกันของการวิจัยและพัฒนา ด้วยความร่วมมือกับภายนอกในการถ่ายทอดนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนเทคโนโลยี โดยให้ความสำคัญกับพนักงานที่สามารถสร้างสรรค์งาน และวิธีการใหม่ที่ดีให้กับองค์กร ด้วยการใช้นโยบายสนับสนุนจากองค์กร (อนันต์ วัชรดำรงกุล และสันติธร ภูริภักดี, 2562: 107) ตลอดจนการสื่อสารเพื่อการสร้างแบรนด์ฯให้เป็นที่รู้จักและเป็นที่ต้องการโดยเฉพาะในระดับภูมิภาคอาเซียนอย่างต่อเนื่อง การสร้างแบรนด์ทางการตลาดยังมีภาพลักษณ์ของแบรนด์สูงก็จะส่งผลดีมากขึ้น ซึ่งหากโรงพยาบาลสามารถทำการตลาดได้ดี ภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลก็สามารถทำให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง การรับรู้ถึงแบรนด์สามารถให้ความรู้สึกใกล้ชิด สบายใจ และความใกล้ชิดได้ (Heskiano, Syah & Hilmy, 2020: 208)

ในส่วนของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจบริการสุขภาพนั้นควรมีแนวทางการพัฒนาที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมแพคเกจจิ้งการตรวจสุขภาพประจำปณวกกับโปรแกรมการทองเที่ยว แพคเกจจิ้ง ทันตกรรมผนวกกับโปรแกรมการทองเที่ยว และ นวดไทย สปาไทยเพื่อการพฟูสุขภาพผู้สูงอายุการดูแลสุขภาพระยะยาว และสอดคล้องกับปัญหาและตอบสนองความต้องการ มีการจัดโปรแกรมตรวจสุขภาพ

สอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวนีย์ แก้วบุญเรือง (2565: 77) ที่มีสร้างการรับรู้แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่พร้อมจะส่งเสริมป้องกันสุขภาพของตนเอง ทำให้เกิดการให้บริการต่อเนื่องของสถานพยาบาล อาจมีกิจกรรมด้านการตลาดเพื่อการขยายฐานลูกค้าตลาดเดิมและเจาะตลาดใหม่ โดยมีภาครัฐและภาคเอกชนร่วมกันสร้างโอกาส และเจาะตลาดในการหาลูกค้า การจัดงานแสดงสินค้า เพื่อให้ผู้ประกอบการได้เจอกับกลุ่มลูกค้าโดยตรง และมีการยกระดับมาตรฐานสินค้าและบริการด้านสุขภาพ กลยุทธ์ในการแข่งขัน มาตรฐานด้านคุณภาพ ความปลอดภัย โดยอาจให้หัวหน้างานช่วยส่งเสริมโน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานคุณภาพ มีการพูดคุยรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้มีความสามัคคี ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคลากรระดับปฏิบัติก็ ควรมีส่วนร่วมและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามระบบการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ควรมีการแสดงออกทางความคิดจะทำให้โรงพยาบาลเกิดการพัฒนางานไปในทางที่ดีขึ้น สามารถสร้างมาตรฐานการทำงานให้กับโรงพยาบาลและเป็นที่ยอมรับ (อรณัฏ ภัทรทิพากร และศิริพันธ์ หงษ์ทรัพย์ภิญโญ, 2563: 22) สำหรับการเพิ่มขีดความสามารถโดยการได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐนั้นธุรกิจสนับสนุนด้านสุขภาพ สามารถสรุปประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริมจากภาครัฐ เช่น (1) ดำเนินการตลาดเชิงรุก โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เน้นการจัดกิจกรรมที่สร้างโอกาสและขยายตลาดให้ผู้ประกอบการพบลูกค้าได้มากขึ้น ซึ่งการสื่อสารการตลาดผ่านโซเชียลมีเดียและการรับรู้ถึงแบรนด์มีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความภักดีต่อแบรนด์ซึ่งอาศัยภาพลักษณ์ของแบรนด์ได้ (Heskiano, Syah & Hilmy, 2020: 212) (2) เครือข่ายทางธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพที่มีการเอื้อประโยชน์ต่อกัน เป็นการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน การจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านธุรกิจสุขภาพทั้งจากองค์กรภาครัฐและเอกชน ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันของสมาชิกทั้งภายในและนอกกลุ่ม เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันจนเกิดเป็นเครือข่าย ทั้งนี้การรวมกลุ่มกันจนเกิดเป็นเครือข่ายที่มั่นคง ถือเป็นการเพิ่มอำนาจการต่อรองกับคู่ค้าต่างๆ และช่วยให้ได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนได้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการได้ (ปริยานารถ จีรภัทรนันต์ และวุฒิชชาติ สุนทรสมัย, 2565: 315)

สำหรับปัญหาของผู้ประกอบการธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพในจังหวัดเชียงใหม่พบปัญหาที่เกิดกับบุคลากรที่ทำงานด้านบริการสุขภาพเป็นการขาดทักษะด้านการปฏิบัติงาน ต้องมาฝึกใหม่และใช้เวลาค่อนข้างมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนพงษ์ ร่วมสุข และพรธิภา องค์คุณารักษ์ (2564: 47) พบว่าผู้ประกอบการขาดการวางแผนการพัฒนาศักยภาพ ทั้งการกำหนดบุคคล เวลา และการเงิน ปัญหาด้านอารมณ์เมื่อพนักงานเครียดจากความกดดันจากการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พนิดา เอ็มโกษา (2564: 45) พบว่า ความเครียดในการทำงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางแพจังหวัดราชบุรีสามารถอธิบายได้ว่าบริบทของโรงพยาบาลบางแพเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก มีวัฒนธรรมขององค์กรที่ถ้อยทีถ้อยอาศัยช่วยเหลือเกื้อกูล ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วยในชุมชนเมื่อเกิดปัญหาความไม่พึงพอใจหรือความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้ป่วยกับพยาบาลวิชาชีพจะมีเกิดความรุนแรง ปัญหาความเหนื่อยล้าจากการทำงานเป็นกะ (ช่วงเช้าเวร) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรองกาญจน์ บริบูรณ์ และกรแก้ว ธิรพงษ์ สวัสดิ์ (2564: 221) พบว่า ปัญหาจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลพบทั้งปัญหาด้านร่างกาย ประกอบทั้งปัญหาสุขภาพของบุคลากร มีอาการปวดต้นคอ บ่า ไหล่ ถึงร้อยละ 53.3 มีอาการปวดข้อมือ ปวดหลัง ร้อยละ 46.7 มีอาการเครียด กังวลจากปริมาณงานที่มากเกินไป หรืองานที่เร่งรีบ ร้อยละ 42.3 ในส่วนของแนวทางการแก้ไขนั้นเมื่อรับสมัครคนเข้าทำงานควรมีการฝึกสอน คือการเรียนรู้ในหน่วยงานจริง เป็นการ

ฝึกอบรมในที่ทำงาน (on the Job training) มีการจัดบุคลากร หรือหน่วยงานที่คอยให้คำปรึกษากับบุคลากร ที่เกิดความกดดันในการทำงาน โดยอาจมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรให้เอื้อต่อการทำงาน สร้างแรงจูงใจที่ดีพัฒนาศักยภาพการทำงาน ความรู้ความสามารถของพยาบาล วิชาชีพและทำให้พยาบาล วิชาชีพไว้วางใจ ยอมรับ ความสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสร้างบรรยากาศการทำงาน เป็นมิตร ช่วยเหลือและร่วมมือกันเมื่อหน่วยงานมี สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีได้ (ดุขฎิ เปัญจชาติ และคณะ, 2564: 517) สำหรับวิธีการจัดการอารมณ์ของตนเอง (Adversity Quotient) ที่เป็นการฉลาดในการแก้ไขปัญหา สามารถแนะแนวทางให้สามารถปรับตัวในการเผชิญปัญหาได้ และพยายามเอาชนะอุปสรรคความ ยากลำบากด้วยตัวเอง สามารถให้การปรึกษาหรือการทำจิตบำบัดรูปแบบต่างๆ กับบุคลากรได้ เช่น การบำบัด ตามแนวคิดการปรับเปลี่ยน ความคิดและพฤติกรรม (cognitive behavior therapy) โดยมุ่งเน้นพัฒนาให้ บุคคลที่มาขอรับการปรึกษา หรือเข้ารับการบำบัดปรับเปลี่ยนความคิดในการมองตนเอง มองคนอื่น และมอง อนาคต โดยให้ความสำคัญกับ รูปแบบการอธิบายสถานการณ์เลวร้ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในเชิงบวก ซึ่ง กระบวนการดังกล่าวนี้เป็นทักษะ สำคัญที่อาจช่วยให้บุคคลที่มีความเครียดและวิตกกังวลสามารถเผชิญกับ ความเครียดและจัดการปัญหาที่ เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สิทธิชัย ทองวร, 2564: 44)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจสนับสนุนบริการสุขภาพในจังหวัดเชียงใหม่จำเป็นต้องมี คุณลักษณะของคนทำงานด้านการบริการสุขภาพในโรงพยาบาล ต้องการบุคลากรที่ผ่านการฝึกวิเคราะห์การ แก้ปัญหาและฝึกทักษะปฏิบัติให้เชี่ยวชาญ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ตลอดจนพัฒนาทักษะการตัดสินใจใน การแก้ปัญหาสถานการณ์เฉพาะหน้า รวมถึงการควบคุมอารมณ์ของตนเองที่เกิดจากความกดดันจากการ ทำงาน เมื่อรับสมัครคนเข้าทำงานควรมีการฝึกสอน คือการเรียนรู้ ในหน่วยงานจริง เป็นฝึกในที่ทำงาน (on the Job training) มีวิธีการจัดการอารมณ์ของตนเอง คือ ความฉลาดในการแก้ไขปัญหา พร้อมมีการวางแผน พัฒนาและแก้ไขในด้านความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ) ความฉลาดในการริเริ่ม สร้างสรรค์ (Creativity Quotient: CQ) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) ความฉลาดทาง ศิลธรรม จริยธรรม (Moral Quotient: MQ) ความฉลาดที่เกิดจากการเล่น (Play Quotient: PQ)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรมีการส่งเสริมให้สถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการ สร้างหลักสูตรการเรียนการสอน ในการผลิต หรือพัฒนาบุคลากร ด้านองค์ความรู้ ทักษะฝีมือด้านการ ให้บริการ ทักษะภาษาต่างประเทศเฉพาะอาชีพ ทักษะการปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการ เช่น ความรู้ต่อ ผลิตภัณฑ์และบริการให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น การทำงานโดยมีทักษะด้าน Soft skill และการเสริมสร้างจิตบริการ (Service Mind) มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาบริบทด้านอื่นๆ อาทิเช่น วิถีชีวิต เศรษฐกิจ ที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงาน เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องที่แท้จริงมากขึ้น ทั้งในด้านของผู้ประกอบการ และแรงงานในภาคธุรกิจบริการสุขภาพ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรองกาญจน์ บริบูรณ์ และกรแก้ว ธิรพงษ์สวัสดิ์. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564). ปัญหาสุขภาพตามความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลขอนแก่น. *วารสารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น*. 3(2): 221-235.
- กุลวดี อภิชาติบุตร วิภาดา คุณาวิทิตกุล เพชรสนิย์ ทั้งเจริญกุล อรอนงค์ วิชัยคำ อภิรดี นันทศุภวัฒน์ และสิริลักษณ์ วรรณะพงษ์. (กันยายน-ธันวาคม 2565). การพัฒนากลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเพื่อการเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยว เชิงสุขภาพที่มีคุณภาพในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*. 14(3): 41-58.
- คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2566). *จำนวนการให้บริการผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://w2.med.cmu.ac.th/medrec/stat/stat_daily/#1680489839990-b45fe907-031f สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2567
- งานธุรกิจสุขภาพ กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุขสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ (2564). *กลุ่มธุรกิจสุขภาพ*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://lannahealthhub.org/about/> สืบค้นเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2564
- ดุขฎิ เบ็ญจชาติ ฉัตรสมน พงศ์ภิญโญ และปิยะธิดา ขจรชัยกุล. (กันยายน-ธันวาคม 2564). ภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข*. 7(3): 506-519.
- ทีปกร จิรัฏฐิติกุลชัย. (กรกฎาคม-กันยายน 2563). การจัดเครือข่ายบริการสุขภาพเชิงพื้นที่เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนบุคลากร. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*. 14(3): 243-73.
- ธนพงษ์ ร่วมสุข และพรธิภา องค์คุณารักษ์. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2564). กรณีศึกษาการจัดการความเสี่ยงในธุรกิจสปาและนวดเพื่อสุขภาพเพื่อรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019. *วารสารสหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี*. 7(2): 34-51.
- ปริญารณ จีรภัทรานันต์ และวุฒิชชาติ สุนทรสมัย. (ธันวาคม 2565). อิทธิพลของปัจจัยในการรวมกลุ่มเครือข่ายวิสาหกิจที่มีต่อความยั่งยืนของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของจังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 7(12): 302-317.
- พนิดา เอมโกษา. (กันยายน-ธันวาคม 2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี. *วารสารวิจัยเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต*. 2(3): 37-48.
- ภูติท เตชาติวัฒน์. (2564). *ปรับ เปลี่ยน พฤติกรรมเพื่อสุขภาพ ลดอัตราการตายก่อนวัยอันควรแนว“เวชศาสตร์วิถีชีวิต*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=31214> สืบค้นเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2564

- วิชากร เสงฆ์กุล. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562). การศึกษารูปแบบกลยุทธ์ทางการตลาดของธุรกิจสปาเพื่อสุขภาพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี : วิจัยเชิงคุณภาพ. **วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. 16(2): 347-358.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2563). **ข้อมูลบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข 2563**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://bps.moph.go.th/new_bps/รายงานข้อมูลบุคลากรด้านสาธารณสุข สืบค้นเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2564
- สิทธิชัย ทองวร. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564). การพัฒนาแบบประเมินรูปแบบการอธิบายเชิงบวกในสถานการณ์การแพร่ระบาด ของไวรัสโคโรนา 2019 และอิทธิพลของรูปแบบการอธิบายเชิงบวกต่อความเครียด: การศึกษานำร่องในกลุ่มนักศึกษาชาวไทย. **วารสารสมาคมวิชาชีพสุขภาพ**. 36(2): 31-47.
- เสาวนีย์ แก้วบุญเรือง. (มกราคม-เมษายน 2565). การรับรู้ภาวะสุขภาพและคุณภาพการบริการของผู้รับบริการการตรวจสุขภาพประจำปี โรงพยาบาลหนองบัวลำภู. **วารสารการแพทย์โรงพยาบาลอุดรธานี**. 30(1): 68-79.
- อนันต์ วัชรดำรงกุล และสันติธร ภูริภักดี. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2562). การศึกษาปัจจัยนวัตกรรมแบบเปิดที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร: ศึกษาบทบาทตัวแปรปรับของนโยบายการสนับสนุนองค์กร. **วารสารปัญญาภิวัฒน์**. 11(2): 97-109.
- อรมนี ภัทรทิพากร และศิริพันธ์ หงษ์ทรัพย์ภิญโญ. (มกราคม-เมษายน 2563). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. **วารสารโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ**. 5(1): 19-24.
- Heskiano, H., Syah, T. Y. R., & Hilmy, M. R. (2020). Social Media Marketing Relations, Brand Awareness to Brand Loyalty Through The Brand Image. **Journal of Multidisciplinary Academic**. 4(4): 208-214.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). **Qualitative data analysis: An expanded sourcebook**. sage.



การวิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทย

The Analysis of Service Quality Indicators for Airports in Thailand

อนุสรณ์ โพธิ์แก่นแก้ว¹ อัสวิน แสงพิกุล²
Anusorn Phokankaew, Aswin Sangpikul

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทย” เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินในบริบทประเทศไทย และ 2) วิเคราะห์และกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทย โดยเก็บข้อมูลจากฐานข้อมูลเชิงวิชาการออนไลน์ และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและสถิติเชิงพรรณนา (ความถี่และร้อยละ) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ในบริบทประเทศไทยนิยมใช้โมเดล SERVQUAL เป็นโมเดลหลักในการประเมินคุณภาพการบริการของสนามบิน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ reliability, responsiveness, empathy, assurance และ tangibility ในขณะที่งานวิจัยบางเรื่องอาจนำตัวชี้วัดของต่างประเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อประเมินคุณภาพของสนามบินในประเทศไทย เช่น check-in, airport environment, access, arrival services และ airport facilities อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้ได้วิเคราะห์และกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทย เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม โดยจัดหมวดหมู่ของตัวชี้วัดใหม่ ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ reliability, empathy, assurance, responsiveness, tangibility, signage, access/mobility และ arrival services องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวิชาการและผู้บริหารสนามบินในการประยุกต์ใช้ประโยชน์ต่อไป

คำสำคัญ (keywords): คุณภาพการบริการ; ตัวชี้วัด; สนามบิน

Abstract

For this study, “The Analysis of Service Quality Indicators for Airports in Thailand”, the documentary research. The objectives of this research were to 1) explore past studies about service quality indicators in relation to Thailand and 2) analyze and determine the service quality indicators for airports in Thailand. This research collected data from online academic databases and employed content and descriptive analyses (frequency and percentage).

Based on the study, most studies employed SERVQUAL as the main model (with relevant indicators) to measure service quality indicators for the airports in Thailand. They were the five dimensions: reliability, responsiveness, empathy, assurance and tangibility. There were some studies employing indicators at the international level for measuring

Received: 2024-02-05 Revised: 2024-02-21 Accepted: 2024-02-22

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตรธุรกิจการบิน วิทยาลัยการพัฒนและฝึกอบรมด้านการบิน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
Lecturer of Aviation Business, College of Aviation Development and Training, Dhurakij Pundit University,
Bangkok, Thailand. Email: anusorn.pho@dpu.ac.th

² ผู้อำนวยการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการท่องเที่ยว คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต Director of Graduate Program of Tourism Management, Dhurakij Pundit University, Bangkok,
Thailand. E-mail: aswin.sal@dpu.ac.th

the airport service quality in Thailand, for example, check-in, airport environment, access, arrival services and airport facilities. However, this research analyzed and determined the service quality indicators for the airports in Thailand by re-categorizing them into 8 components: reliability, empathy, assurance, responsiveness, tangibility, signage, access/mobility and arrival services. The knowledge from this research will be beneficial to the academic community and airline business.

Keywords: service quality, indicators, airport

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันธุรกิจสายการบินได้กลับมาเติบโตอย่างต่อเนื่องหลังผ่านพ้นวิกฤตโควิด-19 ตามที่ปรากฏเป็นข่าวในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา จากรายงานประจำปี 2566 ของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ตั้งแต่เดือน ม.ค.-ธ.ค. พ.ศ. 2566 สนามบินในการกำกับดูแลทั้ง 6 แห่งของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สามารถรองรับผู้โดยสารรวมทั้งสิ้น 105,925,641 คน เพิ่มขึ้น 68.70% และมีจำนวนเที่ยวบินทั้งสิ้น 667,729 เที่ยวบิน เพิ่มขึ้น 41.62% จากปีก่อน (บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), 2567) จากสถานการณ์การเติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งจำนวนผู้โดยสารและจำนวนเที่ยวบินที่เพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาสนามบินตามการเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพราะสนามบินถือเป็นช่องทางสำคัญในการสร้างรายได้ให้กับประเทศ และถือเป็นประตูด่านหน้าในการต้อนรับนักท่องเที่ยวจากทั่วโลก ดังนั้น ทุกประเทศจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการรองรับปริมาณนักท่องเที่ยวที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต

หนึ่งในปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของสนามบิน คือ คุณภาพการบริการ ทั้งนี้ แนวคิดเรื่องคุณภาพการบริการ หรือ service quality (Sangpikul, 2021: 1-12) เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาการให้บริการของสนามบินทั่วโลก โดยประเมินจากความคาดหวังและการรับรู้ของผู้โดยสารในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของสนามบิน เช่น การเช็คอินผู้โดยสาร พนักงาน ป้ายแจ้งเที่ยวบิน สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น (สุดา สุวรรณภรณ์, 2561: 114-128) โดยเหตุผลที่สนามบินควรพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง มี 2 ประการ ประการแรก คือ สนามบินที่มีคุณภาพในการให้บริการที่เป็นเลิศ ย่อมได้รับคำชื่นชมจากผู้โดยสารหรือได้รับรางวัลต่างๆ จากองค์กรภายนอก และทำให้สนามบินสามารถแข่งขันกับสนามบินอื่นๆ ทั่วโลกได้ ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้โดยสารและสายการบินที่มาใช้บริการและสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศนั้นๆ ประการที่สอง คือ สนามบินที่มีคุณภาพ สามารถดึงดูดสายการบินต่างชาติให้เข้ามาใช้บริการมากขึ้น นำมาซึ่งรายได้ให้แก่สนามบิน และอาจพัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นฐานการบินที่สำคัญในระดับภูมิภาค (airport hub) เป็นต้น (สุดา สุวรรณภรณ์, 2561: 114-128; ศรีณย์ ดันสถิตย์, 2565: 65-83)

ทั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจุบันมีงานวิจัยที่ศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทยอยู่หลายเรื่อง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยหลายเรื่องศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทยไม่เหมือนกัน อาจทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความสับสนหรือไม่แน่ใจว่าควรนำความรู้ใดบ้างไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ ทั้งนี้ เพื่อความเข้าใจที่ลึกซึ้งและความชัดเจนในตัวชี้วัดดังกล่าวสำหรับการประเมินคุณภาพของสนามบินในประเทศไทย จึงควรมีการศึกษาวิเคราะห์เพิ่มเติมในเรื่องดังกล่าว อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสนามบินในการประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อสำรวจงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินในบริบทประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์และกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินในบริบทประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย
งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบิน (airport service quality) ในประเด็นต่างๆ ที่สำคัญของสนามบิน เช่น การดำเนินงานภาคพื้นดิน สิ่งอำนวยความสะดวกภายในสนามบิน ความปลอดภัย และการคมนาคมขนส่งเข้า/ออกสนามบิน เป็นต้น โดยศึกษาจากงานวิจัยในบริบทประเทศไทย เป็นงานวิจัยเชิงเอกสาร และสำรวจบทความวิจัยฉบับเต็ม (full articles) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่เผยแพร่ในช่วง 15 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2552-2566)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ผู้วิจัยได้สร้างแบบสำรวจข้อมูลขึ้นมา (survey form) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (วิริยา โพธิ์ขวาง และคณะ, 2562: 194-212; อัสวิน แสงพิกุล, 2564: 23-36) และได้ปรับปรุงเนื้อหาเพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ทดลองใช้แบบสำรวจนี้กับงานวิจัยจำนวน 3 เรื่อง พบว่าแบบสำรวจนี้สามารถเก็บข้อมูลที่จำเป็นในการวิจัยได้ค่อนข้างเหมาะสมตามวัตถุประสงค์การวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบทความวิจัย (article) เช่น ชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์การวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย ผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ โดยสืบค้นหาข้อมูลจากฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI-Thailand Citation Index) และ Google Scholar และใช้คำสำคัญในการสืบค้น เช่น คุณภาพการบริการและสนามบิน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
งานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) เพื่อวิเคราะห์และสรุปประเด็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบิน และใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เพื่อนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของความถี่และร้อยละ

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทย ในช่วง 15 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2552-2566) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ดังปรากฏในตารางที่ 1 และตารางที่ 2 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนงานวิจัยที่ศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทย

สนามบิน	จำนวนงานวิจัย
สนามบินสุวรรณภูมิ	7 (37%)
สนามบินดอนเมือง	5 (26%)
สนามบินอุท๊ะเกา	2 (11%)
สนามบินภูเก็ต	2 (11%)
สนามบินในส่วนภูมิภาคอื่นๆ	3 (15%)
รวม	19 (100%)

จากตารางที่ 1 พบว่า จำนวนงานวิจัยที่ศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทยในช่วง 15 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2552-2566) มีทั้งสิ้น 19 เรื่อง งานวิจัยจำนวนมากที่สุด คือ งานวิจัยที่ศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินสุวรรณภูมิจำนวนทั้งสิ้น 7 เรื่อง (ร้อยละ 37) รองลงมา คือ สนามบินดอนเมืองจำนวน 5 เรื่อง (ร้อยละ 26) และสนามบินส่วนภูมิภาคอื่นๆ จำนวน 3 เรื่อง (ร้อยละ 15) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนงานวิจัยที่ศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทย จำแนกตามโมเดลที่นำมาใช้ (model)

ประเภทโมเดล	จำนวนงานวิจัย
โมเดล SERVQUAL (5 ด้าน)	8 (42%)
โมเดลที่คล้ายคลึงกับ SERVQUAL (6 ด้าน)	1 (5%)
โมเดลอื่นๆ หรือ โมเดลดัดแปลง (3-8 ด้าน)	10 (53%)
รวม	19 (100%)

จากตารางที่ 2 พบว่า งานวิจัยจำนวนมากที่สุดที่ศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการ จำแนกตามโมเดลที่นำมาใช้ (model) คือ งานวิจัยที่ใช้โมเดลอื่นๆ หรือโมเดลดัดแปลง (3-8 ด้าน) จำนวน 10 เรื่อง (ร้อยละ 53) รองลงมา คือ โมเดล SERVQUAL (5 ด้าน) จำนวน 8 เรื่อง (ร้อยละ 42) และ โมเดลที่คล้ายคลึงกับ SERVQUAL (6 ด้าน) จำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 5) ตามลำดับ

ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่า งานวิจัยที่ใช้โมเดลอื่นๆ หรือโมเดลดัดแปลง (3-8 ด้าน) เป็นงานวิจัยที่มีสัดส่วนมากกว่างานวิจัยที่ใช้ประเภทโมเดลอื่นๆ ที่ศึกษาในประเทศไทย ซึ่งมีตัวชี้วัดอะไรบางอย่างที่แตกต่างกันออกไปจะนำเสนอในตารางที่ 3 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทย

นักวิจัย	สนามบิน	ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการที่นำมาใช้
พัชชลัยย์ อนุไชยวงศ์ และคณะ (2564); ปิณณธร เสกสรรค์ และคณะ (2565)	สนามบินสุวรรณภูมิ สนามบินดอนเมือง	reliability, responsiveness, empathy, assurance, and tangibility (โมเดล SERVQUAL)
ประกาศิต รักษาแก้ว และไพฑูรย์ มนต์พานทอง (2561)	สนามบินภูเก็ต	reliability, responsiveness, empathy, assurance, tangibility, and safety & security (โมเดล SERVQUAL + safety)
กรรณภัทร กันแก้ว (2561)	สนามบินดอนเมือง	servicescapes, staff, and services (โมเดลดัดแปลง)
ปัญช์ชนิตรา ศรีทองธรรม และจันทร์แรม เรือนแป้น (2554)	สนามบินสุวรรณภูมิ	services, personnel, environment, security and location (โมเดลดัดแปลง)

นักวิจัย	สนามบิน	ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการที่นำมาใช้
Kratudnak & Tippayawong (2018)	สนามบินในส่วนภูมิภาค	check-in, security, convenience, facilities, mobility (โมเดลดัดแปลง)
ธีรพันธ์ สงวนวงศ์, ณัฐพรพรรณ อุตมา, ภูมิพัฒน์ พงศ์พฤตมิกุล (2563); ศรีณย์ ต้นสกลิต (2565)	สนามบินนานาชาติใน ประเทศไทย สนามบินอุตะเภา	access, check-in, passport control, security, finding your way, airport facilities, airport environment (โมเดลดัดแปลง)
Chonsalasin, Jomnonkwao, & Ratanavaraha (2021)	สนามบินใน 4 ภูมิภาค ของไทย	security, check-in, wayfinding, airport environment, access, arrival services, and airport facilities (โมเดลดัดแปลง)
เฉลิมชัย ชุตติปัญญบุตร และ ณัฐพันธ์ เขจรนนทน (2556)	สนามบินในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	communication, creditability, access, security, reliability, understanding of customers, responsiveness, courtesy, tangibility (โมเดลดัดแปลง)

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทย พบว่า นักวิชาการชาวไทยยังคงใช้โมเดล SERVQUAL ในการประเมินคุณภาพการบริการของสนามบิน เช่น พิชชลัยย์ อนุไชยวงศ์ และคณะ (2564: 134-145) และปณณธร เสกสรรค์ และคณะ (2565: 16-28) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ reliability, responsiveness, empathy, assurance, and tangibility ในขณะที่ ประกาศิต รักษาแก้ว และไพฑูรย์ มนต์พานทอง (2561: 33-44) ได้ใช้โมเดล SERVQUAL 5 ด้าน และเพิ่มอีก 1 ด้าน คือ safety รวมเป็น 6 ด้าน

นอกจากโมเดล SERVQUAL แล้ว ยังมีนักวิชาการชาวไทยอีกหลายท่านยังได้นำโมเดลดัดแปลงหรือโมเดลอื่นๆ ของต่างประเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อประเมินคุณภาพของสนามบินในประเทศไทย โดยมีตั้งแต่ 3 องค์ประกอบ เช่น กรรณภัทร กันแก้ว (2561) หรือ 5 องค์ประกอบ เช่น Kratudnak & Tippayawong (2018: 1773-1782) และ ปิณฑชนิตรา ศรีทองธรรม และจันทร์แรม เรือนแป้น (2554: 153-168) หรือ 7 องค์ประกอบ เช่น Chonsalasin, Jomnonkwao, & Ratanavaraha (2021: 342-352) และ 9 องค์ประกอบ เช่น เฉลิมชัย ชุตติปัญญบุตร และ ณัฐพันธ์ เขจรนนทน (2556: 15-26)

จากผลการวิจัยในตารางที่ 3 สะท้อนให้เห็นว่า การประเมินคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทย นักวิชาการไม่ได้จำกัดการใช้เฉพาะโมเดล SERVQUAL เท่านั้น แต่ยังได้นำโมเดลดัดแปลงอื่นๆ มาใช้ประเมินคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทยเช่นกัน โดยงานวิจัยบางเรื่องอาจใช้ 3 องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ จนถึง 9 องค์ประกอบมากที่สุด ดังผลการวิจัยในตารางที่ 3

สำหรับตารางที่ 4 จะวิเคราะห์คุณลักษณะของตัวชี้วัดที่นักวิชาการได้นำมาใช้เพื่อประเมินคุณภาพการบริการของสนามบินในมุมมองที่มีรายละเอียดมากขึ้นจากตารางที่ 3 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยจะจัดหมวดหมู่ใหม่ เพื่อลดความซ้ำซ้อนของตัวชี้วัดหลายตัวที่คล้ายคลึงกับโมเดล SERVQUAL เพื่อการนำไปประยุกต์ได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 4 แสดงรายละเอียดของตัวชี้วัดและการจัดหมวดหมู่ของตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบิน

ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการ (indicators)	คุณลักษณะของคุณภาพการบริการ (attributes)	หมายเหตุ
1. Reliability	- Airport operations for aircraft services such as aircraft landing, taxiing, and parking - Airport operations for passenger services such as terminal management, ground handling services - Compliance with airfield safety requirements - Equipment maintenance - Provision of correct /reliable information - Professional services of airport staff - Knowledge of airport staff - Security inspection procedure - On-time departure of flights - Clarity of broadcasting system - Accuracy of flight information board	-
2. Empathy	- Sufficiency of airport facilities - Special services for passengers (e.g. elderly, disable persons) - Facilities location - Availability of food and beverage services and shops - Availability of ATM/Exchange - Convenience of public transportation - Availability of luggage carts	-

ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการ (indicators)	คุณลักษณะของคุณภาพการบริการ (attributes)	หมายเหตุ
	- Availability of business/executive lounges	
3. Assurance	- Cleanliness of airport facilities - Airfield safety and security - Passenger safety and security - Check-in and baggage delivery service - Knowledge and competence of airport staff - Competence of aviation personnel - Efficiency of check-in management - Courtesy and helpfulness of airport staff - Availability of internet access and Wi-Fi	(including check-in, safety & security)
4. Responsiveness	- Prompt assistance to passengers - Quick ground handling services (e.g. check-in, passport control services, luggage delivery) - Passenger information services	-
5. Tangibility	- Airport environment & design - Airfield layout - Aircraft landing & parking - Appearance of airport equipment & facilities - Appearance of airport staff - Thermal comfort	(including servicescapes)
6. Signage	- Sufficiency of flight board display - Clarity of flight information - Airport sign information	-
7. Access/Mobility	- Ground transportation to/from airport - Walking distance inside the terminal	-

ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการ (indicators)	คุณลักษณะของคุณภาพการบริการ (attributes)	หมายเหตุ
	- Connecting services within and outside airport - Parking facilities - Ease of connection with other flights	
8. Arrival services	- Arrival passport and visa inspection - Speed of luggage delivery services - Customs inspection	-

ตารางที่ 4 แสดงรายละเอียดของตัวชี้วัดและการจัดหมวดหมู่ของตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบิน โดยวิเคราะห์เพิ่มเติมจากตารางที่ 3 ซึ่งได้แสดงตัวชี้วัดจำนวนมากจากงานวิจัยหลายเรื่อง อย่างไรก็ตาม หากวิเคราะห์ในรายละเอียด จะพบว่า ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินที่นักวิจัยได้นำมาใช้ในตารางที่ 3 หลายตัวชี้วัดมีความคล้ายคลึงกันหรือซ้ำซ้อนกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจะจัดหมวดหมู่ตัวชี้วัดเหล่านั้นใหม่ (re-categorizing) ตามองค์ประกอบ 5 ด้านของโมเดล SERVQUAL ก่อน ซึ่งได้แก่ reliability, empathy, assurance, responsiveness และ tangibility (ข้อ 1-5) และจะแยกตัวชี้วัดที่มีลักษณะเฉพาะออกต่างหากได้อีก 3 ตัวชี้วัด (ข้อ 6 - 8) ได้แก่ signage, access/mobility และ arrival services ดังแสดงในตารางที่ 4

ตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินบางตัว เช่น พนักงาน (staff) ระบบการทำงานของสนามบิน หรือตารางเวลาการบิน จะจัดอยู่ในหมวดหมู่ของ reliability ในส่วนของ empathy ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการจัดการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนและความต้องการของผู้โดยสาร สำหรับ assurance จะรวมด้านการเช็คอิน ความสะอาดของสนามบิน ความปลอดภัย และพนักงาน ในขณะที่ responsiveness จะเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือผู้โดยสาร การตรวจคนเข้าเมือง การจัดการกระเป๋าและสัมภาระ เป็นต้น สำหรับ tangibility จะรวมด้านภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อมของสนามบิน และลานจอดเครื่องบิน เป็นต้น

นอกจากการจัดหมวดหมู่ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินที่คล้ายคลึงกันกับโมเดล SERVQUAL ทั้ง 5 ด้านแล้ว ตัวชี้วัดอื่นๆ ที่แยกออกมาต่างหากจาก SERVQUAL ได้แก่ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ signage ซึ่งเกี่ยวข้องกับการป้ายต่างๆภายในสนามบิน ส่วน access/mobility เกี่ยวข้องกับการเดินทางและการคมนาคมขนส่งทั้งภายในสนามบินและภายนอกสนามบิน สำหรับ Arrival services จะเกี่ยวข้องกับการดำเนินการสำหรับผู้โดยสารขาเข้าทั้งหมด เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป หากวิเคราะห์ในรายละเอียดของตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินในตารางที่ 4 พบว่า เมื่อมีการจัดหมวดหมู่ใหม่ของตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันหรือซ้ำซ้อนอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ส่วนตัวชี้วัดตัวไหนที่มีลักษณะเฉพาะและแตกต่างจากโมเดล SERVQUAL จะถูกแยกออกมาต่างหาก ในท้ายที่สุดจะได้ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินที่เหมาะสม จำนวน 8 ตัวชี้วัดหลัก (องค์ประกอบหลัก) ได้แก่ reliability, empathy, assurance, responsiveness, tangibility, signage, access/mobility และ arrival services ทั้งนี้ ผลการวิจัยในตารางที่ 4 ผู้บริหารสนามบิน อาจนำไปประยุกต์ใช้เพื่อประเมินคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทยได้ตามความเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 ที่พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ในบริบทประเทศไทยนิยมใช้โมเดล SERVQUAL เป็นโมเดลหลักในการประเมินคุณภาพการบริการของสนามบิน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ reliability, responsiveness, empathy, assurance และ tangibility ในขณะที่งานวิจัยบางเรื่องอาจนำตัวชี้วัดของต่างประเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อประเมินคุณภาพของสนามบินในประเทศไทย เช่น check-in, airport environment, access, arrival services และ airport facilities ทั้งนี้ข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่านักวิชาการชาวไทยได้นำตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินที่แตกต่างกันบ้างมาใช้ เพื่อประเมินคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทย เหตุผลที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่า ที่ผ่านมานักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้วิพากษ์วิจารณ์จุดอ่อนของโมเดล SERVQUAL ในประเด็นที่ว่า โมเดล SERVQUAL ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาครั้งแรกจากธุรกิจด้านการเงินและการสื่อสาร อาจทำให้ตัวชี้วัดของโมเดล SERVQUAL ไม่ครอบคลุมการประเมินคุณภาพการบริการในบางธุรกิจ เช่น โรงแรม สายการบิน หรือสนามบิน (Olorunniwo, Hsu, & Udo, 2003: 57-76) ในขณะที่ นักวิชาการบางท่านวิจารณ์ว่า โมเดล SERVQUAL ขาดความเฉพาะเจาะจง (specific measurements) ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถวัดคุณภาพการบริการของสนามบินที่มีระบบงานที่ซับซ้อนได้ (Wu & Ko, 2013: 218-244) ด้วยเหตุเช่นนี้ จึงอาจทำให้นักวิชาการหลายท่าน รวมทั้งนักวิชาการชาวไทยได้ดัดแปลงตัวชี้วัดคุณภาพการบริการ หรือเพิ่มตัวชี้วัดที่เหมาะสมกว่า เพื่อนำมาประเมินคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทย

สำหรับผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 หากวิเคราะห์ในรายละเอียดของตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินที่แตกต่างกันอยู่บ้าง พบว่า เมื่อมีการจัดหมวดหมู่ใหม่ของตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันหรือซ้ำซ้อนให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ส่วนตัวชี้วัดตัวไหนที่มีลักษณะเฉพาะและแตกต่างจากโมเดล SERVQUAL จะถูกแยกออกมาต่างหาก โดยผลลัพธ์ในขั้นตอนสุดท้ายจะได้ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินที่เหมาะสมจำนวน 8 ตัวชี้วัดหลัก (องค์ประกอบหลัก) ได้แก่ reliability, empathy, assurance, responsiveness, tangibility, signage, access/mobility และ arrival services ทั้งนี้ ผลการวิจัยในส่วนนี้ ได้บูรณาการองค์ความรู้จากงานวิจัยที่มีอยู่ เช่น เกลิมชัย ชูติปัญญบุตร และ ญัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2556: 15-26) Kratudnak & Tippayawong (2018: 1773-1782) และ Chonsalasin, Jomnonkwao, & Ratanavaraha (2021: 342-352) จนสุดท้ายสังเคราะห์ได้ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินที่เหมาะสม จำนวน 8 ตัวชี้วัดหลักดังกล่าวข้างต้น โดยผู้บริหารสนามบินอาจนำไปประยุกต์ใช้เพื่อประเมินคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทยได้ตามความเหมาะสม

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. งานวิจัยนี้ทำให้เข้าใจสาเหตุที่นักวิจัยชาวไทยใช้โมเดลต่างๆ ในการประเมินคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทยที่แตกต่างกันบ้าง เนื่องจากตัวชี้วัดบางตัวมีความเหมาะสมกับบริบทการประเมินของสนามบินมากกว่าโมเดล SERVQUAL

2. งานวิจัยนี้ยังช่วยขยายความรู้และความเข้าใจในประเด็นเรื่องความเหมือนและความแตกต่างของตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินทั้งโมเดล SERVQUAL และโมเดลดัดแปลงอื่นๆ และได้สรุปภาพรวมของตัวชี้วัดคุณภาพการบริการของสนามบินที่เหมาะสมในบริบทประเทศไทยออกเป็น 8 ด้าน ตามผลการวิจัยในตารางที่ 4

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

นักวิชาการและผู้บริหารสนามบิน อาจนำความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการประเมินคุณภาพการบริการของสนามบินได้ตามความเหมาะสม หรือตามวัตถุประสงค์/ขอบเขตของงานวิจัย หากเป็นสนามบินใหญ่ระดับนานาชาติ ผู้บริหารอาจนำตัวชี้วัดส่วนใหญ่ไปประยุกต์ใช้เพื่อประเมินและสะท้อนคุณภาพการบริการของสนามบิน เพื่อพัฒนาศักยภาพสนามบินในประเทศไทยให้มีมาตรฐานเทียบเท่ากับสนามบินระดับโลก ในขณะที่สนามบินขนาดเล็กในส่วนภูมิภาค อาจประยุกต์ใช้ตัวชี้วัดบางตัวที่เหมาะสมกับขนาดของสนามบิน เพื่อได้ข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้โดยสาร เพื่อการปรับปรุงและการพัฒนาสนามบินต่อไป

นอกจากนั้น ผลการวิจัยยังพบว่าสนามบินสำคัญของประเทศอีกหลายแห่งยังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการบริการของสนามบิน เช่น สนามบินจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย กระบี่ สมุย และสนามบินอื่นๆ ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้ จะช่วยให้นักวิชาการสามารถนำตัวชี้วัดต่างๆ ที่นำเสนอไปประยุกต์ใช้ได้กับงานวิจัยในอนาคต เพื่อพัฒนาคุณภาพของสนามบินในประเทศไทยต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

นักวิจัยอาจนำองค์ความรู้จากงานวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาเพิ่มเติมในงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้โดยสารที่มีต่อคุณภาพการบริการของสนามบินในประเทศไทย รวมทั้งอาจศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างผู้โดยสารชาวไทยกับชาวต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาสนามบินในประเทศไทยต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรรณภัทร กันแก้ว. (2561). **คุณภาพการบริการท่าอากาศยานดอนเมือง (รายงานการวิจัย)**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เฉลิมชัย ชุตินิพนธ์ และณัฐพันธ์ เขจรนนทน. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2556). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริการเชิงกลยุทธ์ของท่าอากาศยาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต**. 9(2): 15-26.
- ธีรพันธ์ สงวนวงศ์ ธีรพรพรรณ อุตมา และภูมิพัฒน์ พงศ์ฤทธิกุล. (เมษายน-มิถุนายน 2563). อิทธิพลของคุณภาพการบริการต่อความพึงพอใจลูกค้า สำหรับท่าอากาศยานนานาชาติในประเทศไทย. **วารสารสุทธิปริทัศน์**. 34(110): 241-255.
- บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). (2567). **สถิติขนส่งทางอากาศ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://investor-th.airportthai.co.th/?fbclid=IwAR3UVLnWTb1yapP_p9rJrFVNE6deJhV7ltEdtkNpdLaXWu6al4vtYWMmxA สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2567.
- ประกาศิต รักษาแก้ว และไพฑูรย์ มนต์พานทอง. (ตุลาคม-ธันวาคม 2561). คุณภาพการบริการของท่าอากาศยานภูเก็ต. **วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย**. 13(46): 33-44.
- ปัญฑ์ชนิตรา ศรีทองธรรม และจันทร์แรม เรือนแป้น. (มกราคม-เมษายน 2554). ความคิดเห็นของผู้โดยสารชาวไทยที่ใช้สายการบินภายในประเทศต่อคุณภาพการให้บริการของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. **วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต**. 7(1): 153-168.

- ปิ่นธร เสกสรรค์ นปภา ภัทรกมลพงษ์ และอรรถพล ม่วงสวัสดิ์. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565). คุณภาพการบริการของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. **วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร**. 17(2): 16-28.
- พัชชลัยย์ อนุไชยวงศ์ ธาณี ทุมประเสน มงคล กาสีวงศ์ และเพชร คชรัตน. (กันยายน 2564). คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการท่าอากาศยานนครพนม จังหวัดนครพนม. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ**. 6(9): 134-145.
- วิริยา โพธิ์ขวาง และคณะ. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562). การเตรียมรายงานวิจัยต้นฉบับและการประเมินคุณภาพงานวิจัยทางการพยาบาลและสาธารณสุข. **วารสารวิทยาลัยบรมราชชนนี นครราชสีมา**. 25(2): 194-212.
- ศรัณย์ ดันสถิต. (กันยายน-ธันวาคม 2565). การประเมินคุณภาพการให้บริการของท่าอากาศยานอุ้งตะเภาจากความคิดเห็นในสื่อสังคมออนไลน์. **วารสารสหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี**. 8(3): 65-83.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561). ความคาดหวังและการรับรู้ต่อคุณภาพการบริการของสนามบินในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. 11(2): 114-128.
- อัศวิน แสงพิกุล. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564). การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพการบริการของธุรกิจโรงแรมในบริบทประเทศไทยกับต่างประเทศ. **วารสารการจัดการสมัยใหม่**. 19(2): 23-36.
- Chonsalasin, D. Jomnonkwao, S. Ratanavaraha, V. (December 2021). Measurement model of passengers' expectations of airport service quality. **International Journal of Transportation Science and Technology**. 10(4): 342-352
- Kratudnak, S. & Tippiyawong, K. (2018). Analysis of Key Factors for Airport Service Quality: A Case Study of Three Regional Airports in Thailand. **Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Bandung**. 6-8 March 2018. 1773-1782. Indonesia: IEOM Society International.
- Olorunniwo, F., Hsu, M.K., & Udo, G.J. (March 2003). Operationalizing the service quality construct: The case of the lodging industry. **Services Marketing Quarterly**. 24(4): 57-76.
- Sangpikul, A. (April 2021). Understanding the subjective and objective assessments of spa service quality through e-complaints in Thailand. **Journal of Quality Assurance in Tourism & Hospitality**. Advance online publication. DOI: 10.1080/1528008X.2021.1891598.
- Wu, H. C. & Ko, Y. J. (July 2013). Assessment of service quality in the hotel industry. **Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism**. 14(2): 218-244.



รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กทั้งระบบอย่างยั่งยืน Sustainable Model for Small School Development

หยกแก้ว กมลวรเดช¹ วจี ปัญญาใส² พิมพกา ธรรมสิทธิ³ ชัชภูมิ สีชมภู⁴ รุ่งทิวา ปราบริปู⁵
Yokkaew kamolvoradej, Vajee Panyasai, Phimphaka Thammasit,
Chatphum Sichomphoo, Rungthiwa Praripu

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน 3) พัฒนาเครือข่ายผู้ปกครองเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ใช้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง จำนวน 20 คน กลุ่มที่ 2 ใช้ศึกษาผลการจัดกิจกรรมอบรมครู นักเรียนและผู้ปกครอง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ตัวแทนผู้ปกครอง นักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 33 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการจัดเวทีประชาคม แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม แบบสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มย่อย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัญหา คือ ครูไม่ครบชั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ครอบครัวยังไม่มีเวลาอบรมนักเรียน ความต้องการ คือ การพัฒนาครูด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การผลิตสื่อสร้างสรรค์ การจัดกิจกรรมฐานการเรียนรู้ให้นักเรียน ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ และการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปกครองเรื่องการเลี้ยงดูลูกวัยรุ่น 2) รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนจัดใน 3 ลักษณะ คือ การอบรมครูเรื่อง Active Learning การจัดกิจกรรมฐานการเรียนรู้ 4 ฐานคือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษและการจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ผู้ปกครองเรื่อง การเลี้ยงลูกวัยรุ่น และ 3) การพัฒนาเครือข่ายผู้ปกครองที่เข้มแข็งโดยให้ความรู้แก่ผู้ปกครองและให้ผู้ปกครองได้แลกเปลี่ยนกันทำให้ผู้ปกครองเกิดการรวมกลุ่มกันเพื่อสอดส่องพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนา; โรงเรียนขนาดเล็ก; การพัฒนาทั้งระบบอย่างยั่งยืน

Received: 2024-02-08 Revised: 2024-02-24 Accepted: 2024-02-24

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Education Administration, Uttaradit Rajabhat University, E-mail: yokkaew.kamol@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Education Administration, Uttaradit Rajabhat University, E-mail: Kroo.vajee@gmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Education Administration, Uttaradit Rajabhat University, E-mail: phimpkathamasit@gmail.com

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Education Administration, Uttaradit Rajabhat University, E-mail: chat.chomphoo@gmail.com

⁵ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Education Administration, Uttaradit Rajabhat University, E-mail: Rungtiwasweety@gmail.com

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study problems and development needs; 2) to develop teachers' learning management styles appropriate in the context; and 3) to develop a strong parent network. There were 2 groups of samples used in the research. Group 1 was used to study the problems and needs, including administrators, teachers, school committees, and parents, totally 20 people. Group 2 was used to study the results of training activities for teachers, students and parents. There were 33 students and school committee members. The tool used to collect data was a community forum recording form, participatory observation form Interviews and small group meetings. Data were analyzed by means of the frequency, percentage and content analysis. The results showed that: 1) there are not enough teachers in every class, low academic achievement, and families did not have time to train students. They needed teacher development in learning management skills, creative media production, organizing learning-based activities for students and training to educate parents on raising teenagers. 2) The school development model was organized in three types: teacher training on active learning, organizing activities on 4 learning bases. Namely: Thai, Mathematics, Science and English and organizing activities to educate parents about Raising teenagers. Also, developing a strong parent network was by providing knowledge to parents and allowing them to exchange with each other, causing them to form groups to monitor students' unwanted behavior.

Keywords: development; small school; sustainable development in the whole system

บทนำ (Introduction)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กล่าวไว้ในส่วนของความจำเป็นในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติว่า ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติในปี 2573 (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) (มานะ สันธวงษานนท์และคณะ, 2566: 527-544) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันรวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศ จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทักษะคนคิดความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชาชนที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย และเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษายังมีปัญหามากมายประการนับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพคนไทยทุกช่วงอายุ ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความ

เสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ง)

ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้คือ ให้มีระบบการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ มีกฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับ ลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศและมีระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ฐ) โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องดำเนินการพัฒนาและยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา นำผลการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติการตรวจสอบ ติดตาม เพื่อการปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนในชุมชน พื้นที่ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 177)

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 มีวิสัยทัศน์ขับเคลื่อนคุณภาพสร้างโอกาสทางการศึกษาสู่สังคมอนาคตที่มั่นคงและยั่งยืนและมีพันธกิจในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพและพัฒนา ระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา ตลอดจนมีเป้าประสงค์ที่ให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมสนับสนุนครูเป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการและมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ที่ชัดเจนดังกล่าว พบว่า โรงเรียนในสังกัดยังพบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เช่น ด้านคุณภาพ นักเรียนระดับชั้น ป.1-ป.3 ที่มีผลการประเมินการอ่าน การเขียนยังอยู่ในระดับพอใช้และปรับปรุงอยู่จำนวนหนึ่ง ด้านประสิทธิภาพ โรงเรียนในสังกัดส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กครูไม่ครบชั้น บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานช่วยครูผู้สอนไม่มี ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 และโรงเรียนขนาดเล็กต้องร่วมมือกันหาเทคนิควิธีการใหม่ๆ หรือปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาของนักเรียนและกระตุ้นพัฒนาการของผู้เรียนให้สูงขึ้นต่อไป หากไม่ปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้จะส่งผลให้การทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ตลอดจนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต่ำกว่าปีที่ผ่านมา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2, 2563: 1-7)

จากปัญหาด้านคุณภาพและประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ดังกล่าว มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีโดยคณะครุศาสตร์มีโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นโรงเรียนเครือข่ายร่วมพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ดังนั้น จึงตระหนักและเห็นความสำคัญที่จะต้องร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ในการพัฒนาคุณภาพในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพและเหมาะสมกับการเป็นโรงเรียนเครือข่ายร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์เพราะโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวขาดแคลนบุคลากร ขาดแคลนงบประมาณ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาทั้งระบบ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและต่อเนื่องด้วยการสร้างครูมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนทั้งในชุมชนและพื้นที่โดยพัฒนาเป็นเครือข่ายของชุมชนที่เข้มแข็งอันจะส่งผลต่อคุณภาพของครู คุณภาพของนักเรียนและคุณภาพของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน
3. เพื่อพัฒนาเครือข่ายผู้ปกครองเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยมีขอบเขตการวิจัยในแต่ละด้านดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ได้แก่ ด้านการพัฒนาครู ด้านการพัฒนานักเรียนและการพัฒนาผู้ปกครองนักเรียน

พัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กทั้งระบบอย่างยั่งยืนโดยพัฒนาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ด้านการอบรมครูเรื่อง Active Learningและสื่อสร้างสรรค์ ด้านการจัดกิจกรรมฐานการเรียนรู้ให้นักเรียนและการจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ผู้ปกครอง

พัฒนาเครือข่ายผู้ปกครองโดยการให้ความรู้แก่ผู้ปกครองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ปกครอง

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 3 คน ครูผู้สอน 23 คน ผู้ปกครองนักเรียน 62 คน คณะกรรมการสถานศึกษา 27 คนและนักเรียนระดับชั้น ป.5-ป. 6 จำนวน 62 คน รวม 177 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 20 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

1. เป็นผู้บริหารโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ โรงเรียนบ้านม่วงและโรงเรียนบ้านหนองแก้ว ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 3 คน

2. เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ โรงเรียนบ้านม่วง และโรงเรียนบ้านหนองแห้ว ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 9 คน

3. เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ โรงเรียนบ้านม่วง และโรงเรียนบ้านหนองแห้ว ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 3 คน

4. เป็นผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ โรงเรียนบ้านม่วง และโรงเรียนบ้านหนองแห้ว ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 2 ใช้ในการติดตามผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการสร้างเครือข่าย จำนวน 33 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

1. เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ โรงเรียนบ้านม่วง และโรงเรียนบ้านหนองแห้ว ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 3 คน

2. เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ โรงเรียนบ้านม่วง และโรงเรียนบ้านหนองแห้ว ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 9 คน

3. เป็นผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ โรงเรียนบ้านม่วง และโรงเรียนบ้านหนองแห้ว ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 9 คน

4. เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ โรงเรียนบ้านม่วง และโรงเรียนบ้านหนองแห้ว จำนวน 3 คน

5. เป็นนักเรียนระดับชั้น ป. 5-ป.6 โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ โรงเรียนบ้านม่วง และโรงเรียนบ้านหนองแห้ว ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 9 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

บ้านห้วยไคร้ บ้านม่วง และบ้านหนองแห้ว อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

1 กุมภาพันธ์-31 สิงหาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบบันทึกการจัดเวทีประชาคมประกอบด้วย 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียน จำนวนของผู้ให้ข้อมูล ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant interview) (รัตนะ บัวสนธิ์, 2556: 107) และตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

2.2 แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วมโดยสังเกตขณะจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่ครู การจัดกิจกรรมฐานการเรียนรู้ 4 ฐานให้แก่นักเรียนและการจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ผู้ปกครองนักเรียน

2.3 แบบสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มย่อยโดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นกลุ่มๆ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารและครูสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ปกครองนักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาและกลุ่มนักเรียนแล้ว สัมภาษณ์แต่ละกลุ่มเกี่ยวกับผลการอบรมครูด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ ผลการจัดกิจกรรมฐาน 4 ฐานให้แก่ นักเรียนและผลการให้ความรู้แก่ผู้ปกครอง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ข้อ 1 โดยการใช้แบบบันทึกการจัดเวทีประชาคมในวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2566 เก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมในวันที่ 11-12 มีนาคม 2566 และเก็บข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 ใช้การสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มย่อยในวันที่ 25 กรกฎาคม 2566

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ โดยการจัดเวทีประชาคม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ระยะที่ 2 เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการสร้างเครือข่ายผู้ปกครองตามความต้องการที่ระบุในการเก็บข้อมูลในระยะที่ 1 ระยะที่ 3 เป็นการติดตามผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง โดยการสัมภาษณ์ และประชุมกลุ่มจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 33 คน

ผลการวิจัย (Research Results)

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และ 3) พัฒนาเครือข่ายผู้ปกครองที่เข้มแข็ง ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ ดังนี้

1. ข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยการจัดเวทีประชาคม

ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 20 คน เป็นเพศหญิง 13 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 เพศชาย 7 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 เป็นผู้ปกครอง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 คณะกรรมการสถานศึกษา 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ครูผู้สอน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 และผู้อำนวยการสถานศึกษา 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 สภาพปัญหาครูไม่ครบชั้นมีความรุนแรงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำในรายวิชา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และภาษาไทย ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านครอบครัว คือ เด็กอาศัยอยู่กับปู่ย่า ตายาย ทำให้ต้องติดตามเรื่องพฤติกรรม ร้อยละ 90.00 รองลงมา พ่อแม่ ไม่มีเวลาอบรมลูกหลาน ร้อยละ 65.00 ส่วนความต้องการด้านการเรียน การสอน คือ การพัฒนาครูผู้สอนและนักเรียนโดยการอบรมการบูรณาการด้านการจัดการเรียนรู้ การผลิตและใช้สื่อสร้างสรรค์และการจัดค่ายวิชาการ ด้านพฤติกรรมนักเรียนและปัญหาครอบครัว ต้องการให้มีการอบรมและจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ครอบครัวพร้อมผู้ปกครอง ด้านการเลี้ยงดูลูกวัยรุ่น การเปลี่ยนแปลงของสังคมและการสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง

2. การพัฒนาครูด้านรูปแบบการจัดการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน พบว่า การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง จัด 3 ลักษณะ คือ 1) การจัดอบรมครูผู้สอน เรื่องการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และอบรมการผลิตสื่อ 2) การจัดกิจกรรมฐานการเรียนรู้ 4 ฐาน คือ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ 3) การสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง จัดกิจกรรมการให้ความรู้แก่ผู้ปกครอง เรื่อง การเลี้ยงดูวัยรุ่น และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การดูแลลูกวัยรุ่นของผู้ปกครอง และจากการติดตามและประเมินผล โดยการสัมภาษณ์ครู ผู้ปกครอง ผู้บริหารและ

นักเรียน พบว่า การจัดกิจกรรมการอบรมครู และการจัดฐานการเรียนรู้สามารถแก้ปัญหาด้านการเรียน การสอน ได้มากกว่า ร้อยละ 50 และนักเรียนได้ลงมือปฏิบัติในรูปการอภิปรายกลุ่ม การทำงานกลุ่มมากขึ้น นักเรียนกล้าแสดงออกมากขึ้น นักเรียนกระตือรือร้นในการเรียน และขาดเรียนน้อยลง ส่วนการให้ความรู้ผู้ปกครอง พบว่า ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการรวมกลุ่ม เพื่อสอดส่องพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ของบุตรหลานเพิ่มขึ้น ให้การยอมรับและรับฟังข้อมูลจากเพื่อนบ้าน/ผู้อื่น เกี่ยวกับพฤติกรรมบุตรหลานมากขึ้น และเปิดใจรับฟังและพูดคุยกับบุตรหลานมากขึ้น

3. การพัฒนาเครือข่ายผู้ปกครองที่เข้มแข็ง พบว่า จากการจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ผู้ปกครอง เรื่อง การเลี้ยงลูกวัยรุ่น และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การดูแลลูกวัยรุ่นของผู้ปกครอง จากการติดตามผลโดยการสัมภาษณ์ผู้ปกครอง และกรรมการสถานศึกษา พบว่า ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการรวมกลุ่ม เพื่อสอดส่องดูแลพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุตรหลานเพิ่มขึ้น มีการกำหนดเครือข่ายผู้ปกครองชั้นเรียน บทบาทผู้ปกครอง และครูประจำชั้น เพื่อดูแลและแก้ไขพฤติกรรมนักเรียนแต่ละชั้นเรียนชัดเจนมากขึ้น ให้การยอมรับและรับฟังข้อมูลจากเพื่อนบ้านรวมทั้งผู้อื่นเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุตรหลานมากขึ้น และเปิดใจรับฟังและพูดคุยกับบุตรหลานมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พบว่า ปัญหาครูไม่ครบชั้นเป็นปัญหาที่รุนแรงที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความต้องการด้านการจัดการเรียนรู้จึงเป็นความต้องการในการพัฒนาครู และนักเรียน โดยการอบรมบูรณาการด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการผลิตสื่อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการอบรมครู ให้มีความรู้และทักษะการบูรณาการด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบกับการใช้สื่อจะทำให้ครูสามารถบูรณาการเนื้อหาภายในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อการแก้ปัญหาทางด้านครูไม่ครบชั้นได้ ทั้งนี้เป็นเพราะการพัฒนาครูในยุค Next Normal ซึ่งเป็นยุคของวิถีถัดไป (Next Normal) ที่ครูจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะการพัฒนาตนเองในยุค Next Normal ไปสู่การสร้างผู้เรียนที่สามารถมีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในคริสต์ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม ครูจึงต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในวิชาชีพทางการศึกษาหรือสนับสนุนให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพในหลากหลายมิติให้แก่ผู้เรียน ตอบวัตถุประสงค์ในการดำเนินโครงการและกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างควมมีคุณภาพในการจัดการศึกษาในภาพรวมของประเทศ เสริมสร้างให้ครูมีทักษะ ความรู้ สมรรถนะในวิชาชีพของตนเองได้อย่างเหมาะสมอันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนที่ต้องการในอนาคต สอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทิดา ทิพย์สุวรรณ (2565: 68-83) พบว่า การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และมีความต้องการให้โรงเรียนดำเนินการในเรื่องการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้โดยการสนับสนุนด้านงบประมาณและการอบรมให้ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้แก่ ครูผู้สอน และการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ดำเนินการโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และการนิเทศติดตามผลและผลการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ พบว่า

ครูมีความรู้ความเข้าใจหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงขึ้น มีทักษะการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด และ ความพึงพอใจในการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูด้านรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน พบว่า มีการจัดอบรมครูผู้สอนเรื่อง การจัดการเรียนรู้แบบ Active learning การอบรมการผลิตสื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมสำหรับนักเรียนในลักษณะของการจัดฐานการเรียนรู้ 4 ฐาน คือ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ส่งผลให้ครูมีการบูรณาการด้านเนื้อหาวิชาในและนอกกลุ่มสาระได้มากขึ้น รวมถึงมีการใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้มากขึ้น นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติมากขึ้น นักเรียนมีพฤติกรรมการขาดเรียนน้อยลง กระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น รวมถึงการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปกครอง เรื่องการเลี้ยงดูลูกวัยรุ่นและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเลี้ยงดูลูก ทำให้ผู้ปกครองมีการรับฟังและเปิดใจพูดคุยกับลูกมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการอบรมด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ และผลิตสื่อ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคคลภายนอกมากขึ้น ทำให้เกิดแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมตามฐานต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น อาจเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้เกิดแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงตนเอง เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ และประโยชน์ของการศึกษามากขึ้น และการที่ผู้ปกครองได้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมในการรับฟังและเปิดใจ พูดคุยกับบุตรหลานมากขึ้น อาจเนื่องมาจากการได้รับความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมวัยรุ่นในยุคปัจจุบัน รวมถึงการแลกเปลี่ยนวิธีการเลี้ยงดูบุตรหลานกับคนอื่น ซึ่งเป็นคนในพื้นที่ทำให้มีแนวคิดในการปรับเปลี่ยนการเลี้ยงดูลูกวัยรุ่นได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนพร รัตนสุวรรณ และคณะ (2564: 9) พบว่า การบริหารงานวิชาการควรเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยชวนบุคลากรในท้องถิ่นที่มีความรู้ ความสามารถเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เข้ามาให้ความรู้กับครู นักเรียนภายในโรงเรียน และสอดคล้องกับ แสงเดือน อาจหาญ (2560: 92) พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติการกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่ควรเลือกใช้ ได้แก่ กลยุทธ์ปรับวิธีการเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ทั้งนี้เพราะว่าแต่เดิมครูจัดการเรียนรู้โดยการบอก การบรรยายเนื้อหาให้แก่เด็ก ปัญหาที่ตามมาคือ เด็กนำเอาความรู้ไปใช้ไม่ได้ ดังนั้นรูปแบบ วิธี และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่จะช่วยให้เด็กเกิดการพัฒนาทักษะ ความสามารถ จึงเป็นสิ่งสำคัญ ครูจำเป็นต้องปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน นอกเหนือจากการพัฒนาทักษะด้านภาษาแล้วต้องสอนให้เด็กเกิดการพัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา เกิดกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการบริการสังคม มีจิตสาธารณะ เห็นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน และสอดคล้องกับ การณ์พิชชา กชกานนท์ และคณะ (2564: 53) พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดจนสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

3. ข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายผู้ปกครองที่เข้มแข็งในการจัดการศึกษา พบว่า ร้อยละ 50 สามารถแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ได้ และทำให้นักเรียนกล้าแสดงออก กระตือรือร้นในการเรียน ขาดเรียนน้อยลง รวมถึงผู้ปกครองรับฟังและเปิดใจพูดคุยกับบุตรหลานมากขึ้น เห็นความสำคัญของการรวมกลุ่ม เพื่อสอดคล้องพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ของบุตรหลานมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการอบรมครูด้านทักษะในการบูรณาการการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น การจัดการฐานการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนได้เห็นวิธีการในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากวิทยากร และการใช้สื่อประกอบการ

จัดการเรียนรู้ของครูในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น ทำให้บรรยากาศการเรียนการสอนเปลี่ยนไปในทางที่สนุกสนานและน่าสนใจ จึงทำให้นักเรียนกระตือรือร้นในการเรียนและขาดเรียนน้อยลง ในขณะที่ผู้ปกครองที่ได้รับความรู้จากการอบรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการเลี้ยงลูกวัยรุ่น วิธีการพูดคุยกับบุตรหลาน รวมถึงได้ความรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน ทำให้เปลี่ยนมุมมองของการเลี้ยงดูลูกวัยรุ่นมากขึ้น ทำให้เกิดการยอมรับ/รับฟังเพื่อนบ้านตลอดจนผู้อื่นเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุตรหลานมากขึ้นส่งผลให้นักเรียนได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองมากขึ้นและการจัดการเรียนรู้ของครูสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนพร รัตนสุวรรณ และคณะ (2564: 9) พบว่า การบริหารงานวิชาการควรเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยชวนบุคลากรในท้องถิ่นที่มีความรู้ ความสามารถเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เข้ามาให้ความรู้กับครู นักเรียนภายในโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรเดช โสมบุต (2560: 99) ที่พบว่า องค์ประกอบหนึ่งของแนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กด้านการจัดการเรียนรู้ คือ การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้มีทักษะการแสวงหาความรู้ ทักษะอาชีพ และปลูกฝังให้นักเรียนมีจิตสำนึกรักษ์ท้องถิ่น และสืบสานวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และพิณสุตา สิริธรรค์ (2552: อ้างถึงใน ศศิธรดา แพงไทย และสมใจ มณีวงศ์. 2561: 120) พบว่า สถานศึกษาควรมีการพัฒนาครูด้วยตนเอง หรือการส่งครูไปพัฒนา เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยการร่วมคิด ร่วมระดมทุนภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยสอน หรือจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ และแสงเดือน อางหาญ (2560: 92) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมปฏิบัติการกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่ควรเลือกใช้ ได้แก่ กลยุทธ์ปรับวิธีการเรียน เปลี่ยนวิธีสอน โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทักษะ ความสามารถด้านการคิด การแก้ปัญหา ทักษะด้านภาษา การบริการสังคม และการมีจิตสาธารณะ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้เกิดองค์ความรู้ ดังนี้

1. การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีความขาดแคลนปัจจัยต่างๆ ที่ไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษา เช่น ครูไม่ครบชั้น ครูไม่ตรงวิชาเอก สื่อประกอบการเรียน การสอนไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาทั้งระบบ โดยความร่วมมือของทุกฝ่าย ดังต่อไปนี้

1.1 การพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ ควรมีการพัฒนาครูด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ บูรณาการทั้งในและระหว่างกลุ่มสาระ โดยกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning และการส่งเสริมให้ครูผลิตและใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น ซึ่งการจัดกิจกรรมดังกล่าว สามารถประสานความร่วมมือจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ในการจัดกิจกรรมบริการวิชาการได้

1.2 การจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องอาศัยเครือข่ายที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะเครือข่ายชุมชน และผู้ปกครอง ซึ่งเป็นพื้นที่บริการของโรงเรียน โดยการสร้างโอกาสในการพบปะ/ประชุม กันอย่างต่อเนื่อง เพื่อการรับรู้ปัญหาและความสำเร็จของการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านพฤติกรรมนักเรียน ซึ่งชุมชนมีความพร้อมในการให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและร่วมพัฒนาไปกับทางโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน ถ้ามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างต่อเนื่อง

2. สถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นเป็นแหล่งทรัพยากรสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กทั้งระบบ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน โดยการจัดกิจกรรมบริการวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการอบรมให้ความรู้ด้านการจัดการ

เรียนรู้ การผลิตสื่อ การจัดค่ายวิชาการให้กับนักเรียน การจัดค่ายอาสาพัฒนา การอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปกครองนักเรียน และกิจกรรมการพัฒนาในหลากหลายรูปแบบเพื่อสร้างความยั่งยืนในการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กทั้งระบบอย่างยั่งยืน ควรส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและควรสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการ และเครือข่ายทางสังคมให้มากขึ้น
 - 1.2 การพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ ควรมีการอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ครูผู้สอน ให้มีทักษะในการบูรณาการการจัดการเรียนรู้ ทั้งในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มากขึ้น รวมถึงส่งเสริมการผลิตและใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น
 - 1.3 การพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน ควรมีการประชุม อบรม จัดเวทีให้ผู้ปกครองได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และรับความรู้ใหม่ ๆ จากวิทยากรเพิ่มเติม
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาบทบาทภาคประชาสังคมในพื้นที่ ที่มีต่อความยั่งยืนของการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

เอกสารอ้างอิง (References)

- การัญพิชชา กษกันนัท และคณะ. (2564). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ภายใต้งบประมาณสนับสนุน โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สมาคมการศึกษาทางเลือก.
- นันทิดา ทิพย์สุวรรณ (2565). การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนนารายณ์ บ้านแสงอรุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มานะ สีนธวงษานนท์ และคณะ. (2566 กันยายน-ตุลาคม 10). การศึกษากับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. วารสารมติเชษฐาราม วัดจอมมณี. 2566(5): 527-544.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2556). วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : วิ.พริ้น.
- รัตนพร รัตนสุวรรณ และคณะ. (2564 กรกฎาคม 6). แนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษา สังกัด สพป. นครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์. 2564(3): 1-16.
- ศศิธรดา แสงไทย และสมใจ มณีวงษ์. (2561 พฤษภาคม 12). ยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. Journal of Nakhonratchasima collage. 2561(2): 114-125.
- สุรเดช โสมาบุตร. (2560). แนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- แสงเดือน อาจหาญ. (2560 กันยายน 11). กลยุทธ์การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สพป. จันทบุรี เขต 2. **วารสารวิจัย รำไพพรรณี**. 2560(3): 86-94.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: บริษัท 프리ทวอน กราฟฟิกส์ จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2. (2563). **แผนการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ พ.ศ.2563**. อุตรดิตถ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2.



ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็ง
ผ่านช่องทางสุรพลฟู้ดส์ออนไลน์

Factors affecting the decision to order frozen food products through Surapon
Foods Online Channel

ภาณุทัต อีสและ¹ พรพิมล กะชามาศ²
Panutad Issalaeh, Pornpimon Kachamas

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods โดยศึกษาจาก ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยพฤติกรรมผู้บริโภค ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้า โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านการสัมภาษณ์ การใช้ชุดแบบสอบถาม การเก็บข้อมูลแบบทุติยภูมิ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลค่าทางสถิติ โดยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ปัจจัยพฤติกรรมผู้บริโภคกลุ่มสินค้าที่ชื่นชอบที่ต่างกัน ปัจจัยส่วนประสมการตลาด ด้านการบริการเพื่อความพึงพอใจการซื้อสินค้า ด้านการจัดจำหน่ายสินค้าและการบริการ ด้านดูแลบริการหลังการขาย ด้านผลิตภัณฑ์ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online ที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ (Keywords) : สุรพลฟู้ดส์ออนไลน์; ปัจจัยที่มีผลต่อการสั่งซื้อ;
การตัดสินใจซื้ออาหารแช่แข็งออนไลน์

Abstract

The purpose of this research article is to study factors affecting the decision to order frozen food products through the Surapon Foods channel: demographics, consumer behavior, and marketing mix. The data were collected from a sample group through interviews. Also, a questionnaire was used for the data collection analyzed statistically by ready-made program. The research results showed the following.

The factors affecting the decision to order frozen food products through the Surapon Foods Online channel were the differences of demographics, consumer behavior, groups of favorite products, marketing mix, services for purchasing satisfaction, distribution of products

Received: 2024-01-12 Revised: 2024-02-26 Accepted: 2024-02-28

¹ นักศึกษาปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย Master of Business Administration University of the Thai Chamber of Commerce. Email: Panutad.issalaeh@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ประจำหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย Master of Business Administration University of the Thai Chamber of Commerce. Email: pornpimon_kac@utcc.ac.th

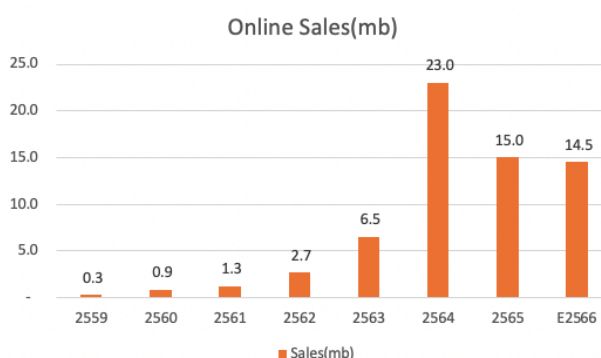
and services, and after-sale service care product. They caused the decision to order frozen food products through different Surapon Foods Online channels.

Keywords: Surapon Foods Online; factors affecting ordering;
decision to buy frozen food online

บทนำ (Introduction)

Food Delivery ปี 2566 ชะลอตัว ความต้องการของผู้บริโภคชะลอลงจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหลังโควิด ค่าครองชีพสูง การแข่งขันที่เข้มข้นระหว่างผู้ให้บริการ ผู้ใช้บริการสับเปลี่ยนการใช้ Application เพื่อเปรียบเทียบราคา Promotion การสั่งอาหารผ่าน Platform มูลค่าตลาดของธุรกิจ Food Delivery ลดลงจากปี 65 โดยค่าใช้จ่ายในการสั่งอาหารเฉลี่ยต่อครั้งคงปรับเพิ่มขึ้น ขณะที่ปริมาณการสั่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม Food Delivery หดตัวลงจากพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2566) พฤติกรรมผู้บริโภคกับความคาดหวังต่อธุรกิจที่เปลี่ยนไปในยุคหลังโควิดหลังจากที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิดเริ่มคลี่คลายลง พฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนไปท่ามกลางวิกฤตในครั้งนี้ไม่เหมือนเดิมอีกต่อไปจากก่อนหน้าที่เกิดสถานการณ์โควิด-19 (ชาญชัย ชัยประสิทธิ์, 2565)

จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสถานการณ์ต่างๆ พื้นตัวหลัง โควิด-19 พฤติกรรมของผู้บริโภคนั้นเปลี่ยนไป ช่องทางการขาย นวัตกรรมใหม่ที่เริ่มเปลี่ยนไปมีมากขึ้นเรื่อย ๆ นั้น ผลกระทบที่เกิดขึ้นคือ ผู้บริโภคมีพฤติกรรมในการซื้อขายสินค้าบริการที่เปลี่ยนไปจากเดิมค่อนข้างมาก มีการสืบค้นข้อมูลสินค้าและบริการ เปรียบเทียบความคุ้มค่าในเรื่องของราคา ด้านของคุณภาพสินค้า ก่อนที่จะสั่งซื้อ และเนื่องจากช่องทางการขายออนไลน์ต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ผู้บริโภคมีช่องทางในการที่จะหารายได้ช่องทางใหม่มากขึ้น ง่ายขึ้นกว่าเดิม มีการอยากเป็นผู้ประกอบการที่มากขึ้น จึงทำให้เกิดธุรกิจใหม่ ๆ จำนวนมาก จึงทำให้ส่งผลกับการทำธุรกิจในรูปแบบเดิม ๆ โดยตรง มีการแข่งขันกันมากขึ้น เรื่องของ Promotion ลดราคา การทำโฆษณาต่าง ๆ ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ จึงทำให้ส่งผลกระทบกับการขายสินค้าออนไลน์ค่อนข้างมาก และจากปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น ผู้บริโภคตอนนี้ค่อนข้างติด Promotion หาสินค้าที่ราคาถูกกว่าและคุ้มกว่า ในเมื่อทางธุรกิจต่าง ๆ ไม่มีการทำ Promotion ที่รุนแรงเกิดขึ้น จะทำให้ไม่มียอดขายการสั่งซื้อที่เพิ่มเข้ามา



แผนภูมิที่ 1 Online Sales(mb) 2559-E2566

ที่มา : บริษัท สุรพลฟู้ดเนสต์ จำกัด (2566) ข้อมูล ณ วันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2566

จากตารางนั้น ทางบริษัท สุรพลฟู้ดเนสต์ จำกัด ได้มีการสร้างช่องทางออนไลน์ช่วงปี พ.ศ.2559 มีการเติบโตของยอดขายอย่างต่อเนื่อง ปี พ.ศ.2564 เป็นช่วงขาขึ้นของการสั่งซื้อออนไลน์โตขึ้นเกือบ 3 เท่าตัว

เป็น 23 ล้านบาทต่อปี เป็นช่วงที่อยู่ในสถานการณ์ของ โควิด19และจากการที่ได้ทำ Promotion ที่รุนแรงมาโดยตลอด มีการทำโฆษณาระบบการสั่งซื้อมีความพร้อมในการรับออเดอร์ ในปี พ.ศ.2565 สถานการณ์ต่าง ๆ เริ่มคลี่คลาย การสั่งซื้อลดน้อยลง ผู้บริโภค Promotion ปี พ.ศ.2566 เริ่มเข้าสู่สภาวะปกติ สถานการณ์การขายเริ่มเข้าสู่ปกติ พฤติกรรมผู้บริโภคต่าง ๆ เปลี่ยนไป มีการแข่งขันสูงจึงทำให้ยอดขายผ่านช่องทางออนไลน์ลดลงกว่าปีก่อนโดยคาดการณ์ปิดปีอยู่ที่ 14.5 ล้านบาท ซึ่งจะลดลงจากปี พ.ศ.2565 5 แสนบาท หรือ ลดลงร้อยละ 3

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในอดีตเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคที่สั่งซื้อสินค้าผ่านทางช่องทางออนไลน์ ของ กนกวรรณ ศิริพิน (2564) พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านเพศและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าออนไลน์แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7P's มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าออนไลน์ และของ ดิสธร ทัพเทพเทวินทร์ (2564) พบว่า ปัจจัยทางส่วนประสมการตลาด ด้านส่งเสริมการตลาด ด้านกระบวนการ ด้านราคา ด้านการสร้างและนำเสนอลักษณะทางกายภาพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการซื้อสินค้า รวมถึง ของ นธพร สิงห์เงิน (2564) พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์มีความแตกต่างในบางปัจจัย คือ ด้านเพศมีความแตกต่างในปัจจัยด้านความปลอดภัย ด้านข้อมูลและการทำธุรกรรมต่าง ๆ ด้านระดับการศึกษา มีความแตกต่างในปัจจัยด้านข้อมูลการ บริการที่ครบถ้วน ปัจจัยด้านความปลอดภัยด้านข้อมูลและการทำธุรกรรมต่าง ๆ และปัจจัยด้านการซื้อเชิงพลัดพลิน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสมการถดถอยพหุคูณพบว่า การออกแบบแพลตฟอร์ม ที่สวยงามและด้านการซื้อเชิงพลัดพลิน ส่งผลต่อพฤติกรรมความตั้งใจซื้อสินค้า ปัญญาวัฒน์ เตชะศิริเชษฐ (2563) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ตามแนวคิดการบริโภคอย่างยั่งยืนมี 3 ปัจจัยได้แก่ 1.) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ 2.) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านการส่งเสริมการตลาด 3.) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online เพื่อศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าโดยศึกษาจาก ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยพฤติกรรมผู้บริโภค ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้า

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online ได้แก่ ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยพฤติกรรมผู้บริโภค ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ส่งผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าหรือไม่

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพแบบปฐมภูมิ : กลุ่มตัวอย่างลูกค้าที่สั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online โดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์ (Interview) จำนวน 10 ราย

การวิจัยเชิงปริมาณแบบปฐมภูมิ : กลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มลูกค้าทุกเพศ อายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ที่สั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบชุดแบบสอบถาม Google Forms จำนวน 280 คน การวิจัยในครั้งนี้ทราบขนาดของประชากรโดยค่าเฉลี่ยจำนวนลูกค้าเก่า ลูกค้าใหม่สั่งซื้อสินค้าช่องทางออนไลน์ปี 2566 อยู่ 777 คน จึงได้ใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากสูตรของ Taro Yamane (DIGI, 2565)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างกลุ่มลูกค้าที่สั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online ในประเทศไทย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาในระยะตั้งแต่ กรกฎาคม-ธันวาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ชนิด ได้แก่

2.1 แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์ (Interview) รวบรวมข้อมูลโดยการสนทนา สอบถามปากเปล่า โดยมีการบันทึกข้อมูลในแบบสัมภาษณ์ โดยประเด็นในการสัมภาษณ์จะถูกสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยใช้เครื่องมือในการศึกษา ดังนี้

การสังเกต (Observation) เป็นการใช้ประสาทสัมผัสที่มีในการรวบรวมข้อมูล โดยต้องเข้าไปอยู่ในแหล่งข้อมูล และเป็นส่วนหนึ่ง จะใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participation) โดยนักวิจัยจะเป็นผู้อยู่ในเหตุการณ์ เป็นผู้สังเกตหรือมีส่วนในกิจกรรมโดยเปิดเผยจุดประสงค์ ใส่ต่อทุกอย่างที่เกิดขึ้น สังเกตและใช้ประสบการณ์ทั้งในฐานะคนในและคนนอกในเวลาเดียวกัน

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยในการเก็บข้อมูลไม่ว่าจะเป็น ข้อมูลด้านข้อเท็จจริง ข้อมูลความคิดเห็น และเจตคติ และการพูดคุยอย่างเป็นกันเองเพื่อค้นหาความหมายความจริงจากผู้ให้สัมภาษณ์ ใช้คำถามแนว 6 Question Words (ใคร Who/ทำอะไร What/ที่ไหน Where/เมื่อไหร่ When/ทำไม Why/อย่างไร How) ถามความคิดเห็น เหตุผล และมุมมอง

2.2 แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบชุดแบบสอบถาม (Questionnaire) Google Forms ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่ทำการสุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีระดับของความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้นั้นไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ Taro Yamane แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จะมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended question) มีให้คำถามทั้งหมด 7 ข้อ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว อาชีพ ถิ่นที่อยู่อาศัยปัจจุบัน รายได้เฉลี่ย

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมผู้บริโภค 6Ws, 1H เคยซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งของ

Surapon Foods Online รายละเอียดดังนี้ ลูกคากลุ่มเป้าหมาย กลุ่มสินค้าที่ชื่นชอบ ช่องทางหลักที่ใช้ในการสั่งซื้อสินค้า ช่วงไหนที่สั่งซื้อสินค้า เหตุผลที่ซื้อสินค้า ใครที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อ เหตุผลที่ทำให้ตัดสินใจซื้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) ที่ส่งผลต่อการซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งของ Surapon Foods Online โดยใช้เครื่องมือประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจที่สั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online ซึ่งลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed Ended Question) มีลักษณะคำถามแบบการวัดข้อมูลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ในรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์

ทำการคัดรายชื่อลูกค้าที่มีการสั่งซื้อสินค้าผ่านช่องทาง Surapon Foods Online และดำเนินการติดต่อเพื่อขออนุญาตในการดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเตรียมการสัมภาษณ์โดยการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ ที่จะทำการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าพร้อมส่งประเด็นที่จะสัมภาษณ์ให้กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตัวเองตามวันเวลาที่ได้นัดหมาย ในเดือน ตุลาคม 2566

ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ผู้วิจัยทำการจดบันทึกข้อมูล บันทึกเสียงตลอดการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ทำการคัดรายชื่อลูกค้าที่มีการสั่งซื้อสินค้าผ่านช่องทาง Surapon Foods Online และดำเนินการติดต่อเพื่อขออนุญาตในการดำเนินการให้กรอกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเตรียมแบบชุดแบบสอบถาม (Questionnaire) Google Forms โดยทำการส่ง Link ให้กับทางกลุ่มเป้าหมายเพื่อกรอกรายละเอียดพร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามให้ครบและตรวจสอบความถูกต้อง ในเดือน ตุลาคม 2566

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาดำเนินการ ดังนี้

4.1 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างลูกค้าที่สั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online จำนวน 10 ราย นำมาสรุปเป็นข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการจัดกลุ่มและเรียบเรียงข้อมูลโดยการจัดลำดับเนื้อหาที่ต้องการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ข้อมูลที่รวบรวมผนวกกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสรุปเป็น ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทางสุรพลฟู้ดออนไลน์

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างลูกค้าที่สั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online จำนวน 280 ราย นำมาสรุปข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการอธิบายลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง พฤติกรรมการซื้อ ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาด และระดับการตัดสินใจซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งใน

ช่องทางออนไลน์ โดยศึกษาและนำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการศึกษาข้อมูล ของกลุ่มตัวอย่างและทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง สุรพลฟู้ดส์ออนไลน์ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์

ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์	วิธีการวิเคราะห์	Sig.	การแปลค่า
เพศ	One-Way ANOVA	0.005	Sig.
อายุ	One-Way ANOVA	0.171	ไม่ Sig.
สถานภาพ	One-Way ANOVA	0.059	ไม่ Sig.
สมาชิกครอบครัว	One-Way ANOVA	0.108	ไม่ Sig.
อาชีพ	One-Way ANOVA	0.002	Sig.
ภูมิลำเนา	One-Way ANOVA	0.699	ไม่ Sig.
รายได้	One-Way ANOVA	0.019	Sig.

จากตาราง พบว่า

ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ในด้านของเพศ อาชีพ และ รายได้ นั้นส่งผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online ด้วยการหาค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (One-Way ANOVA) ได้ค่า Sig น้อยกว่าค่า α 0.05 อย่างมีนัยสำคัญ

2. ผลการศึกษาปัจจัยพฤติกรรมผู้บริโภคที่มีผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง สุรพลฟู้ดส์ออนไลน์ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงวิเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมผู้บริโภค

ปัจจัยพฤติกรรมผู้บริโภค	วิธีการวิเคราะห์	Sig.	การแปลค่า
กลุ่มสินค้าที่ชื่นชอบ	Multiple Regression Analysis	<.001	Sig.
ช่องทางหลักที่ใช้ในการสั่งซื้อ	One-Way ANOVA	0.527	ไม่ Sig.
ช่วงเวลาในการสั่งซื้อ	One-Way ANOVA	0.575	ไม่ Sig.
เหตุผลที่ซื้อสินค้า	One-Way ANOVA	0.412	ไม่ Sig.
คนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อ	One-Way ANOVA	0.911	ไม่ Sig.

จากตารางพบว่า

ปัจจัยพฤติกรรมผู้บริโภค กลุ่มสินค้าที่ชื่นชอบ นั้นส่งผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านทาง Surapon Foods Online ได้ค่า Sig. น้อยกว่าค่า α 0.05 อย่างมีนัยสำคัญ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบพฤติกรรมผู้บริโภคของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันด้านกลุ่มสินค้าที่ชื่นชอบที่มีตัวแปรต้นหลายตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับการทดสอบพฤติกรรมผู้บริโภคของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันด้านช่องทางหลักที่ใช้ในการสั่งซื้อสินค้า ด้านช่วงเวลาที่ทำนสั่งซื้อสินค้า ด้านเหตุผลที่ซื้อสินค้า ด้านคนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อ ด้านเหตุผลที่ทำให้ตัดสินใจซื้อ

3. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหาร แช่แข็งผ่านทาง Surapon Foods Online ได้ทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทั้ง 21 ตัวแปร เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีคู่ตัวแปรหลายคู่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ มีผลต่อการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Regression Analysis) ดังนั้น จึงได้นำตัวแปรทั้งหมด ไปทำการวิเคราะห์และสกัดปัจจัย ใช้การวิเคราะห์ คือ KMO (Kaiser Meyer-Olkin) และ Barlett's Test of Sphericity ในการทดสอบความเหมาะสมของตัวแปรที่จะทำการสกัดปัจจัย โดยวิธี Principal Component Analysis (PCA) พบค่าของ Initial Eigenvalues หมายถึง ความแปรปรวนทั้งหมดในตัวแปรเดิมที่สามารถอธิบายได้ ทั้งหมด 21 ตัวแปร ซึ่งสามารถจัดเก็บกลุ่มปัจจัยใหม่ได้ทั้งสิ้น 4 กลุ่ม ปัจจัย โดยกลุ่มปัจจัยดังกล่าวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนตัวแปรเดิมได้ร้อยละ 67.013 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมการตลาด

ปัจจัยส่วนประสมการตลาด	วิธีการวิเคราะห์	Sig.	การแปลค่า
ด้านการบริการเพื่อความพึงพอใจการซื้อสินค้า	Factor Analysis / Principal Component Analysis (PCA) / Varimax / Multiple Regression Analysis	<.001	Sig.
ด้านการจัดจำหน่ายสินค้าและการบริการ		<.001	Sig.
ด้านดูแลบริการหลังการขาย		<.001	Sig.
ด้านผลิตภัณฑ์		<.001	Sig.

จากตารางพบว่า

เมื่อพิจารณาค่า Sig. สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านทาง Surapon Foods Online อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (T-Test ของปัจจัยที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05) มีจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริการเพื่อความพึงพอใจการซื้อสินค้า ปัจจัยด้านการจัดจำหน่ายสินค้าและการบริการ ปัจจัยด้านดูแลบริการหลังการขาย และปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ส่งผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านทาง Surapon Foods Online Online

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online โดยกลุ่มปัจจัยดังกล่าวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนตัวแปรเดิมได้เท่ากับ 67.013% โดยมีรายละเอียดผลของตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรที่ทำการศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนประสมการตลาด ด้านการบริการเพื่อความพึงพอใจการซื้อสินค้า ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online มีการทำโฆษณาผ่านสื่อออนไลน์ช่องทางต่าง ๆ มีการนำเสนอสินค้าผ่านสื่อออนไลน์ โฆษณาที่น่าสนใจ เพื่อดึงดูดกลุ่มลูกค้า มีการจัดทำโปรโมชั่นที่น่าสนใจ แคมเปญสินค้า ของพรีเมียม เพื่อดึงดูดให้เกิดการอยากสั่งซื้อสินค้ามากขึ้น มีพนักงานส่งมอบสินค้าถูกต้อง ครบถ้วน ภายใต้มารยาทและการบริการที่ดี พนักงานมีความรู้ความสามารถในการให้บริการ สามารถให้คำปรึกษาได้เป็นอย่างดี พนักงาน ให้บริการ ดูแลแก้ไขปัญหาให้อย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองดูแลการบริการให้กับลูกค้าได้เป็นอย่างดี มีขั้นตอนการสั่งซื้อสินค้า มีความสะดวก ง่าย สามารถสั่งซื้อสินค้าได้ด้วยตนเอง มีช่องทางการชำระเงิน มีให้เลือกหลากหลาย สามารถเลือกวันส่งสินค้าได้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการสั่งซื้อสินค้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิสรุ ทัพเทพเทวินทร์ (2564) พบว่า ปัจจัยทางส่วนประสมการตลาด ด้านส่งเสริมการตลาด ด้านกระบวนการ ด้านราคา ด้านการสร้างและนำเสนอ ลักษณะทางกายภาพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการซื้อสินค้า

2. ปัจจัยส่วนประสมการตลาด ด้านการจัดจำหน่ายสินค้าและการบริการ ส่งผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online มีการขายราคาสินค้าคุ้มค่า มีราคาที่หลากหลายตามขนาดบรรจุที่ต้องการ มีการจัดทำโปรโมชั่นที่น่าสนใจ แคมเปญสินค้า ของพรีเมียม เพื่อสร้างให้เกิดกระตุ้นการอยากสั่งซื้อสินค้าได้ง่าย มีช่องทางจำหน่ายมีหลากหลาย เข้าถึงช่องทางการสั่งซื้อสินค้าต่างๆ ได้ ง่าย สะดวก รวดเร็ว พัฒนาช่องทางการจำหน่าย และทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวกกับการสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ให้ สะดวกง่าย รวดเร็ว มีการทำโฆษณาผ่านสื่อออนไลน์ช่องทางต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ให้คนเข้าถึงได้มากขึ้น รู้จักมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นพร สิงห์เงิน (2564) ผลการวิจัยพบว่า การออกแบบแพลตฟอร์มที่สวยงาม และด้านการซื้อเชิงพลัดพลิน ด้านความปลอดภัยด้านข้อมูลและการทำธุรกรรมต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ ส่งผลต่อพฤติกรรมความตั้งใจซื้อสินค้า

3. ปัจจัยส่วนประสมการตลาด ด้านดูแลบริการหลังการขาย ส่งผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online มีราคาสินค้าที่ยกสำหรับผู้ประกอบการ เพื่อตอบสนองต่อการสั่งซื้อและบริการในกลุ่มผู้ประกอบการ มีพนักงาน ให้บริการ ดูแลแก้ไขปัญหาให้อย่างรวดเร็ว มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารด้านสินค้า คู่มือสินค้าอย่างชัดเจน มีการนำเสนอสินค้าผ่านทางพนักงานขายโดยตรง เพื่อดูแลการบริการหลังการขายให้กับลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปัญญาพัฒน์ เตชะศิริเชษฐ (2563) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ตามแนวคิดการบริโภคอย่างยั่งยืนการสร้างแบรนด์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและทำให้แบรนด์เป็นที่รัก ช่วยให้ข้อมูลผู้บริโภคให้สามารถรับรู้ถึงคุณภาพและความคุ้มค่าของสินค้า

4. ปัจจัยส่วนประสมการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ ส่งผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online มีการจำหน่าย สินค้ามีรสชาติอร่อย สินค้ามีคุณภาพ สะอาด ปลอดภัย มีมาตรฐาน สินค้ามีความหลากหลาย เป็นเหตุผลหลักของลูกค้าที่สั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทางออนไลน์ทั้งกลุ่มลูกค้าใหม่ และการรักษาไว้ซึ่งลูกค้าเก่าให้เกิดการสั่งซื้ออย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กนกวรรณ

ศิริพิน (2564) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าออนไลน์ มี 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านราคา ปัจจัยด้านการจัดจำหน่าย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด ปัจจัยด้านกระบวนการ และปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

สามารถระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online ได้ อีกทั้งยังสามารถบอกถึงระดับความสำคัญในแต่ละปัจจัยว่าส่งผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online มากน้อยเพียงใด ซึ่งในงานวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยด้านการบริการเพื่อความพึงพอใจการซื้อสินค้า ปัจจัยด้านการจัดจำหน่ายสินค้าและการบริการ ปัจจัยด้านดูแลบริการหลังการขาย ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 งานวิจัยนี้สามารถนำไปต่อยอดในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าได้ไม่ว่าจะเป็นสินค้าในรูปแบบ ช่องทางการจัดจำหน่ายแบบไหนบ้างเพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมต่างๆของผู้บริโภค

1.2 นำสิ่งที่ได้ไปต่อยอดในการมองหาปัญหาที่เกิดขึ้นที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา แนวทางการแก้ไข และนำไปวางกลยุทธ์เพื่อดำเนินการในการเสริมสร้างต่อยอดของธุรกิจให้เติบโตต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 งานวิจัยควรทำการขยายขอบเขตของงานวิจัยให้กว้างขึ้นโดยการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นและเพิ่มสัดส่วนของลูกค้าที่อยู่ต่างจังหวัดให้มากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมครบถ้วน และน่าเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น สำหรับลูกค้าที่สั่งซื้อสินค้าช่องทางออนไลน์ของ Surapon Foods Online

2.2 เพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่น ๆ เช่น เพิ่มจำนวนการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-dept Interview) ให้มากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย จากบุคคลหลากหลาย เพิ่มการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้ได้รับรู้ข้อมูลเชิงลึก และความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มลูกค้าที่สั่งซื้อสินค้าช่องทางออนไลน์ของ Surapon Foods Online เพื่อนำมาศึกษา พัฒนา ต่อยอดรูปแบบการขายสินค้าและการบริการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและตอบโจทย์ต่อความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online เพิ่มเติม เนื่องจาก ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าอาหารแช่แข็งผ่านช่องทาง Surapon Foods Online (ตัวแปรตาม) ได้ร้อยละ 45.6 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 54.4 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอให้ศึกษาปัจจัยและตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อ เช่น ด้านพฤติกรรมการใช้ ระยะเวลาการใช้งาน อุปกรณ์ในการใช้งาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กนกวรรณ ศิริพิน. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าออนไลน์ทางแอปพลิเคชัน SHEIN ศึกษาค้นคว้าอิสระ. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://scholar.utcc.ac.th/server/api/core/bitstreams/5aafd3fa-a416-4325-aba8-52b4492cf138/content> สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2566.
- ชาญชัย ชัยประสิทธิ์. (2565). พฤติกรรมผู้บริโภค กับความคาดหวังต่อธุรกิจที่เปลี่ยนไปในยุคหลังโควิด. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.pwc.com/th/en/pwc-thailand-blogs/blog-20220725.Html>. สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2566.
- ดิสรณ์ ทัพเพทเวรินทร์. (2564). พฤติกรรมผู้บริโภคต่อการซื้อสินค้าบนระบบ LAZADA ในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4487/1/TP%20MM.079%202564.pdf> สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2566.
- นธพร สิงห์เงิน. (2564). กลยุทธ์การตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่าน Facebook Instagram Line Tiktok ของเจนวายในกรุงเทพมหานคร การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4487/1/TP%20MM.079%202564.pdf> สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2566.
- ปัญญาพัฒน์ เตชะศิริเชษฐ. (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อสินค้าออนไลน์ ตามแนวความคิดการบริโภคอย่างยั่งยืนของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3870> สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2566.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2566). Food Delivery ปี 66 แนวโน้มชะลอตัว แพลตฟอร์มเร่งปรับสมดุลทางธุรกิจรับมือโจทย์ท้าทาย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/FOOD-DELIVERY-CIS3423-FB-21-07-2023.aspx> สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2566.
- Taro Yamane. (2565). คำนวณกลุ่มตัวอย่างสูตร "ทาโร่ ยามาเน่" Taro Yamane. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://digi.data.go.th/blog/method-of-controllingthe-sample/>. สืบค้นเมื่อ 27 กรกฎาคม 2566.

แนวทางการแก้ไขปัญหาทางเดินเท้าในพื้นที่เขตบางแค จังหวัดกรุงเทพมหานคร
Guidelines for Solving Pedestrian Walkway Problems in Bang Khae District
Bangkok Province Area

สมัชญ์ เอี่ยมสอาด¹ จิดาภา ธีรศิริกุล²
Samush Eiamsa-ard, Jidapa Thirasirikul

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาของทางเดินเท้าในพื้นที่เขตบางแค 2.ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคของทางเดินเท้าในพื้นที่เขตบางแค โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรการวิจัย คือ ประชาชนผู้ใช้ทางเท้าในเขตพื้นที่บางแค ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยวิธีการแบบบังเอิญ โดยไม่อาศัยความน่าจะเป็นเนื่องจากไม่ทราบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 396 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการสัญจรเส้นทางการเดินทางเท้าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาของทางเดินเท้าในพื้นที่เขตบางแคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านปัญหาและอุปสรรคในการสัญจรเส้นทางการเดินทางเท้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการในการใช้เส้นทางการเดินทางเท้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และ 3) ข้อเสนอแนะในการวิจัย ได้แก่ ภาครัฐควรมีการกำหนด นโยบายการป้องกัน และควบคุมปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ (Keywords) : แนวทางการแก้ไขปัญหา; ทางเดินเท้า; พื้นที่เขตบางแค

Abstract

The objectives of this research were 1) to investigate guidelines for solving pedestrian walkway problems in Bang Khae District Area, 2) to examine the factors influencing the problems and obstacles related to pedestrian walkways in Bang Khae District Area, The study was quantitative research. Research population was pedestrians within the Bang Khae area. According to unknown number of population, a sample size, by means of unknown number of population technique, consisted of 396 people obtained by accidental sampling. Statistical techniques utilized in this study encompassed percentages, mean, standard deviations, one-way ANOVA, and Pearson product-moment correlation.

Received: 2024-01-29 Revised: 2024-03-02 Accepted: 2024-03-05

¹ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม Master of Political Science in Government, Siam University. E-mail: samush14733@gmail.com

² บัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, Graduate School in Political Science, Siam University E-mail: Jidapa_thira2@hotmail.com

The study findings revealed that 1) the overall opinions about problems and obstacles affecting pedestrian walkways were at a high level; 2) personal factors such as gender and age had differences in guidelines for solving pedestrian walkway problems in Bang Khae district area, with statistical significance at the 0.05 level. Moreover, factors related to problems and obstacles related to pedestrian walkways in Bang Khae district area had positive relationship with the use of walkway, with the statistical significance at the 0.00 level, in accordance with the assumptions; 3) the recommendation related governmental agency should formulate, implement and monitor the pedestrian walkway policy strictly and effectively for problem prevention and management

Keywords: guidelines for solving problems; pedestrian walkway; Bang Khae district area

บทนำ (Introduction)

ทางเดินเท้า เป็นพื้นที่สาธารณะที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ และมีความสำคัญกับวิถีชีวิตประจำวันของคนในกรุงเทพมหานคร จึงนับว่าเป็นเรื่องพื้นฐานที่รัฐจะต้องไม่มองข้าม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของประชาชน ซึ่งปัญหาและอุปสรรคต่อทางเดินเท้านั้นได้แพร่กระจายวงกว้างในทุกพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร รวมถึงทุกพื้นที่ในประเทศไทย ทุกวันนี้ทางเดินเท้ามีปัญหามากมายจนทำให้คนเดินเท้าไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย บางครั้งมีมอเตอร์ไซด์ขึ้นมาขับขึ้นทางเท้าซึ่งเป็นสิ่งรบกวนจิตใจต่อผู้เดินทางเท้า รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีไม่สามารถตอบโจทย์การใช้งานได้เท่าความต้องการ โดยปัญหาหลักๆ (ศูนย์ออกแบบและพัฒนาเมือง, 2566) อาทิ

ประการแรก ปัญหาด้านความปลอดภัย เช่น ปัญหาอันตรายจากอาชญากรรม (ร้อยละ 32.5) ปัญหาอันตรายจากอุบัติเหตุบนทางเท้า (ร้อยละ 31.5) และปัญหาในการเดินในยามค่ำคืนไม่มีแสงไฟส่องสว่าง (ร้อยละ 31.5)

ประการที่สอง ปัญหาด้านความสะดวกสบายในการเดิน เช่น การไม่มีสถานีโดยสารประจำทางในระยะเดินเท้า (ร้อยละ 26.9) การที่ในพื้นที่ไม่มีทางเดินเท้า หรือทางเดินเท้าไม่ต่อเนื่อง (ร้อยละ 21.6) และปัญหาทางเท้าเป็นหลุมเป็นบ่อ ไม่ราบเรียบ (ร้อยละ 18.4)

ประการที่สาม ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการเดิน เช่น การที่ไม่มีร้านค้าที่จำเป็นในชีวิตประจำวันอยู่ระหว่างทาง (ร้อยละ 44) ปัญหาสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ไม่สวยงาม ไม่ดึงดูดการเดินเท้า (ร้อยละ 23.3) และความสกปรกของทางเท้ารวมถึงการมีขยะมูลฝอย (ร้อยละ 16.8)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจในอุปสรรคและปัญหาของทางเดินเท้า เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้ใช้บริการ รวมถึงนโยบายและมาตรการของภาครัฐในการจัดระเบียบ และควบคุมความสะอาดของทางเดินเท้า ผู้ใช้ได้ตระหนักถึงผลลัพธ์ให้เกิดเป็นวัฒนธรรมทางสังคม เล็งเห็นความสำคัญของนโยบายและมาตรการของภาครัฐเพื่อผู้ใช้บริการได้ปฏิบัติตามและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพต่อผู้ใช้ทางเดินเท้า

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาของทางเดินเท้าในเขตพื้นที่บางแค
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคของทางเดินเท้าในเขตพื้นที่บางแค

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. เพศที่แตกต่างกันมีแนวทางการแก้ไขปัญหาของทางเดินเท้าในพื้นที่เขตบางแค ที่แตกต่างกัน
2. อายุที่แตกต่างกันมีแนวทางการแก้ไขปัญหาของทางเดินเท้าในพื้นที่เขตบางแค ที่แตกต่างกัน
3. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการสัญจรเส้นทางการเดินทางเท้ามีความสัมพันธ์กับแนวทางการแก้ไขปัญหาของทางเดินเท้าในพื้นที่เขตบางแค

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาของทางเดินเท้าในพื้นที่เขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการใช้ทางเดินเท้าของผู้บริโภค และหาแนวทางการแก้ไขปัญหาของทางเดินเท้าในพื้นที่เขตบางแค ผ่าน ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคของทางเดินเท้าในเขตพื้นที่บางแค ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านปัญหาและอุปสรรค และ 3) ความต้องการในการใช้เส้นทางของทางเดินเท้า

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนผู้ใช้ทางเท้าในเขตพื้นที่บางแค ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยไม่อาศัยความน่าจะเป็นเนื่องจากไม่ทราบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอน กรณีมีจำนวนประชากรไม่แน่นอน (Infinite population) บุญชม ศรีสะอาด (2535) ผู้วิจัยจึงได้ใช้สูตร
$$n = \frac{P(1-P)z^2}{e^2}$$

โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 396 คน เป็นเพศชาย เพศหญิง และLGBTQ+ อายุตั้งแต่ 18-60 ปี

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้บริโภคที่สัญจรทางเดินเท้าบริเวณพื้นที่เขตบางแคจำนวน 396 คน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้มีระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือน ตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ.2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือในการวิจัย (Questionnaires) โดยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการสัญจรเส้นทางการเดินทางเท้า

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหของทางเดินเท้าในพื้นที่เขตบางแค

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

3.1 นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ส่งให้ผู้บริโภที่สัญจรทางเดินเท้าบริเวณพื้นที่เขตบางแค โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญเพื่อให้ได้จำนวนแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 396 ชุด

3.2 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้อง ถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปโดยได้ข้อมูลกลับคืนมา ร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อได้ข้อมูลที่ตอบสนองตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

4.1 การคำนวณหาข้อมูลทั่วไปจากแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การคำนวณหาข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ LSD Analysis) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product-Moment Correlation)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหของทางเดินเท้าในพื้นที่เขตบางแค พ.ศ. 2566 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาได้แก่เพศชาย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 และ LGBTQ+ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหของทางเดินเท้าในพื้นที่เขตบางแค พ.ศ. 2566 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมาได้แก่ 41-50 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ,21-30 ปี และเกินกว่า 60 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 15.2 เท่ากันสุดท้ายคือ อื่น ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหของทางเดินเท้าในพื้นที่เขต บางแค พ.ศ. 2566 ส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาได้แก่ อื่น ๆ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 ,ข้าราชการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1, ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 และสุดท้ายคือ ลูกจ้าง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการสัญจรเส้นทางการเดินทางเท้า

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการสัญจรเส้นทางการเดินทางเท้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84, S.D.=.612) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อ

ปัญหาและอุปสรรคในการสัญจรเส้นทางการเดินทางเท้า จำแนกตามด้านรายชื่อ พบว่า ฝาบ่อพักที่ปิดไม่สนิท ฐานเสาไฟฟ้า ที่อาจทำให้เกิดการสะดุดและเป็นอันตรายต่อผู้สัญจร ($\bar{X}$ = 4.30, S.D.=.785) เป็นปัญหาและอุปสรรคในการสัญจรเส้นทางการเดินทางเท้ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ แสงสว่างที่ไม่พอในเวลากลางคืน ($\bar{X}$ = 4.12, S.D.=.880) เสาไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งกีดขวางบนทางเดินเท้า ($\bar{X}$ = 4.10, S.D.=.803) ระดับทางเท้ากับถนนที่สูงเกินไป ไม่เอื้อต่อการใช้งานของผู้พิการ ($\bar{X}$ = 3.97, S.D.=.871) ทางเดินเท้าแคบไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ($\bar{X}$ = 3.94, S.D.=.958) หลุมบ่อเป็นแอ่งน้ำขังจากน้ำฝน บริเวณทางเดินเท้าหรือสถานีรอรถสาธารณะ ($\bar{X}$ = 3.91, S.D.=.901) ป้ายจราจร และป้ายถนน ที่กีดขวางบนทางเดินเท้า ($\bar{X}$ = 3.89, S.D.=.828) ระดับสูง-ต่ำ ที่แตกต่างกันตามแนวทางของทางข้ามถนน ($\bar{X}$ = 3.82, S.D.=.784) หาบเร่-แผงลอยที่วางสินค้ารูกล้ำทางเดินเท้า ($\bar{X}$ = 3.80, S.D.=.965) เส้นทางที่ไม่ต่อเนื่องเป็นผืนเดียวกัน ($\bar{X}$ = 3.80, S.D.=.877) สภาพผิวทางที่ขรุขระ ระดับของผิวที่แตกต่างกัน และลาดเอียง ($\bar{X}$ = 3.80, S.D.=.854) น้ำฝนที่ปล่อยจากชายคาและร่มของหาบเร่-แผงลอยลงสู่ทางเดินเท้า ($\bar{X}$ = 3.79, S.D.=.903) ร่มหรือผ้าใบบังแดด, กันฝน ที่ติดตั้งต่ำเกินไป ($\bar{X}$ = 3.68, S.D.=.920) เสาและบันไดของสะพานลอยข้ามถนนที่กีดขวางบนทางเดินเท้า ($\bar{X}$ = 3.65, S.D.=.968) ทางเข้า-ออกรถยนต์ จากห้างฯ ที่จอดขวางทางเดินเท้า ($\bar{X}$ = 3.59, S.D.=.900) และการวางถังขยะ และถุงขยะบนทางเดินเท้า ($\bar{X}$ = 3.41, S.D.=.922)

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหามาของทางเดินเท้าในพื้นที่เขตบางแค

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความต้องการที่จะแก้ไขในการสัญจรเส้นทางการเดินทางเท้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.=.599) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการที่จะแก้ไขในการสัญจรเส้นทางการเดินทางเท้าจำแนกตามด้านรายชื่อ พบว่า มีการปรับปรุงให้เรียบสนิท บริเวณฝาบ่อพักที่ปิดไม่สนิท ฐานเสาไฟฟ้า ที่อาจทำให้เกิดการสะดุดและเป็นอันตรายต่อผู้สัญจร ($\bar{X}$ = 4.56, S.D.=.656) เป็นความคิดเห็นต่อความต้องการที่จะแก้ไขในการสัญจรเส้นทางการเดินทางเท้ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีการติดตั้งเสาไฟ เพื่อส่องสว่างในเวลากลางคืน ($\bar{X}$ = 4.47, S.D.=.716) มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเมื่อเกิด หลุมบ่อเป็นแอ่งน้ำขังจากน้ำฝน บริเวณทางเดินเท้าหรือสถานีรอรถสาธารณะ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D.=.730) มีการติดตั้งทางลาดเพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้พิการ ($\bar{X}$ = 4.42, S.D.=.713) มีการใช้วัสดุปูทางเดินเท้าให้มีความแข็งแรงและมีรอยต่อน้อย ($\bar{X}$ = 4.40, S.D.=.752) มีการจัดพื้นที่ในการวางขยะ และถุงขยะบนทางเดินเท้าให้เป็นสัดส่วน ($\bar{X}$ = 4.40, S.D.=.697) มีการปรับปรุงและดูแลทางเดินเท้าอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.36, S.D.=.772) มีการขยายทางเดินเท้าให้เหมาะสมกับการใช้งาน ($\bar{X}$ = 4.35, S.D.=.784) มีการจัดระเบียบ ป้ายจราจร และป้ายถนน ที่กีดขวางบนทางเดินเท้า ($\bar{X}$ = 4.33, S.D.=.779) มีการปรับทางเดินเท้าให้มีระดับ สูง-ต่ำ ที่เสมอกันกับตามแนวทางของทางข้ามถนน ($\bar{X}$ = 4.33, S.D.=.753) มีการย้ายหรือยกเลิกเสาไฟฟ้าบางส่วนที่กีดขวาง ($\bar{X}$ = 4.29, S.D.=.770) มีการจัดพื้นที่ให้หาบเร่-แผงลอยเพื่อวางสินค้าไม่ให้รูกล้ำทางเดินเท้า ($\bar{X}$ = 4.26, S.D.=.812) มีการจัดระเบียบ เสาและบันไดของสะพานลอยข้ามถนนที่กีดขวางบนทางเดินเท้า ($\bar{X}$ = 4.24, S.D.=.806) มีป้ายให้สัญญาณทางเข้า-ออกรถยนต์ บริเวณห้างฯ ที่จอดขวางทางเดินเท้า ($\bar{X}$ = 4.16, S.D.=.885) มีการติดตั้งทั้งบังแดด รวมถึงกันฝนบริเวณทางเดินเท้า ($\bar{X}$ = 4.02, S.D.=1.016)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันมีความต้องการในการใช้เส้นทางการเดินทางเท้าที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความต้องการในการใช้เส้นทางการเดินทางเท้า

พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความต้องการในการใช้เส้นทางการเดินทางเท้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.002 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกันมีความต้องการในการใช้เส้นทางการเดินทางเท้าที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความต้องการในการใช้เส้นทางการเดินทางเท้าพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความต้องการในการใช้เส้นทางการเดินทางเท้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการสัญจรเส้นทางการเดินทางเท้ามีความสัมพันธ์กับความต้องการในการใช้เส้นทางการเดินทางเท้า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันพบว่า ปัจจัยด้านปัญหาและอุปสรรคในการสัญจรเส้นทางการเดินทางเท้า มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการใช้เส้นทางการเดินทางเท้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาทางเดินเท้าในพื้นที่เขตบางแค จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่สามารถมาอภิปรายได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาวงทางเดินเท้าในเขตพื้นที่บางแค

จากการศึกษา พบว่า การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับประชาชนถือเป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาวงทางเดินเท้าในเขตพื้นที่บางแค จำแนกแยกเป็นประเด็นหลัก ๆ ได้ 3 ประเด็น ประเด็นที่หนึ่ง การปรับปรุงโครงสร้างพื้นที่ให้เหมาะสมต่อการสัญจรบริเวณทางเดินเท้า เช่น การปรับปรุงพื้นผิวให้เรียบสนิทหรือผาปูนที่ปิดไม่สนิท หลุมบ่อเป็นแอ่งน้ำขังจากน้ำฝน มีการปรับทางเดินเท้า ให้มีระดับสูง-ต่ำ ที่เสมอกันกับตามแนวทางของทางข้ามถนน เป็นต้น ประเด็นที่สอง คือ สร้างสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรต่อการสัญจรบริเวณทางเดินเท้า เช่น มีการติดตั้งเสาไฟเพื่อส่องสว่างในเวลากลางคืน มีการสร้างทางลาดเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้พิการ มีการจัดพื้นที่ในการวางถังขยะ และถังขยะบนทางเดินเท้าให้เป็นสัดส่วน มีการปรับปรุงและดูแลทางเดินเท้าอย่างต่อเนื่อง และประเด็นสุดท้าย คือ ความเป็นระเบียบในสังคมของผู้สัญจรบริเวณทางเดินเท้า เช่น มีการจัดพื้นที่ให้หาบเร่-แผงลอยเพื่อวางสินค้าไม่ให้รบกวนทางเดินเท้า มีการปรับปรุงซ่อมแซมบันไดและสะพานลอยไม่ให้กีดขวางบนทางเดินเท้า มีการจัดพื้นที่ในการวางถังขยะ และถังขยะบนทางเดินเท้าให้เป็นสัดส่วน รวมถึงที่กั้นฝนบริเวณทางเดินเท้า จากประเด็นดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครคนปัจจุบัน ชัชชาติ สิทธิพันธุ์ (2565, 27 เมษายน) ได้ออกนโยบายทางเท้าเดิมโล่งสะอาด เป็นระเบียบ โดยนโยบายดังกล่าวมีดังนี้ 1) ร่วมกับหน่วยงานเจ้าของสาธารณูปโภคเหล่านั้น หากสิ่งใดสามารถรื้อถอนได้จะดำเนินการรื้อออกให้หมด หากสิ่งใดยังต้องมีอยู่จะต้องปรับตำแหน่งให้ตามแบบที่กำหนด 2) ศึกษาข้อกฎหมายแนวกันสาดและแนวได้ขยายคา การใช้พื้นที่สาธารณะนอกตัวอาคาร ว่าสามารถใช้ได้หรือไม่ และหาแนวทางออกร่วมกับประชาชนริมทางเท้า 3) ศึกษาการจัดการแนวระบบสาธารณูปโภคให้เป็นแนวเดียวกันและกำหนดแนวทางการเข้าบำรุงให้ชัดเจน เพื่อทางเท้าที่น่าเดินสำหรับทุกคน 4) รวบป้ายทั้งหมดที่ยังจำเป็นต้องมีอยู่ให้อยู่บนเสาเดียว ให้เหลือเสาน้อยที่สุด 5) ป้ายไหนผิดกฎหมายจะต้องรื้อออกไปทั้งหมด 6) ไม่มีการต่อใบอนุญาตป้ายโฆษณาในพื้นที่สาธารณะอีกต่อไป 7) ปรับรูปแบบจุดทิ้งขยะให้เพียงพอต่อปริมาณการทิ้ง โดยปรับรูปแบบให้เป็นภาชนะที่มิดชิด ไม่ให้ความสกปรกแพร่กระจายลงสู่ทางเท้า 8) ดำเนินการกับผู้กระทำความผิดทั้งรื้อขยะและทิ้งไม่ลงถังเพื่อไม่ให้พฤติกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นอีกซ้ำซาก

9) ทำความสะอาดจุดทิ้งขยะและทางเท้าอย่างสม่ำเสมอเพราะทางเท้าจะเดินดีได้ต้องสะอาดด้วย

10) ดำเนินการให้ห้องแถวริมทางเท้าแก้ไขการทิ้งน้ำ ระบายน้ำจากอาคารลงสู่ทางเท้า ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 44 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรมล เสรีสกุล (2562, 28 ตุลาคม) กล่าวว่า ทางเดินเท้าที่ดีควรมีขนาดของทางเดินเท้าที่เหมาะสม ซึ่งจะสัมพันธ์กับขนาดอาคาร คนใช้ และกิจกรรมการใช้ประโยชน์ โดยแบ่งพื้นที่ออกเป็น 3 โซนคือ 1. Free Zone เพื่อการสัญจรด้วยการเดินเพียงอย่างเดียว 2. Service Zone สำหรับการตั้งเก้าอี้สาธารณะหรือถังขยะ และ 3. Transition Zone เว้นไว้เป็นทางเดินเข้าอาคาร ในส่วนของทางเดินเท้าควรมีคุณภาพของผิวทาง วัสดุที่ใช้สร้างทางเท้าต้องมีความมั่นคงและกันลื่นประสิทธิภาพการระบายน้ำฝน ให้น้ำท่วมขังผิวทาง ทางเดินเท้าควรออกแบบให้ทุกคนใช้ได้ ความสมบูรณ์ของการออกแบบ ผิวทางเชื่อมประสานเป็นเนื้อเดียวกัน ควรให้ความสำคัญกับทางลาดและความปลอดภัย ทางเดินเท้าต้องเป็นโครงข่ายทางเดินที่เชื่อมต่อกับถนน หรือเชื่อมไปยังสถานีหรือการเดินทางอื่นๆ ได้ง่ายและสะดวก มีความปลอดภัยด้วยการสร้างทางลาดโค้งเพื่อปกป้องอุบัติเหตุจากยานยนต์อื่น ปลอดภัยอย่างยั่งยืน ใช้ได้ตลอดช่วงเวลาอย่างปลอดภัยและสะดวก ไม่ว่าจะเป็นเวลากลางคืน ช่วงวันทำงาน และช่วงวันหยุด ป้ายบอกทางที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ระบุตำแหน่งที่ตั้งที่สามารถเดินถึงหรือเข้าถึงด้วยรถขนส่งมวลชนจากที่ตั้งของป้ายไปยังที่หมาย ซึ่งทั้งหมดโดยรวมนี้จะสามารถดึงดูดใจให้คนมาใช้ทางเดินเท้า ด้วยการออกแบบโครงสร้างพื้นฐานที่สวยงาม โดยคำนึงถึงความสะดวกของสภาพแวดล้อม และระบบเศรษฐกิจสองที่อยู่ตามทางเดินเท้า จากการอภิปรายข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า การแก้ไขปัญหาทางเดินเท้านั้น ต้องอิงอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ กับประชาชนในฐานะผู้ใช้ประโยชน์ หรือผู้ใช้ทางสัญจร ในการลดปัญหาบริเวณทางเดินเท้า

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคของทางเดินเท้าในเขตพื้นที่บางแค

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการสัญจรเส้นทางการเดินทางเท้าเกิดจากสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมของผู้บริโภคเป็นส่วนใหญ่ โดยจำแนกเป็นประเด็นหลัก ๆ ได้ 3 ประเด็น ประเด็นที่หนึ่ง คือ ความปลอดภัยในการสัญจรเส้นทางการเดินทางเท้า เช่น ฝาบ่อพักที่ปิดไม่สนิท ฐานเสาไฟฟ้าที่ยื่นออกมาจากตัวเสา หรือแม้กระทั่งแสงสว่างที่ไม่พอในเวลากลางคืน สภาพผิวทางที่ขรุขระ ซึ่งอาจทำให้เป็นอันตรายต่อผู้สัญจรบริเวณทางเดินเท้า ประเด็นที่สองคือ สภาพแวดล้อมที่ไม่อำนวยความสะดวกการสัญจรบริเวณทางเดินเท้า เช่น ระดับทางเท้ากับถนนที่สูงเกินไปไม่เอื้อต่อการใช้งานของผู้พิการ ทางเดินเท้าแคบไม่เพียงพอต่อการใช้งาน และประเด็นสุดท้ายคือ พฤติกรรมของผู้บริโภคที่สัญจร หรือผู้บริโภคที่ตั้งรกรากบริเวณทางเดินเท้า เช่น หาบเร่-แผงลอยที่วางสินค้ารูกำทางเดินเท้า การทำมาค้าขายในพื้นที่ตีง ซึ่งบางที่มีน้ำฝนที่ปล่อยจากชายคาและร่มของหาบเร่-แผงลอยลงสู่ทางเดินเท้า รวมถึงเรื่องการทิ้งขยะ การวางถังขยะ และถังขยะบนทางเดินเท้า ทำให้ผู้สัญจรเดินทางได้ไม่สะดวกเท่าที่ควร Vanat Putnark (2563, 20 มีนาคม) อธิบายถึงแนวคิดของ Jane Jacobs ว่า สภาพแวดล้อมของเมืองมีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตและพฤติกรรมของคนเมือง และการออกแบบถนนที่ส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่หลากหลาย ทำให้เมืองมีชีวิตชีวา ผู้อยู่อาศัยรู้สึกปลอดภัย กระตุ้นให้คนออกมาเดินและทำกิจกรรมบนถนนมากขึ้น เป็นการส่งเสริมสภาพสังคมของเมืองซึ่งแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการเกิดปัญหาของทางเดินเท้า และนโยบายมาตรการของรัฐในการแก้ปัญหาของทางเดินเท้า คือการรับทราบถึงปัญหา และควบคุม เพื่อที่จะแก้ไข ปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถก่อให้เกิดปัญหา เพื่อไม่ให้แพร่กระจายไปในวงกว้าง ทั้งนี้ นโยบายมาตรการของรัฐจัดทำขึ้นเพื่อปรับปรุงทางเท้าเดิม รวมถึงเพื่อลด

ผลกระทบต่อประชาชน เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Emese และ Petre (2016 อ้างถึงใน ธนา น้อยเรือน และคณะ, 2563: 1-12) ได้มีการทำการประเมินพฤติกรรมของคนเดินเท้าที่เมืองกียอร์ประเทศฮังการี เพื่อสำรวจและศึกษาการละเมิดกฎระเบียบข้อบังคับในการจราจรของผู้ขับขี่และคนเดินเท้าและเพิ่มความปลอดภัยของการใช้รถใช้ถนน พบว่าผู้ใช้รถจะกระทำผิดกฎหมายมากที่ทางข้ามที่ไม่มีเกาะกลางถนน สามารถแก้ไขปัญหามาได้โดยการทำให้เกาะกลางถนนและติดตั้งสัญญาณไฟจราจร และพบว่าปัจจัยที่จะเพิ่มความปลอดภัยของผู้ใช้รถใช้ถนนคือ คนเดินเท้า ผู้ใช้รถ และโครงสร้างพื้นฐาน เช่น เกาะกลางถนน และสัญญาณไฟจราจร วิธีการจัดการกับอัตราการเสียชีวิตได้ดีที่สุด คือการให้ความรู้แก่คนใช้รถใช้ถนนให้มีความรู้มากขึ้นและมีวินัยในการใช้รถใช้ถนนมากขึ้น ที่เมืองบังคาลอร์ รัฐกรณาฏกะ ประเทศอินเดียจากการอภิปรายข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมของโครงสร้างทางเดินเท้าทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยของผู้สัญจร และพฤติกรรมของผู้บริโภคส่วนใหญ่ ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการสัญจรทางเดินเท้า ซึ่งภาครัฐมีส่วนที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหา แต่เนื่องจากการแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างไม่สม่ำเสมอ จึงทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคที่เป็นเรื้อรังในสังคม

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยนี้ช่วยอธิบายให้เห็นว่า กรอบแนวคิดเรื่องแนวทางการแก้ไขปัญหาทางเดินเท้าในพื้นที่เขตบางแค ถือเป็นภาพสะท้อนสังคมในปัจจุบันให้เห็นว่า ปัญหานั้นเกิดจากพฤติกรรมของผู้สัญจรบริเวณทางเดินเท้าในพื้นที่นั้นๆเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของภาครัฐที่ไม่สม่ำเสมอ จึงทำให้เกิดปัญหาที่ไม่ได้รับการแก้ไข แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนี้ ทำให้สภาพแวดล้อมในสังคมนั้นน่าอยู่ขึ้นและสามารถพัฒนาต่อได้ดี ก็ต่อเมื่อสังคมเกิดความร่วมมือกัน ทั้งจากภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และผู้ใช้ประโยชน์บนทางเดินเท้า เป็นหลัก

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากการศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาของทางเดินเท้าในพื้นที่เขตบางแค พ.ศ. 2566 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ภาครัฐควรมีการกำหนด นโยบายการป้องกัน และควบคุมปัญหาที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อเส้นทางการเดินทางเท้า อย่างชัดเจน
 - 1.2 ภาครัฐควรมีการศึกษาถึงผลกระทบต่อมาตรการที่ใช้เส้นทางการเดินทางเท้าพึงปฏิบัติ และควรมีการปรับแก้ หรือมีมาตรการที่จะสื่อสาร เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกกับผู้ใช้เส้นทางการเดินทางเท้า
 - 1.3 ภาครัฐ หรือผู้ประกอบการบริเวณนั้นๆ ควรมีการวางผังระยะเพื่อไม่ให้เกิดความสกปรกบริเวณเส้นทางการเดินทางเท้า
 - 1.4 ภาครัฐควรมีการตรวจสอบและปรับปรุงผังเมืองบริเวณเส้นทางการเดินทางเท้า
 - 1.5 ภาครัฐควรมีเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่มาคอยตรวจอาจจะสัปดาห์ละครั้ง หรือ 2 ครั้งต่อเดือน

1.6 ภาครัฐควรมีการติดตั้ง CCTV ตลอดแนวทางเดินเท้า เพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้ทาง และให้มีการตรวจจับสำหรับยานพาหนะที่ขับขึ้นทางเดินเท้า และมีบทลงโทษที่ชัดเจน มีการกวดขันอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคอร์รัปชันในระบบราชการ การศึกษา และพฤติกรรมการใช้เส้นทางการเดินทางเท้า ในสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นระเบียบวินัย

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านอื่นๆ ที่สามารถจะส่งผลต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาของทางเดินเท้า เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้นกว่าเดิม

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชัชชาติ สิทธิพันธุ์. (2565). **ทางเท้าเดิมโล่ง สะอาด เป็นระเบียบ**. [Online]. แหล่งที่มา: <https://www.chadchart.com/policy/62170d724e43cd8b4760bc5e/> สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2566
- ธนา น้อยเรือน พรวิชัย ตาจุมปา พันธศิริ สลิตแก้ว และภูมิพิชญ์ จันทร์เทพ. (2563). การศึกษาพฤติกรรมของคนเดินเท้าบริเวณทางข้ามที่มีสัญญาณไฟ กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. **การประชุมวิชาการวิศวกรรมโยธาแห่งชาติ ครั้งที่ 25**. 15-17 กรกฎาคม 2563. TRL37-1 – TRL37-12. Online Conference.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- นิรมล เสรีสกุล. (2562, 28 ตุลาคม). **ทางเท้าที่ดีสร้างชีวิตให้เมือง**. [Online]. แหล่งที่มา: <http://www.ibikeiwalk.org/ข้อมูลความรู้/งานวิจัย/2019/10/28/ทางเท้าที่ดีสร้างชีวิต/> สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2567.
- ศูนย์ออกแบบและพัฒนาเมือง. (2566). **วันนี้รุ่งนี้และอนาคตกับอุปสรรคการเดินเท้าในกทม.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.ananda.co.th/blog/thegenc/ทางเดินเท้ากทม/> สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2566.
- Emese M., Petra S. (2016). Evaluation of human behaviour at pedestrian crossings. **Transportation Research Procedia**.14: 2121–2128.
- Vanat Putnark. (2563). **JANE JACOBS หญิงสาวผู้เปลี่ยนความหมายของเมืองที่ดีและก้าวเข้าสู่โลกพัฒนาการในยุคชายเป็นใหญ่**. [Online]. แหล่งที่มา: <https://citycracker.co/intangible-city/jane-jacobs/> สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2566.



ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
Executive Leadership Affecting Conflict Management at Schools under the
Buang Kan Primary Educational Service Area Office

บัญชา ทูมโยมา¹ วันเพ็ญ นันทศรี² บุญมี ก่อบุญ³
Buncha Thumyoma, Wanpen Nantasri, Boonmee Koboorn

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับของภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ศึกษาระดับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน 5) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน และ 6) หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 93 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ
2. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง
3. ระดับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการมีวิสัยทัศน์ มีอำนาจพยากรณ์การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน ร้อยละ 44.60
6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน มีจำนวน 2 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการมีวิสัยทัศน์

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำของผู้บริหาร; การจัดการความขัดแย้ง

Received: 2024-02-19 Revised: 2024-03-04 Accepted: 2024-03-06

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: b41007999@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: wanphen48@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: boonmeej72017@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the components of executive leadership; 2) Study the level of executive leadership; 3) the level of conflict management at schools; 4) the relationship between executive leadership and conflict management in schools; 5) the predictive power of administrators' leadership affecting conflict management in schools; and 6) ways for developing the leadership of administrators affecting conflict management at schools. The sample group used in the research included school administrators under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office consisted of 93 people. The tools used for data collection included questionnaires. Statistical instrumentals used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The results showed that.

1. There were five elements of executive leadership.
2. The overall leadership level of executives was at a moderate level.
3. The overall level of conflict management at the school was at a moderate level.
4. Executive leadership and conflict management at the schools had a positive relationship is at a moderate level.
5. Executive leadership, Ideological influence, and vision for the conflict management were at schools at 44.60%.
6. Guidelines for developing the leadership of administrators affecting the conflict management at the schools had two aspects: influence with ideology; and a vision.

Keywords: creative leadership; teacher performance motivation; school administrators

บทนำ (Introduction)

ภาวะผู้นำที่ดีมีคุณค่าต่อการนำและการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายได้เป็นอย่างดีและมีค่าอย่างยิ่ง ในการปรับปรุงการปฏิบัติ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นองค์กรแห่งความรู้ ซึ่งจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพขององค์กร ภารกิจหลักสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การพิจารณาและวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษาและพัฒนาแผนการเพื่อการแก้ปัญหานั้นๆและมีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยรวม คือ การวางแผนและการจัดองค์กร การตัดสินใจ การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน การควบคุม การเป็นตัวแทนขององค์กร การประสานงาน การให้คำปรึกษา การนิเทศและการบริหาร นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำในทุกๆด้าน เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพโดยจะต้องมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งได้แก่ การมีความสามารถวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ การเข้ามามีส่วนร่วม การมีตำแหน่งทางสังคม การรู้และเข้าใจสถานการณ์ ความกล้าหาญ คุณธรรม การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การมีพลังก่อให้เกิดศรัทธาและการปรับปรุงงานเป็นระบบ ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษา “ภาวะผู้นำบกพร่อง” ในคุณลักษณะเบื้องต้นดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น อาจทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่พัฒนาให้เป็นตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ที่ว่า การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข (จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ, 2553: 3)

ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมี ได้แก่ ประสพการณ์ในการบริหารมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนความมีภาวะผู้นำซึ่งภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาเกิดการยอมรับให้กับผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เจริญ สุระประเสริฐ, 2559: 6)

ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น มีความได้เปรียบในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งแนวคิดที่สามารถพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลได้นั้น คือ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นระบบ สามารถจัดการงานและทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรต่อไป จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
6. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก
2. การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นรูปแบบงานวิจัยเชิงปริมาณมีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา แบ่งเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 114 โรงเรียน จำนวน 114 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (วาโร เฟิงส์วอร์ธ, 2551: 191) ได้ จำนวน 93 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาคือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 114 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาในระยะเวลาตั้งแต่ เดือนเมษายน-ธันวาคม 2566 ดังนี้

ระยะที่ 1 ตั้งแต่ เดือน เมษายน 2566

ระยะที่ 2 ตั้งแต่ เดือน เมษายน ถึง กันยายน 2566

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ เดือน ตุลาคม ถึง ธันวาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน ประกอบด้วย ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา ตามจำนวนที่กำหนด

3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์

ผลการวิจัย (Research Results)

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม อยู่ในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ภาพรวม ($R_{xy} = 0.547$) สัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน รายด้านทราบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = 0.639$) การมีวิสัยทัศน์ ($r = 0.485$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($r = 0.413$) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($r = 0.125$) และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($r = 0.243$)

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_5) การมีวิสัยทัศน์ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ เท่ากับ .529 และการมีวิสัยทัศน์ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ เท่ากับ .221 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถพยากรณ์การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน ได้ร้อยละ 44.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ $\pm .074$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 2.070 + .607 (X_5) + .181 (X_4)$$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'y = .529 (Z_5) + .221 (Z_4)$$

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังต่อไปนี้

6.1 แนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ

ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับครู

ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน

ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเลียนแบบพฤติกรรมของผู้บริหาร

ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเองความแน่วแน่ในอุดมการณ์ของผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมสูง

ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนจนทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อผู้บริหาร

6.2 แนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การมีวิสัยทัศน์ คือ

การแสดงออกของผู้บริหารที่มีความสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

การแสดงออกผู้บริหารที่มีการวิเคราะห์สภาพการต่างๆ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเน้นการมีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเสมอ

ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ เพื่อที่จะพาองค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการยืนยันองค์ประกอบของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การมีวิสัยทัศน์ และ 5) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน จะต้องเป็นบุคคลที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ดีและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560: 32) เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ 1) การให้รางวัลอย่างเหมาะสม 2) การมีอุดมการณ์ 3) การสร้างบารมี 4) การสร้างแรงบันดาลใจ 5) การกระตุ้นเขาวนปัญญา และ 6) การคำนึงถึงเอกบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชีระนันต์ โมธรรม (2564: 37) เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างบารมี 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การดลใจ 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม 6) การคำนึงถึงเอกบุคคล

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ตรวจสอบเป็นรายด้านทราบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหาร สามารถที่ใช้อิทธิพลของตนเองในการ กระตุ้น ชื่นนำ ผลักดัน โน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ สร้างเจตคติที่ดี ให้บุคลากรให้หน่วยงาน และให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ให้มีความสำเร็จตามเป้าหมาย ชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่ โรงเรียนและจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยความสะดวกอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามถนัดและความสามารถ ผู้บริหารต้องรู้จักฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือ ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่โรงเรียน ดังนั้นจึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชีระนันต์ โมธรรม (2564: 37) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560: 32) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) การให้รางวัลอย่าง เหมาะสม 2) การมีอุดมการณ์ 3) การสร้างบารมี 4) การสร้างแรงบันดาลใจ 5) การกระตุ้นเขาวนปัญญา และ 6) การคำนึงถึงเอกบุคคล

3. การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ตรวจสอบเป็นรายด้านทราบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการร่วมมือ 2) ด้านการประนีประนอม 3) ด้านการหลีกเลี่ยง 4) ด้านการยอมให้ และ 5) ด้านการเอาชนะ ผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 คือ การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความขัดแย้งนั้นอาจเกิดจากการที่มนุษย์มีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านบุคลิกภาพ แนวคิด การศึกษา ค่านิยม จิตสำนึก เจตคติ หรือประสบการณ์ที่ต่างกัน ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความขัดแย้งทำให้ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ขององค์กร ความขัดแย้งเกิดจากพฤติกรรมใน 2 พฤติกรรมคือ พฤติกรรมที่มุ่งความพึงพอใจของผู้อื่นกับพฤติกรรมที่มุ่งประโยชน์ตน การบริหารจัดการกับความขัดแย้ง ควรเลือกใช้กลยุทธ์ หรือยุทธวิธีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และตัวบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้วิธีการเอาชนะ การร่วมมือการประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วนิดา เนาวนิตย์ (2563 :21) พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพล มนตรีภักดี (2550: บทคัดย่อ) ผลการศึกษาโดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งมากที่สุดเป็นแบบการประนีประนอมเพื่อลดความขัดแย้ง และการจัดการความขัดแย้งแบบอื่นๆตามความเหมาะสมที่จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของสถานศึกษา

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ภาพรวม ($R_{xy} = 0.547$) สัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้ครูมีแรงผลักดันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ ครูจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมากขึ้นเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงาน เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560: 32) พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธินา พลศรีดา (2564: 138) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .89

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการมีวิสัยทัศน์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ เท่ากับ .529 และการมีวิสัยทัศน์ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ เท่ากับ .221 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถพยากรณ์การจัดการความขัดแย้ง ได้ร้อยละ 44.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ $\pm .074$ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร สามารถที่ใช้อิทธิพลของตนเอง ในการ กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน โน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ สร้างเจตคติที่ดี ให้บุคลากรให้หน่วยงาน และให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ให้มีความสำเร็จตาม

เป้าหมาย ชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่ โรงเรียนและจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามถนัดและความสามารถ ผู้บริหารต้องรู้จักฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือ ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธา และเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่โรงเรียน ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครบึงกาฬ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ญญฐนิชา พลศรีดา (2564: 140) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด นครพนม โดยตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มี 4 ตัวแปร พบว่าตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดี ที่สุด คือความยืดหยุ่น รองลงมาคือจินตนาการ และการแก้ไขปัญหา ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว ร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ร้อยละ 81.40 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ± 16

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการมีวิสัยทัศน์ มีแนวทางการพัฒนารวมกันทั้งสิ้น 10 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเน้นกระบวนการทำงานเป็นทีม สร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในทีม และ ต้องรับฟังความเห็นของคนในทีม ร่วมกันคิดตัดสินใจไม่ยึดความคิดของตนเป็นใหญ่ มีการพิจารณาปัญหาและ สาเหตุด้วยใจเป็นธรรม ตรงไปตรงมา มีเหตุผล หาวิธีแก้ปัญหาที่สามารถจัดสาเหตุของปัญหา เพิ่มพูนความรู้ เกี่ยวกับปัญหาและวิธีแก้ปัญหา และกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้ง ไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ตีดวงพันธ์ (2565: 193-194) พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูพาน มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนารวมกันทั้งสิ้น 35 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมุมมองในเชิง ระบบเพื่อให้การจัดกิจกรรมการพัฒนาสอดคล้องกับเป้าหมาย วิเคราะห์พฤติกรรมและความต้องการของ ตนเองและผู้อื่น เพื่อปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากรมีความ ยุติธรรม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ส่งเสริม ให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ ทั้งในมิติของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในมิติของความรู้เมื่อสมาชิกในทีมทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายของงาน จะร่วมชื่นชม แสดงความยินดีด้วยความจริงใจ ย่อมเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาได้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย(Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนั้นในการเตรียมพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้ง 5 ด้าน ไปเป็นแนวทางในการในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป
 - 1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน ได้ดีที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ควรได้ฝึกการอบรมและส่งเสริมเกี่ยวกับภาวะผู้นำในด้านดังกล่าว เพื่อส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน นำไปใช้เพื่อบริหารบุคลากรในโรงเรียนต่อไป
 - 1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรให้ผู้บริหารได้ศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาความเป็นผู้นำในการบริหารโรงเรียนควบคู่กันไป
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน โดยศึกษาตามขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน ให้มีความชัดเจนมากขึ้น
 - 2.2 ศึกษาแนวทางภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อให้การบริหารโรงเรียนมีความหลากหลายและครอบคลุม กับภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนต่อไป

เอกสารอ้างอิง(References)

- จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ. (2553). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). **ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่. มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธินิชา พลศรีดา. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัชรพล มนตรีภักดี .(2550). **พฤติกรรมความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1**. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สุริยวิสาสน์.
- วนิดา เนาวนิตย์ .(2563). **การจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.



ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่
Factors Affecting the Effectiveness of Educational Institutions
in Phrapariyattitham Educational Service Area, General Education,
Area 5, Chiang Mai Province

พระขจรศักดิ์ สัสดี¹ อินทร์ จันทรเจริญ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³
Kajohnsak Satsadee, In Chancharoen, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ระดับของประสิทธิผล และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 175 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาพระปริยัติธรรมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 มีค่า S.D เท่ากับ 0.79) 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาพระปริยัติธรรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่า S.D เท่ากับ 0.66) และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาพระปริยัติธรรม คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_3) และปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ (X_2) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม ($\hat{Y}_{tot}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายเท่ากับ 0.913 มีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 83.1 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย 0.249 ซึ่งเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 0.702 + 0.412 X_3 + 0.428 X_2$$

คำสำคัญ (Keywords) : ประสิทธิภาพ; สถานศึกษา

Received: 2024-02-16 Revised: 2024-03-05 Accepted: 2024-03-06

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: apwongsa@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: inchenjarean@gmail.com

³ อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: Dr.W.siriirth@gmail.com

Abstract

The objectives of this research aimed to study 1) the level of factors relating to the effectiveness, 2) the effectiveness level of educational institutions, and 3) the factors affecting the effectiveness. The research sample consisted of 175 administrators and teachers in the 2021 academic year of educational institutions in Phrapariyattitham Educational Service Area, General Education, Area 5, Chiang Mai Province. The questionnaire about factors affecting the effectiveness of educational institutions was used as the research tool. Percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression were the statistics for data analysis.

The results of the research indicated that 1) overall level of factors related to the effectiveness of Phrapariyattitham educational institutions was high (mean = 3.93 and standard deviation = 0.79) 2) overall average effectiveness level of Phrapariyattitham educational institutions was high (mean = 4.03 and standard deviation = 0.66); and 3) the Motivation (X_3) and academic administration (X_2) affected the effectiveness of educational institutions in Phrapariyattitham Educational Service Area, General Education, Area 5, Chiang Mai Province in overall ($\hat{Y}_{tot}$) with .01 statistical significance, 0.913 multiple correlation coefficient, 83.1 percent prediction efficiency and 0.249 standard error of prediction. It can be regression analysis equation as follow.

$$\hat{Y}_{tot} = 0.702 + 0.412 X_3 + 0.428 X_2$$

Keywords: Effectiveness; Educational Institutions

บทนำ (Introduction)

ประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น เป็นตัวบ่งชี้ว่า การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จหรือไม่นั้น จำเป็นต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจประสิทธิผลของโรงเรียนที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลความสำเร็จของสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อการปรับปรุงผลการดำเนินการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวบ่งชี้ที่สำคัญตามแนวคิดของมอท์ (Mott, 1972 : 373 cited in Hoy & Miskel, 2001: 305- 306) ได้พิจารณาองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถในการส่งเสริมนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี 3) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ทุกๆ องค์การจะบริหารให้เกิดประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งมีหลากหลายในบริบท ปัจจุบันภาวะผู้นำที่เหมาะสม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผลด้านความสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีทัศนคติที่ดี สามารถพัฒนาสถานศึกษา ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและมีความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จตุรภัทร ประทุม (2559: 1) กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัย ยวงคำ (2552) พบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ กัลยา

บุตรติวงศ์ (2552) พบว่า การเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน นิศานาถ นนทจุมจัง (2552) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงตัวบุคคลของแต่ละคน และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทำให้คาดการณ์ความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลง เพราะมีความสำคัญกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

ภารกิจสำคัญของสถานศึกษา คือ การบริหารงานวิชาการ สามารถปฏิบัติงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรแสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาที่ทำให้นักเรียนมีคุณภาพ ตามเป้าหมายของหลักสูตร เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของ ชูศรี ถนอมกิจ (2550) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารในการบริหารฝ่ายวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้สัมพันธ์กับสถานศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) พบว่า ผู้บริหารด้านการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความเกี่ยวข้องกัน โดยรวม อยู่ในเกณฑ์ มาก ซึ่งเกี่ยวข้องกับ สมุณทิรา นิยะมะ (2554) พบว่า ความสัมพันธ์ผู้บริหารของการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ดังนั้น การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาวิจัยเพราะมีความสำคัญกับประสิทธิผล และการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ความต้องการในการทำงานของมนุษย์มาจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานซึ่ง เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 113-115 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556: 279) ให้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจว่าความต้องการในการทำงานของมนุษย์มาจากปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factors theory) ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรง ในการบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือน้อยลงขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่อยู่ในองค์การนั้น หากครู หรืออาจารย์เกิดพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ ศิริเพ็ญ อรัญศิริ (2550) กล่าวว่า ความพอใจของการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ มีความเกี่ยวข้องกันกับประสิทธิผลของห้องสมุด ในระดับกลาง ซึ่ง จามตา ธาณีวรรณ (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรในระดับมาก และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความเกี่ยวข้องในด้านบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง ดังนั้น ตัวแปรที่สำคัญคือแรงจูงใจ เพราะมีความสำคัญกับประสิทธิผลและการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นหนึ่งในสามแผนกของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พุทธศักราช 2562 เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาทั้งแผนกบาลีสันสกฤตและแผนกธรรมสันสกฤต ควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป มุ่งเน้นให้พระภิกษุสามเณรเป็นศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมคำสอน

พระพุทธศาสนาได้อย่างถูกต้องถ่องแท้ ปลุกฝังความศรัทธามั่นคงต่อพระพุทธศาสนา น้อมนำหลักธรรมและวินัยไปประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชีวิต เกิดปัญญา สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและช่วยเผยแผ่ปกป้อง รักษาพระพุทธศาสนาให้มีความเจริญ ส่งเสริมสันติสุข แก่สังคมไทยและสังคมโลก ตามที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ออกประกาศ ด้วยเรื่อง กำหนดกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.2546 เห็นชอบแก้ไขประกาศคณะกรรมการการศึกษา ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพตามความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ประกาศ ณ วันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ.2546 โดยให้รวมกลุ่มที่มีขนาดเล็ก และแบ่งกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ จำนวน 14 กลุ่ม เพื่อให้เหมาะสมและครอบคลุมเกี่ยวกับการทำงานงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 5 (ชื่อเดิม) ปัจจุบันยกฐานะเป็นสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 ตามประกาศข้อบังคับคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม ว่าด้วยโครงสร้างการบริหารงานและการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมและสถานศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ.2563 (มหาเถรสมาคม, 2563: 31-36) จึงเกิดขึ้นมา โดยแยกกลุ่มจากสำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 มี 8 จังหวัด คือ จังหวัดน่าน เชียงราย พะเยา แพร่ ลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และแม่ฮ่องสอน ในปี พ.ศ.2555 มีประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็น กลุ่มที่ 5 ซึ่งกำหนดไว้ในประกาศฯ ณ วันที่ 24 กันยายน พ.ศ.2555 ซึ่งประกอบด้วยจังหวัด เชียงใหม่ จังหวัดลำพูน และจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 42 โรงเรียน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบกำกับ ดูแล ติดตาม ส่งเสริม และสนับสนุนการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 3 จังหวัด คือ จังหวัด เชียงใหม่ จำนวน 28 โรง จังหวัดลำพูน จำนวน 11 โรง และจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 3 โรง รวมทั้งสิ้นจำนวน 42 โรง จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

โดยที่สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ มีสถานศึกษาในสังกัด ทั้งสิ้น 28 โรงเรียน มีสามเณรนักเรียนจำนวน 4,617 รูป ผู้บริหาร 28 รูป ครูบุคลากร 287 รูป/คน และจากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐานด้านพระพุทธศาสนา (B-NET) ของสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับประเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 37.64 คะแนน ระดับสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 มีคะแนนเฉลี่ย 36.99 คะแนน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับประเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 36.03 คะแนน ระดับสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 มีคะแนนเฉลี่ย 33.90 คะแนน ซึ่งผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านพระพุทธศาสนามีแนวโน้มต่ำลง ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่ต้องนำมาพัฒนาและหาทางแก้ไขให้มีคุณภาพดีขึ้น จากสภาพปัญหานี้อาจกล่าวได้ว่า เกิดจากปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารหรือภาวะผู้นำ การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษาทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในปัญหาดังกล่าวจึงได้ศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 ทั้งนี้ ประโยชน์จากการวิจัยดังกล่าวจะได้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานองค์กรตลอดจนพัฒนาผู้บริหารสู่ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ อีกทั้งได้ข้อมูลอันที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาครอบคลุมปัจจัย 3 ด้าน คือ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบบส (Bass, 1998: 5-7) ได้กล่าวไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1) การมีอิทธิพลอย่างมีหลักการ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงตัวบุคคลของแต่ละคน

ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการจากการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ผู้บริหารของฝ่ายบริหาร วิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา 8 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาและนำหลักสูตรไปใช้ 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การนิเทศการศึกษา 4) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน 7) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี 8) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ตามแนวคิดจากทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 113-115) 5 ด้าน ได้แก่ 1) การประสบความสำเร็จ 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าหรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง 4) ตัวงานเอง 5) การได้รับผิดชอบงาน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 ตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การของมอท์ (Mott, 197: 373 cited in Hoy & Miskel, 2001: 305-306) 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการส่งเสริมนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี 3) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

- 1.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 315 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 รูป/คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 28 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เดือนเมษายน พ.ศ. 2564 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และ ประเมินค่า (Rating) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุด และตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับการปัจจัยที่เกี่ยวข้องของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ และตอนที่ 3 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขออนุญาตให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียน พระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ จากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหาร และครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ในกำหนดเวลา 15 วัน ซึ่งผู้วิจัยได้จัดส่งซองเอกสารพร้อมแนบไปให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและไม่เสียค่าใช้จ่ายในการส่งแบบสอบถามกลับคืนมาให้กับผู้วิจัย โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถามประมาณ 3 เดือน

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวม ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามครบตามจำนวน 175 ชุด (ร้อยละ 100)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุด และตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression method)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ ดังนี้

1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 126 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 ระดับปริญญาตรี จำนวน 126 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 มีตำแหน่งเป็นครู 146 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 83.40

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องของสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.96$, S.D.=0.85) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.94$, S.D.=0.77) และปัจจัยด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.75) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม

การบริหารงาน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	3.94	0.77	มาก
2. ปัจจัยด้านการบริหารวิชาการ (X_2)	3.89	0.75	มาก
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_3)	3.96	0.85	มาก
เฉลี่ย	3.93	0.79	มาก

3. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=0.65) รองลงมาคือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=0.69) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=0.65) และความสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.67) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ความสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.98	0.67	มาก
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี	4.06	0.65	มาก
3. ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา	4.04	0.65	มาก
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา	4.04	0.69	มาก
เฉลี่ย	4.03	0.66	มาก

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ จะพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_3) และปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ (X_2) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เป็น 0.913 และมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 83.1 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.249 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

ตัวแปร	B	SE _B	β	t	p-value
ด้านแรงจูงใจ (X_3)	0.412	0.066	0.477	6.260	.000
ด้านการบริหารงานวิชาการ (X_2)	0.428	0.071	0.457	6.003	.000
ค่าคงที่ 0.702 ; Std.E = 0.249 ; R = 0.913 ; R ² = 0.831 ; P-value < 0.01					

ซึ่งจะได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.702 + 0.412 X_3 + 0.428 X_2$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารและบุคลากรสังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ที่ค้นพบในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ปัจจัย โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเพราะแรงจูงใจกระตุ้นให้การทำงานของแต่ละคนจะผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้สอดคล้องกับ ธร สุนทรายุทธ (2551: 295) กล่าวว่า เป้าหมายที่ทุกคนตั้งไว้จะขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจหากขาดแรงจูงใจแต่ละคนก็จะปฏิบัติตามคำสั่ง ตามความต้องการของคนอื่น ทำให้ไม่เกิดพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้น และมีความเกี่ยวข้องงานวิจัยของ งามตา ธาณิวรรณ (2553) ที่ได้วิจัย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์) ด้านแรงจูงใจและด้านการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรในภาพรวมอยู่

ระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาศริต จันทรสว่าง (2556) ศึกษาความสัมพันธ์แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูอัตราจ้าง วิทยาลัยเทคนิคระยอง พบว่า แรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังเกี่ยวข้องกับงานวิจัยของ วนิดา ประเสริฐ (2554) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความสามารถ ในการส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและบุคลากรดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ตามกฎระเบียบของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการทำงาน กิจกรรม รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัส สุทธิการ (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเกี่ยวข้องกับ กิตติพร พรงาม (2560) ค้นพบ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Analysis) พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมได้ดี มี 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายการตัดสินใจต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 83.1 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย ยวงคำ (2552) พบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศรา มุลวรรณ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้มีประสิทธิภาพสูง สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดต้องร่วมกันดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ต้องกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พร้อมทั้งนํานโยบายสู่การปฏิบัติจริง เมื่อผู้บริหาร

โรงเรียนมีภาวะผู้นำสูงขึ้น จะส่งผลให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เป็นคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่สูงขึ้นต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี 3) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ที่ค้นพบ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการบริหารวิชาการ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการบริหารวิชาการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อช่วยพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลโดยรวมต่อสถานศึกษาต่อไป
 - 1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมมากที่สุด คือ ความสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยผ่านกระบวนการจัดกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทั้งระดับสถานศึกษาและระดับสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวม
 - 1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมในการทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและโน้มน้าวให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตพื้นที่อื่นๆ ที่มีบริบทที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเชิงลึกมากขึ้น

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ กับสถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่นๆ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กิตติพร พรงาม. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กัลยา บุตรดีวงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- งามตา ธาณิวรรณ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาคริต จันทรสว่าง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง วิทยาลัยเทคนิคระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี ถนอมกิจ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัชชัย ยวงคำ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- นิศรา มุลวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิตานถ นนท์จุมจัง. (2552). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นันทนภัส สุทธิการ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มหาเถรสมาคม. (2563). โครงสร้างการบริหารงานและการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมและสถานศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2563. (25 พฤษภาคม 2563). แลงการณคณะสงฆ์ เล่มที่ 108 ตอนที่ 5 หน้าที่ 31-36.
- วนิดา ประเสริฐ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริเพ็ญ อรัญศิริ. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของห้องสมุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.
- สุนทรีรา นิยะมะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสภา วงษ์นาคเพ็ชร. (2553). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: industrial, military, and educational impact*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Herzberg, B. M. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and sons.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice (6th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970/August). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*. 30(3): 607-610.

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู
ในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม
สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่
The Relationship between the Administrative Role of Administrators and
the teacher performance in the system for Caring and Supporting of Novice
Students at Phrapariyattham School under the Jurisdiction of the
Phrapariyattidhamma Educational Service Area Office, General Education
Department, Area 5, Chiang Mai Province

พระสิทธิ์สถิตานต์ วงค์น้อย¹ อินทร์ จันท์เจริญ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³
Phra Sitsitthan Wongnoi, In Chancharoen, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บทบาทการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม 2) การปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู บุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 175 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 4.45, มีค่า S.D. เท่ากับ 0.65) 2) การปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 4.43, มีค่า S.D. เท่ากับ 0.68) 3) บทบาทการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.996$, $P < .01$)

Received: 2024-01-31 Revised: 2024-03-05 Accepted: 2024-03-08

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School , Chiangrai College. E-mail: Piyarach072@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of of Educational Administration, Graduate School , Chiangrai College. E-mail: inchenjarean@gmail.com

³ อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of of Educational Administration, Graduate School , Chiangrai College. Corresponding author. E-mail: Dr.W.siririth@gmail.com

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารงานของผู้บริหาร; ระบบการดูแลช่วยเหลือ

Abstract

This research aimed to study: 1) the administrative role of the Phrapariyattham school administrators; 2) the teacher performance in the system for caring and supporting of the novice students at Phrapariyattidhamma school; and 3) the relationship between the administrative roles of the administrators and teacher performance in the system for caring and supporting of the novice students at Phrapariyattham school under the jurisdiction of the Educational Service Area Office Phra Pariyatthamma, General Education Department, Area 5, Chiang Mai province. The sample size used in this study consisted of administrators, teachers, and personnel under the Phrapariyattham Educational Service Area Office. General Education Department, Area 5, Chiang Mai province, academic year 2021, 28 schools, 175 photos/person. A tool used in this research was a questionnaire with 5-level rating scale, The statistical instrumentals used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation.

The results showed the followings: 1) the administrative role of the Phrapariyattham school administrators was at high level (mean = 4.45, standard deviation = 0.65); 2) the teacher performance in the system of caring for and supporting of the novice students at Phrapariyattidhamma school was at high level (mean = 4.43, standard deviation = 0.68); and 3) the relationship between the administrative role of administrators and the teacher performance in the system for caring and supporting of the novice students at Phrapariyattham school under the jurisdiction of the Phrapariyattidhamma Educational Service Area Office, General Education Department, Area 5, Chiang Mai province was high positive with statistic significant ($r = 0.996$, $p < 0.01$).

Keywords: Management of executives; Support system

บทนำ (Introduction)

บทบาทของผู้บริหารการศึกษา เป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารหน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษา เป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังต่อการแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่งของผู้บริหารการศึกษาในระดับต่าง ๆ ซึ่งในการทำงานทุกระดับมีบทบาทการทำงานแตกต่างกันตามหน้าที่แต่ละตำแหน่ง บทบาทของผู้บริหารจะมีความสำคัญต่อการบริหารหน่วยงานมาก (การดี อนันต์นาวิ, 2557: 260) ดังนั้น ในการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารมีคุณภาพ มีทักษะที่เหมาะสม ในการจัดกระบวนการจัดการศึกษาให้ดี ผู้บริหารต้องมีความกล้าหาญในการตัดสินใจ อย่างรวดเร็ว ถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (Robbins, 1978: 3) ในการดำเนินการดังกล่าวมีกลไกที่สำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ และมีบทบาทที่สำคัญในการกำหนดนโยบายเป้าหมายวางแผน และการตัดสินใจเพื่อการบริหารโรงเรียนให้บรรลุผลสอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์ และนโยบายที่รัฐบาลกำหนดไว้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลทางการศึกษาตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังนำไปสู่การพัฒนาครู พัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารตามแนวคิดของแฟรเรนและเคย์ (Farren. Caela and Kaye L.Beverly, 1996: 175-187) ซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการ 2) ผู้ประเมิน 3) ผู้คาดการณ์ 4) ผู้ให้คำปรึกษา และ 5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน ซึ่งเป็นการบริหารมีลักษณะเป็นแนวทางเหมาะที่จะนำมาใช้ในการบริหาร นอกจากนี้ บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ยังส่งผลต่อบทบาทของครูในการส่งเสริมพัฒนาการของสามเณรนักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม กับการบริหารพัฒนาการวัยรุ่น ซึ่งสามเณรนักเรียน คือกลุ่มวัยรุ่นกลุ่มหนึ่ง ที่เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา แล้วศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรมทั้งแผนกสามัญศึกษา แผนกธรรม และแผนกบาลี แล้วแต่ความสนใจ ความถนัด ความชอบ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนนั้น ๆ การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นหนึ่งในสามแผนก ของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พุทธศักราช 2562 โดยการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ทั้งทางโลก และทางธรรมควบคู่กันไป

ส่วนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีกรมสุขภาพจิตร่วมกันวางรากฐาน เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพนักเรียนเป็นไปอย่างมีระบบและเหมาะสมกับการพัฒนา การป้องกัน การแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียน ในปัจจุบันระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีกระบวนการดำเนินการ การจัดให้มีข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน แต่ละคนทั้งในด้านการเรียน ด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต ด้านความประพฤติ เพราะการคัดกรองนักเรียนเป็นการพิจารณาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับตัวนักเรียน เพื่อนำไปใช้ในการจัดกลุ่มนักเรียนเป็นกลุ่มพิเศษ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหา การส่งเสริมนักเรียนเป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนมีคุณภาพมีกำลังใจในการดำเนินชีวิต เป็นการดูแลเอาใจใส่ให้นักเรียนทั้งกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหา ด้วยการให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมในการพัฒนานักเรียน สำหรับการส่งต่อนักเรียนเป็นการดำเนินการในกรณีที่นักเรียนมีปัญหา และมีความยุ่งยากต่อการช่วยเหลือ หรือสถานศึกษาได้ดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนแล้วไม่ดีขึ้นบุคคลากรผู้เกี่ยวข้องควรดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้องควรดำเนินงานตามระบบของการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามแนวคิดที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต เพียงแต่เวลาและวิธีการที่แตกต่างกันไปสาเหตุเนื่องมาจากบุคคลแต่ละคนมีความเป็นปัจเจกบุคคล ด้วยเหตุนี้ควรยึดนักเรียนเป็นสำคัญในการพัฒนา เพื่อดูแลช่วยเหลือและป้องกัน ตลอดจนแก้ไขปัญหา ส่งเสริม หรือให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสมและสม่ำเสมอและบุคคลากรผู้เกี่ยวข้องต้องมีความตั้งใจที่ดีต่อนักเรียนและมีความสุขที่จะดำเนินงานในการพัฒนานักเรียนทุกด้านบุคคลากรผู้เกี่ยวข้องต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด (กรมสุขภาพจิต, 2544: 14)

นอกจากนี้ ครูต้องบูรณาการเนื้อหาความรู้ และพัฒนาคุณภาพเด็กนักเรียนให้มีความพร้อมอย่างเป็นองค์รวม โดยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเด็กนักเรียน และแก้วิกฤตทางสังคม สถานศึกษาต้องจัดระบบงาน กิจกรรมที่ส่งเสริมความประพฤติให้เหมาะสม ความรับผิดชอบต่อสังคม และความปลอดภัยให้กับเด็กนักเรียน นำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กนักเรียน โดยการนำกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริม

นักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อไปใช้ในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม เด็กนักเรียนจะต้องได้รับการพิทักษ์ ปกป้อง ค้ำครอง และดูแล โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563: 2)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนคล้ายคลึงกันตามนโยบายการพัฒนากระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ดำเนินการมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2544 จนถึงปัจจุบันจะเห็นได้ว่าขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จะได้รับความเอาใจใส่ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนทุกด้าน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง ในการดำเนินงานของโรงเรียน พบว่า ปัญหาหนึ่งในการดำเนินงานของโรงเรียน คือ สัดส่วนของจำนวนครูต่อนักเรียนที่จะต้องดูแล คือ ครูหนึ่งคนต่อนักเรียนสิบคน ซึ่งบางโรงเรียนดูแลได้ไม่ทั่วถึง เช่น การไปเยี่ยมบ้านนักเรียน การจัดกิจกรรมทักษะต่าง ๆ จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนอบรม เช่นเรื่องเกี่ยวกับจิตวิทยาซึ่งเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมาก อีกทั้งมีปัญหาด้านการประสานงาน งบประมาณในการดำเนินงาน การแก้ปัญหาเด็กนักเรียนในด้านความประพฤติ การเรียนและปัญหาสุขภาพจิตที่ต้องอาศัยการดูแลและให้ความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด

จากการที่ช่วยเหลือนักเรียนในช่วงที่เป็นวัยรุ่นดังกล่าวข้างต้น และการดำเนินงานใน การช่วยเหลือและส่งเสริมพัฒนาสามเณรนักเรียนของโรงเรียนยังไม่มีประสิทธิผล ส่งผลให้ การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ไม่ได้คุณภาพมาตรฐาน คือ ด้านผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 2.55 (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2556: 16) ซึ่งไม่ผ่านการประเมิน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารจึงสนใจในการทำวิจัยในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่เพราะเป็นการนำเอาหลักการการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการของสามเณรนักเรียน ให้มีพัฒนาการที่พึงประสงค์ ต่อไปอีกในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยขอบเขตเนื้อหา ดังนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด บทบาทการบริหารของผู้บริหารตามแนวความคิดของแฟรเรนและเคย์ (Farren. Caela and Kaye L Beverly, 1996: 175-187) ซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยความสะดวก 2) ผู้ประเมิน 3) ผู้คาดการณ์ 4) ผู้ให้คำปรึกษา 5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน และการปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (กรมสุขภาพจิต, 2559: 14-19) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน 5) ด้านการส่งต่อนักเรียน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูบุคลากร ในสังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 315 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และ บุคลากร ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 รูป/คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 28 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง วันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2565 ถึง 25 ธันวาคม พ.ศ. 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับบทบาทการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 25 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 25 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขออนุญาตในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหาร และครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่านระบบออนไลน์ในช่วงเวลาที่กำหนด โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถามประมาณ 3 เดือน

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวม ติดตามแบบสอบถามและแจกแบบสอบถามอีกครั้งในกรณีที่ใช้แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ครบตามจำนวน 175 ชุด (ร้อยละ 100)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์บทบาทการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ ดังนี้

1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 84.57) ผู้มีอายุระหว่าง 20-40 ปี (ร้อยละ 71.43) จำแนกตามตำแหน่ง ครู (ร้อยละ 68.00) ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี (ร้อยละ 88.57)

2. ระดับบทบาทการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านผู้ประเมิน ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.61) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61) ผู้อำนวยการความสะดวก ($\bar{X} = 4.46$,

S.D. = 0.65) ด้านผู้คาดการณ์ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65) และด้านผู้ให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบทบาทการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

บทบาทการบริหารของผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ผู้อำนวยการความสวด (X ₁)	4.46	0.65	มาก
ผู้ประเมิน (X ₂)	4.48	0.61	มาก
ผู้คาดการณ์ (X ₃)	4.45	0.65	มาก
ผู้ให้คำปรึกษา (X ₄)	4.41	0.71	มาก
ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (X ₅)	4.47	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย	4.45	0.65	มาก

3. ระดับการปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=0.68) โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งต่อสามเณรนักเรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D.=0.63) ด้านการคัดกรองสามเณรนักเรียน ($\bar{X} = 4.46$, S.D.=0.63) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหสามเณรนักเรียน ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=0.63) ด้านการรู้จักสามเณรนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.41$, S.D.=0.72) และด้านการส่งเสริมพัฒนาสามเณรนักเรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D.=0.72) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

การปฏิบัติงานของครู ในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
ด้านการรู้จักสามเณรนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.41	0.72	มาก
ด้านการคัดกรองสามเณรนักเรียน	4.46	0.63	มาก
ด้านการส่งเสริมพัฒนาสามเณรนักเรียน	4.40	0.72	มาก
ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหสามเณรนักเรียน	4.43	0.63	มาก
ด้านการส่งต่อสามเณรนักเรียน	4.47	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย	4.43	0.68	มาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าบทบาทการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.996$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาบทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียน แต่ละด้านพบว่า

บทบาทของการบริหารด้านผู้อำนวยความสะดวก ผู้คาดการณ์ และผู้ส่งเสริมสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียน มากที่สุด ($r=0.998$) รองลงมาคือบทบาทการบริหารด้านผู้ประเมิน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียน ($r=0.996$) และบทบาทการบริหาร ด้านผู้ให้คำปรึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียน น้อยที่สุด ($r=0.992$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียน

บทบาทการบริหารของผู้บริหาร การปฏิบัติงานของครูใน ระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียน	การรู้จักสามเณร นักเรียนเป็นรายบุคคล (Y ₁)	การคัดกรองสามเณร นักเรียน (Y ₂)	การส่งเสริมพัฒนา สามเณรนักเรียน (Y ₃)	การป้องกันและแก้ไข ปัญหาสามเณร นักเรียน (Y ₄)	การส่งต่อสามเณร นักเรียน (Y ₅)	ภาพรวม (Y _{tot})
ผู้อำนวยความสะดวก(X ₁)	.997**	.998**	.998**	.997**	.999**	.998**
ผู้ประเมิน (X ₂)	.991**	.999**	.994**	.996**	.997**	.996**
ผู้คาดการณ์ (X ₃)	.999**	.995**	.999**	.996**	.998**	.998**
ผู้ให้คำปรึกษา (X ₄)	.998**	.985**	.996**	.988**	.993**	.992**
ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (X ₅)	.997**	.998**	.998**	.997**	.999**	.998**
ภาพรวม (X _{tot})	.996**	.995**	.997**	.995**	.997**	.996**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์บทบาทการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บทบาทการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านผู้ประเมิน ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้อำนวยความสะดวก ด้านผู้คาดการณ์ และด้านผู้ให้คำปรึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากในปัจจุบันผู้บริหารมีภาระงานที่มากขึ้น ความรับผิดชอบก็มากขึ้น รวมถึงความคาดหวังของผู้ปกครอง ในการเป็นผู้บริหาร จึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ และอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้บทบาทของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิจัยของ สุธิดา พงษ์สวัสดิ์ (2561: 304-314) พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี โดยภาพรวมและรายได้ออยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน สอดคล้องกับวิจัยของ รัชพล เทียงดี (2563: 41) พบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564: 55) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่ให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในบริบทของการดำเนินงานของครูในการช่วยเหลือดูแลเหลือนักเรียน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชนให้ได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลของนักเรียนซึ่งกันและกัน สอดรับกับการนิเทศและติดตามประเมินผล ทำให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมและรายด้าน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งต่อสามเณรนักเรียน ด้านการคัดกรองสามเณรนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาสามเณรนักเรียน ด้านการรู้จักสามเณรนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการส่งเสริมพัฒนาสามเณรนักเรียน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นอย่างมาก ซึ่งอาจเนื่องมาจาก การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนแต่ละคนเป็นสำคัญ ซึ่งมุ่งเน้นให้นักเรียนรู้จักประยุกต์นำความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รู้จักคิดเป็น ทำเป็น รวมทั้งเป็นการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีการประสานความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษารวมทั้ง บิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เพื่อร่วมมือกันพัฒนาสามเณรนักเรียนอย่างเต็มที่ และเต็มศักยภาพ และมีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 หมวด 7 มาตรา 63 โรงเรียน และสถานศึกษาทุกแห่ง ต้องจัดให้มีระบบงานและกิจกรรมในการแนะแนว การให้คำปรึกษาฝึกอบรมแก่นักเรียน เพื่อส่งเสริมความประพฤติที่เหมาะสม ความรับผิดชอบต่อสังคม และความปลอดภัยแก่นักเรียน สอดคล้องกับวิจัยของ รุ่งรัตน์ ทองมาลา (2559: 73) พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งต่อ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการ คัดกรองนักเรียน และด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลซึ่ง สอดคล้องกับวิจัยของ ธ.สุรางค์ บุญทอง (2563: 54) พบว่า ด้านการส่งเสริมและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการคัดกรองนักเรียน ส่วนด้านการส่งต่อมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวิจัยของ นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564: 56) พบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา รองลงมาคือ ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนและ สอดคล้องกับวิจัยของ รัชพล เทียงดี (2563: 41) พบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหานักเรียน รองลงมาคือ ด้านการส่งต่อนักเรียนและด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้าน การส่งเสริมและพัฒนาการเรียน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ผลปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีภาระงานที่มากขึ้น ความรับผิดชอบก็มากขึ้น อีกทั้งความคาดหวังของผู้ปกครองในการเป็น ผู้บริหารมีความคาดหวังสูง จึงทำให้ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ และอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูงมาก ส่งผลให้ผู้บริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แสดงบทบาทผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน อันประกอบด้วย การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้ประเมิน ผู้คาดการณ์ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุน ได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดการบริหารงานที่บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพไปด้วยเช่นกัน ปัจจุบันสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เด็กปรับตัวเข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้ไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้เด็กขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้เกิดปัญหา ด้านวินัยนักเรียน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ความต้องการของนักเรียน กระบวนการบริหารจัดการภายใน โรงเรียนให้เป็นระบบที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ สิ่งสำคัญอีกประการ คือ พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนไม่เป็นแบบอย่างที่ดี มีส่วนทำให้พฤติกรรมของนักเรียนเปลี่ยนแปลง กรณีนักเรียนที่มีพฤติกรรมเสี่ยงมีสาเหตุมาจาก ครอบครัวพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างไม่เหมาะสม ขาดการเอาใจใส่ดูแล ให้ความรัก ความอบอุ่นแก่บุตรหลานไม่ดีเท่าที่ควร นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานป้องกัน และแก้ไขปัญหาให้กับสามเณรนักเรียนกลุ่มดังกล่าว ด้วยวิธีการจัดกิจกรรมให้ คำปรึกษาแก่นักเรียน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่จะช่วยในการพัฒนาสามเณรนักเรียน ให้สามารถปรับตัว พัฒนาดตนเองไปในทิศทางที่เหมาะสม สามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพของตน ควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้เกิดคุณลักษณะพึงประสงค์ และได้รับการส่งเสริมพัฒนาเต็มศักยภาพให้สมบูรณ์ทั้งอารมณ์ สังคมและสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สรัญญา เกิดแก้ว (2553: บทคัดย่อ) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารกับการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของครูในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิจัยของ ธ.สุรงค์ บุญทอง (2563: 56) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษากับ การดำเนินงานของครูในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทอย่างมากต่อการดำเนินงานการ ปฏิบัติงานของครูในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นกระบวนการ โดยการส่งเสริมป้องกัน และแก้ไขปัญหา ของนักเรียนอย่างมีขั้นตอน มีวิธีการและเครื่องมือ โดยเน้นช่วยในด้านการส่งเสริมให้มีการรู้จักนักเรียนเป็น รายบุคคล ส่งบุคลากรพัฒนาด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและประสาน สัมพันธ์กับหน่วยงานภายในภายนอกเพื่อการส่งต่อ รวมถึงคอยติดตามการนิเทศ ติดตามและประเมินผล

ความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเชียงใหม่เป็นการปฏิบัติงานที่มีความเอื้อต่อกัน มีหลักการบริหารในแบบมีเมตตาให้ความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือจนกระทั่งการปฏิบัติงานของครูต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนผ่านไปด้วยดี การทำงานเช่นนี้ระหว่างผู้บริหารกับการปฏิบัติของครูในการช่วยเหลือนักเรียนจึงมีความสัมพันธ์กันทางบวกส่งผลกับนักเรียนที่มีคุณภาพและอยู่ในสังคมปัจจุบันอย่างมีความสุข

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ จากการวิจัย ดังนี้

1. บทบาทการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บทบาทผู้บริหารโรงเรียนมี ดังนี้ ด้านผู้ประเมิน ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้อำนวยความสะดวก ด้านผู้คาดการณ์ และด้านผู้ให้คำปรึกษา
2. การปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดด้ามี ดังนี้ ด้านการส่งต่อสามเณรนักเรียน ด้านการคัดกรองสามเณรนักเรียน ด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสามเณรนักเรียน ด้านการรู้จักสามเณรนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการส่งเสริมพัฒนาสามเณรนักเรียน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้
 - 1.2 ด้านการรู้จักสามเณรนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนและครูประจำชั้นควรคำนึงถึงความเหมาะสมของวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสามเณรนักเรียนเป็นรายบุคคล โรงเรียนควรจัดให้ครูนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้ความร่วมมือในการกรอกข้อมูลนักเรียน ที่เป็นจริง และครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ
 - 1.3 ด้านการคัดกรองสามเณรนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีนโยบายให้ครูที่ปรึกษาและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแบ่งกลุ่มนักเรียน ครูควรพูดคุย และสังเกตพฤติกรรมของสามเณรนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยบันทึกจัดทำข้อมูลในทะเบียนสะสมของนักเรียน แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน พูดคุยซักถามข้อมูลจากบุคคลอื่น เพื่อบันทึกพฤติกรรมหลาย ๆ ด้าน

1.4 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาสามเณรนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนในการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาสามเณรนักเรียน ควรให้ครูที่ปรึกษามีการจัดกิจกรรมโฮมรูมทุกวัน และมีการจัดกิจกรรมการประชุมผู้ปกครองในทุกภาคเรียน เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาสามเณรนักเรียน เพื่อพัฒนาสามเณรนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการป้องกันและแก้ปัญหา ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูที่ปรึกษาเข้ารับการอบรมเรื่องระบบดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียน ครูที่ปรึกษาต้องสร้างความศรัทธา ความเชื่อถือไว้วางใจกับสามเณรนักเรียน และจัดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับปัญหาของสามเณรนักเรียนแต่ละคน เพื่อให้ครูสามารถให้ความช่วยเหลือสามเณรนักเรียน โดยใช้หลักจิตวิทยาได้อย่างถูกต้อง เพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหาสามเณรนักเรียนได้อย่างชัดเจน

1.6 ด้านการส่งต่อ ครูควรให้ความช่วยเหลือสามเณรนักเรียนก่อนการส่งต่อ ครูควรมีการติดตามผลการช่วยเหลือสามเณรนักเรียนหลังการส่งต่ออย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจและความเชื่อใจให้กับสามเณรนักเรียน ให้สามเณรนักเรียนมีความพร้อมที่จะได้รับการส่งต่อไปให้ผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียน โรงเรียน พระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

2.2 ควรศึกษาขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือสามเณรนักเรียนให้มีมาตรฐาน ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานรวดเร็วและประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง(References)

- กรมสุขภาพจิต. (2544). **คู่มือครูที่ปรึกษาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- กรมสุขภาพจิต. (2559). **คู่มือครูที่ปรึกษาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน**. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ธ.สุรางค์ บุญทอง. (2563). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นุรมาน พิทักษ์สุขสันต์. (2564). **การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาบบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. ชลบุรี: มนตรี.
- รองรัตน์ ทองมาลา. (2559/ตุลาคม 2558-มกราคม 2559/31). **การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี**. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์**. 1(3): 69-80.

- รัชพล เทียงดี. (2563). การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สร้อยญา เกิดแก้ว. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). คู่มือการคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียนของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2556). รายงานข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: กองพุทธศาสนา.
- สุธิดา พงษ์สวัสดิ์. (2561). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Farren, Caela and Kaye, L. Beverly. (1996). **New Skills for New Leadership Roles in The Leader of foundation.** (3rd ed). New York, NY: The Drucker Foundation.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970 / August). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement.** 30(3): 607-610.
- Robbins. (1978). **Organization Behavior: Concepts, Controversies and Applications.** (9th ed). Englewood Gliffs. New Jersey: Practice - Hall.



ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ
สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Factors Affecting Burnout in the work of personnel College of Arts,
Media and Technology, Chiang Mai University

ศิริพัศตร์ ถาอ้าย¹

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรในสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 117 คน วิเคราะห์ผลโดยการคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ (Independent Samples T-Test) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ค่านัยสำคัญทางสถิติ $\text{sig} < 0.05$ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงานระดับต่ำ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 52.14 ระดับกลาง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 และระดับสูง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรมีทั้งหมด 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 4) ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ 5) ปัจจัยด้านระบบบริหาร/ผู้นาองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจมีนัยสำคัญทางสถิติกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ ที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.001 และ 0.021 ตามลำดับ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติกับการเมินเฉยต่องานที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสามารถในการทำงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.031

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะหมดไฟ; ความอ่อนล้าทางอารมณ์; การลดความเป็นบุคคล

Abstract

The research article's the objective were to study the levels of burnout at the workplace, the affecting factors, and their relationship among employees at the College of Arts, Media and Technology Chiang Mai University. The sample group used in the study included employees at the College of Arts, Media and Technology, responding to the questionnaire, a total of 117 people. The results were analyzed by calculating the percentage (Percentage), standard deviation (SD). Hypotheses were tested by analytical statistics (Independent Samples T-Test), One-way analysis of variance (One Way ANOVA) at

Received: 2024-02-22 Revised: 2024-03-06 Accepted: 2024-03-09

¹ หัวหน้างานบริหารทั่วไป วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Head of General Administration at College of Arts, Media and Technology, Chiang Mai University. E-mail: siripat.t@camt.info

a statistical significance value of $\text{sig} < 0.05$. The results of the study showed that most employees had the burnout at low level, 61 people, accounting for 52.14 percent, middle level, 11 people, accounting for 9.40 percent, and high level, 45 people, accounting for 38.46 percent. Factors, affecting the burnout from the work of the employees consisted of 1) quality of work life, 2) stability and advancement in work, 3) interpersonal relationships, 4) morale and support, and 5) management/leadership systems organization. Factors related to the burnout from the work consisted of quality of life at work, and morale. The morale factors were significantly related to emotional exhaustion with the significant values statistically, 0.001 and 0.021 respectively. Quality of work life factors were significantly related to ignorance with statistical significance of 0.001. The stability and advancement factor at work was statistically significant with the professional efficacy at the statistical value of 0.031.

Keywords: Burnout; Emotional exhaustion; Cynicism

บทนำ (Introduction)

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข โดยอนันต์ โลหะพัฒนบำรุง (2564: 40-42) ได้เปิดเผยถึงภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout syndrome) ว่าไม่ใช่โรคซึมเศร้า แต่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน ซึ่งคนทำงานอาจเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟหากรู้สึกว่าการงานหนัก ต้องทำในเวลาเร่งรีบ ขาดอำนาจในการตัดสินใจ และมีปัญหาการเรียงลำดับความสำคัญของงาน ไม่ได้รับการตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอต่อสิ่งที่ได้ทุ่มเทไป มีความรู้สึกไร้ตัวตนในที่ทำงานหรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีม ไม่ได้รับความยุติธรรม ขาดความเชื่อใจ หรือระบบการบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อคุณค่าและจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง โดยกรมสุขภาพจิต เผย 3 อาการของภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ 1) รู้สึกสูญเสียพลังงาน มีภาวะอ่อนเพลียเวลาทำงาน 2) มีความรู้สึกต่อต้านและมองตนเองในทางลบ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน 3) มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แย่ลง ซึ่งหากองค์กรหรือหน่วยงานไม่ได้จัดการภาวะ BURNOUT ให้แก่บุคลากรในองค์กรก็จะมีผลด้านจิตใจ อาทิเช่น สูญเสียแรงจูงใจ หมดหวัง ส่งผลให้มีอาการของภาวะซึมเศร้าและนอนไม่หลับ ส่งผลด้านร่างกาย อาทิเช่น อาจพบอาการเหนื่อยล้าเรื้อรัง ปวดเมื่อย ปวดศีรษะ และผลต่อการทำงาน อาจขาดงานบ่อย ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และในที่สุดอาจจะคิดเรื่องลาออกจากการทำงาน

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันทำให้หน่วยงานต่างๆ เกิดการแข่งขันเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานอยู่ได้ รวมทั้งวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ก็ต้องมีการปรับตัวทั้งด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งการสร้างรายได้ที่ยั่งยืนให้แก่องค์กร ซึ่งการดำเนินงานขององค์กรจะสำเร็จลุล่วงตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารและบุคลากร ในองค์กรเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อน และด้วยความรับผิดชอบที่จะต้องทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน อาจจะทำให้ผู้บริหารและบุคลากรเกิดความกดดัน มีความเหนื่อยล้าและอ่อนเพลีย เกิดความเครียดในการทำงาน และเมื่อบุคคลเหล่านั้นไม่สามารถที่จะจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้อาจจะมีผลกระทบทางลบต่อคุณภาพของงานและประสิทธิภาพในการทำงาน และไม่สามารถที่จะแสดงข้อคิดเห็น หรือแสดงศักยภาพใหม่ๆ ของตนเองได้อย่างเต็มที่ และจากข้อมูลการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริการ

วิชาการ และด้านบริหารงานวิจัย ในช่วงหนึ่งถึงสองปีที่ผ่านมาจะพบว่า การสร้างสรรค์ผลงานเพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการลดลงจากเดิม บุคลากรสายปฏิบัติการไม่สามารถสร้างสรรค์ผลงานเชิงพัฒนาเพื่อยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ รวมทั้งการสร้างสรรค์ผลงานด้านบริการวิชาการและด้านวิจัยยังเป็นบุคคลกลุ่มเดิมๆ ยังไม่มีบุคลากรกลุ่มใหม่ๆ ที่เข้ามาดำเนินการด้านบริการวิชาการและวิจัย ซึ่งผลอาจจะเนื่องมาจากภาระงานที่มีมากเกินไปหรืออาจจะมีภาวะหมดไฟในการทำงาน

จากแนวทางดังกล่าวจึงทำให้คณะผู้ศึกษาสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประกอบการพิจารณาตัดสินใจของผู้บริหารในการนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ วิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานที่ต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี จำนวน 117 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างและดัดแปลงแบบสอบถามจากงานวิจัยอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร (Documentary Research) โดยสืบค้นจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เช่น วารสารทางวิชาการ หนังสือ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ โดยศึกษาข้อมูลแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน สาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงาน และการลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี จำนวน 117 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายปฏิบัติการจำนวน 54 คน บุคลากรสายวิชาการจำนวน 63 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ทำการศึกษาในเขตพื้นที่วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนมีนาคม 2566 ถึงเดือนสิงหาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างและดัดแปลงแบบสอบถามจากงานวิจัยอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประเภทตำแหน่ง อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน เงินเดือน ในปัจจุบัน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับ

แบบสอบถามส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

3. การรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามตามกลุ่มประชากร จำนวน 117 คน

3.2 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติตามระเบียบวิธีทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูล มาทำการตรวจสอบความเรียบร้อย ตรวจสอบจำนวน และดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผล

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประเภทตำแหน่ง อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน เงินเดือนในปัจจุบัน โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD) และระดับข้อคิดเห็นโดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best)

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน สำหรับกลุ่มอาชีพทั่วไป Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) จำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) จำนวน 5 ข้อ การเมินเฉยต่องาน (Cynicism) จำนวน 5 ข้อ

ความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy) จำนวน 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น 16 ข้อ โดยมีมาตรวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 7 ระดับ (ระหว่าง 0-6 คะแนน) โดยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) และด้านการเมินเฉยต่องาน (Cynicism) เป็นข้อคำถามทางลบระดับช่วงคะแนนของภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตารางที่ 1 ระดับช่วงคะแนนภาวะหมดไฟในการทำงาน (MBI-GS)

ลักษณะของภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion)	≤ 10	10-15	≥ 16
การเมินเฉยต่องาน (Cynicism)	≤ 5	6-10	≥ 11
ความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy)	≥ 30	24-29	≤ 24

รวมทั้ง มีเกณฑ์การแปลผลระดับของภาวะหมดไฟออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ภาวะหมดไฟสูง หมายถึง มีคะแนนความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) และการเมินเฉยต่องาน (Cynicism) ในระดับสูง แต่ความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy) ในระดับต่ำ

ภาวะหมดไฟปานกลาง หมายถึง มีคะแนนทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ภาวะหมดไฟต่ำ หมายถึง มีคะแนนความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) และการเมินเฉยต่องาน (Cynicism) ในระดับต่ำ แต่ความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy) ในระดับสูง

4.5 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

4.6 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการจัดการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล ซึ่งผู้วิจัยกำหนดการแปลความหมายจากแบบสอบถามและการอภิปรายผลของการศึกษาของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบ Test of Homogeneity of Variance ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันคือ มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 หมายถึง ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ให้ทดสอบโดยตาราง Anova ถ้าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 คือค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่ม ไม่เท่ากัน หมายถึง จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95 %

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ตามกระบวนการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์

กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมี ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

ตารางที่ 2 แสดงปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1) ชาย	48	41.00
2) หญิง	69	59.00
อายุ		
1) อายุไม่เกิน 30 ปี	10	8.50
2) อายุ 31 – 40 ปี	42	35.90
3) อายุ 41 – 50 ปี	59	50.40
4) อายุ 51 ปี	6	5.10
สถานภาพ		
1) โสด	60	51.30
2) สมรส	52	44.40
3) หม้าย/หย่าร้าง	5	4.30
ระดับการศึกษา		
1) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	3	14.50
2) ระดับปริญญาตรี	35	29.90
3) ระดับปริญญาโท	24	20.50
4) ระดับปริญญาเอก	55	47.00
ประเภทบุคลากร		
1) พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน)	17	14.50
2) พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	100	85.50
ประเภทตำแหน่ง		
1) สายปฏิบัติการ	54	46.20
2) สายวิชาการ	63	53.80
อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน		
1) ต่ำกว่า 1 ปี	2	1.70
2) 1-2 ปี	5	4.30
3) 3-5 ปี	24	20.50
4) 6-10 ปี	36	30.70
5) 11-15 ปี	32	27.40
6) 16 ปีขึ้นไป	18	15.40
เงินเดือนในปัจจุบัน		

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1) ต่ำกว่า 20,000 บาท	3	2.60
2) 20,001-30,000 บาท	38	32.50
3) 30,001-40,000 บาท	15	12.80
4) 40,001-50,000 บาท	30	25.60
5) 50,001-60,000 บาท	15	12.80
6) 60,001 บาทขึ้นไป	16	13.70

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.0 อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 59 คน สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 ประเภทบุคลากร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 85.50 ประเภทตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประเภทตำแหน่งสายวิชาการ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 เงินเดือนในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนในปัจจุบัน 20,001-30,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5

2. ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) ของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามที่แมสแลชและแจ๊คสันกำหนดไว้

ตารางที่ 3 ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับต่ำ	61	52.14
ระดับกลาง	11	9.40
ระดับสูง	45	38.46
รวม (คน)	117	100.00

ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 52.14 ระดับกลาง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 และระดับสูง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น	
	$\bar{x}$	แปลผล
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.58	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	3.92	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	3.94	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ	3.72	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยด้านระบบบริหาร/ผู้นำองค์กร	4.00	เห็นด้วยมาก

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 ปัจจัยด้านระบบบริหาร/ผู้นำองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00

4. ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟ ในการทำงาน	ความอ่อนล้าทางอารมณ์		การเมินเฉยต่องาน		ความสามารถในการทำงาน	
	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	2.412	0.001**	2.585	0.001**	1.473	0.097
ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้า ในการทำงาน	1.359	0.148	1.607	0.061	1.948	0.013**
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	1.098	0.361	1.435	0.119	1.060	0.404
ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ	1.821	0.021**	1.441	0.116	1.424	0.118
ปัจจัยด้านระบบบริหาร/ผู้นำองค์กร	1.088	0.372	1.000	0.472	0.949	0.538

** มีค่านัยสำคัญทางสถิติ $p\text{-value} < 0.05$

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจมีนัยสำคัญทางสถิติกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติกับการเมินเฉยต่องานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสามารถในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

5.1 การบริหารจัดการภายในองค์กรที่ดี โดยเฉพาะในเรื่องบุคลากรจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

5.2 การมอบหมายงานลักษณะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเป็นข้อดีที่ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาดตนเอง และเป็นการทดสอบความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และสามารถนำไปเป็นประสบการณ์ในการปรับปรุงงานให้เกิดประสิทธิภาพ

5.3 ความไม่พร้อมด้านอาคารสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบภาพ ระบบเสียง เครื่องปรับอากาศ ในห้องเรียน อาจจะทำให้เกิดความบั่นทอนกำลังใจในการสอน

5.4 พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมของเพื่อนร่วมงานบางท่าน ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของบุคลากรท่านอื่นๆ ในหน่วยงาน ดังนั้น หากมีข้อร้องเรียนหรือมีผู้กล่าวถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมนี้จำนวนมาก ผู้บริหารควรรีบดำเนินการแก้ไขหรือมีบทลงโทษที่ชัดเจน

5.5 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและผลักดันเกี่ยวกับเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน สิทธิสวัสดิการของบุคลากรให้เกิดความเท่าเทียมทั้งในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว

5.6 การที่ต้องให้บริการแก่ผู้ปกครองและนักศึกษาที่มีความหลากหลายอาจจะก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ดังนั้นควรจะมีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หรือวิธีการการแก้ไขปัญหาให้แก่บุคลากรกลุ่มนี้โดยเฉพาะไม่ควรจะเป็นการจัดอบรมในลักษณะที่รวมบุคลากรทุกหน่วยงานไว้ด้วยกัน

5.7 ควรจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน โดยปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องไม่มากหรือน้อยเกินไป เพื่อบุคลากรจะไม่เกิดความเครียดในการทำงานและสามารถบริหารจัดการเวลาให้แก่ตนเองและกลับไปดูแลครอบครัวได้

5.8 เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน วิทยาลัยฯ ควรมีการชื่นชมหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี ประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่วิทยาลัยฯ

5.9 ควรมีการจ่ายค่าวิชาชีพ และปรับฐานเงินเดือนของบุคลากรสายปฏิบัติการตามคุณวุฒิการศึกษาที่ได้รับเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับบุคลากรสายวิชาการ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussions)

การศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 52.14 ระดับกลาง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 และระดับสูง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 โดยมีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) และการเมินเฉยต่องาน (Cynicism) ในระดับต่ำ แต่ความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy) ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวดี สุมาลัย (2564: 75) พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดูร ส่วนมากมีภาวะหมดไฟอยู่ในระดับต่ำ ทั้งในด้าน

ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านการลดความเป็นบุคคล โดยจำแนกรายด้านได้ดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) ของบุคลากรส่วนใหญ่ อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 81.20 เมื่อวิเคราะห์ภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และพิจารณารายละเอียดในหัวข้อย่อย พบว่า บุคลากรรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อถึงเวลาเลิกงานมากที่สุด รองลงมา รู้สึกเมื่อยล้าจากการทำงาน รู้สึกเมื่อยเมื่อตื่นขึ้นมาตอนเช้าเพื่อเผชิญกับอีกวันของการทำงาน รู้สึกหมดอารมณ์จากการทำงาน และการทำงานทั้งวันเป็นความกดดันอย่างยิ่ง ตามลำดับ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองกานต์ ศิริรัตน์ (2563: 57) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวดี สุมาลัย (2564: 75) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดูร พบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับต่ำ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จามรี ณ บางช้าง (2562: 72) พบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ของแพทย์ประจำบ้านในโรงพยาบาลราชวิถีอยู่ในระดับสูง

2. การเมินเฉยต่องาน (Cynicism) ของบุคลากรส่วนใหญ่ อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 64.10 เมื่อวิเคราะห์ภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องานและพิจารณารายละเอียดในหัวข้อย่อย พบว่า บุคลากรอยากทำงานของตนเองโดยไม่สนใจสิ่งรอบข้างมากที่สุด รองลงมา คือ มีความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง รู้สึกขี้ใจในความสำคัญของงานที่ทำ มีความสนใจในงานของตนเองลดน้อยลงนับตั้งแต่เริ่มทำงานที่องค์กรแห่งนี้ และรู้สึกเย็นชามากขึ้นและไม่แยแสว่างานที่ตนเองทำจะเป็นประโยชน์ต่อใครๆ หรือไม่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวดี สุมาลัย (2564: 75) พบว่า การลดความเป็นบุคคล อยู่ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจามรี ณ บางช้าง (2562: 73) พบว่า การลดความเป็นบุคคลของ แพทย์ประจำบ้านในโรงพยาบาลราชวิถีอยู่ในระดับต่ำ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษ ต่ายเกิด และคณะ (2562: 134) พบว่า ความเมินเฉยต่อการเรียน อยู่ในระดับสูง

3. ความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy) ของบุคลากรส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 68.38 เมื่อวิเคราะห์ภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน และพิจารณารายละเอียดในหัวข้อย่อย พบว่า บุคลากรรู้สึกมีความสุขเวลาที่ทำบางสิ่งได้สำเร็จในที่ทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ มีความมั่นใจว่าตนเองมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างๆ ให้แล้วเสร็จ รู้สึกว่าตนเองได้ลงแรงอย่างเต็มที่เพื่อพันธกิจขององค์กร รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานที่ได้รับผิดชอบให้บรรลุหลายสิ่งหลายอย่างที่คุณค่า มีความรู้สึกที่ตนเองสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเห็นว่าตนเองเก่งในงานที่ได้รับผิดชอบตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จามรี ณ บางช้าง (2562: 74) พบว่า ความสำเร็จส่วนบุคคลของแพทย์ประจำบ้านในโรงพยาบาลราชวิถีอยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปองกานต์ ศิริรัตน์ (2563: 58) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความสามารถในการทำงานในระดับต่ำ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร มีทั้งหมด 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 4) ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ 5) ปัจจัยด้านระบบบริหาร/ผู้นาองค์กร โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ปัจจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมชัย ใจสะอาด (2562: 11-13) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมด

ไฟในการทำงานของพนักงานฝ่ายบุคคล บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมากคือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และด้านระบบบริหาร ตามลำดับ และเนื่องจากบริบทในการทำงานขององค์กรที่แตกต่างกันจึงทำให้การศึกษาบางปัจจัยมีความแตกต่างกันและบางปัจจัยเป็นปัจจัยด้านเดียวกัน

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

1. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) และด้านการเมินเฉยต่องาน (Cynicism) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และพิจารณารายละเอียดในหัวข้อย่อย พบว่า รายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอกับการดำรงชีวิตอยู่ในปัจจุบัน และไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ ทำให้เกิดความรู้สึกหมดอารมณ์จากการทำงาน มีความรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อถึงเวลาเลิกงาน เมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้าจะรู้สึกเหนื่อย การทำงานทั้งวันเป็นความกดดันทำให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นคือไม่อยากทำงานของตัวเอง โดยไม่สนใจสิ่งรอบข้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพรรัตน์ บำรุงพนิชถาวร (2564: 52) พบว่า การได้รับผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานเนื่องจากในการทำงานบุคคลย่อมต้องคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนจากงานที่ตนเองทำซึ่งเป็นงานที่มีความซับซ้อนและความยากในงานสูงต้องคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนที่มีค่าสูงตามไปด้วย แต่เมื่อได้รับผลตอบแทนกลับไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือน้อยเกินไปไม่คุ้มค่ากับที่ทุ่มเทร่างกายแรงใจ ความสามารถ และความคิดเพื่อให้งานสำเร็จจะทำให้เกิดความท้อแท้ การรู้สึกความสามารถที่ตนเองมีอยู่ไม่มีค่าจนนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองกานต์ ศิริรัตน์ (2563: 61) พบว่า ภาระงานที่มากเกินไปจนไม่สามารถทำได้ในเวลาอันจำกัด รวมถึงภาระงานที่ปริมาณมากแต่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ตามตนคาดหวังไว้ เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีสกุล ฉะยมแหลม และเพ็ญญา แดงด้อมยุทธ์ (2562: 46) พบปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ภาระงานหนักและปริมาณงานมาก การไม่ได้รับการตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอต่อสิ่งที่ทุ่มเทไป

2. ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติกับความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy) ของบุคลากร เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และพิจารณารายละเอียดในหัวข้อย่อย พบว่า การที่ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารในการให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก สามารถเข้าถึงผู้นำได้ รวมทั้งการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทาง และเป้าหมายในการบริหารงานของวิทยาลัยฯ ได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรมีภาวะหมดไฟต่ำซึ่งถ้าหากขาดสิ่งเหล่านี้ไปอาจก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานที่มีระดับสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีสกุล ฉะยมแหลม และเพ็ญญา แดงด้อมยุทธ์ (2562: 21) ได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้กับภาวะหมดไฟในการทำงานได้แก่ ภาระงานหนักและปริมาณงานมาก (Work Overload) ขาดอำนาจในการตัดสินใจและมีปัญหาการเรียงลำดับความสำคัญของงาน (Lack of Control) ไม่ได้รับการตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอต่อสิ่งที่ทุ่มเทไป (Breakdown of Community) รู้สึกไร้ตัวตนในที่ทำงานหรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีม (Breakdown of Community) ไม่ได้รับความยุติธรรมขาดความเชื่อใจ และการเปิดใจยอมรับกัน (Absence

of Fairness) และระบบบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อคุณค่า และจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง (Conflicting Values) เป็นสาเหตุให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานในที่สุด

3. ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และพิจารณารายละเอียดในหัวข้อย่อย พบว่า เมื่อขาดการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน ขาดการเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง รวมทั้งการขาดสวัสดิการที่เหมาะสมส่งผลให้บุคลากรเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ เกิดความรู้สึกหมดอารมณ์จากการทำงาน รู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อถึงเวลาเลิกงาน และการทำงานทั้งวันเป็นความกดดันอย่างยิ่งสำหรับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สายสัมพันธ์ จำปาทอง (2554: 96-99) ได้เสนอสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานที่เกิดจากความเครียดในการทำงานได้แก่ผลงานกับรางวัลที่ได้รับไม่สมดุลกัน (Insufficient Reward) การไม่ได้ถูกตอบสนองในด้านรางวัลเมื่อทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้รู้สึกถูกลดค่าของ ตัวเองลง รางวัลอาจจะเป็นเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน เช่นความภาคภูมิใจ ความรู้สึกมีคุณค่าหรือความสำคัญต่อผู้อื่น สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลทำงานได้ดีขึ้น เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอจึงทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟตามมา

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีทั้งหมด 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ 5) ปัจจัยด้านระบบบริหาร/ผู้นาองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์กับความอ่อนล้าทางอารมณ์ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเมินเฉยต่องาน ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน และพบว่าบุคลากรที่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน มีจำนวนที่ค่อนข้างมาก วิทยาลัยฯ จึงควรหาแนวทางในการลดภาวะหมดไฟในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยวิทยาลัยฯ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ไปใช้ประกอบในการวางแผนพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หรือแผนในการจัดกิจกรรมเพื่อลดโอกาสในการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และนำผลการศึกษาที่ได้นำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ วิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนี้

1.1 จากผลการศึกษาที่พบว่าบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วจะพบว่าจำนวนของบุคลากรที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานสูงมีจำนวนที่ค่อนข้างมากดังนั้น วิทยาลัยฯ ควรหาแนวทาง

ในการลดภาวะหมดไฟในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยวิทยาลัยฯ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ไปใช้ประกอบในการวางแผนพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หรือแผนในการจัดกิจกรรมเพื่อลดโอกาสในการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานต่อไป

1.2 จากการศึกษาที่พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยด้านระบบบริหาร/ผู้นาองค์กร มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยด้านระบบบริหาร/ผู้นาองค์กร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับภาวะหมดไฟในการทำงานในแต่ละด้านของบุคลากร แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในผู้นำในระดับสูง จึงควรรักษาแนวทางในการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจทิศทาง และเป้าหมายในการบริหารงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารเพื่อให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องของข้อมูลเชิงลึก ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรทำวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Depth Interview)

2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับภาวะหมดไฟของบุคลากรและปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรแล้ว ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภาวะหมดไฟในการทำงาน หรือการจัดการภาวะของสุขภาพของอารมณ์ที่เกิดจากความเครียดสะสม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

2.3 เนื่องจากภาระงานของบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบถึงปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาแผนในการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟของบุคลากรที่ตรงกับลักษณะงานของบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กอกษ ต่ายเกิด และคณะ. (2562). ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะหมดไฟ (Burnout syndrome) ในนักศึกษาแพทย์ระดับชั้นพรีคลินิกมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *วารสารการแพทย์ธรรมศาสตร์*. 19: 127-138.
- จามรี ณ บางช้าง. (2562). ความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้า ในการทำงานของแพทย์ประจำบ้านโรงพยาบาลราชวิถี. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*. 64(1): 61-76.
- ณอพัชญ์ ใจสอาด. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอ็นเอ็มบี - มินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ทิพรัตน์ บำรุงพนิชถาวร และคณะ. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปองกานต์ ศิริรัตน์. (2563). การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจนเอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปิยะวดี สุมาลัย. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดูร. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. 4(2): 66-78.
- ศรีสกุล ฉะบับแหลม และคณะ. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. วารสารแพทยสาร ทหารอากาศ. 66(2): 44-52.
- สายสัมพันธ์ จำปาทอง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน : กรณีศึกษาบุคลากรในโรงพยาบาลกักกันของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ โลหะพัฒนะบำรุง. (2564). สุขภาพน่ารู้. วารสารทิศไทย. 12(46): 40-42.

การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัว
จังหวัดลำพูน

Digital Technology Skills Development of the Lamphun Juvenile and Family
Court Staff

อมร กิติ¹ พนม กุณาวงค์²
Amorn Kiti, Panom Gunawong

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัว 2) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรมของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัว 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรมของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำพูนในยุคเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในงานวิจัยนี้ คือ บุคลากรในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำพูน จำนวน 17 คน ตามแนวคิดของ Saaty (2008) ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้ 1.เป็นผู้บริหารระดับผู้อำนวยการที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่น้อยกว่า 5 ปี 2.ผู้ดูแลระบบที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี 3.ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และการพรรณนาเชิงวิเคราะห์

ผลการวิจัย พบว่า

- สภาพการใช้ของระบบดิจิทัลมีความสะดวกและรวดเร็ว ส่วนใหญ่ใช้เกี่ยวกับการคัดถ่ายคำพิพากษาเป็น File อิเล็กทรอนิกส์อัตโนมัติ 24 ชั่วโมงซึ่งเป็นหนึ่งในการให้บริการผ่านระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรม
- การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกำหนดให้ข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการศาลยุติธรรม และลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไม่จำกัดหัวข้อในแต่ละปีงบประมาณ ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล คือ การอบรมการใช้งานและฝึกปฏิบัติให้เจ้าหน้าที่บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้ด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ (Keywords): ทักษะดิจิทัล; เทคโนโลยีดิจิทัล; ระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรม

Received: 2024-02-20 Revised: 2024-03-08 Accepted: 2024-03-09

¹อมร กิติ/คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่/Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Mai University. E-mail: amorn_kiti@hotmail.com

²พนม กุณาวงค์/คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่/Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Mai University- E-mail: panom.gunawong@cmu.ac.th

Abstract

The purposes of this research article were to study; 1) working conditions using the digital technology for Juvenile and Family Court Staff; 2) the need for developing their digital technology skills in the Juvenile and Family Court online service system ; and 3) proposal of the guidelines for developing their digital technology skills in the digital transformation era. This was qualitative research. There were 17 key informants were from Lamphun Juvenile and Family Court Staff (Saaty, 2008), and a purposive selection was used. The qualifications were as follows: 1.status of a director level executive with working experiences for not less than 5 years; 2.an administrator with working experiences for not less than 3 years; and 3.an operator with working experiences for not less than 3 years. The instrument used in the research was an interview form. Data analysis was carried out by means of content analysis and descriptive analysis.

The result showed

1. Using the digital system was convenient and fast. It was mainly used for copying judgments into automatic electronic files 24 hours a day; one of the services provided through the Court Integral Online Service.

2. Designating civil servants of the Court of Justice, permanent employees, civil servants of the Court of Justice, and temporary employees under the Office of the Judiciary had to receive digital skills development on unlimited topics each fiscal year, not less than 20 hours per person per year. It was sufficient for operations.

3. Guidelines for digital skills development includes a training in use and practice for personnel to have knowledge and understanding so that they are able to perform digital tasks efficiently.

Keywords: digital skills; technology skill; Court Integral Online Service

บทนำ (Introduction)

จากการที่สังคมโลกก้าวเข้าสู่ยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในสังคม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านการสื่อสาร ปรากฏการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้คนในสังคมสามารถติดต่อสื่อสารกันได้โดยไม่มีข้อจำกัดทั้งด้านเวลาและสถานที่ ส่งผลให้เกิดเป็นยุคของการสื่อสารไร้พรมแดน (กมลรัฐ อินทรทัศน์, 2558: 58) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ มีผลให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Laura Cortellazzo, et al (2019: 26) พบว่า ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็วทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งในปัจจุบันเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสารได้พัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบกับการที่รัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีต่อมิติการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการให้ขับเคลื่อนด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ผ่านกลไกด้านกฎหมายและแผนระดับชาติที่สำคัญ ดังนั้น จึงได้มีการนำระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในระบบสารสนเทศในหลายองค์กร

ทั้งองค์กรภาคเอกชนและองค์กรภาครัฐ เพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ตามแนวคิดการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ในยุคไทยแลนด์ 4.0

การพัฒนาระบบราชการเพื่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัลถูกดำเนินการภายใต้ข้อกำหนดและระเบียบที่เกี่ยวข้องหลายส่วน อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 กำหนดไว้ในมาตรา 258 (ข) พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพจน์มิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย รวมทั้งแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และต่อมา รัฐบาลได้ประกาศพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 พฤษภาคม 2562 โดยมาตรา 5 ได้กำหนดให้มีแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเพื่อกำหนดกรอบและทิศทางการบริหารงานภาครัฐ และการจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบของเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ และมีกรอบการพัฒนาและแผนการดำเนินงานของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561)

การพัฒนาองค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยเฉพาะในระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ได้ถูกขยายขอบเขตไปหลายองค์กรเพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้กับสังคมเช่นศาลยุติธรรมก็ยิ่งพัฒนาระบบสู่การเป็นศาลดิจิทัลเช่นกัน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรมและนโยบายประธานศาลฎีกาซึ่งมุ่งเน้นให้เพิ่มการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการคดีและเพื่อให้การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมรวดเร็วขึ้น ยั่งยืนและเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง โดยที่กัลลสี เพ็งวิภาค (2562: 35) กล่าวว่า ปัจจุบันศาลยุติธรรมได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ 1) ระบบ e-Filing ซึ่งเป็นโครงการส่งคำคู่ความและเอกสารยื่นผ่านทางเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ศาลและคู่ความสามารถส่งข้อมูลผ่านอิเล็กทรอนิกส์ได้ 2) ระบบ e-Service ซึ่งเป็นการบริการคัดถ่ายคำพิพากษาและคำสั่งระหว่างศาล เพื่อให้คู่ความขอคัดถ่ายสำเนาคำพิพากษาระหว่างศาลได้ที่ศาลยุติธรรมทั่วประเทศเป็นการบริการให้คู่ความขอคัดถ่ายเอกสารโดยไม่ต้องเดินทางไปศาลต้นเรื่อง 3) ระบบ e-Courtroom ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาระบบห้องพิจารณาคดีอิเล็กทรอนิกส์ต้นแบบ และ ระบบ e-Hearing ซึ่งเป็นโครงการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการสืบพยาน และ 4) ระบบ EM (Electronic Monitoring) หรือการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์สำหรับตรวจสอบหรือจำกัดการเดินทางของบุคคลผู้ต้องโทษคุมขังในการปล่อยชั่วคราว (Office of the Courts of Justice, 2017)

อย่างไรก็ตามในการพัฒนาระบบบริหารจัดการของศาลยุติธรรมสู่การเป็นศาลดิจิทัลเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลดิจิทัลยังคงมีปัญหาในหลายมิติ โดยผลการวิจัยของดุสิตา ยอดเรือน (2564: 40) พบว่า ปัจจุบันศาลยุติธรรมมีการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการทำงานทั้งในด้านการพิจารณาพิพากษาคดีและงานสนับสนุนสำนักงานแก่บุคลากรศาลยุติธรรม ซึ่งที่ผ่านมายังมีปัญหาและอุปสรรคของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในศาลยุติธรรม เช่น การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินการที่มีความชัดเจนเพื่อให้บุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันยังไม่ชัดเจน ระบบที่พัฒนามีการใช้งานซับซ้อน ยุ่งยาก ระบบงานไม่ตอบสนองต่อการบริการประชาชนได้อย่างทันท่วงที ระบบการใช้งานอินเทอร์เน็ตยังไม่เสถียรและไม่รวดเร็ว อีกทั้งบุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

องค์กรจึงจำเป็นต้องลงทุนในการสรรหา บริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร การกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนำพาองค์กรไปสู่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่วางไว้ (เสาวนีย์ มหาชัย, 2561)

จากความสำคัญของศาลยุติธรรมที่มีการอำนวยความสะดวกในสังคม และจากความสำคัญของการพัฒนาระบบราชการไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามแนวคิดประเทศไทย 4.0 ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำพูน ผู้ปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรม (CIOS) เล็งเห็นความสำคัญจึงวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำพูนในยุคการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล โดยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรม (CIOS) รวมทั้งศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรฯ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มาใช้บริการได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำพูน ในยุคเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรมของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำพูน ในยุคเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรมของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำพูน ในยุคเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

โดยการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการปฏิบัติงานในระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรม (CIOS) ความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรม (CIOS) และศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรม (CIOS) ของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำพูนในยุคเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญในงานวิจัยนี้ คือ บุคลากรทั้งฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบริหารในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำพูน จำนวน 17 คน ตามแนวคิดของ Saaty (2008: 85) ซึ่งได้ทำการทดลองเพื่อหาขนาดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เหมาะสมในการวิจัยเชิงคุณภาพโดยได้นำเสนอขนาดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เหมาะสมควรจะมีความถี่ 17 คน จากนั้นใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้ 1) ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี 2) ผู้ดูแลระบบที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี 3) ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โดยการวิจัยนี้เก็บข้อมูลในพื้นที่ปฏิบัติงานในศาลศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำพูน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

โดยการวิจัยนี้เก็บข้อมูลเก็บระหว่างเดือน ตุลาคม 2566-มกราคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสังเคราะห์ตัวแปรในการวิจัยและนำไปสู่การสร้างแนวคำถามในแบบสัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลในงานวิจัย จากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถึงผู้บริหารศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำพูนแล้วจึงดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกตามวันเวลาที่กำหนดและนัดหมาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการการตีความและใช้วิธีการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจุบันสภาพการณ์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของศาลเยาวชนและครอบครัวในการให้บริการแก่ประชาชนเข้ามาติดต่อราชการประเด็นที่เกี่ยวกับการติดตามคดีที่เกี่ยวข้อง คู่ความ ทนายความ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องในคดีสามารถยื่นขอติดตามคดีในระบบสามารถทำงานได้อย่างไม่มีปัญหา รวมทั้งใช้เพื่อการตรวจสอบรายชื่อผู้มาติดต่อราชการ ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ทั้งแบบประจำวัน ประจำสัปดาห์ และประจำเดือนได้ เพราะรวบรวมข้อมูลไว้ในระบบแล้ว นอกจากนี้แล้วระบบยังถูกนำมาใช้ในการตรวจสอบวันนัดพิจารณาคดีส่วนตัวและการแจ้งผลการส่งหมาย และหากทนายความหรือคู่ความที่เกี่ยวข้องกันกับในคดีผู้คดีไว้แล้ว ระบบสามารถลงข้อมูลวันนัดหรือแจ้งเตือนการส่งหมายคดีที่ตนเองผูกไว้อยู่แล้วได้ทันที นอกจากนี้แล้วในการตรวจสอบคำสั่งศาลและขอคัดถ่ายเอกสารในสำนวนคดี รวมทั้งการขอหนังสือรับรองคดีที่สุด ผู้มาใช้บริการยังสามารถยื่นคำร้องผ่านระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรมได้ทันที เนื่องจากระบบมีการปรับเวอร์ชันที่สามารถรองรับการทำงานเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพครบถ้วนรวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่าย ในขณะที่การจัดส่งเอกสารในคดีแพ่งให้คู่ความหรือทนายความทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์และการยื่นคำฟ้องหรือคำร้องขอตั้งต้นคดีในคดีครอบครัว สามารถทำได้ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ที่ต้องการยื่นฟ้องหรือคำร้องผ่านระบบออนไลน์ของศาลฯ ได้สะดวกและรวดเร็ว ส่วนการคัดถ่ายเอกสารไฟล์อิเล็กทรอนิกส์โดยอัตโนมัติสามารถดำเนินการได้ตลอด 24 ชั่วโมง อีกทั้งระบบยังมีความเสถียรและสะดวกในระดับหนึ่ง ซึ่งเพียงพอต่อการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการได้ตลอดเวลา

กล่าวโดยสรุป สภาพการใช้ของระบบดิจิทัลในปัจจุบันมีความสะดวกรวดเร็วและประหยัด และส่วนใหญ่ผู้มาใช้บริการจะใช้เกี่ยวกับการคัดถ่ายคำพิพากษาเป็น File อิเล็กทรอนิกส์อัตโนมัติ 24 ชั่วโมงซึ่งเป็นหนึ่งในการให้บริการผ่านระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรม

2. ความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรมของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำพูน ในยุคเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล พบว่า มีบุคลากรบางกลุ่มที่ยัง

ขาดความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล โดยเป็นกลุ่มบุคลากรที่ไม่ได้ใช้งานระบบดังกล่าวเป็นประจำแต่ในบางโอกาสอาจจำเป็นต้องปฏิบัติงานแทน รวมทั้งกลุ่มบุคลากรที่ใกล้เคียงงานธุรการซึ่งอาจจะไม่มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และยิ่งต่อต้าน ดังนั้น จึงยังคงมีความต้องการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกำหนดให้ข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการศาลยุติธรรม และลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในกลุ่มดังกล่าวมา ซึ่งในปัจจุบันพบว่า การพัฒนาทักษะดิจิทัลในระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรมของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำพูน หรือในศาลยุติธรรมอื่น ๆ ได้ถูกจัดทำเป็นนโยบายของประธานศาลฎีกาข้อที่ว่าทันโลก ซึ่งการทำงานของส่วนงานราชการจำเป็นต้องปรับให้มีความทันสมัย รวดเร็ว และต่อเนื่องเพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมที่แก่ประชาชนผู้ว่าติดต่อกับราชการได้ทุกอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ บุคลากรศาลยุติธรรมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไม่จำกัดหัวข้อในแต่ละปีงบประมาณ ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป เมื่อองค์กรศาลยุติธรรมได้ปรับตัวเข้าสู่ระบบศาลยุติธรรมออนไลน์ พบว่า ยังคงมีบุคลากรบางส่วนที่ยังขาดทักษะด้านดิจิทัล ดังนั้น บุคลากรศาลยุติธรรมทุกคนจึงต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรมซึ่งการทำงานผ่านออนไลน์ จำเป็นต้องมีองค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งไม่ใช่เฉพาะด้านระบบการปฏิบัติงาน เช่น Microsoft word, excel ควรจะมีความรู้ทางด้าน mobile, internet เพื่อประกอบการปฏิบัติงาน และควรจะศึกษาเพิ่มเติมระบบสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ทันโลกทันเหตุการณ์

3. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับ CIOs ของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัว สามารถดำเนินการรายละเอียด ในคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) การพัฒนารายบุคคล ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี และแต่ละวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละบุคคลและสิ่งที่ต้องการพัฒนา โดยอาจเป็นการตกลงกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาร่วม กำหนดมีวิธีการ ดังนี้ 1.การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) 2.การสอนงาน (Coaching) 3.การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) 4.การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) 5.การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) / การให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น 6.การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) 7.การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) 8.การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) 9.การมอบหมายงาน (Job Assignment) 10.การติดตามหัวหน้า (Work Shadow) 11.การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) 12.การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน (In-House Instructor) นอกจากนั้นแล้วการดำเนินการตามแนวทางที่กล่าวมายังจะต้องปฏิบัติงานภายใต้แผนพัฒนาบุคคลที่กำหนดให้มีทักษะด้านดิจิทัล 20 ชั่วโมงสำหรับหนึ่งปีงบประมาณ ซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องเรียนรู้จริงและสามารถนำไปใช้ได้จริง นอกจากนี้แล้วในการอบรมและฝึกปฏิบัติยังมีการประเมินเพื่อผลการอบรมว่าเจ้าหน้าที่เกิดข้อขัดข้องปัญหาตรงไหนสามารถถามคนที่มีความชำนาญได้และแก้ปัญหาได้ ปฏิบัติด้วยความเคยชินและทำให้เกิดทักษะด้านดิจิทัล จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรมเป็นนโยบายของประธานศาลฎีกาเนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญ และแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล สามารถดำเนินการได้หลายแนวทางหากแต่ต้องดำเนินการภายใต้แผนพัฒนาบุคคลส่วนแนวทางที่นิยมได้แก่ การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานเป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจุบันสภาพการณ์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของศาลเยาวชนและครอบครัวในการให้บริการแก่ประชาชนเข้ามามีส่วนต่อการดำเนินการประเด็นที่เกี่ยวกับการติดตามคดีที่เกี่ยวข้อง คู่ความ ทนายความ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องในคดีสามารถยื่นขอติดตามคดีในระบบสามารถทำงานได้อย่างไม่มีปัญหา โดยสภาพการใช้ของระบบดิจิทัลในปัจจุบันมีความสะดวกรวดเร็ว และประหยัดสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุดา นวลนุช และ สุธาธร นาคพิน (2564) พบว่า ระดับประสิทธิภาพการให้บริการผ่านสื่อดิจิทัลของศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านความประหยัดและคุ้มค่า ด้านสมรรถนะการใช้งาน และด้านความสะดวกรวดเร็ว และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของดุสิตา ยอดเรือน (2564: 42) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ด้านความรวดเร็วและทันเวลารองลงมา สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากระบบดิจิทัลเป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัยเมื่อถูกนำมาใช้ จึงสามารถอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

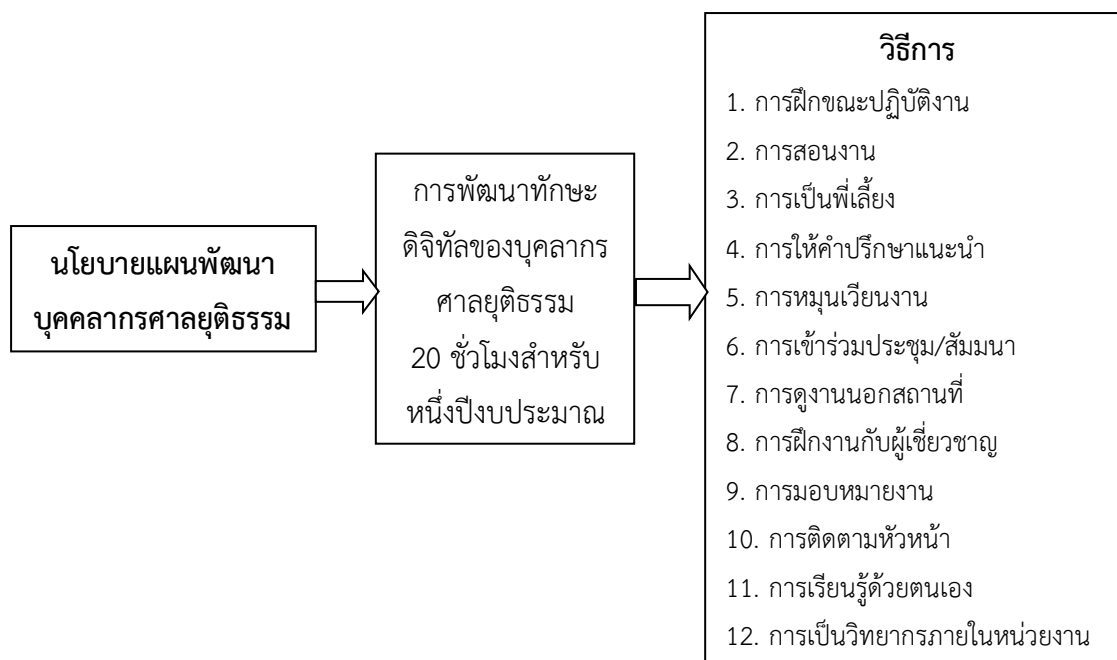
2. ความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรมของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำพูน ในยุคเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล พบว่า มีบุคลากรบางกลุ่มที่ยังขาดความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล โดยเป็นกลุ่มบุคลากรที่ไม่ได้ใช้งานระบบดังกล่าวเป็นประจำแต่ในบางโอกาสอาจจำเป็นต้องปฏิบัติงานแทน รวมทั้งกลุ่มบุคลากรที่ใกล้ชิดเกษียณซึ่งอาจจะไม่มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และยังต่อต้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของปริฉัตร สุวรรณเนา (2564) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ ทักษะ และมีทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยี และยังสอดคล้องกับสุธิพงษ์ โมทาร์ตน์ (2565) พบว่า ยังคงมีปัญหาด้านบุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนในศาลยุติธรรมโดยเฉพาะผู้ที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง หรือผู้ที่ใกล้ชิดเกษียณ ปรับตัวไม่ทัน และเกิดความรู้สึกต่อต้านไม่เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ เพราะรู้สึกว่าเป็นภาระและไม่มีความจำเป็นเนื่องจากไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง

3. การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรมเป็นนโยบายของประธานศาลฎีกา เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญและแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล สามารถดำเนินการได้หลายแนวทางหากแต่ต้องดำเนินการภายใต้แผนพัฒนาบุคคลส่วนแนวทางที่นิยมได้แก่ การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน ยังสอดคล้องกับนาตยา บุรพา (2563) พบว่า ควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับเปลี่ยนแนวความคิด ค่านิยม และทัศนคติของบุคลากร ส่วน ปริฉัตร สุวรรณเนา (2564) พบว่า ควรจัดอบรมพัฒนาบุคลากรและปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของสุธิพงษ์ โมทาร์ตน์ (2565) พบว่า ควรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในหน่วยงานและต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร และชี้แนะให้เห็นประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัล สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้เชิงทฤษฎี และทักษะด้านการปฏิบัติ ดังนั้น ผลการวิจัยที่นำมาสนับสนุนจึงมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ระบบศาลยุติธรรมของประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร โดยเป็นการกำหนดนโยบายโดยประธานศาลฎีกาภายใต้แผนพัฒนาบุคคลากรที่กำหนดให้มีการฝึกอบรมทักษะด้าน

ดิจิทัล 20 ชั่วโมงสำหรับหนึ่งปีงบประมาณ โดยแนวทางการพัฒนาสามารถนำเสนอที่มาและวิธีการพัฒนาได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารองค์กรสายอุตสาหกรรมควรนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการประเมินเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันขององค์กรด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยอาจประเมินด้านความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการประชาชนหรืออาจจะประเมินด้านบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่ ซึ่งมีข้อจำกัดในด้านการนำไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่น ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพราะจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กมลรัฐ อินทรทัศน์. (2558). ยุทธวิธีการสื่อสารเพื่อพัฒนา. ในหน่วยที่ 4 ในเอกสารการสอนชุดวิชาการสื่อสารกับการพัฒนา สาขานิเทศศาสตร์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กัลลสี เพ็งวิภาค. (2562). ศาಲುติธรรมดิจิทัล. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. 6(3): 34-45.
- ดุสิตา ยอดเรือน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7. วารสารละศรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. 5(1): 27-41.

- นัตยา บุรพา. (2563). การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการงานคดีของสำนักอำนวยการประจำศาลล้มละลายกลาง. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปริญธร สุวรรณเนาว์. (2564). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานคดี: กรณีศึกษาสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดา นวลนุช และ สิญธร นาคพิน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการให้บริการผ่านสื่อดิจิทัลกับภาพลักษณ์ของศาลยุติธรรมในเขตอำนาจสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุธิพงษ์ โมหารัตน์. (2565). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการก้าวสู่ศาลยุติธรรมดิจิทัล กรณีศึกษานักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- เสาวนีย์ มหาชัย. (2561). การใช้เทคโนโลยีมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Laura Cortellazzo, et al. (2019). The Role of Leadership in a Digitalized World: A Review. *Journal Frontiers in Psychology*. 10(2019): 1-21.
- Office of the Courts of Justice. (2017). **The Court of Justice System**. (Online). Available: <https://www.coj.go.th/en/systemcoj.html>. Retrieved January 30th2027.
- Saaty, T.L. (2008). Decision making with the analytic hierarchy process. *International Journal of Services Sciences*. 1(1): 83-90.



การเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทย: ภาพสะท้อนจากนวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์
และนวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564
Changes of Thai Society: Reflections from Awarded and Finalist Novels of
S.E.A. Write Awards in 2018 and 2021

LU ZUOXI¹ จันทรสุดา ไชยประเสริฐ² อีร์โชติ เกิดแก้ว³
LU ZUOXI, Jansuda Chaiprasert, Teerachot Kerdkaew

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ภาพสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยในนวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์และนวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564 จำนวน 17 เล่ม โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพวิเคราะห์ตัวบทนวนิยายและนำเสนอผลการวิจัยเชิงพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยจำแนกได้ 3 ด้าน คือ 1) การเปลี่ยนแปลงด้านวิถีชีวิตพบว่าผู้ประกอบการให้ความสนใจกับสุขภาพของพนักงานด้วยการสร้างพื้นที่พักผ่อนและออกกำลังกายเพิ่มขึ้น การทำงานมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ที่อยู่อาศัยของคนในชนบทที่มีการนำวัสดุก่อสร้างสมัยใหม่มาใช้แทนไม้ในอดีตตามความเหมาะสมกับฐานะทางการเงิน การประกอบอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไปตามระบบเศรษฐกิจทุนนิยมและกลไกทางตลาด และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยเพิ่มผลผลิตมากขึ้น 2) การเปลี่ยนแปลงด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนทั้งในระดับครอบครัวและบุคคลทั่วไปที่นำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในการติดต่อ สื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น 3) การเปลี่ยนแปลงด้านระบบสังคมทั้งเศรษฐกิจ อาชีพ และการศึกษามาจากปัจจัยสำคัญคือเทคโนโลยีที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนให้ระบบดังกล่าวเจริญก้าวหน้า สามารถแข่งขันกับคนอื่นหรือผู้ประกอบการอื่นได้ ขณะเดียวกันก็สะท้อนให้เห็นถึงคนไทยปัจจุบันต้องปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมเช่นกัน เพื่อความอยู่รอด

คำสำคัญ (Keywords): ภาพสะท้อน; การเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทย; นวนิยายเข้ารอบรางวัลซีไรต์

Abstract

This research aimed to analyze changes of Thai society reflected in seventeen novels awarded or being finalists of the 2018 and 2021 S.E.A. Write Awards. Through the use of qualitative research methods in the novel script analysis. Research findings were reported as a descriptive analysis.

Received: 2024-02-27 Revised: 2024-03-10 Accepted: 2024-03-14

¹ นักศึกษาด้านวิชาการสื่อสารภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง หลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ Graduate student, Communicative Thai as a Second Language Program, Faculty of Liberal Arts Huachiew Chalermprakiet University. E-mail: 578917595@qq.com

² อาจารย์ ดร.ประจำสาขาวิชาภาษาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ an advisor, Faculty of Liberal Arts, Huachiew Chalermprakiet University. E-mail: jansuda_chaiprasert@yahoo.com

³ รองศาสตราจารย์ ดร.ประจำสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ an advisor, Faculty of Liberal Arts, Huachiew Chalermprakiet University. E-mail: tongin2000@gmail.com

The research observed three aspects of Thai social changes, as the following. 1) Ways of life: the entrepreneurs showed concerns on health of employees by providing more recreation and working out areas; technologies were widely used in work places for increasing efficiency; modern materials were more used in rural residences, relating to the financial status; occupations were changed along with the capitalist and marketing systems; productivities were increased by using of technologies. 2) Human relationships, both between family members and general people, communicative technologies were normally used creating the better relationships. 3) Changes of social: economic, vocational and educational systems, technologies were important factors moving all systems and increasing progress and competitiveness. As a result for surviving, modern Thai people have to adjust themselves along with the changing society.

Keywords: reflection; social change; finalist novels of S.E.A. Write Awards

บทนำ (Introduction)

นวนิยายเป็นวรรณกรรมประเภทบันเทิงคดีที่ผู้เขียนแต่งขึ้นโดยสมมุติให้มีตัวละคร เหตุการณ์และเนื้อเรื่องมีความสมจริงที่เป็นการจำลองชีวิตของคนในสังคม นวนิยายกับสังคมจึงมีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นไม่สามารถแยกจากกันได้ ดังที่ ตรีศิลป์ บุญขจร (2560: 4) ได้กล่าวว่า นวนิยายเป็นวรรณกรรมประเภทหนึ่งที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกับความเป็นจริง ผูกพันอยู่กับสังคม สอดคล้องกับทัศนะของ รื่นฤทัย สัจจพันธุ์ (2558: 49-52) ที่กล่าวว่า นวนิยายเป็นผลผลิตทางวรรณกรรมของสังคม ย่อมมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสังคมอย่างใกล้ชิด แม้ว่านวนิยายจะเกิดขึ้นมาจากจินตนาการของผู้เขียน โครงเรื่องและพฤติกรรมของตัวละครจะเป็นเรื่องที่คุณเขียนสมมุติคิดแต่งขึ้นก็ตาม แต่ผู้เขียนก็ได้ถ่ายทอดแบบมาจากบุคคลและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในสังคมตามช่วงเวลาเขียน ฉะนั้น นวนิยายจึงมีความผูกพันกับสังคมด้วยโลกทัศน์ของผู้เขียนที่มีต่อสังคมนั่นเอง

วรรณกรรมเป็นพื้นฐานที่บันทึกเหตุการณ์ความเป็นจริงและการเปลี่ยนแปลงทุกยุคสมัย สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมต่าง ๆ นวนิยายที่ผ่านเข้ารอบคัดเลือกรอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์เป็นวรรณกรรมที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในสังคมไทย มีเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องราวการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ดังที่ ธเนศ เวิร์กภาดา (2561: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า นวนิยายที่ผ่านเข้ารอบได้มีการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้แบบเดิม คือ การนำเสนอเนื้อหา แนวคิดเกี่ยวกับสังคม การใช้ภาษาและวรรณศิลป์ได้สละสลวยและน่าสนใจ ซึ่งผ่านเข้ารอบนับว่าเป็นตัวแทนสะท้อนภาพสังคมไว้อย่างเข้มข้นว่า มีเหตุการณ์แบบใดบ้างเกิดขึ้นในสังคม และทำให้เห็นว่าสังคมมีปัญหาจริง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ ปัญหาชีวิตส่วนบุคคล ความกดดันในสังคม ครอบครัว และการตอบโต้ต่าง ๆ รวมถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม การต่อสู้ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ หรือการโต้ตอบของธรรมชาติที่กระทำต่อมนุษย์ และประเด็นทางการเมือง เป็นต้น นวนิยายทั้งหมดกำลังชี้ทางให้คนในสังคมได้รับรู้และอยากให้สังคมหาทางออกของปัญหา ส่วนการนำเสนอแต่ละเล่มมีรูปแบบต่างกันทั้งแนวสมจริง แนวเหนือจริง แนววิทยาศาสตร์ ฯลฯ

ตามทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวรรณกรรมกับสังคม วรรณกรรมเป็นภาพสะท้อนของสังคม ความจริงทางสังคมแทรกอยู่ในวรรณกรรม การนำทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างวรรณกรรมกับสังคมมาใช้ศึกษาวรรณกรรมเป็นที่นิยมมาก โดยเฉพาะการศึกษาวรรณกรรมรางวัลซีไรต์หลายเล่มมีการศึกษาลักษณะเด่นของวรรณกรรมและภาพสะท้อนของสังคม อาทิ งานวิจัยของ มาโนช ดินลานสกุล (2550) เรื่อง “พลวัตทาง

สังคมและภาพสะท้อนของสตรีในนวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2522-2546” งานวิจัยของ พรพรม บุญถนอม (2551) เรื่อง “ลักษณะเด่นและคุณค่าของนวนิยายไทยรางวัลวรรณกรรมสร้างสรรค์ยอดเยี่ยมแห่งอาเซียน (พ.ศ. 2522-2546)” งานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ กุลชาติ (2553) เรื่อง “วิเคราะห์ภาพสะท้อนสังคมไทยในนวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 ถึง พ.ศ. 2543” และงานวิจัยของ วิชิตา ยิ้มแย้ม (2558) เรื่อง “ภาพครอบครัวในนวนิยายรางวัลซีไรต์” จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาพสะท้อนสังคมในวรรณกรรมซีไรต์ที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอยู่ วิถีชีวิต สังคม วัฒนธรรม ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ปรากฏในวรรณกรรม ทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสังคมที่ผ่านวรรณกรรมให้ผู้อ่านได้รับรู้และเข้าในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างเด่นชัด

จากการศึกษานวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์และนวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564 เบื้องต้น พบว่า มีเรื่องราวที่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยหลายด้านไว้อย่างน่าสนใจ และมีลักษณะเฉพาะในแต่ละเรื่อง ผู้วิจัยในฐานะนักศึกษาต่างชาติที่ศึกษาสาขาวิชาการสื่อสารภาษาไทยเป็นภาษาที่สองจึงมีความสนใจศึกษาวิจัย ภาพสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยนวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์และนวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564 และงานวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต เรื่อง ภาพสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยในนวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564 ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยผ่านเนื้อหาของนวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์และนวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564 อันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษารื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อวิเคราะห์ภาพสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยในนวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์และนวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาในนวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์และนวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564 ที่จะวิเคราะห์ในประเด็น ภาพสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยด้านวิถีชีวิต ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนในสังคม และด้านระบบสังคม

1.2 ขอบเขตด้านเอกสาร

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกเลือกนวนิยายในนวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์และนวนิยาย ที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564 เฉพาะนวนิยายที่มีเนื้อหาสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย ได้จำนวนทั้งสิ้น 17 เรื่อง ได้แก่ 1) เกาะล่องหน ของเกริกศิษฐ์ พลมาตร 2) คนในนิทาน ของ กร ศิริวัฒน์ 3) ในกับดักและกลางวงล้อม ของประชาคม ลุนาชัย 4) บ้านในโคลน ของ กิตติศักดิ์ คเชนทร์ 5) พุทธศักราชอัสตงกับทรงจำของทรงจำของแมวกุหลาบดำ ของวีรพร นิติประภา 6) ผุดเกิดมาลาว่า ของ อารยา ราษฎร์จำเริญสุข 7) หยดน้ำหวานในหยาดน้ำตา ของอรุดา โควินท์ 8) อีกไม่นานเราจะสูญหาย ของ อ้อมแก้ว กัลยาณพงศ์ 9. 24-7/1 ของภู กระดาษ 10) เกิดในฤดูหนาวที่แดดส่องถึง ของนที ศศิวิมล 11) ดำดิ่งสู่เบื้องบน ของวัฒน์ ยวงแก้ว 12) เคฟีน ของศิริพร แก้วกาญจน์ 13) ภูเขาน้ำตา ของอนุสรณ์ มาราสา

14) รอยสนธยา ของ ทรงศีล ทิวสมบุญ 15) วรรณกรรมที่แท้จริงนั้นต้องใช้คอมพิวเตอร์เขียนเท่านั้นไม่รู้
เธอ ของ จิตานันท์ เหลืองเพียรสมุท 16) สุสานสยาม ของปราปต์ และ 17) อาณาเขต ของนิธิ นิธิวีรกุล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยทำการวิเคราะห์ตัว
บทวนิยาย (Textual Analysis)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวรรณกรรมกับสังคมและ
การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและแนวทางในการศึกษาวิเคราะห์

3.2 ศึกษาบทวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์และบทวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์

3.3 คัดเลือกบทวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์และบทวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561
และ 2564 ที่มีเนื้อหาสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทย จำนวนทั้งสิ้น 17 เรื่อง

3.4 วิเคราะห์ภาพสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยในบทวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์
และบทวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564

3.5 นำเสนอผลการศึกษาวิจัยแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวบทวนิยาย (Textual Analysis) ที่ได้รับรางวัลซีไรต์และบทวนิยายที่
เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564 จำนวน 17 เรื่อง

กรอบแนวคิดของงานวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาพสะท้อนสังคมในบทวนิยาย

วรรณกรรมมีความสัมพันธ์กับสังคมเปรียบเสมือนกระจกเงาที่สะท้อนสภาพสังคมในยุคสมัยเพื่อให้
เห็นได้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะผ่านทางตรงหรือทางอ้อม เนื่องจากวรรณกรรมเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ได้รับ
อิทธิพลจากค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรม และจารีตประเพณีของสังคม วรรณกรรมไม่เพียงแต่เป็นสิ่งที่บันทึก
ประวัติศาสตร์ธรรมดา แต่ยังสะท้อนชีวิตความเป็นอยู่ ค่านิยม และด้านอื่น ๆ ของสังคม ดังที่ วิทย์ ศิวะศรียานนท์
(2544: 96) กล่าวว่า ผู้เขียนคนเดียวก็เปรียบเสมือนสามคน คือ นอกจากจะเป็นผู้เขียนแล้วยังเป็นหน่วยหนึ่ง
ของคนในยุคสมัยและเป็นพลเมืองด้วย ดังนั้นเมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ผู้เขียนซึ่งเป็นพลเมืองคน
หนึ่งจำเป็นต้องรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงนั้นพร้อมทั้งทำหน้าที่ของตนด้วยการสร้างสรรค์งานวรรณกรรมที่
สะท้อนสังคม เสนอปัญหาสังคม และแสดงทัศนะเพื่อหาทางออกให้กับสังคม (สายทิพย์ นุกุลกิจ, 2543: 153)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

การเปลี่ยนแปลงทางสังคม หมายถึง การที่ระบบ กระบวนการ หรือรูปแบบทางสังคมบางอย่าง เช่น
รูปแบบครอบครัว ระบบการปกครอง ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ได้เปลี่ยนแปลงไปในด้านต่าง ๆ ทั้งที่
เกิดจากการวางแผนของคนในสังคมหรือเปลี่ยนแปลงไปเอง ซึ่งอาจเป็นไปในทางก้าวหน้าหรือถดถอย ชั่วคราว
หรือถาวรก็ได้ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในลักษณะดังกล่าวย่อมมีผลตามมา ดังที่ สนิท สมักรการ (2542: 4) ได้
กล่าว การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีผลทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคมเกิดความแตกต่างกันขึ้น
ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งแล้ว การเปลี่ยนแปลงนั้นไม่ว่าจะเล็กน้อย หรือใหญ่โตเพียงไรก็ตามย่อมถือได้ว่าการ
เปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ทั้งสิ้น

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาวิเคราะห์ภาพสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยในนวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์ และนวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564 ผู้วิจัยได้พบภาพสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม จำแนกได้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงด้านวิถีชีวิต 2) การเปลี่ยนแปลงด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนในสังคม และ 3) การเปลี่ยนแปลงด้านระบบสังคม ดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงด้านวิถีชีวิต

นวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์และนวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564 ได้สะท้อนให้เห็นถึงแบบแผนการดำรงชีวิตของคนในสังคมไทยที่เปลี่ยนไปจากอดีตใน 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านสุขภาพและการออกกำลังกาย การทำงาน ที่อยู่อาศัย และการประกอบอาชีพ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1.1 ด้านสุขภาพและการออกกำลังกาย

ภาพสะท้อนการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตด้านนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงวิถีชีวิตของคนในสังคมเมืองที่มีพื้นที่ทำงานที่ทันสมัยใหม่ สถานที่ออกกำลังกาย และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย ดังตัวอย่างใน นวนิยายเรื่อง “24-7/1 ของภู กระดาษ” ได้กล่าวถึงบริษัทแห่งหนึ่งที่สร้างสถานที่ออกกำลังกายและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นสวัสดิการและส่งเสริมให้พนักงานบริษัทได้ออกกำลังกายเพื่อมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี ดังตัวบทที่ว่า

ปัจจุบันมีตึกเพิ่มขึ้นมาอีกสี่ตึกในบริเวณเดียวกัน มีสนามกีฬาที่มีไฟสปอร์ตไลท์ส่องสว่างไปจนถึงสามทุ่มของทุกวัน หรือตามเวลาของบริษัทที่กำหนดให้สามารถใช้สนามต่าง ๆ ได้ตั้งแต่เวลาสิบแปดนาฬิกาถึงยี่สิบเอ็ดนาฬิกาของทุกวัน... ทำให้พนักงานได้ออกกำลังกาย ผ่อนคลายความเหนื่อยหนักรจากการงานทั้งวัน มีร่างกายแข็งแรงและพร้อมสำหรับลุยงานในวันต่อไป...สมัยที่ผมอาศัยอยู่ในช่วงแรก บริเวณออกกำลังกายมีเพียงสนามฟุตบอล...

(24-7/1, 2563: 39)

จากตัวอย่างแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาของสังคมปัจจุบัน ส่งผลให้บริษัทหลายบริษัทต้องปรับตัวตาม ดังบริษัทในตัวอย่างที่ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของพนักงาน ต้องการให้พนักงานในบริษัทมีคุณภาพทั้งภายในและภายนอกที่ดีไปพร้อมกัน จึงได้สร้างสถานที่สำหรับออกกำลังกายเพิ่มขึ้นให้กับพนักงาน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น กล่าวคือ พนักงานในบริษัทได้มีโอกาสออกกำลังกายมากขึ้น ทำให้ได้พักผ่อน ลดความเครียด และมีสุขภาพจิตใจที่ดีขึ้น อีกทั้งยังได้โอกาสในการสร้างสัมพันธ์ มิตรภาพที่ดีระหว่างกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และระหว่างพนักงานด้วยกันเอง

1.2 ด้านการทำงาน

ภาพสะท้อนการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตด้านนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงการทำงานของคนไทยปัจจุบันที่สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากกว่าอดีตที่ผ่านมา ดังตัวอย่างเช่น ในนวนิยายเรื่อง “24-7/1 ของภู กระดาษ” ได้กล่าวถึงตัวละครที่ชื่อศศิธร ผู้บริหารของบริษัทแห่งหนึ่งที่ไปทำธุระที่ต่างประเทศได้ใช้โทรศัพท์ติดต่อกับงานและใช้แอปพลิเคชันควบคุมการทำงานต่าง ๆ ดังตัวบทที่ว่า

...ทุกวันจันทร์ถึงวันศุกร์...จึงต้องออกไปทำงาน และแม้จะอยู่ที่ไหนผมก็สามารถทำงานได้ แต่ทุกครั้งที่หากว่าผมต้องมีธุระไปที่อื่น ไปทั้งวันหรือหลายวัน เช่น ไปประชุมสัมมนา ไปหาคุณวันวิสาข์ ไปธุระอื่น ๆ หรือเดินทางไปต่างประเทศ ผมก็จะส่งข้อความ โทรศัพท์หาหน้อง ๆ ฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิต...

(24-7/1, 2563: 43)

จากตัวอย่างแสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตด้านการทำงานที่คนไทยต้องปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมด้านเทคโนโลยี ที่มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพหรือขีดความสามารถในการทำงานให้แก่บริษัทหรือหน่วยงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บริษัทหรือหน่วยงานต่าง ๆ ต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ มิฉะนั้นจะกลายเป็นคนตกยุค ไม่ทันคนอื่น ไม่อาจแข่งขันกับคนอื่น หรือบริษัทอื่นได้ นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตด้านการทำงานที่มีการแข่งขันกันสูง บังคับบุคคลหรือองค์กรใดที่ไม่มีการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีจะอยู่อย่างยากลำบากและในที่สุดก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้

อีกตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตด้านนี้พบในนวนิยายเรื่อง “สุสานสยาม ของปรাপต์” ที่กล่าวถึงพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งนำแท็บเล็ตคอมพิวเตอร์มาช่วยในการทำงาน ดังตัวบทที่ว่า

กระดานไฟฟ้า คือ อุปกรณ์ที่สมาชิกโรงงานมีติดตัวกันเกือบทุกคน ทำจากวัสดุในกลุ่มพอลิเมอร์ที่มีความยืดหยุ่นสูง ขนาดมาตรฐานมีความสูงสามสิบแปดกระเปียด กว้างยี่สิบเจ็ดกระเปียด ได้ข่าวว่ารุ่นล่าสุดบางแคร้ว ๆ หนึ่งจุดสามหุน และหนักไม่เกินยี่สิบห้าบาท แต่แผ่นที่เอียร์ยงใช้นั้นตกรุ่นไปแล้ว หนาตั้งเกือบสองหุน แถมหนักขึ้นมาตะยี่สิบแปดบาท แต่ก็ยังรองรับระบบปฏิบัติการได้ดี ความเร็วหน่วยความจำ เวลาพับหรือม้วนเก็บก็ยังไม่มีปัญหา

สมาชิกในโรงงานใช้กระดานไฟฟ้าทำกิจกรรมเกือบทุกอย่างในชีวิต ทั้งหาและเก็บข้อมูล จ่ายเงิน ติดต่อสื่อสาร กิจกรรมสนทนาการ ตลอดจนอ่านหนังสือ...

(สุสานสยาม, 2563: 9)

จากตัวอย่างกล่าวถึงกระดานไฟฟ้าที่พนักงานในบริษัทดังกล่าวนำมาใช้ในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิต ได้แก่ แท็บเล็ตคอมพิวเตอร์ แสดงให้เห็นว่า เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในการทำงานทุกประเภท เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม อีกทั้งยังช่วยในการหาและเก็บข้อมูล รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิต เช่น การทำธุรกรรมทางการเงิน การสื่อสาร การอ่านหนังสือ และกิจกรรมสนทนาการต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และเอื้ออำนวยความสะดวกสบายด้านต่าง ๆ ได้มากกว่าอดีต สะท้อนถึงวิถีชีวิตของคนไทยสมัยใหม่ที่ต้องปรับตัวและพึ่งพาเทคโนโลยีเพื่อการทำงานและความเป็นอยู่มากขึ้น

1.3 ด้านที่อยู่อาศัย

นอกจากพฤติกรรมแล้วยังมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยของคนในสังคมไทยปัจจุบัน ดังตัวอย่างในนวนิยายเรื่อง “บ้านในโคลน ของกิตติศักดิ์ คชนทร์” ที่กล่าวถึงพ่อของสิงห์กำลังสร้างบ้านหลังใหม่ โดยวัสดุที่ใช้จะเป็นอิฐและปูน ดังตัวบทที่ว่า

พ่อกำลังสร้างบ้านใหม่ แม่มีรอยยิ้มเต็มใบหน้าในวันที่เสาต้นแรกยืนขึ้น... ถึงตอนนั้นพ่อจะมีเงินซื้ออิฐซื้อปูนและยังเหลือพอจ่ายค่าแรงช่าง...

“ปู่ย่าก่อนจะเล่าอย่างตื่นเต้นว่า ต้องขึ้นไปตัดไม้บนภูเขา แล้วล่องท่อนซุงลงมาตามลำคลอง ชักขึ้นมาเลื่อย กว่าจะเลื่อยเสาได้สักต้นช่างแสนลำบาก เลื่อยกับมือ กว่าจะเป็นไม้แต่ละตัว กว่าจะเป็นกระดานแต่ละแผ่นเหนื่อยแสนเหนื่อย” ...

(บ้านในโคลน, 2559: 16–17, 34)

จากตัวอย่างเป็นการเปรียบเทียบถึงการสร้างบ้านในปัจจุบันกับอดีตที่ชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตด้านที่อยู่อาศัย ในอดีต คนไทยในชนบทจะปลูกบ้านที่อยู่อาศัยด้วยไม้และวัสดุที่ทำได้ในท้องถิ่นที่มีความยากลำบาก แต่ปัจจุบัน สังคมมีการพัฒนาในทุกด้าน การปลูกบ้านที่อยู่อาศัยของคนทั้งในเมืองและชนบทจะเปลี่ยนแปลงไปตามบริบททางสังคม มีการใช้วัสดุสร้างบ้านสมัยใหม่ เป็นไปตามความ

จากตัวอย่างแสดงให้เห็นถึงวิถีชีวิตด้านการประกอบอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม การประกอบอาชีพบางอย่างในอดีตอย่างเช่นการล่องไม้ซุงต้องพึ่งธรรมชาติคือแม่น้ำ และเทคโนโลยีที่มีในสมัยนั้นคือเรือ การคมนาคมทางบก ทางอากาศยังไม่เจริญก้าวหน้า และการขนส่งทางบกในอดีตยังยากลำบากและมีค่าใช้จ่ายมาก เนื่องจากถนนยังไม่เจริญ แต่ปัจจุบันสังคมได้มีการพัฒนาในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการคมนาคมที่มีรถยนต์ช่วยในการขนส่ง ทำให้การไปมาหาสู่ การขนส่งสินค้าต่าง ๆ สะดวก รวดเร็วและมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการขนส่งทางเรือ ส่งผลให้อาชีพล่องซุงไม้หายไป ผู้ประกอบการหันมาใช้รถใน

การขนส่งไม้หรือสินค้าต่าง ๆ แทน ซึ่งให้เห็นถึงวิถีชีวิตด้านนี้ของคนในสังคมชนบทไทยปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

ในนวนิยาย เรื่อง “วรรณกรรมที่แท้จริงนะ ต้องใช้คอมพิวเตอร์เขียนเท่านั้นไม่รู้หรือของจิตนันท์ เหลืองเพียรสมุท” ได้เปรียบเทียบมนุษย์เป็นหุ่นยนต์ที่ควบคุมด้วยสมองกลจากคอมพิวเตอร์ ดังตัวบทที่ว่า

“ไม่มีพื้นที่ให้มนุษย์ประกอบอาชีพใด ๆ อีกแล้ว สิ่งเดียวที่มนุษย์ชาติทำได้คือเป็นผู้ครอบครองคอมพิวเตอร์ที่ทำงานในอาชีพต่าง ๆ และมนุษย์ก็จะได้รับเงินจากแรงงานคอมพิวเตอร์เหล่านี้”

คำนิยามของอาชีพต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปจนหมด เช่น

นักบัญชี คือ บุคคลที่มีคอมพิวเตอร์...คอมพิวเตอร์เหล่านี้จะเป็นคนไปทำงานให้บริษัท...

แพทย์ คือ บุคคลที่ครอบครองคอมพิวเตอร์...คอมพิวเตอร์ที่คอยตรวจรักษาคนไข้ด้วยการเก็บข้อมูลอาการและประมวลผลการรักษาด้วยระบบสมองอัจฉริยะ...

คนทำงานก่อสร้าง คือ บุคคลที่มีหุ่นยนต์ขนาดใหญ่...หุ่นยนต์เหล่านี้สามารถคำนวณความกว้างยาวของพื้นที่ได้ด้วยใช้กล้องที่ตาปรามองเพียงครั้งเดียว

การประกอบอาชีพใด ๆ ไม่ได้หมายถึงการเอาร่างกายไปทำงานชนิดนั้น แต่หมายถึงมีหุ่นสมองกลที่ช่วยทำงานชนิดนั้นอยู่ในครอบครอง คนที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานคือ คนที่สามารถพัฒนาระบบสมองกลให้ทำงานได้ดีที่สุด

(วรรณกรรมที่แท้จริงนะ ต้องใช้คอมพิวเตอร์เขียนเท่านั้นไม่รู้หรือ, 2563: 2-3)

จากตัวอย่างแสดงให้เห็นว่า การประกอบอาชีพต่าง ๆ เช่น พนักงานบัญชี แพทย์ คนงานก่อสร้าง จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงด้านอาชีพและการปรับตัวของมนุษย์ในปัจจุบันที่เปรียบเสมือนหุ่นยนต์ที่ถูกควบคุมและสั่งการโดยสมองกลจากคอมพิวเตอร์ เนื่องจากมนุษย์ในทุกอาชีพต้องพึ่งพาเทคโนโลยีในการช่วยเก็บและแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของตนสูงมาก ไม่สามารถขาดได้ ผู้บริหารในหน่วยงานหรือบริษัทต่าง ๆ ได้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่งาน คนงาน และผลที่เกิดขึ้นให้ได้มากที่สุด ส่งผลให้คนในทุกองค์กรต้องปรับตัวตาม ต้องเรียนรู้เทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีเป็น ทำงานไปตามระบบที่ถูกกำหนดด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ส่งผลให้วิถีชีวิตมนุษย์และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกันเป็นเหมือนหุ่นยนต์ที่ถูกควบคุมด้วยกลไกของคอมพิวเตอร์ขึ้นไปทุกวัน

2. การเปลี่ยนแปลงด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนในสังคม

นวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์และนวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564 ได้สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนในสังคมไทย จำแนกได้ 2 ประการ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างคนในครอบครัวไทยและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั่วไปในสังคม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคนในครอบครัวไทย

นวนิยายที่ใช้ศึกษาได้สะท้อนภาพของการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างคนในครอบครัวไทยว่ามาจากปัจจัยทางสังคมไวหลายกรณี เช่น การสื่อสารของคนในครอบครัว ดังปรากฏในนวนิยายเรื่อง “24-7/1 ของกู กระดาษ” ที่กล่าวถึงแม่ของศศิธรได้มาพักอยู่กับเขา ห่างไกลจากบ้านใหญ่หลายร้อยกิโลเมตร แต่ก็ยังคงติดต่อกับทุกคนในบ้านด้วยโทรศัพท์ ดังตัวบทที่ว่า

แม้ว่าแม่จะมาพักอยู่กับผมตลอดทั้งสัปดาห์ ไกลจากบ้านใหญ่หลายร้อยกิโลเมตร แต่เทคโนโลยีอย่างโทรศัพท์ก็ทำให้แม่เหมือนอยู่บ้าน ทุกเย็นจนถึงดึกดื่น เสียงโทรเข้าจากน้องเขย หรือไม่ก็เป็นแม่ที่โทรหาไม่เคยมีเว้นว่างสักวัน คุณกันเครื่องเครือข่ายผมไม่อยากจะอยู่ใกล้ ๆ และสุดท้ายแม่ก็ต้องกลับบ้าน...

(24-7/1, 2563: 34)

จากตัวอย่างแสดงให้เห็นว่า เทคโนโลยีการสื่อสารช่วยให้ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวเป็นไปตามปกติ แม้จะอยู่คนละสถานที่ห่างไกลกันก็ตาม ส่งผลให้การติดต่อสื่อสารกันสะดวกสบายและรวดเร็วมากกว่าอดีต สมาชิกในครอบครัวสามารถสื่อสารกันผ่านโทรศัพท์เพื่อบอกเล่าข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ แสดงออกถึงความรักความห่วงใย มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ขณะเดียวกันก็สะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวของคนในสมัยใหม่ คือ ทุกคนต้องสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารเป็น ซึ่งทำให้เห็นว่า เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัวหรือหมู่ญาติ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั่วไปในสังคมไทย

นวนิยายที่ใช้ศึกษาได้สะท้อนภาพของการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างคนทั่วไปในสังคมไทยไว้หลายกรณี เช่น ความสัมพันธ์ที่มาจากปัจจัยด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร ดังตัวอย่างในนวนิยาย เรื่อง “24-7/1 ของภู กระดาษ” ได้กล่าวถึงศศิธรติดต่อกับผู้หญิงคนหนึ่งผ่านเฟซบุ๊ก ไลน์ และโทรศัพท์ ดังตัวบทที่ว่า

กลายเป็นกิจวัตรประจำวันอย่างหนึ่งที่ผมกับเธอต้องส่งข้อความหากัน ไม่แน่ว่าเธอหรือผมที่เป็นคนเริ่มก่อน แต่มันเริ่มต้นขึ้นไม่นานหลังจากนั้น หลังจากที่เราได้พบเจอกันเป็นครั้งแรกไม่กี่วันต่อมาหลังอาหารมื้อเที่ยง...ตลอดสองชั่วโมงบนโต๊ะอาหารมีเพียงถ้อยคำสนทนาไม่กี่คำต่อกัน รอยยิ้มเก๋อกันไม่กี่ครั้ง สบายตาระหว่างลอบมองกันและกันไม่กี่หน...

เราแลกเฟซบุ๊ก ไลน์ และเบอร์โทรศัพท์ ก่อนจะจากกันในวันนี้ระหว่างอยู่ตามลำพังสองต่อสองบนโต๊ะอาหาร...

(24-7/1, 2563: 18)

จากตัวอย่างแสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของคนทั่วไปในสังคมไทยปัจจุบันเปลี่ยนไปจากอดีตมาก เนื่องจากการนำเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่มาช่วยให้การติดต่อสื่อสารกันสะดวก สบาย และรวดเร็วกว่าเดิม ดังนั้น เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่จึงมีฐานะเป็นสื่อกลางที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เห็นได้จากคนในสังคมปัจจุบันนิยมสื่อสารกันผ่านแอปพลิเคชันมากกว่าเจอหน้าคุยกัน เนื่องจากสะดวก สบาย รวดเร็ว และไม่มีข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ทำให้ความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีโอกาสมากขึ้น สะท้อนว่าสื่อสังคมออนไลน์ทำให้คนติดต่อสื่อสารกันง่าย รู้จักกันง่ายขึ้น และมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกันทั้งเชิงบวกและลบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการใช้และวัตถุประสงค์ของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารเหล่านี้ของมนุษย์ด้วยกัน

3. การเปลี่ยนแปลงด้านระบบสังคม

ระบบแบบแผนของทุกสังคมไม่คงที่ มีการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างของสังคม เศรษฐกิจ อาชีพ และการศึกษา ดังตัวอย่างในนวนิยาย เรื่อง “ภูเขาน้ำตา ของอนุสรณ์ มาราสา” ได้กล่าวถึง ตัวละครหญิงที่ชื่อเอสธรฮานีได้เปิดใจที่จะเรียนรู้โลกนอก จึงตัดสินใจสมัครเป็นพนักงานขายร้านเฟอร์นิเจอร์ เธอสนุกและทุ่มเทกับงานที่ทำ ดังตัวบทที่ว่า

เมื่อได้ออกมาเปิดหูเปิดตาพบปะผู้คน ได้ความคิดใหม่ ๆ เธอสมัครเป็นเซลล์ร้านเฟอร์นิเจอร์ ได้คำแนะนำตอบแทน รายได้กว่าหลายเท่า จากนั้นเริ่มฝันอยากเป็นเจ้าของกิจการสักแห่ง อาจเป็นร้านขาย

เครื่องมือเกษตรหรือเฟอร์นิเจอร์ก็ได้ ขอเก็บเงินส่วนนั้นกับผู้จัดการโดยไม่แพร่กระจายให้ใครรับรู้ แม้แต่สามีร่วมเตียงเดียวกัน

เอสรอสานิสกุลผลิตเพลินกับงานขาย พบลูกค้าเสนอสินค้าในหนังสือ ส่งเงินที่ทำการไปรษณีย์ ใกล้เคียงบ้านด้วยตนเอง จากนั้นนำสินค้าส่งมอบให้ลูกค้าตามนัด หุ่นทำงานหนักกว่าเดิม ทั้งขายสินค้าและดูแลลูกค้าน้อยที่โตวันโตคืน โดยมีแม่ช่วยดูแลอีกแรง ก่อนที่จะกลับบ้านอีกครั้งในตอนเย็น

(ภูเขาน้ำตา, 2565: 72)

จากตัวอย่างแสดงให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจตามเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ที่มุ่งผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทำให้ผู้หญิงอยากประกอบอาชีพต่าง ๆ เพื่อชีวิตที่ดีและได้รับค่าตอบแทนมากกว่าเดิม เนื่องจากสังคมไทยเข้าสู่สังคมแบบเสรีนิยม ทำให้ผู้หญิงมีอิสระในการประกอบอาชีพมากขึ้น ผู้หญิงสามารถหารายได้อย่างเสรีตามกำลังของตนเอง ส่งผลให้ผู้หญิงมีบทบาทมากขึ้น มีรายได้เพิ่มขึ้น และก็กลายเป็นผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในสังคมและครอบครัวมากขึ้น ดังนั้นจึงทำให้ผู้หญิงให้ความสำคัญกับการทำงานหารายได้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงระบบเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อผู้หญิงในสังคมเมือง นอกจากนี้ก็ยังสะท้อนให้เห็นถึงระบบครอบครัวที่เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม นั่นคือ ผู้หญิงมีบทบาทในการหาเลี้ยงดูครอบครัวและมีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในครอบครัวมากยิ่งขึ้น ต่างจากอดีตที่สังคมผู้ชายเป็นใหญ่ ผู้หญิงจะมีอำนาจค่อนข้างจำกัด ไม่มีอิสระในความคิดและการกระทำเหมือนในปัจจุบัน

ในนวนิยายเรื่อง “สุสานสยาม ของปราปต์” ได้กล่าวถึงในโรงงานมีคนเสนอให้รัฐบาลจัดซื้อหุ่นยนต์และเครื่องจักรเพื่อแทนกำลังการทำงานของคน เพราะว่ามีประสิทธิภาพมากกว่า ดังตัวบทที่ว่า

...จากผู้บริหารโรงงานขยะแต่ละแผนกจะจ้างแรงงานราคาถูกมาทำงานแทน หลายปีก่อนเคยมีคนยกประเด็นว่าทางโรงงานจะจัดซื้อหุ่นยนต์และเครื่องจักรขีดความสามารถสูงมาใช้แทนมนุษย์ แม้ต้นทุนเริ่มต้นจะแพง แต่เมื่อคิดปริมาณงานที่ได้ต่อหน่วยแล้วคุ้มทุนกว่า

(สุสานสยาม, 2563: 112)

จากตัวอย่างแสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมและความคิดของมนุษย์ ที่ผู้ประกอบการทั้งหลายต้องการลดต้นทุนในการผลิต และเพิ่มศักยภาพในการผลิตสินค้าเพื่อการแข่งขันและกำไรที่คุ้มค่าคุ้มทุน การใช้หุ่นยนต์และเครื่องจักรช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและได้ประโยชน์สูงสุด จึงมีความคิดที่จะนำหุ่นยนต์มาใช้งานเพื่อจุดประสงค์ดังกล่าว

นอกจากนี้ยังพบการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในปัจจุบัน ดังตัวอย่างในนวนิยาย เรื่อง “สุสานสยามของ ปราปต์” ได้กล่าวถึงตัวละครที่ซื้อสุราลัยพูดถึงการเรียนการสอนในปัจจุบันผ่านการถ่ายภาพเคลื่อนไหวในการสอน และให้นักเรียนเรียนผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์ในห้องเรียน ดังตัวบทที่ว่า

สุราลัยหมายถึงเด็กนักเรียนในห้องเรียนที่ใช้ถ่ายทำภาพเคลื่อนไหวการสอนเมื่อครู ไม่รู้ก็ทศวรรษแล้วที่การเรียนพิเศษผ่านหน้าจอเช่นนี้มีขึ้น...

...ผู้สอนที่มีชื่อเสียงหลายรายพยายามใช้วิธีให้นักเรียนเรียนผ่านหน้าจอกระดานไฟฟ้าที่ไหนก็ได้...

(สุสานสยาม, 2563: 10)

จากตัวอย่างแสดงให้เห็นถึงระบบการศึกษาสมัยใหม่ ที่ส่งผลให้ผู้สอน ผู้เรียนต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หากยังคงใช้วิธีการเรียนการสอนแบบเก่าก็จะทำให้ล้าหลัง ไม่ทันยุคสมัย ไม่ได้รับความสนใจจากผู้เรียน และไม่อาจแข่งขันกับสถาบันการศึกษาที่มีการพัฒนาที่ดีกว่า จึงมีการปรับเปลี่ยนอุปกรณ์ที่ใช้

ในการสอนโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสอน เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการถ่ายทอดองค์ความรู้ เช่น การใช้ภาพเคลื่อนไหวในการสอนและการให้นักเรียนเรียนผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์ เป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนและการสอนในรูปแบบเดิมที่มักสอนให้ท่องจำในห้องเรียนไปสู่การเรียนรู้แบบใหม่ที่ช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถเรียนและสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสะดวกยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาวิเคราะห์ภาพสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยในนวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์ และนวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564 ผู้วิจัยได้พบภาพสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม 1) การเปลี่ยนแปลงด้านวิถีชีวิตด้านสุขภาพที่บริษัทหรือหน่วยงานให้ความสำคัญกับคนในองค์กรด้วยการสร้างพื้นที่พักผ่อนและสถานที่ออกกำลังกายเพิ่มขึ้นเพื่อสุขภาพที่ดี ด้านการทำงานที่มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น ด้านที่อยู่อาศัยที่เปลี่ยนไปตามบริบททางสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้วัสดุก่อสร้างสมัยใหม่แทนไม้ตามควรแก่ฐานะทางการเงิน และการประกอบอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไปตามระบบเศรษฐกิจและกลไกทางการตลาด มีการนำเทคโนโลยีและเครื่องจักรที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการเพิ่มผลผลิตมากขึ้น 2) การเปลี่ยนแปลงด้านความสัมพันธ์ระหว่างคน การสื่อสารไร้พรมแดนได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้น สมาชิกในครอบครัวและบุคคลทั่วไปในสังคมไทยปัจจุบันใช้เทคโนโลยีการสื่อสารต่าง ๆ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แสดงความรัก ความห่วงใย ติดต่อสื่อสารกันได้ง่าย สะดวกสบายรวดเร็วกว่าในอดีต 3) การเปลี่ยนแปลงด้านระบบสังคมพบว่า มีการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบเศรษฐกิจ อาชีพ และการศึกษาที่มาจากปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลให้คนในสังคมไทยต้องปรับตัวเพื่อการอยู่รอด สอดคล้องกับแนวคิดของ พัทยา สายหู (2544: 206-207) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นการเปลี่ยนแปลงของระบบความสัมพันธ์ของคนที่อยู่ด้วยกัน อันเป็นผลมาจากกระเียบที่กำหนดการกระทำ และความสัมพันธ์ของคน เช่น สิทธิและหน้าที่ ขนบธรรมเนียมประเพณี บทบาทและสถานภาพ มีการเปลี่ยนแปลง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ พวงประยงค์ (2561: 34-35) เรื่อง สังคมชนบทไทยสมัยใหม่กับปัจจัยกำหนดวิถีการดำเนินชีวิตที่พบว่า การเปลี่ยนผ่านของสังคมชนบทไทยที่เข้าสู่สังคมชนบทยุคใหม่ที่รับเอาความทันสมัยของระบบการผลิต การตลาด การค้า การบริโภคเทคโนโลยี การสื่อสาร ส่งผลให้การใช้ชีวิตในสังคมชนบทไทยสมัยใหม่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับสังคมเมืองทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และระบบทุนนิยมสมัยใหม่ที่มีผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตของคนชนบทไทยในยุคปัจจุบัน และผลการวิจัยของพระครูธรรมศุท (สุทธิพจน์ สุทธิวจโน) และคณะ (2566: 137-138) เรื่อง “NEXT NORMAL: แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงวิถีทางสังคมของไทย” ที่พบว่า สังคมในยุคนี้เทคโนโลยียังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลในการดำรงชีวิตชีวิตบางอย่างที่คนยอมรับมากขึ้น เช่น การทำงานจากที่บ้าน และการเรียนผ่านระบบออนไลน์ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้หลายภาคส่วนมองว่าเป็นเรื่องที่ดีช่วยประหยัดทั้งเวลา และทรัพยากร ซึ่งสิ่งนี้จำเป็นและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนวิถีชีวิตของประชาชนในสังคมยุคปัจจุบันและอนาคต คือ เทคโนโลยีเป็นสิ่งช่วยสนับสนุนอำนวยความสะดวกให้มนุษย์

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาภาพสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยในนวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์และนวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564 ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบว่า การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยทั้งในด้านวิถีชีวิตที่สะท้อนผ่านสุขภาพ การทำงาน ที่อยู่อาศัย และการประกอบอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวและคนทั่วไป และด้านระบบของสังคมที่สะท้อนผ่านระบบเศรษฐกิจ อาชีพ

และการศึกษามีปัจจัยสำคัญมาจากการเปลี่ยนแปลงของระบบสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทุกด้านที่กล่าวมา เนื่องจากคนในสังคมต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินชีวิตทุกด้านเพื่อความอยู่รอด ในขณะเดียวกันก็สะท้อนให้เห็นว่า สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันมีการแข่งขันกันในด้านต่าง ๆ สูงด้วย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาภาพสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยในนวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564 สามารถนำผลการศึกษาวินิจฉัยเผยแพร่ให้กับผู้อ่านเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยในด้านต่าง ๆ มากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยผ่านเนื้อหาในนวนิยายที่เข้ารอบสุดท้ายรางวัลซีไรต์ พ.ศ. 2561 และ 2564 มีอิทธิพลต่อความคิด พฤติกรรมและการกระทำของผู้อ่าน ดังนั้นสามารถนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ให้กับผู้อื่น เพื่อให้เป็นความรู้ทางด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทย และอาจเป็นแนวทางการศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยภาพสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในวรรณกรรมรางวัลซีไรต์ที่เข้ารอบสุดท้าย เช่น เรื่องสั้น หรือกวีนิพนธ์

2.2 ควรศึกษาวิจัยภาวะสมัยใหม่ในวรรณกรรม ประเภท นวนิยาย เรื่องสั้น และกวีนิพนธ์ที่มีเนื้อหากล่าวถึงภาวะสมัยใหม่ในรางวัลซีไรต์

เอกสารอ้างอิง (References)

- กนกนรา พวงประยงค์. (2561). สังคมชนบทไทยสมัยใหม่กับปัจจัยกำหนดวิถีการดำเนินชีวิต. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. 44(2): 34-64.
- กิตติศักดิ์ คเชนทร์. (2559). *บ้านในโคลน*. นครศรีธรรมราช: แมวบ้าน.
- จิตนันท์ เหลืองเพียรสมุท. (2563). *วรรณกรรมที่แท้จริงนะ ต้องใช้คอมพิวเตอร์เขียนเท่านั้นไม่รู้เธอ*. สระบุรี: พะโล้ พับลิชชิง.
- ตรีศิลป์ บุญจรงค์. (2560). *นวนิยายกับสังคมไทย (2475-2500)*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธเนศ เวศร์ภาดา (2561). *ไทยโพสต์*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.thaipost.net/main/detail/15601> สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2567.
- ปราปต์. (2563). *สุสานสยาม*. กรุงเทพฯ: สมมติ.
- พงษ์ศักดิ์ กุลชาติ. (2553). *วิเคราะห์ภาพสะท้อนสังคมไทยในนวนิยายที่ได้รับรางวัลซีไรต์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 ถึง พ.ศ. 2543*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาภาษาไทย. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พรพรม บุญถนอม. (2551). *ลักษณะเด่นและคุณค่าของนวนิยายไทย รางวัลวรรณกรรมสร้างสรรค์ยอดเยี่ยมแห่งอาเซียน พ.ศ.2522-2546*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวรรณคดีไทย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พระครูธรรมศุท (สุทธิพงษ์ สุทธิจิโน) และคณะ. (2566). NEXT NORMAL: แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง
วิถีทางสังคมของไทย. วารสารมติเชษฐาราม วัดจอมมณี. 6(1): 137-158.
- พิทยา สายหู. (2544). กลไกของสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภู กระดาษ. (2563). 24-7/1. กรุงเทพฯ: มติชน.
- มาโนช ดินลานสกุล. (2550). พลวัตทางสังคมและภาพสะท้อนของสตรี ในนวนิยายที่เขารอบสุดท้าย
รางวัลซีไรต์ พ.ศ.2522-2546. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
ภาควิชาภาษาไทยและภาษาตะวันออก. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รื่นฤทัย สัจจพันธุ์. (2558). วรรณกรรมปัจจุบัน. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- วิมลดา ยิ้มยิ้ม. (2558). ภาพครอบครัวในนวนิยายรางวัลซีไรต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตร
อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิทย์ ศิวะศรียานนท์. (2544). วรรณคดีและวรรณคดีวิจารณ์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ธรรมชาติ.
- สนธิ สมัครการ. (2542). การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมกับการพัฒนาการของสังคม. โครงการส่งเสริม
เอกสารวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สายทิพย์ นุกูลกิจ. (2543). วรรณกรรมไทยปัจจุบัน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนุสรณ์ มาราสา. (2565). ภูเขาน้ำตา. พิมพ์ครั้งที่ 3. สตูล: บลูเบิร์ด.



ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กับการบริหารในโรงเรียน
พระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5
จังหวัดเชียงใหม่

The Relationship between Participation of School Committees In the
Administration at the Phrapariyattham School under the Jurisdiction of the
Phrapariyattidhamma Educational Service Area Office of General Education
Department, Area 5, Chiang Mai Province

พระครูกันตชัยสิทธิ์ (ศิริชัย แสงคำ)¹ เชตศักดิ์ ศุภโสภณ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³

Phrakru Kanthachaisit (Sirichai Saengkham), Cherdsak Supasopon, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม 2) ระดับการบริหารงาน การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม และ 3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กับการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 159 รูป/คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประเมิณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษา และ การบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 และ 0.93 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการบริหารงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงาน การบริหารวิชาการ การ บริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กับการบริหารงาน ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัด เชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ (Keywords) : ความสัมพันธ์; การมีส่วนร่วม; คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Received: 2024-02-16 Revised: 2024-03-13 Accepted: 2024-03-14

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School , Chiangrai College. E-mail schai0086@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: CherdsakSu @gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail: Dr.W.siriirth@gmail.com

Abstract

This research article was to study: 1) the level of participation of the Basic Education Commission in the administration at Phrapariyattidhamma School; 2) the level of administration academic administration, budget management, human resource management, general management at Phrapariyattidhamma School; and 3) the relationship between the participation of the Basic Education Commission in the administration of Phra Pariyattham School under the Jurisdiction of the Phrapariyattidhamma Educational Service Area Office of General Education Department, Area 5, Chiang Mai Province. It was quantitative research with a sample from the basic educational institution committee at the Phrapariyattitham School, a total of 159 figures/person, obtained by the stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a 5-level evaluation scale consisting of the participation of the Basic Education Commission in the administration roles and responsibilities for four areas; namely academic administration, budget, personnel, and general administration. The confidence values were equal to 0.95 and 0.93, respectively. Statistical tools used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research results showed: 1) the overall participation of the Basic Education Commission was at a high level; 2) the administration academic, budget, human resource, general administration, overall it was at a high level; and 3) the relationship between the participation of the Basic Education Commission in the administration the budget management human resource management general management at the Phrapariyattidhamma School under the Jurisdiction of the Phrapariyattidhamma Educational Service Area Office of General Education Department, Area 5, Chiang Mai Province. Overall, there was a high level of relationship between them with the statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Relationship; Participation; Basic Education Commission

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การจัดการศึกษาที่รัฐดำเนินการแต่เพียงฝ่ายเดียวนั้น ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และชุมชนได้ เพราะระบบการศึกษาที่รัฐจัดขึ้นเป็นการศึกษาแบบแยกส่วนตามภาระหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน โดยศูนย์รวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลางเพียงแห่งเดียว ทำให้การดำเนินงานล่าช้า ซึ่งปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหาร และการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจโดยการเปิดโอกาสให้บุคคล ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และจัดการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องใช้การบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management: SBM) เป็นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ และการตัดสินใจไปสู่หน่วยงานปฏิบัติให้มากขึ้นให้

สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นโดยมุ่งเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การบริหารจัดการจะอยู่ภายใต้การตัดสินใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของแต่ละสถานศึกษา โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การบริหารตนเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน การพัฒนาทั้งระบบ และยึดหลักการการความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 6) การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติตามแนวปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มุ่งเน้นการดำเนินงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะความร่วมมือในรูปเบญจภาคี อันได้แก่ ชุมชน รัฐบาล นักวิชาการ องค์กรเอกชน และองค์กรธุรกิจ เพื่อให้ความแข็งแกร่งยิ่งขึ้น โดยการคิดและเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งทุกฝ่ายต้องร่วมมือปฏิบัติต่อกันบนรากฐานของความรัก ความเมตตาไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน การบริหารแบบนี้เรียกว่า การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลหรือการบริหารในรูปคณะกรรมการ ซึ่งรูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลหลายคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และวางแผนไปสู่การปฏิบัติก่อให้เกิดผลดีในการบริหารและเป็นไปอย่างรอบคอบ ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งการบริหารการศึกษามีความซับซ้อนกว่าการบริหารงานอื่น และต้องอาศัยรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ จัดโครงสร้างการบริหารให้องค์คณะบุคคลหรือการมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยตัดสินใจ การกำหนดนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ตรงตามคาดหวังของสังคม และต้องอาศัยการระดมความคิด เพื่อให้เกิดทางเลือกอย่างหลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจนั้นละเอียดถี่ถ้วนโอกาสผิดพลาดน้อย เกิดผลดีอย่างยั่งยืนต่อการบริหารงาน อันเป็นหลักการพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก แสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพราะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเสมือนผู้แทนของท้องถิ่นที่จะเป็นกลไกเชื่อมโยง นโยบายของรัฐไปสู่ชุมชนที่ตั้งโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่การเป็นพลเมืองที่ดีเป็นพื้นฐานของการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ระดับอุดมศึกษา และการศึกษาตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2550: 5)

แนวทางการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาเพื่อกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน โดยมุ่งหวังให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ปรากฏชัดเจนตาม มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ที่ระบุว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” ซึ่งเป็นแนวคิดในการบริหารในลักษณะที่ ใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการเรียนโดยตรง เป็นแนวคิดที่มุ่งให้ สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านการเงิน ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้มีการบริหารในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความเชื่อว่าการตัดสินใจที่ดีที่สุดเกิดจากการตัดสินใจของคณะบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด และมีส่วนเกี่ยวข้องกับนักเรียนมากที่สุด (Wohlstetter, 1995: 22-25)

การดำเนินงาน ทั้ง 4 งานนี้ มีเป้าหมายหลักร่วมกัน คือ ให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดประสงค์ ตามจุดหมายของหลักสูตร โดยมีงานวิชาการเป็นงานหลัก ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ในการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน มีงานที่สำคัญงานหนึ่ง คือ งานบริหารทั่วไปในส่วนของการส่งเสริม สนับสนุน และประสานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาจะดำเนินการโดยลำพังมิได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความรู้ความสามารถ สร้างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประสานความร่วมมือร่วมใจให้เกิดประโยชน์ และสัมฤทธิ์ผลแก่หน่วยงาน ดังนั้น การบริหารงานทั่วไปในส่วนของการส่งเสริม และการประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารการศึกษาแนวคิด การดำเนินงานบริหารทั่วไป ในส่วนดังกล่าวเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ทุกสถานที่ตามสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง ตระหนักว่าบทบาทการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการพัฒนาการมีส่วนร่วมระดับหน่วยงาน ดังนั้นแนวคิดพื้นฐานสำคัญ ที่สุดคือการยอมรับในความเป็นคน เคารพในความคิด และพฤติกรรมของคนที่แสดงออกและจงปฏิบัติต่อคนอื่น เหมือนกับการที่ต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อเรา ตราบใดก็ตามที่การพัฒนาการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ระดับบุคคลมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องก็จะก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544: 193)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชนบท การดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษา มาจากชุมชนหลากหลายอาชีพ หลากหลายระดับการศึกษา ย่อมมีส่วนร่วมแตกต่างกัน ในยุคของการปฏิรูปการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้างการศึกษาแตกต่างไปจากเดิมไม่เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ อันได้แก่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กับ การบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ คาดว่าจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารบุคคล 4) การบริหารทั่วไป ร่วมทั้งการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงาน การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ในการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขต 5 จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กับการบริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กับการบริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กับการบริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยขอบเขตเนื้อหา ดังนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาตามหลักการ การมีส่วนร่วมของ โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff ,อ้างถึงใน ชโลม คุ่มวงษ์, 2560:15) ดังนี้ การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา(Implementation) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ (Benefits) และ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ได้ศึกษาหลักการ และแนวคิดการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 28 โรงเรียน 264 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน พระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยกำหนดตามแนวคิดของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, Taro 1967: 886) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนโรงเรียน 28 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง 20 ธันวาคม 2564 ถึง 20 มิถุนายน 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 24 ข้อ และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไปของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 34 ชื่อ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองในช่วงเวลาที่กำหนด โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถามประมาณ 20 วัน

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวม ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ครบตามจำนวน 159 ชุด (ร้อยละ 100)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และวุฒิการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ

4.2 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กับการบริหารงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย(Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กับการบริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ ดังนี้

1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 65.71 มากกว่าเพศหญิง ร้อยละ 25.14 มีอายุระหว่าง 20-40 ปี ร้อยละ 71.43 อายุระหว่าง 41-60 ปี ร้อยละ 19.43 ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสถานศึกษา ร้อยละ 16.00 ตำแหน่งเป็นกรรมการสถานศึกษา ร้อยละ 74.86 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 38.29 ปริญญาโท ร้อยละ 5.14 และประกาศนียบัตรบัณฑิต ร้อยละ 47.43

2. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X}=4.39$) รองลงมา การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X}=4.36$) และการมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา ($\bar{X}=4.27$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ ($\bar{X}=3.40$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.39	0.85	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา	4.27	0.77	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์	3.40	0.91	ปานกลาง
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.36	0.80	มาก
เฉลี่ย	3.86	0.84	มาก

3. ระดับการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การบริหารงบประมาณ ($\bar{X}=4.45$) รองลงมา การบริหารทั่วไป ($\bar{X}=4.41$) และการบริหารบุคคล ($\bar{X}=4.31$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบริหารวิชาการ ($\bar{X}=4.29$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงาน 4 ด้าน ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

การบริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. การบริหารวิชาการ	4.29	0.80	มาก
2. การบริหารงบประมาณ	4.45	0.63	มาก
3. การบริหารบุคคล	4.31	0.79	มาก
4. การบริหารทั่วไป	4.41	0.73	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.34	0.74	มาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กับการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ($r=0.912$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กับ การบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

การบริหารงานโรงเรียน การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	ด้านวิชาการ (Y_1)	ด้านงบประมาณ (Y_2)	ด้านงานบุคคล (Y_3)	ด้านการบริหารทั่วไป (Y_4)	ภาพรวมการบริหาร (Y_{tot})
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	.985**	.999**	.989**	.985**	.989**
ด้านการมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา (X_2)	.969**	.987**	.993**	.959**	.986**
ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ (X_3)	.210**	.074**	.990**	.986**	.683**
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4)	.994**	.0988**	.989**	.986**	.989**
ภาพรวมการมีส่วนร่วม (X_{tot})	.983**	.761**	.990**	.988**	.912**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา และด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สืบเนื่องจากปัจจุบันการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของสังคม รวมทั้งยังเข้าใจบทบาทหน้าที่ของการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษามากขึ้น อีกทั้งกระแสการปฏิรูปการศึกษาทำให้ชุมชนเกิดการตื่นตัว และต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งทางตรง และทางอ้อม เช่นการเข้ามาเป็นวิทยากรท้องถิ่นในสถานศึกษา การบริจาค สื่อการเรียนการสอน การบริจาคเงิน เพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน สืบเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 9 ข้อ 6 การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น สอดคล้องกับ Cohen & Uphoff (1997: 115) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามา มีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร 2) การมีส่วนร่วม เสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้อำนาจ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่

เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชโลม คุ่มวงษ์ (2560: 89) พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัตน์ คำนิษฐ์ (2565: 660) พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวทางหนึ่งในการกระจายอำนาจซึ่งผู้ปกครองและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่งจะต้องมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งประกอบด้วยผู้แทนครูผู้สอน ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนชุมชนและผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาจะมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสนับสนุนความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาที่สังคมยอมรับ มีส่วนร่วมในการประสานกับชุมชนในการจัดทำงบประมาณสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาจากภายนอก มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ปกครองและชุมชนมาดำเนินการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา จึงทำให้สภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. ระดับการบริหารงาน การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับการบริหารงาน การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารบุคคล และการบริหารวิชาการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะ การกำหนดนโยบาย และวางแผนงาน การพัฒนาการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป จึงทำให้การบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญญฤทธิ์ ระพันธ์ (2561: บทคัดย่อ) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ ศรีวิภาสธิต (2563: บทคัดย่อ) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยการมีส่วนร่วมด้านวิชาการ อยู่ในอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก อันดับ 2 คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง อันดับ 3 คือด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับ 4 คือ

ด้านบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญจพล ไพรหลวง (2565: 119) พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโสมสำราญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ทุกด้าน และภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 9 ข้อ 6 การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโสมสำราญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จึงต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การจัดทำหลักสูตร ท้องถิ่น มีการประชุมผู้ปกครองนักเรียนทุกภาคเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชนและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงทำให้การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโสมสำราญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กับการบริหารงานในโรงเรียน พระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กับการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงมาก ($r = 0.912$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ที่ระบุว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” ส่งเสริม และสนับสนุนการกระจายอำนาจไปยังภาคเอกชนประชาชน ประชาคม และภาคส่วนของสังคมได้มีส่วนร่วมและส่งเสริมการศึกษา เพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา เล่าดี (2557: 43) พบว่า บทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยธิดา คล้ายหนองสรวง (2558: บทคัดย่อ) พบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยอนันท์ แก้วเงิน (2563: 108) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับสูงมาก ($r = .955^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชะโลม คุ่มวงศ์ (2560: 98) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีการประกัน

คุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับนับถือ และการยอมรับจากชุมชนและบุคคลที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน เช่น แผนการจัดการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นไปตามที่แผนกำหนด ทั้งนี้คู่ที่มีความสัมพันธ์กัน คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลกับการบริหารงานด้านวิชาการ เนื่องจากรายงานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องมีความรู้ความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดนโยบายด้านวิชาการ ขั้นตอนการดำเนินงาน รวมถึงการติดตามและประเมินผล เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผล

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ จากการวิจัย ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการบริหารงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา และด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์
2. การบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กับการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าความสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กับ การบริหารงานในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 จากการวิจัย การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทำให้ผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญกับการเข้ามามีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา การมอบอำนาจในการดำเนินการ มีกิจกรรมในการเข้าร่วมกันมากขึ้น เช่น กิจกรรมศึกษาดูงาน กิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ ฯ
 - 1.2 จากการวิจัย การบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านวิชาการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรจัดกิจกรรมเพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนางานด้านวิชาการให้มากขึ้น
 - 1.3 จากการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กับการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์กับการบริหารบุคคลากรมีค่าน้อยที่สุด

สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้กรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณา แผนอัตราค่าจ้างข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตลอดจนการจัดกิจกรรมร่วมกับคณะครู

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่คณะกรรมการสถานศึกษา ในการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กานต์ ศรีวิภาสสิต และคณะ. (2563/9 มิถุนายน 2563). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 6(1): 655-666.
- ชะโลม คุ่มวงษ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาใน จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชัยอนันท์ แก้วเงิน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บุญญฤทธิ์ ระพันธ์. (2561). การมีส่วนร่วมและแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญาพล ไพรหลวง. (2565/20 มีนาคม 2565). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโสมสำราญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 7(1): 111-126.
- ไศกิดา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา** ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). **บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง (พ.ศ. 2549-2553) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุรัตน์ คำนิษฐ์. (2565/20 กุมภาพันธ์ 2565). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. **วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. 9(3): 651-664.
- อุษา เลาคี อินทร์ จันทร์เจริญ และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. (2557/25 เมษายน 2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา** 2(1): 43-50.
- Cohen, J. M. and Uphoff, N. T. (1997) **Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design, Implementation and Evaluation**. New York: The Rural Development committee Center for International Studies, Cornell University.
- Wohlstetter. P. (1995). **Getting School-based management right**. Phi DeltaKappan.77(1): 22-25.
- Yamane, Taro. (1967). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rdEd. New York. Harper and Row Publications.



ปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในวิทยาลัยนครราชสีมา

Organizational Factors Related to Knowledge Management of Employees at Nakhon Ratchasima College

ศศิมาพร สร้อยกระโทก¹ ศลิษา เจริญสุข²
Sasimapron Sroykratoke, Silisa Charoensuk

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา (2) ความสำเร็จของการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา (3) ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านองค์การ กับการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในวิทยาลัยนครราชสีมา จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา เป็นการรวบรวมความรู้ที่กระจายอยู่ต่าง ๆ มารวมไว้ที่เดียวกัน เพื่อสร้างบรรยากาศให้คนคิดค้น เรียนรู้ สร้างความรู้ใหม่ๆ ขึ้น และเป็นการจัดระเบียบความรู้ในด้านต่างๆ รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเพื่อนำไปใช้พัฒนางานของตนให้สัมฤทธิ์ผล (2) ความสำเร็จของการจัดการความรู้บุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านองค์การกับการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การศึกษาอบรมและพัฒนา โครงสร้างองค์กร และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ของวิทยาลัยนครราชสีมา

คำสำคัญ (Keywords) : ปัจจัยองค์การ; ความสัมพันธ์; การจัดการความรู้

Abstract

The research purposes were (1) to study the organizational factors related to knowledge management of employees at Nakhonratchasima College; (2) to study the success of knowledge management of employees at Nakhonratchasima College; and (3) to study the relationship between organizational factors and knowledge management of employees at NakhonRatchasima College. This research was a survey research. The population consisted of 148 full-time employees at NakhonRatchasima College. The research instrument was a questionnaire. The statistical tools of the data analysis were the frequency, percentage, mean, and standard deviation.

Received: 2024-01-09 Revised: 2024-03-19 Accepted: 2024-03-20

¹ อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา Lecturer of Faculty Public Administration, Nakhonrathasima College. E-mail: Sasimapron.nmc@gmail.com

² อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนครราชสีมา Lecturer of Faculty Business Administration, Nakhonrathasima College. E-mail: Salisa@nmc.ac.th

The research findings were: (1) the knowledge management of employees at Nakhonratchasima College was the collection of knowledge scattered in various places and brought together in one place of creating an atmosphere for innovating, learning, creating new knowledge and organizing knowledge in various fields including exchanging knowledge between each other in order to use to develop their own work effectively; (2) the success of personnel knowledge management at Nakhonratchasima College showed the overall was at a high level; and (3) the relationship of organizational factors with knowledge management of employees at Nakhonratchasima College revealed the organizational factors included the leadership, the organizational culture, the education, training and development, the organizational structure aspect, and the technology related to knowledge management in work and had the positive relationship with knowledge management at Nakhonratchasima College.

Keywords: organizational factors; relationship; knowledge management.

บทนำ (Introduction)

ในโลกยุคปัจจุบันการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) งานต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้ความรู้มาสร้างผลผลิตให้เกิดมูลค่าเพิ่มมากขึ้น การจัดการความรู้เป็นคำกว้าง ๆ แต่มีความหมายครอบคลุมเทคนิค กลไกต่าง ๆ มากมาย ที่จะสนับสนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กลไกดังกล่าว ได้แก่ การรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ที่ต่าง ๆ มารวมไว้ที่เดียวกัน เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินงานที่เต็มไปด้วยความซับซ้อน การแข่งขันที่สูง องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนล้วนต้องเผชิญกับปัญหาจึงต้องคำนึงถึงการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ตลอดจน การใช้แนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาองค์กรเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง ในขณะเดียวกันก็เรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) ของผู้อื่น เพื่อการเจริญเติบโตและการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพตลอดทั่วทั้งองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Ulich อ้างถึงใน ขวลิขิต ศุภศักดิ์ธำรง (2550: 4) ที่ว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้น เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการสร้าง ถ่ายทอด และ แลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น โดยความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงานใดๆ ต้องถูกถ่ายทอดไปยังหน่วยอื่นๆ เพื่อการเรียนรู้ และองค์กรใดก็ตามที่มีความเชื่อมั่นในการเรียนรู้และความรู้ที่มีอยู่ในตัวของบุคคลในองค์กรนั้น สามารถที่จะพาคู่แข่งเข้าไปศึกษาดูงานในองค์กรได้โดยแทบไม่ต้องปิดบังอะไร เพราะสุดท้ายแล้ว คู่แข่งก็สามารถนำอะไรกลับไปได้เลย และหากคู่แข่งเห็นสิ่งที่มีความหมายและพยายามที่จะเรียนรู้ องค์กรก็จะก้าวข้ามไปยังนวัตกรรมถัดไป โดยที่คู่แข่งจะไม่มีทางตามทัน

ความรู้แบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และ ความรู้แฝงเร้น หรือความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) ความรู้ชัดแจ้ง คือ ความรู้ที่เขียนอธิบายออกมาเป็นตัวอักษร เช่น คู่มือปฏิบัติงาน หนังสือ ตำรา เว็บไซต์ Blog ส่วนความรู้แฝงเร้นคือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ไม่ได้ถอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือบางครั้งก็ไม่สามารถถอดเป็นลายลักษณ์อักษรได้ (Nonaka 1994) (อ้างในทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ 2549: 35) ความรู้สำคัญส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็นความรู้แฝงเร้น อยู่ในคนทำงาน และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง จึงต้องอาศัยกลไกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้

ระหว่างกัน ความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ไม่สามารถอธิบายโดยใช้คำพูดได้ มีรากฐานมาจากการกระทำและประสบการณ์ มีลักษณะเป็นความเชื่อ ทักษะและเป็นอัตวิสัย (Subjective) ต้องการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ มีลักษณะเป็นเรื่องส่วนบุคคล มีบริบทเฉพาะ (Context-specific) ทำให้เป็นทางการและสื่อสารยาก เช่น วิจารณ์ญาณ ความรับทางการค้า วัฒนธรรมองค์กร ทักษะความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ความรู้แจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่รวบรวมได้ง่าย จัดระบบและถ่ายโอนข้อมูลได้สามารถถ่ายทอดโดยวิธีการที่เป็นทางการไม่จำเป็นต้องอาศัยการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อถ่ายทอดความรู้ เช่น นโยบายขององค์กร กระบวนการทำงาน ซอฟต์แวร์ เอกสาร กลยุทธ์ เป้าหมายและความสามารถขององค์กร ความสัมพันธ์ของความรู้ทั้งสองประเภทเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน เนื่องจากความรู้แบบฝังลึกเป็นส่วนประกอบของความรู้ทั้งหมดและสามารถแปลงให้เป็นความรู้แบบชัดแจ้งโดยการสื่อสารด้วยคำพูด

สถาบันการศึกษาถือได้ว่าเป็นแหล่งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดีที่สุด โดยเรียนรู้ผ่านผู้ที่มีความรู้โดยตรง ซึ่งไม่ใช่จากเอกสาร หรือแผนงาน แต่เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน (Sallis and Jones 2002 :23) โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งสังคมคาดหวังว่าจะเป็นศูนย์รวมแห่งความรู้ เป็นองค์กรที่เป็นแหล่งรวมของผู้ที่มีความรู้ระดับสูงหลากหลาย ที่สร้างความรู้เชิงวิชาการจากชีวิตจริงหรือการปฏิบัติจริง เป็นผู้นำพลังแห่งความคิด เป็นองค์กรฉลาดและสร้างสรรค์ซึ่งตอบสนองความหวังและความต้องการของสังคม ด้วยการให้บริการความรู้ ที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงแก่สังคม และใช้ความรู้ที่ชำนาญชี้นำสังคมในทิศทางที่ถูกต้องอย่างชาญฉลาด แต่อย่างไรก็ตามวิทยาลัยก็ยังไม่เป็นแหล่งรวมของความรู้และความฉลาดอย่างแท้จริง ทั้งนี้เนื่องจากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันเกิดขึ้นน้อย และยังไม่มีการสะสมความรู้ความฉลาดอย่างแท้จริง (Stewart อ้างถึงใน ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี 2551: 3) เนื่องจากไม่สามารถใช้ศักยภาพของคนในวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดเชิงสร้างสรรค์แก่สังคมได้ทั้ง ๆ ที่วิทยาลัยมีคนเฉลียวฉลาดอยู่เป็นจำนวนมาก ต้นเหตุอยู่ที่พฤติกรรมการทำงาน ที่เน้นการกระทำเฉพาะตัว เฉพาะหน่วยงาน ขาดการใช้พลังร่วม และทำงานภายใต้ความสัมพันธ์เส้นตรง (linear relationship) ทำให้ไม่เกิดการแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน (วิจารณ์ พานิช 2546: 3-7)

วิทยาลัยนครราชสีมา เป็นหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีวิสัยทัศน์ คือ เรียนรู้ สร้างสรรค์ พัฒนา นำคุณค่าบัณฑิตสู่สังคม ดังนั้น วิทยาลัยนครราชสีมา จึงได้นำเครื่องมือ “การจัดการความรู้” หรือ Knowledge Management (KM) มาใช้เพื่อพัฒนาองค์กร พัฒนาศักยภาพของคน พัฒนาประสิทธิภาพงาน และพัฒนาคุณภาพองค์กร โดยมุ่งหวังให้บุคลากรในวิทยาลัย ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย มีความใฝ่รู้ คิดวิเคราะห์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ รู้จักการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งต้องเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม นอกจากนี้ วิทยาลัยยังมีเครือข่ายความร่วมมือในโครงการต่างๆระหว่างสถานศึกษา และชุมชนท้องถิ่น รวมทั้งองค์กรในต่างประเทศ โดยมีการจัดกิจกรรมเข้าสู่ชุมชน และกิจกรรมในโครงการแลกเปลี่ยนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน เพื่อนำไปสู่สังคมฐานความรู้ อีกทั้งมีนโยบายที่จะพัฒนาวิทยาลัย และวางแผนการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยได้รับคำแนะนำจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อสนับสนุนต่อการจัดการความรู้ในวิทยาลัยนครราชสีมา ในสามารถก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (กองวิเทศสัมพันธ์และประกันคุณภาพ, 2552)

ดังนั้น การที่วิทยาลัยนครราชสีมาจะบริหารการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กรให้เกิดเป็นวัฒนธรรมของความรู้ มีความเต็มใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นับเป็นตัวแปรสำคัญตัวหนึ่งที่จะทำให้องค์กรที่ฐานความรู้ที่มีคุณค่า และสามารถต่อยอดความรู้ให้เกิดขึ้นมากขึ้นจนเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังคำกล่าวของ สุวรรณ วิริยะประยูร (ม.ป.ป.: 2) ที่ว่าความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในการจัดการความรู้ ที่องค์กรเผชิญอยู่ คือ ทำอย่างไร จึงจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรให้มีพฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ต่อกันให้มากขึ้น ดังนั้น การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมจัดการความรู้จึงเป็นเรื่องเร่งด่วนและจำเป็น ที่วิทยาลัยนครราชสีมา ควรบริหารจัดการให้ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรม แต่ทั้งนี้ ต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงาน ภาวะผู้นำโครงสร้างพื้นฐาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (บุญดี บุญญา กิจ และคณะ 2547: 46) โดยเฉพาะการสนับสนุนอย่างเต็มที่ของผู้บริหาร ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่ง เพราะหากขาดการสนับสนุน และผลักดันอย่างเต็มที่ การบริหารการจัดการความรู้คงประสบผลสำเร็จได้ยาก

ผู้วิจัยเห็นว่า การจัดการความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรพัฒนาและเป็นผู้ดำเนินการเป็นสถานศึกษาชั้นนำ จึงมีความสนใจศึกษาการจัดการความรู้ในวิทยาลัยนครราชสีมา มีปัจจัยส่งเสริม เพื่อสนับสนุนเป้าหมายและยกระดับในวิทยาลัยนครราชสีมาให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงสนใจทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา ซึ่งจะเป็ข้อมูลพื้นฐานที่มีประโยชน์ เป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยให้เอื้อต่อการจัดการความรู้ขององค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นข้อมูลสำหรับวิทยาลัยนครราชสีมา ในการปรับ วางแผน กำหนดเป็นนโยบาย เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำองค์กรบรรลุสู่เป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ และพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการเรียนรู้

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จของการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านองค์การ กับการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยการสอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผ่านการสืบค้นข้อมูลจากงานวิจัย บทความวิชาการ เอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นในการศึกษา โดยมีระยะเวลาในการศึกษาในช่วง กรกฎาคม 2566 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2566

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา ได้แก่ปัจจัยด้านองค์กรที่จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่มีประโยชน์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยนั้นให้อัตโนมัติต่อการจัดการความรู้ขององค์การในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.2 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรในการวิจัยประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรวิทยาลัยนครราชสีมา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การศึกษา อบรมและพัฒนา โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี

ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา

1.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาของ วิทยาลัยนครราชสีมา จำนวน 148 คน

1.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ วิทยาลัยนครราชสีมา

1.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงเวลาในการศึกษารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สรุปผลการวิจัยอยู่ในระหว่างเดือน มิถุนายน 2566 ถึง เดือนธันวาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ชนิดให้เลือกตอบ (Checklists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 6 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การศึกษา อบรมและพัฒนา โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี โดยลักษณะของคำถามแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด ให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่า (Rating Scale) ที่มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ในเขตพื้นที่ วิทยาลัยนครราชสีมา ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย พร้อมทั้งเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองกลับคืนครบทุกฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา มีผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 61.49 และชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38.51 ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 รองลงมาอายุ 51-60 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.68 อายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.92 อายุ 30-40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.86 และอายุ 20-30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50.68 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.73 และระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.59 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 35.81 รองลงามีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.43 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.46 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงาน สายการสอน จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 66.22 และรองลงมาอยู่สายสนับสนุน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.78 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000-20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 51.35 รองลงมา มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 41.22 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.43

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, $S.D. = 0.73$) และเมื่อพิจารณารายด้านของ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้ ด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.83$, $S.D. = 0.31$) รองลงมา ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.76$, $S.D. = 0.63$) ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.66$, $S.D. = 0.49$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.62$, $S.D. = 0.88$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.56$, $S.D. = 0.49$) และ ด้านอบรมและพัฒนา ($\bar{X} = 3.48$, $S.D. = 0.83$) ตามลำดับ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา พบว่าในการรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $S.D. = 0.50$) และพิจารณาตามรายข้อของความสำเร็จของการจัดการความรู้ของบุคลากร เรียงลำดับดังนี้ สรรพและวิเคราะห์ของความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสร้างความรู้ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงานตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.77$, $S.D. = 0.38$) รองลงมาการนำความรู้มาถ่ายทอดเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน จนเกิดเป็นทักษะ ความชำนาญของตนเองส่งผลให้ งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.65$, $S.D. = 0.73$) การวัดประเมินผล เป็นการวัดความคืบหน้าการดำเนินงานเป็นไปตามที่คาดไว้หรือไม่ ส่งผลกระทบต่อวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยนครราชสีมา ($\bar{X} = 3.52$, $S.D. = 0.49$) และหน่วยงานกำหนดสิ่งสำคัญที่หน่วยงานต้องทำให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน แล้ว จัดลำดับความสำคัญ ($\bar{X} = 3.50$, $S.D. = 0.46$) ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านองค์การ กับการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การศึกษา อบรมและพัฒนา โครงสร้างองค์กร และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ ด้านหน่วยงานกำหนดสิ่งสำคัญที่ หน่วยงานต้องทำให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน แล้วจัดลำดับความสำคัญ ด้านการสำรวจและวิเคราะห์

ความชำนาญของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อสร้างความรู้ โดยมุ่งเน้นความรู้ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงานตามวิสัยทัศน์ ด้านการนำความรู้มาถ่ายทอดเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน จนเกิดเป็นทักษะ ความชำนาญของตนเองส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และด้านการวัดประเมินผล เป็นการวัดความคืบหน้าการดำเนินงานเป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ ส่งผลกระทบต่อวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยนครราชสีมาอย่างไรบ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรวิทยาลัยนครราชสีมา มีระดับความคิดเห็นต่อองค์การของการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การศึกษาอบรมและพัฒนา โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี ผู้วิจัยนำมาประมวลกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาอภิปรายผลได้ตามลำดับ ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในวิทยาลัยนครราชสีมา

ด้านภาวะผู้นำ พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นขององค์การของการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ผู้บริหารมีความรู้ความชำนาญต่อการกิจกรรม ส่งเสริม เพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ ผู้บริหารได้มีการให้คำแนะนำและการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำให้มากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกนารถ ผดุงชัย (2551) ซึ่งพบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีปัจจัยเอื้อต่อการจัดการความรู้ ด้านการมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ขวสิต ศุภศักดิ์ อารัง (2550) พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความรับรู้ความสำเร็จของการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก

ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า วิทยาลัยมีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศต่างๆ ให้อำนวยความสะดวกต่อการจัดการความรู้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแบ่งปันและเปลี่ยนความรู้สึกันและกัน สอดคล้องกับ ภัฏญณัฐ บุญพวง (2551: 63) พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเอื้ออาทร การมอบอำนาจ การมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมุ่งประสงค์ขององค์กร ความหลากหลายของบุคคล ความใจกว้าง และด้านการตัดสินใจ 2) วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมส่งผลต่อการจัดการความรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา กชนิกา พลจันทิก (2556: 67) พบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) การจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก 3) วัฒนธรรมองค์กรเป็นการจัดการความรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก ซึ่งวิทยาลัยได้มีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นให้แก่บุคลากร รวมถึงการส่งเสริมด้านการจัดการความรู้ในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ สมจิตร สุวรักษ์ (2554 : 59) พบว่า 1) การจัดการความรู้ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และ 3) การจัดการความรู้ด้านการบงชี้ความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ และด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม และสอดคล้องกับวิจิตร อาวะกุล (2542 : 34) (อ้างใน ณัฐ วัฒนพานิช (2550: 50) พบว่า การเรียนรู้ในองค์กรจะเริ่มต้นที่ระดับบุคคลก่อนและเมื่อบุคลากรแต่ละคนมีการพัฒนาขึ้น และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ผู้มีทักษะความเชี่ยวชาญสูงก็ช่วยพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญคนละด้านหรือบุคลากรใหม่ และสร้างโอกาสในการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการร่วมมือกันพัฒนาบุคลากรขึ้นเป็นกลุ่มต่างๆ และมีความร่วมมือซึ่งกันและกัน จากนั้นก็จะนำไปสู่การพัฒนาในระดับองค์กร และสอดคล้องกับ อทิต พลจันทร์ (2556: 43) พบว่า ระดับการจัดการความรู้ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพด้านการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก และ การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการศึกษา พบว่า การจัดการความรู้ทำนายมีประสิทธิภาพด้านการศึกษาจากความสามารถในการผลิตผู้เรียน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาและความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านอบรมและพัฒนา บุคลากรในวิทยาลัยนครราชสีมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมและสัมมนาช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2549: 50) ที่ว่าองค์กรจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวทางและหลักการของการจัดการความรู้แก่บุคลากรเพื่อที่จะสร้างความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการ และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร และสอดคล้องกับพรพิมล หรรษาภิรมย์โชค (2554: 49) พบว่า การจัดการความรู้ที่มีความเหมาะสมในระดับมาก คือ การสร้างความรู้ และแสวงหาความรู้ ส่วนขั้นตอนที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดเก็บความรู้เป็นระบบ และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ด้านโครงสร้างองค์กร ควรกำหนดโครงสร้างการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานด้านการจัดการความรู้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของการจัดการความรู้ ด้านโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในระดับมาก และส่งผลให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการจัดการความรู้ในระดับมากด้วย เนื่องจากผลการศึกษา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อองค์กรการจัดการความรู้ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี (2550: 80-84) กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและจะมีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ ดังนี้ ผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ ระดับของการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ แผนงาน โครงสร้าง และบทบาทของบุคลากรในการจัดการความรู้ โครงสร้างขององค์กรจัดการความรู้ การประเมินกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และกระบวนการกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ และสอดคล้องกับ Davenport and Prusak (1998: 131) (อ้างในณภัทร วรเจริญศรี (2553:27) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จของโครงการจัดการความรู้ไว้ คือโครงสร้างพื้นฐานทางเทคนิคและโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร

ด้านเทคโนโลยี บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ซึ่งอธิบายได้ว่าวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ สอดคล้องกับ ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี (2551: 17-35) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลกับระดับการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสุพรเจต จินดาวัฒนา (2545) พนักงานไม่มีระบบฐานความรู้ เนื่องจากความไม่คุ้นเคยกับรูปแบบการทำงานและความไม่สมบูรณ์ของเทคโนโลยี และได้ข้อสรุปว่าเทคโนโลยีเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยให้สามารถพัฒนาระบบบริหารความรู้ ในส่วนของการจัดเก็บและ

การกระจายความรู้ไปสู่ผู้ที่ต้องการเท่านั้น แต่ในการสร้างความรู้และการใช้ประโยชน์จากความรู้ ยังต้องอาศัยองค์ประกอบอื่น เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหาร การปรับวัฒนธรรมองค์กร การกำหนดกลยุทธ์และกระบวนการในการบริหารความรู้ และการได้รับความร่วมมือจากบุคลากร

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา พบว่าในการรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) และพิจารณาตามรายชื่อของความสำเร็จของการจัดการความรู้ของบุคลากร เรียงลำดับดังนี้ สํารวจและวิเคราะห์ของความชำนาญของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อสร้างความรู้ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงานตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาการนำความรู้มาถ่ายทอดเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน จนเกิดเป็นทักษะ ความชำนาญของตนเองส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.65$) การวัดประเมินผล เป็นการวัดความคืบหน้าการดำเนินงานเป็นไปตามที่คาดไว้หรือไม่ ส่งผลกระทบต่อวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยนครราชสีมา ($\bar{X} = 3.52$) และหน่วยงานกำหนดสิ่งสำคัญที่หน่วยงานต้องทำให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน แล้วจัดลำดับความสำคัญ ($\bar{X} = 3.50$) สอดคล้องกับ Senge (2006:126) (อ้างในณัฐ วัฒนพานิช (2550: 126) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) เป็นวิธีการที่ทำให้แต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์ โดยส่งเสริมให้บุคลากรมองไปยังอนาคต และสร้างสถานการณ์จำลองแบบต่างๆและคิดว่าผลของสถานการณ์ที่ดี/แบบกลาง ๆ น่าจะเกิดขึ้นอย่างไร และมีทางเลือกอย่างไร โดยแฝงเข้าไปในงานหรือในกลุ่มการทำงานเพื่อให้ตัดสินใจร่วมกัน โดยมอบหมายให้แต่ละคนคิดมาล่วงหน้าแล้วนำมาคุยร่วมกัน ซึ่งการมอบหมายให้และบุคคลรับผิดชอบการตัดสินใจในแต่ละเรื่องด้วยตนเองจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552: 84-87) ที่ว่าการบ่งชี้ความรู้เป็นการค้นหาว่า มีความรู้อะไรบ้างในองค์กรที่มีผู้เกี่ยวข้องหรือลูกค้า ต้องการทราบ แล้วพิจารณาว่าความรู้นั้นเป็นรูปแบบใด อยู่ที่ใครหรือความรู้อะไรบ้างที่องค์การจำเป็นต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้องค์การวางแผนขอขอบเขตของการจัดการความรู้ และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับ บุญดี บุญญากิจ (2550: 23) ที่ว่า การตรวจประเมินความรู้เกี่ยวข้องกับทุกคนในองค์กรเพราะทุกคนเป็นเจ้าของความรู้ ซึ่งมีคุณค่าต่อองค์กร ไม่ว่าปัจจุบันหรืออนาคต ในทางปฏิบัติ การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจประเมินคงทำได้ยาก จึงอาจใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของบุคลากร

3. ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านองค์การ กับการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การศึกษาอบรมและพัฒนา โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี บุคลากรที่ใช้ความรู้ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากร ในวิทยาลัยนครราชสีมา ในด้านต่างๆ ซึ่งหน่วยงานกำหนดสิ่งสำคัญที่หน่วยงานต้องทำให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน แล้วจัดลำดับความสำคัญ ด้านสำรวจและวิเคราะห์ของความชำนาญของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อสร้างความรู้ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงานตามวิสัยทัศน์ ด้านการนำความรู้มาถ่ายทอดเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นทักษะ ความชำนาญของตนเองส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และด้านการวัดประเมินผล เป็นการวัดความคืบหน้าการดำเนินงานเป็นไปตามที่คาดไว้หรือไม่ ส่งผลกระทบต่อวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ Davenport and Prusak (1998: 131) (อ้างในณภัทร วรเจริญศรี (2553: 80) ได้กล่าวถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จของโครงการจัดการความรู้ คือ วัฒนธรรมองค์กรเอื้อต่อความรู้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของณภัทร วรเจริญศรี (2553: 191) พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรซึ่งประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การศึกษาอบรมและพัฒนา โครงสร้าง

องค์กร เทคโนโลยี การประเมินผล การให้รางวัล กระบวนการจัดการความรู้ วิสัยทัศน์ การสื่อสารความรู้ บุคลากรที่ใช้ความรู้ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากรในบริษัท ท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเป็นแนวทางในการจัดการความรู้ของบุคลากรใน วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้อย่างชัดเจน และเป็นแนวทางในการสำรวจองค์ความรู้ที่มีอยู่ ว่ามีอะไรบ้าง รูปแบบใด อยู่ที่ไหน เพื่อให้รู้ว่าความรู้ใดมีความสำคัญและจัดลำดับองค์ความรู้เหล่านั้นให้เหมาะสม และจะทำให้เกิดการและเปลี่ยนแปลงปันความรู้จากผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในวิทยาลัย รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับชุมชน และเครือข่ายของวิทยาลัย นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การศึกษา อบรมและพัฒนา โครงสร้างองค์กร และเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและมีความเชื่อมโยงกัน หากวิทยาลัยมีการบริหารจัดการที่มีความเป็นระบบเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การจัดการความรู้ก็จะประสบความสำเร็จ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละระดับมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสมรรถนะของตนเอง เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างกระบวนการคิด วิเคราะห์ วางแผนและดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกร่วมในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของวิทยาลัย

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนครราชสีมา เพราะเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กัน และจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านการเรียนรู้ของหน่วยงานในอนาคต

เอกสารอ้างอิง (References)

- กชนิกา พลจันทิก. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กนกนารถ ผดุงชัย. (2551). การจัดการความรู้ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการโครงการและการประเมินโครงการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- กองวิเทศสัมพันธ์และประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. (2552). **บทความทางด้านการจัดการความรู้**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.rmuts.ac.th/qc/index_files/article สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2566.
- กัญญาณัฐ บุญพวง. (2551). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ขวลิต ศุภศักดิ์ธำรง. (2550). **ความสำเร็จในการนำแนวคิดการจัดการความรู้ไปปฏิบัติในองค์กรและผลของการจัดการความรู้ต่อบุคลากร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณภัทร วรเจริญศรี. (2553). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐ วัฒนพานิช. (2550). **รูปแบบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2549). **องค์การแห่งความรู้ จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: รัตนไตร.
- บุญดี บุญญาภิ. (2550). **ตรวจประเมินความรู้...สู่ปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: จีรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส.
- บุญดี บุญญาภิ. (2547). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: จีรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส.
- ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี. (2550). **การศึกษาระบบการจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยพายัพ**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี. (2551). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับกระบวนการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษามหาวิทยาลัยพายัพ**. วารสารบริหารธุรกิจ. 31(117): 17-35.
- พรพิมล หารษาภิรมย์โชค. (2554). **การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันตก**. คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- วิจารณ์ พานิช. (2546). **สู่การสร้างสรรค์สูงส่งเต็มศักยภาพการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย**. วารสารศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 11(3): 3-7.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2549). **การจัดการความรู้...จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จีรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส.
- สมจิตร สุวรักษ์. (2554). **การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีในเขตภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาเทคโนโลยีบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). **การจัดการความรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

- สุพรเจต จินดาวัฒนา. (2545). ศึกษาการนำระบบบริหารความรู้มาใช้เพื่อประสิทธิภาพในด้านการบริการลูกค้าของธุรกิจโทรคมนาคม. **รายงานวิจัย**. วิทยาลัยนวัตกรรมการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณา วิริยะประยูร (ม.ป.ป). **พฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.mea.or.th/internet/hdd/hdd1.pdf> สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2566.
- อหิต พลจันทิก. (2556). **การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษา ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Sallis, E. & Jones, G. (2002). **Knowledge Management in Education: Enhancing Learning & Education**. London: Kogan Page.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก
Factors Affecting Leadership of Village Headmen in Bang Rakam District,
Phitsanulok Province

พัชริน ปานอ่วม¹ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์² ภาสกร ดอกจันทร์³
Patcharin Panaum, Kampanart Wongwatthanaphong, Passakon Dokchan

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก 3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มประชากรจำนวน 426 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือการวิจัย มาวิเคราะห์ในสถิติเชิงพรรณนา โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 54.4 และ (3) แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรมการปกครอง ควรให้ความสำคัญการฝึกอบรม ผู้ใหญ่บ้าน ให้ทราบถึงข้อกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ และควรประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

คำสำคัญ (Keywords): ปัจจัยที่ส่งผล; ภาวะผู้นำ; กำนันผู้ใหญ่บ้าน

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the leadership levels of the sub-district village headmen in Bang Rakam district, Phitsanulok province, 2) to study the factors affecting their leadership, and 3) to study the recommendations based on the factors affecting the leadership. It was quantitative research. There was a population of 426 people.

Received: 2024-03-06 Revised: 2024-03-19 Accepted: 2024-03-21

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม Master of Public Administration Program Students, Pibulsongkram Rajaabhat University, Thailand, Phitsanulok. E-mail: patcharin.pa@psru.ac.th

² อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Master of Public Administration Program Lecturer, Pibulsongkram Rajaabhat University, Thailand, Phitsanulok. E-mail: patcharin.pa@psru.ac.th

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Master of Public Administration Program Lecturer, Pibulsongkram Rajaabhat University, Thailand, Phitsanulok. E-mail: patcharin.pa@psru.ac.th

The research tool was a questionnaire. The data were analyzed by the descriptive statistics. The statistical instruments were: percentage, mean, frequency, standard deviation (SD) and Multiple Linear Regression Analysis.

The results of research were as follow: 1) the overall level of leadership of the sub-district village headmen in Bang Rakam district, Phitsanulok province was high with the means of 4.17, 2) the factors affecting the leadership of the sub-district village headmen were motivation, public consciousness, and government supports, totally with a prediction of 54.4%, and 3) the guidelines for developing work performance, according to the roles and responsibilities of the sub-district village headmen. The Department of Provincial Administration should give importance of the trainings of the village headmen: regulations of their authority and duties, which should be publicly announced.

Keywords: affecting factors; leadership; village headmen

บทนำ (Introduction)

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อยู่คู่กับสังคมไทยมายาวนาน อีกทั้งมีความใกล้ชิดกับประชาชน และยังเป็นกลไกที่สำคัญของรัฐ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2557 โดยกำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นหัวหน้าราษฎรในตำบล หมู่บ้าน มีอำนาจหน้าที่อำนวยความสะดวกและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎร สร้างความสมานฉันท์และความสามัคคีให้เกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้าน และการประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในการติดต่อหรือรับบริการจากหน่วยงานของรัฐ รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อน ทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในตำบลหมู่บ้าน แจ้งต่อหน่วยงานของรัฐ รวมทั้ง ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานของทางราชการทุกกระทรวง กรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาคเอกชน และหน้าที่อื่นๆ อีกมากมาย ด้วยความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องที่ หากเกิดข้อพิพาท กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สามารถช่วยไกล่เกลี่ยประนีประนอมเพื่อหาข้อยุติให้กับประชาชนในตำบล หมู่บ้าน อีกทั้งในทางกลับกันยังมีหน้าที่เป็นผู้แทนประชาชนในตำบล หมู่บ้านในฐานะกลไกเชื่อมโยงภาครัฐ เอกชน และประชาชน เข้าด้วยกัน เมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยทำให้ภารกิจบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านต้องปรับเปลี่ยนให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2555 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12) ซึ่งได้มีการให้เหตุผลในการประกาศใช้ คือ โดยที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลในพื้นที่ที่มีความใกล้ชิดกับราษฎรในการปฏิบัติงานตามกฎหมาย และแนวนโยบายของรัฐ เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีบทบาท อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 ที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะในการเป็นผู้ประสานงานระหว่างราชการส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรักษา ความสงบเรียบร้อย การป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว นอกจากนี้นายยังทำหน้าที่เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอม และจัดการระงับปัญหาความขัดแย้งในท้องที่ และยังมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐ ตัวแทน ของราษฎรเกี่ยวกับ

เรื่องร้องทุกข์ ความเดือดร้อนของราษฎรเพื่อนำเสนอต่อส่วนราชการ (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2557: 28)

อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก แบ่งการปกครองท้องที่ออกเป็น 142 หมู่บ้าน ประชากร 74,239 คน ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตรกรรม โดยในแต่ละหมู่บ้านมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ปกครองท้องที่มีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย และอำนวยความสะดวกความเป็นอยู่สุขทุกข์ของราษฎรเป็นกลไกขับเคลื่อนนโยบายของรัฐ ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดในพื้นที่ หมู่บ้าน ตำบล เพราะเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด และทำงานในพื้นที่มานานจะรู้ข้อมูลในพื้นที่นั้นๆ ซึ่งบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในฐานะผู้นำชุมชนที่ต้องดูแลความสงบของลูกบ้านในความปกครองของตนตลอดจนการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกการให้คำปรึกษา และการว่ากล่าวตักเตือนลูกบ้านเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อยภายในท้องถิ่น ตลอดจน การระดมความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ร่วมกันของชุมชน อย่างไรก็ตาม กำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นสถาบันที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาโดยตลอด โดยเป็นผู้ช่วยเหลือทางราชการในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข แก่ประชาชนในตำบลหมู่บ้าน และเป็นผู้แทนประชาชนในตำบลหมู่บ้านในการติดต่อกับภาคส่วนต่าง ๆ ถึงแม้สภาพสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัย จนปัจจุบันและต่อไปในอนาคต จะทำให้ภารกิจบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านเพิ่มมากขึ้น กรมการปกครองเป็นกรมกำกับดูแลกำนันผู้ใหญ่บ้าน ก็ได้ช่วยเสริมศักยภาพให้กำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้วยการขยายเวลาการทำงานให้ถึง 60 ปี เพราะประสบการณ์จะช่วยสร้างเสริมความมั่นใจในการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงคณะกรรมการหมู่บ้านให้เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอและผู้ช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะเป็นที่ยอมรับหรือได้รับความศรัทธาจากประชาชนมากน้อยเท่าใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับการทำงานที่ทุ่มเทกำลังใจ กำลังกาย ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นั้นเอง (พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457)

สรุปได้ว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสนับสนุนการบริหารงานราชการส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด รับรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ดังนั้น ประชาชนส่วนใหญ่จึงคาดหวังในตัวของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในสถานะปัจจุบันภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องสำคัญมากในการบริหารงาน การพยายามพัฒนาผู้นำที่ดีนั้น เป็นพื้นฐานของการสร้างผลผลิตหรือบริการ องค์การจะสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์การนั้นเป็นอย่างมาก และอำเภอบางระกำ มีเขตพื้นที่ให้บริการแก่ประชาชนกว้างขวาง แต่ประชาชนบางคนอาจจะได้รับบริการจากภาครัฐไม่เท่าเทียมกับคนอื่น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความช่วยเหลือจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานราชการ ในการวิจัยครั้งนี้สนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก เพื่อจะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงเป็นการปรับปรุงการทำงานและการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขต อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ด้านแรงจูงใจ ด้านบทบาทและหน้าที่ ด้านการมีจิตสาธารณะ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ รวมถึงระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ ด้านการตัดสินใจ และด้านความกระตือรือร้น

1.2 ขอบเขตด้านประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ประชากร คือ กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 426 คน (ที่ทำการปกครองอำเภอบางระกำ, 2566: 8)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาในพื้นที่อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงเวลาในการศึกษา รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์สรุปผลการวิจัย อยู่ในช่วงเดือนตุลาคม 2566 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยเครื่องมือใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสร้างจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำราหนังสือ บทความ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) โดยกำหนดความหมายแต่ละระดับ ได้แก่ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 2) ปัจจัยด้านบทบาท หน้าที่ 3) ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ 4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน 5) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นผู้นำ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านทักษะความรู้ 5) ด้านการตัดสินใจ 6) ด้านความกระตือรือร้น

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended) จำนวน 2 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประชากรจำนวน 426 คน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก) และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำไปบันทึกข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4.3 ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย จำนวน 5 ตัวแปร และนำมาวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง และสร้างสมการทำนายพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก และนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามและระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน 2) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(N=426)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	μ	σ		
1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	4.04	.60	มาก	5
2. ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่	4.16	.69	มาก	2
3. ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ	4.14	.63	มาก	3
4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	4.06	.57	มาก	4
5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ	4.19	.60	มาก	1
โดยรวม	4.12	.62	มาก	-

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ ($\mu = 4.19$) ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ($\mu = 4.16$) ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ ($\mu = 4.14$) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ($\mu = 4.06$) และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ($\mu = 4.04$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(N=426)

ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	μ	σ		
1. ด้านความเป็นผู้นำ	4.19	.75	มาก	2
2. ด้านบุคลิกภาพ	4.15	.77	มาก	6
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.18	.71	มาก	3
4. ด้านความรู้	4.19	.70	มาก	1
5. ด้านการตัดสินใจ	4.16	.82	มาก	4
6. ด้านความกระตือรือร้น	4.15	.74	มาก	5
โดยรวม	4.17	.75	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำและด้านความรู้ ($\mu = 4.19$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\mu = 4.18$) ด้านการตัดสินใจ ($\mu = 4.16$) ด้านบุคลิกภาพ และด้านความกระตือรือร้น ($\mu = 4.15$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก โดยวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก (Y) เท่ากับ 0.698 ($R = .698$) แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร รวมกันมีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก (Y) ในระดับสูง

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก (Y) เท่ากับ .478 ($R^2 = .478$) แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก (Y) ได้ร้อยละ 47.8

3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานจากมากที่สุ่ดไปหาน้อย ดังนี้

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ (μ_5) ($Beta = .350$)

ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ (μ_3) ($Beta = .151$)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (μ_1) ($Beta = .126$)

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 1.54 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = a + b_1\mu_1 + b_2\mu_2 + \dots + b_n\mu_n$

แทนค่าในสูตร $\hat{Y} = 1.54 + 0.126(\mu_1) + 0.151(\mu_3) + 0.350(\mu_5)$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z' = B_1Z_1 + B_2Z_2 + \dots + B_nZ_n$

แทนค่าในสูตร $\hat{Z} = 0.107(\mu_1) + 0.221(\mu_3) + 0.517(\mu_5)$

เมื่อ $\hat{Y}$ และ $\hat{Z}$ = ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

4. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คือ การมีภาวะผู้นำทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจของลูกบ้าน เกิดความเป็นกันเองและสามารถพึ่งพาอาศัยกันเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน รวมไปถึงการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน เมื่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีภาวะผู้นำสูงจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

4.2 แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจ ยอมรับและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านอย่างเต็มที่ และกรมการปกครองควรให้ความสำคัญในการฝึกอบรมผู้ใหญ่บ้าน โดยมุ่งเน้นให้ผู้ใหญ่บ้านต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ทราบถึงข้อกฎหมาย กฎระเบียบและข้อพึงปฏิบัติต่าง ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำและด้านความรู้ รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจ ด้านบุคลิกภาพและด้านความกระตือรือร้น ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก เป็นบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากประชาชนในตำบล หรือหมู่บ้านนั้น โดยการเลือกตั้งเข้ามาดำรงตำแหน่งตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย และในปัจจุบันอายุเฉลี่ยของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีเกณฑ์ลดลง สวนทางกับระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้มีความมั่นใจในตนเอง กล้าคิดกล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่น้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรายุทธ์ หอมจันทร์ (2563: 164-192) พบว่า 1) ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาสันต์ ตั้งตรีวีระกุล (2565: 376-394) พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของงานวิจัยที่สอดคล้องกันข้างต้น นั้น อยู่ในระดับมาก ซึ่งถ้ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีภาวะผู้นำสูงก็จะทำให้การบริหารงานราชการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ รองลงมาคือปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ตามลำดับ และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ (μ_1) ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ (μ_3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ (μ_5) มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลที่อาสาเข้ามาทำงานเพื่อส่วนรวมในการบริการประชาชน มีค่าตอบแทนไม่สูงมากนัก ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ต้องมีความอดทน เสียสละ และจิตอาสาเข้ามาทำงานต้องชอบในงานที่ทำ มีจิตอาสาบริการ ทำงานโดยยึดหลักการปฏิบัติตามกฎหมายและการรับฟังปัญหาของประชาชน มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม รวมถึงภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนงบประมาณ ส่งบุคลากรมาเป็นพี่เลี้ยงในการทำงานได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรวรรณกร โพธิ์บุบผา (2561) พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.50 สอดคล้องกับงานวิจัยของไกรสร ภาคพรต (2565) พบว่า 1) ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการปกครองและรักษาความสงบ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ด้านอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติ ด้านการบริการ และด้านภาวะผู้นำ มีความคิดเห็นในระดับมาก และด้านความยุติธรรม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

2.2 ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มาจากการเลือกของประชาชนในหมู่บ้าน มีค่าตอบแทนไม่สูง แต่ปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายหลายฉบับ ซึ่งบางเรื่องก็เสี่ยงต่อการทำผิดระเบียบโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจึงต้องเป็นคนที่มีความคิดสาธารณะ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน พร้อมปฏิบัติหน้าที่ ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัมรินทร์ พานัด (2563) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X=4.40$)

2.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่ และงานที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมากมายภายใต้กฎหมายหลายฉบับและต้องเกี่ยวข้องและประสานงานกับผู้คนจำนวนมาก การมีภาวะผู้นำสูงจะทำให้ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจรวมทั้งสามารถสร้างความร่วมมือและการสนับสนุน ให้ปฏิบัติงานได้สะดวกยิ่งขึ้นประกอบกับรัฐบาลให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยมอบหมายนโยบายในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการขับเคลื่อนนโยบาย ของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ผ่านผู้บังคับบัญชา คือ นายอำเภอมีหน้าที่ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับพี่น้องประชาชน รวมทั้งช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมการปฏิบัติราชการในมิติต่าง ๆ ร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อให้ภารกิจบรรลุผลโดยยึดถือในผลประโยชน์ของหมู่บ้านเป็นหลักสอดคล้องกับแนวคิดของ Schermerhorn (2000) ได้เสนอสมการในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ดังนี้ สมการ คือ ผลการปฏิบัติงาน = คุณลักษณะส่วนบุคคล X ความพยายาม X การสนับสนุนจากองค์กร มีรายละเอียดของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ตามแนวคิดของ Schermerhorn ดังนี้ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะประชากร ลักษณะด้านความสามารถ และลักษณะด้านจิตวิทยา 2) ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง

3. ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่จะต้องมีความรู้และทักษะที่จะต้องรับฟังความคิดเห็นของชาวบ้าน วางตัวเป็นกลาง มีความยุติธรรม ยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมได้ จึงจะนำไปสู่การทำงานที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้แล้ว ผู้วิจัยมองว่าการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต บังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ มีความรับผิดชอบทั้งส่วนตนและส่วนรวม มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน พร้อมรับการตรวจสอบจากประชาชนและส่วนราชการ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลที่ต้องมีภาวะผู้นำ เพราะเป็นบุคคลที่อาสาเข้ามาทำงานเพื่อส่วนรวมในการบริการประชาชนในหมู่บ้าน ความเป็นผู้นำและความรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับกำนัน

ผู้ใหญ่บ้าน เพราะว่าลักษณะงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ต้องมีความอดทน เสียสละ และจิตอาสาเข้ามาทำงาน ต้องชอบในงานที่ทำ และในปัจจุบันนี้การทำงานต้องใช้เทคโนโลยีในการส่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เป็นอย่างมาก ทำให้อายุเฉลี่ยของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีเกณฑ์ลดลงสวนทางกับระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คือการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามความต้องการของประชาชน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ อำเภอรอสนับสนุนงบประมาณรวมถึงทรัพยากรในการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้านให้เพียงพอ และมีการพิจารณาเงินค่าตอบแทนตำแหน่งและเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับ ผู้ใหญ่บ้านอย่างเหมาะสม

1.2 ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ กรมการปกครองควรสนับสนุนการอบรมเพิ่มศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้ทราบถึงข้อกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อพึงปฏิบัติต่าง ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

1.3 ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมสาธารณะกุศล บริจาค แจก จ่าย ให้ผู้มีจิตศรัทธาบริจาคสิ่งของให้แก่บุคคลด้วยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุที่ไม่มีผู้ดูแลในหมู่บ้านเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเอื้อเฟื้อเกื้อกูลกันในชุมชน

1.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องสร้างการมีส่วนร่วมในหมู่บ้านโดยการคัดเลือกตัวแทนประชาชนในหมู่บ้านเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อร่วมกันพัฒนาหมู่บ้านในด้านต่าง ๆ

1.5 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ ภาครัฐควรจัดสรรงบประมาณและอุปกรณ์ที่จำเป็นให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการจัดทำโครงการและแผนพัฒนาหมู่บ้าน รวมถึงจัดทำโครงการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ในการพัฒนาหมู่บ้าน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการสร้างองค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้มีความเหมาะสมเชิงพื้นที่ โดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างคู่มือในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่

เอกสารอ้างอิง(References)

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2557). *คู่มือปฏิบัติงานสำหรับกำนันผู้ใหญ่บ้าน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อสาธิตาษาตินแดน กรมการปกครอง.
- ไกรสร ภาคาพรต.(2565). *การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- จุฑาสันต์ ตั้งตรีวีระกุล. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา. วารสารมหาจุฬานาครทรรค์. 9(8): 376-394.
- ที่ทำการปกครองอำเภอบางระกำ. (2566). แผนพัฒนาอำเภอ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) อำเภอบางระกำ. พิษณุโลก.
- ปวรวรรณกร โพธิ์บุบผา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457. (2557,17, กรกฎาคม) ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 31/-/หน้า 229.
- สรายุทธ์ หอมจันทร์. (2563). ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนท้องที่ใน จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 7(1): 164-192.
- อัมรินทร์ พานัด. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Schermerhorn, J. R. (2000). **Management** (7th ed). New York: John Wiley & Sons.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน
Factors Affecting Academic Position Submission of the Academic Staff at
Rajamangala University of Technology Lanna, Nan

พงษ์พันธุ์ ธรรมลังกา¹ อลงกรณ์ คูตระกูล²
Pongpan Thammalangka, Alongkorn Khutrakun

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ (2) ปัจจัยเชิงกระบวนการที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และ (3) ปัจจัยเชิงองค์กรที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 13 คน เจ้าหน้าที่งานพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 คน และผู้บริหาร จำนวน 4 คน เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาแบบสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มมีเจตคติเชิงบวกและมีแรงจูงใจมาก โดยเฉพาะกลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก (2) บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มเห็นว่าทั้งกระบวนการประเมินผลเอกสารประกอบการสอนและกระบวนการประเมินผลงานทางวิชาการไม่ยุ่งยากซับซ้อน แต่ใช้เวลานาน และ (3) บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มเห็นว่าปัจจัยเชิงองค์กรของมหาวิทยาลัยมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการมาก ยกเว้นในมิติกลยุทธ์และค่านิยมร่วมขององค์กรที่มีส่วนสนับสนุนปานกลาง ข้อเสนอแนะจากการวิจัยนี้ได้แก่ (1) ควรหาแนวทางสร้างเจตคติเชิงบวกให้กับบุคลากรสายวิชาการ โดยเฉพาะกลุ่มวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท (2) ควรปรับระยะเวลากระบวนการประเมินผลงานทางวิชาการให้มีความเหมาะสม กระชับสั้นลง และ (3) ควรวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุน และสร้างทัศนคติ ความเชื่อของบุคลากรสายวิชาการให้ไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ (Keywords): ปัจจัยที่ส่งผล; การยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ; บุคลากรสายวิชาการ

Abstract

This research aimed to investigate (1) individual factors affecting the duration of academic position submission, (2) procedure-related factors affecting the duration of academic

Received: 2024-03-12 Revised: 2024-03-19 Accepted: 2024-03-27

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Master of Public Administration Program Student, Program in Public Administration Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Mai University. E-mail: pongpan_tha@cmu.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษา คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Assistant Professor Dr., Advisor Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Mai University. E-mail: alongkorn.k@cmu.ac.th

position submission, and (3) organizational factors affecting the duration of academic position submission. A qualitative research paradigm was adopted for this investigation. Key informants included 13 academic staffs, 2 personnel development officers, and 4 executives; the in-depth interview with a semi-structured format. Thematic content analysis was applied for data interpretation. Findings revealed that (1) academic staff from all groups exhibited positive attitudes and high motivation, particularly among those in the science and technology fields with doctoral degrees; (2) all academic staff perceived both the teaching documentation evaluation process and the academic work evaluation process as not excessively intricate but rather time-consuming; and (3) all academic staff perceived university organizational factors to significantly support and facilitate the academic position submission process, except in terms of organizational strategies and shared values, where there was moderate support. Recommendations from this research were: (1) fostering a positive attitude among academic staff, especially those holding master's degrees; (2) adjusting the duration of academic work evaluation processes to be more concise and appropriate; and (3) formulating explicit strategies aimed at fostering support and cultivating a cohesive ideological orientation among academic staff.

Keywords: affecting factors; academic position submission; academic staff

บทนำ (Introduction)

การตระหนักถึงความสำคัญของคนนั้น เป็นสิ่งที่ทุกองค์การให้ความสำคัญ เพราะการขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้า มีความเท่าทันต่อเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ย่อมต้องอาศัยคนหรือทรัพยากรมนุษย์ “คนถือเป็นปัจจัยหรือทรัพยากรในการจัดการที่สำคัญที่สุด องค์การที่มีประสิทธิภาพย่อมต้องการคนที่มีทักษะมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ บรรดาทรัพยากรทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ขององค์การ มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดสำหรับองค์การทุกองค์การ ไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐภาคเอกชน หรือภาคอาสาสมัคร เนื่องจากการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ล้วนแล้วแต่ต้องใช้มนุษย์ทั้งสิ้น” (กฤษชวรรณ โล่ห์วัชรินทร์, 2564: 165) บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา ถือเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และดำเนินพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทางสายวิชาการ กำหนดให้อาจารย์มีลักษณะงานโดยทั่วไปเป็นสายงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษา การอบรม และการวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำปรึกษา แนะนำ แก่นิสิตนักศึกษาการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติภารกิจตามหลักคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561)

การยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ถือว่าเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของบุคลากรสายวิชาการทุกคน ซึ่งตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่แสดงถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีคุณธรรม และมีจรรยาบรรณในการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะ

ตำแหน่ง ความรู้ความสามารถด้านการสอน ผลงานทางวิชาการและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการที่มีปริมาณและคุณภาพที่แสดงถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น (สถาบันคลังสมองของชาติ, ม.ป.ป.)

จากรายงานการประเมินตนเอง (Self-assessment Report : SAR) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน ย้อนหลัง 5 ปี (ปีการศึกษา 2561-2565) พบว่าจำนวนตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละปีการศึกษานั้น มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ไม่เพิ่มขึ้น ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน มีบุคลากรสายวิชาการจำนวนทั้งสิ้น 93 คน แบ่งออกเป็นตำแหน่งอาจารย์จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 62.37 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 35.48 และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.15 (กองบริหารทรัพยากรน่าน, 2566) แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนการดำรงตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยตำแหน่งอาจารย์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ : ศาสตราจารย์ เท่ากับ 30 : 40 : 20 : 10 (อุทุมพร (ทองอุทัย) จามรมาน, 2543: 40) ซึ่งยังต้องมีการพัฒนาและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สัดส่วนการดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น

ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน พบว่ามีบุคลากรสายวิชาการ ที่ยังไม่ได้ยื่นขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ อายุงานสูงสุด 18 ปี และบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีการเตรียมความพร้อมในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ บางส่วนอยู่ระหว่างการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการและรอผลการพิจารณา และบางส่วนยื่นขอแล้วแต่ไม่ผ่านการพิจารณา ซึ่งการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการที่ใช้ระยะเวลานาน ย่อมส่งผลกระทบต่อบุคลากรสายวิชาการในเงื่อนไขการต่อสัญญาจ้าง อีกทั้งยังส่งผลต่อมหาวิทยาลัยในการประเมินคุณภาพการศึกษา

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลาง จะจัดโครงการอบรมให้ความรู้ และส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง แต่บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน ยังมีการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการในจำนวนที่น้อย ซึ่งอาจจะมีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ เช่น ปัจจัยปัจเจกบุคคล ที่เกี่ยวกับเจตคติและแรงจูงใจของบุคลากรสายวิชาการ ปัจจัยเชิงกระบวนการที่เกี่ยวกับความยุ่งยาก ซับซ้อนของกระบวนการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และปัจจัยเชิงองค์กรที่เป็นส่วนสนับสนุนหรืออาจจะเป็นอุปสรรคต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ เป็นต้น

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาว่า ทำไมบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน มีระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยปัจเจกบุคคล ปัจจัยเชิงกระบวนการ และปัจจัยเชิงองค์กร ว่าปัจจัยใดส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน อีกทั้งยังไม่มีหน่วยงานใดที่สังกัดในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ศึกษาประเด็นนี้มาก่อน ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการให้ตรงกลุ่มเป้าหมายและตรงตามความต้องการ ใช้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการให้มีความเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น และนำเสนอให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยปัจจัยบุคคลที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงกระบวนการที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงองค์กรที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากเอกสารประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติและแรงจูงใจ ขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 และการจัดการองค์การตามแนวคิดของ McKinsey ได้แก่ 1) โครงสร้าง 2) กลยุทธ์ 3) ระบบ 4) ทักษะ 5) รูปแบบ 6) บุคลากร และ 7) ค่านิยมร่วมขององค์กร โดยศึกษาเฉพาะบุคลากรสายวิชาการ ประเภทพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ที่กำลังเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เท่านั้น

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มของประชากรที่เป็นตัวแทนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. กลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 13 คน โดยแบ่งบุคลากรสายวิชาการออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 2) กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท 3) กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และ 4) กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คัดเลือกจากผู้ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ จากผู้ที่มีอายุงานสูงสุด และผู้ที่มีอายุงานต่ำสุด 2. กลุ่มเจ้าหน้าที่งานพัฒนางานบุคลากร กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จำนวน 2 คน คัดเลือกจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ และ 3. กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน จำนวน 4 คน คัดเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในพื้นที่น่าน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน 2) รองคณบดีคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ น่าน 3) รองคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร น่าน และ 4) รองคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ น่าน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน จังหวัดน่าน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จังหวัดเชียงใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2566 - มกราคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) กำหนดหัวข้อที่ต้องการข้อมูลไว้อย่างกว้าง ๆ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end questions) ที่มีความเกี่ยวข้องและอยู่ในขอบเขตของประเด็นที่ศึกษาไว้ล่วงหน้า โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ชุด สำหรับ 1) บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน 2) เจ้าหน้าที่งานพัฒนาบุคลากร กองบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา และ 3) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน โดยผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การสร้างแนวคำถามในแบบสัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้เข้าพบเพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อจากนั้นดำเนินการนัดหมาย วันเวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย 2 วิธี ได้แก่ 1) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) คือ การสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาหาข้อสรุป และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) เป็นลักษณะการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ แล้วนำมาสรุปเรียบเรียงความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มที่ได้ตอบคำถาม ให้ข้อมูลต่าง ๆ ตามที่ได้สอบถามในแต่ละประเด็นคำถาม ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร หลังจากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อทำการสรุปตามประเด็นการศึกษาที่ได้กำหนดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในแต่ละข้อ

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

ปัจจัย ปัจเจกบุคคล	กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒិการศึกษาระดับ ปริญญาเอก	กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโท	กลุ่มสายวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาเอก	กลุ่มสายวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโท
1. เจตคติ	ส่วนใหญ่มีเจตคติ เชิงบวก	ส่วนใหญ่มีเจตคติ เชิงบวก	ทั้งหมดมีเจตคติ เชิงบวก	ส่วนใหญ่มีเจตคติ เชิงบวก
2. แรงจูงใจ	ทั้งหมดมีแรงจูงใจมาก	ส่วนใหญ่มี แรงจูงใจมาก	ทั้งหมดมี แรงจูงใจมาก	ส่วนใหญ่มี แรงจูงใจมาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเห็นได้ว่า บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มมีเจตคติเชิงบวกและมีแรงจูงใจมาก โดย 1) กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกส่วนใหญ่มีเจตคติเชิงบวกและทั้งหมดมีแรงจูงใจมาก พบว่าบุคลากรสายวิชาการกลุ่มดังกล่าวมีปัญหาช่วงลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอกและได้ขอขยายระยะเวลาจึงไม่สามารถจัดสรรเวลาได้ อีกทั้งมีปัญหาด้านสุขภาพ ไม่ชอบการบังคับ และมองว่าระเบียบการยื่นขอเอยะ แต่ทั้งหมดมีแรงจูงใจมาก มีความพร้อมในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ประเด็นหลักเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อต่อสัญญาจ้าง และได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 2) กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทส่วนใหญ่มีเจตคติเชิงบวกและส่วนใหญ่มีแรงจูงใจมาก พบว่าบุคลากรสายวิชาการกลุ่มดังกล่าวในภาพรวมมีเจตคติที่ดีเพราะต้องปฏิบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัย อีกทั้งตำแหน่งทางวิชาการยังเป็นตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการศึกษา ปัจจัยส่วนหนึ่งที่ทำให้ยื่นขอขึ้นเนื่องจากมีภาระงานสอนเอยะรับผิดชอบในหลายหน้าที่ เช่น งานกิจกรรมนักศึกษา งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งในอดีตมหาวิทยาลัยยังไม่เข้มงวดเหมือนปัจจุบัน จึงไม่มีเป้าหมายที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการอยากปฏิบัติหน้าที่สอนไปเรื่อย ๆ อีกทั้งยังไม่ชอบการบังคับ และหลักสูตรที่สอนมีการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้ต้องเริ่มต้นการจัดทำเอกสารประกอบการสอนใหม่ และส่วนใหญ่มีแรงจูงใจมาก เพราะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น เป็นภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรเนื่องจากอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง มีความน่าเชื่อถือ และพบว่าส่วนน้อยมองว่าการได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือสิ่งอื่น ๆ ไม่ใช่แรงจูงใจที่ยื่นขอเพราะต้องการปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยกล่าวคือ เป็นเงื่อนไขการต่อสัญญาจ้างเท่านั้น 3) กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมดมีเจตคติเชิงบวกและทั้งหมดมีแรงจูงใจมาก พบว่าบุคลากรสายวิชาการกลุ่มดังกล่าว มีเจตคติต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการว่าเป็นสิ่งที่บุคลากรสายวิชาการต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนด เนื่องจากการมีตำแหน่งทางวิชาการแสดงถึงความรู้ความสามารถในการทำงานวิจัย การขอรับทุนวิจัย และยังสะท้อนถึงคุณภาพของบุคลากรสายวิชาการ นอกจากนั้นยังมีงานวิจัยตีพิมพ์ที่พร้อมนำไปยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ อีกปัจจัยที่ทำให้กระทบต่อการจัดสรรเวลาคือจำนวนอาจารย์ในพื้นที่มีจำกัด ทำให้ต้องรับผิดชอบในหลากหลายหน้าที่ และทั้งหมดมีแรงจูงใจมากเพราะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น มีความน่าเชื่อถือ เช่น ความน่าเชื่อถือต่อบุคคลภายนอก การออกบริการวิชาการ การรับเชิญไปเป็นวิทยากร เป็นต้น อีกทั้งยังมีความมั่นคงในอาชีพ คือได้รับการต่อสัญญาจ้างถึงอายุ 60 ปี และ 4) กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทส่วนใหญ่มีเจตคติเชิงบวกและส่วนใหญ่มีแรงจูงใจมาก พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีเจตคติต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกันคือ มีภาระงานเอยะไม่สามารถจัดสรรเวลาได้ ไม่มีแรงจูงใจที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพราะต้องดูแลแม่ที่ป่วยสุขภาพไม่แข็งแรง มีงานวิจัยแต่ยังไม่มีโอกาสเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ อีกทั้งยังมีงานรับผิดชอบอื่น ๆ และไม่ชอบการบังคับ อยากสอนไปเรื่อย ๆ ซึ่งอายุตัวกับอายุงานที่เหลืออีกไม่กี่

ปี หากหมดสัญญาจ้างอาจจะลาออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัว และไม่มีแรงจูงใจในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพราะค่าตอบแทนน้อยไม่เหมือนข้าราชการ และยังไม่มีความมั่นคงถึงแม้ว่าจะต่อสัญญาจ้างถึงอายุ 60 ปี นอกจากนั้น พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎเกณฑ์เป็นอย่างดี มองว่าระเบียบเอื้อต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ แต่ด้วยภาระงานสอนเยอะทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาในการเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ได้ มีแรงจูงใจมากเพราะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น มีความมั่นคงในอาชีพ มีความน่าเชื่อถือ และยังเป็นใบเบิกทางในการปฏิบัติงานทางวิชาการ

เมื่อเปรียบเทียบเจตคติและแรงจูงใจของบุคลากรสายวิชาการ สรุปได้ว่า กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมดมีเจตคติเชิงบวกและทั้งหมดมีแรงจูงใจมาก แต่กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกส่วนใหญ่มีเจตคติเชิงบวกแต่ทั้งหมดมีแรงจูงใจมากเช่นกัน และกลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และกลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่มีเจตคติเชิงบวกและส่วนใหญ่มีแรงจูงใจมากเหมือนกัน

2. ปัจจัยเชิงกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงกระบวนการ

ปัจจัย เชิงกระบวนการ	กลุ่มสาย สังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาเอก	กลุ่มสาย สังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโท	กลุ่มสาย วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาเอก	กลุ่มสาย วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโท
1. มุมมองต่อ กระบวนการ ประเมินผลเอกสาร ประกอบการสอน	ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ ยุ่งยากซับซ้อน	ทั้งหมดเห็นว่าไม่ ยุ่งยากซับซ้อน	ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ ยุ่งยากซับซ้อน	ทั้งหมดเห็นว่าไม่ ยุ่งยากซับซ้อน
2. มุมมองต่อ กระบวนการ ประเมินผลงาน ทางวิชาการ	ทั้งหมดเห็นว่า ไม่ยุ่งยากซับซ้อน แต่ใช้เวลานาน	ส่วนใหญ่เห็นว่า ไม่ยุ่งยากซับซ้อน แต่ใช้เวลานาน	ส่วนใหญ่เห็นว่า ไม่ยุ่งยากซับซ้อน แต่ใช้เวลานาน	ส่วนใหญ่เห็นว่า ไม่ยุ่งยากซับซ้อน แต่ใช้เวลานาน

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเห็นว่าบุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มเห็นว่ากระบวนการประเมินผลเอกสารประกอบการสอนไม่ยุ่งยากซับซ้อน และทุกกลุ่มเห็นว่ากระบวนการประเมินผลงานทางวิชาการไม่ยุ่งยากซับซ้อนแต่ใช้เวลานาน โดยบุคลากรสายวิชาการมีมุมมองต่อกระบวนการประเมินผลเอกสารประกอบการสอน ดังนี้ 1) กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ยุ่งยากซับซ้อน กระบวนการมีความเหมาะสม แต่อีกด้านมองว่ายังยุ่งยากซับซ้อนอยู่ อยากให้ปรับกระบวนการให้กระชับรวดเร็วขึ้น 2) กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมดเห็นว่าไม่ยุ่งยากซับซ้อน กระบวนการมีความเหมาะสมเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด 3) กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ยุ่งยากซับซ้อน แต่อยากให้ปรับระยะเวลาให้เร็วขึ้น นอกจากนั้น พบว่ากระบวนการมีความเหมาะสม การพิจารณาของคณะเอื้อต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ มีความเข้าใจในบริบทของขั้นตอนและกรอบระยะเวลา ซึ่งระยะเวลาในการพิจารณาจะช้าหรือเร็วไม่ได้ขึ้นอยู่กับ

กระบวนการแต่ขึ้นอยู่กับบุคลากรสายวิชาการมีความพร้อมมากแค่ไหน และ 4) กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมดเห็นว่าย่างยากซับซ้อน มีกรอบระยะเวลาที่เหมาะสม และกระบวนการมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเป็นไปในทิศทางที่ดีเอื้อต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากนี้ บุคลากรสายวิชาการมีมุมมองต่อกระบวนการประเมินผลงานทางวิชาการ ดังนี้ 1) กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกส่วนใหญ่เห็นว่าย่างยากซับซ้อน แต่ใช้ระยะเวลานาน อยากให้ปรับกระบวนการให้กระชับรวดเร็ว และเบ็ดเสร็จในจุดเดียว 2) กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทส่วนใหญ่เห็นว่าย่างยากซับซ้อน แต่ใช้ระยะเวลานาน มองว่ามหาวิทยาลัยตีกรอบให้ยุ่งยากและลึก ทำให้เกณฑ์การประเมินดูยากซึ่งแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่นที่ไม่ยุ่งยาก 3) กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกส่วนใหญ่เห็นว่าย่างยากซับซ้อน แต่ใช้ระยะเวลานานพอสมควร อยากให้ปรับระยะเวลาการพิจารณาให้กระชับและสั้นลง และ 4) กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทส่วนใหญ่เห็นว่าย่างยากซับซ้อนในกระบวนการ แต่ยุ่งยากซับซ้อนในตัวบุคคล กล่าวคือผู้ทรงคุณวุฒิใช้ระยะเวลานานในการประเมินผลงานทางวิชาการ

3. ปัจจัยเชิงองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงองค์กร

ปัจจัย เชิงองค์กร	กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาเอก	กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโท	กลุ่มสายวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาเอก	กลุ่มสาย วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโท
1. โครงสร้าง	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ทั้งหมดเห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ทั้งหมดเห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก
2. กลยุทธ์	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนปานกลาง	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนปานกลาง	ทั้งหมดเห็นว่ามีส่วน สนับสนุนปานกลาง	ส่วนใหญ่เห็นว่ามี ส่วนสนับสนุน ปานกลาง
3. ระบบ	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามี ส่วนสนับสนุนมาก
4. ทักษะ	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามี ส่วนสนับสนุนมาก
5. รูปแบบ	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามี ส่วนสนับสนุนมาก
6. บุคลากร	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามี ส่วนสนับสนุนมาก
7. ค่านิยมร่วม ขององค์กร	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนปานกลาง	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนปานกลาง	ส่วนใหญ่เห็นว่ามี ส่วนสนับสนุน ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเห็นได้ว่าการจัดการองค์กรตามแนวคิดของ McKinsey บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มเห็นว่ามีส่วนส่งเสริมสนับสนุนในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ สามารถรายงาน

ผลการวิจัยตามลำดับดังนี้ 1) โครงสร้าง เมื่อเปรียบเทียบพบว่า ทั้งสองกลุ่มในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมดเห็นว่ามีส่วนสนับสนุนมาก แต่ในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วนสนับสนุนมาก ซึ่งการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการจะยื่นผ่านในระดับคณะพื้นที่และในระดับคณะส่วนกลางตามลำดับ ได้แก่ หัวหน้าสาขา รองคณบดีพื้นที่ หลังจากนั้นส่งต่อไปยังคณะส่วนกลาง และคณะดำเนินการสู่กระบวนการประเมินผลการสอน ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนเป็นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา ในภาพรวมเอื้อต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ 2) กลยุทธ์ เมื่อเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มเห็นว่ามีส่วนสนับสนุนปานกลาง ซึ่งการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา บุคลากรสายวิชาการจะสังกัดคณะส่วนกลาง ดังนั้นกลยุทธ์หรือนโยบายในการบริหารงานจะถูกกำหนดโดยคณะส่วนกลาง คณะในพื้นที่จะสอดคล้องหรือนโยบายมาขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีกลยุทธ์แต่ยังอ่อน ไม่ได้กำกับติดตามอย่างจริงจังและไม่มีการวัดผลที่เป็นรูปธรรม 3) ระบบ บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วนสนับสนุนมาก มีระบบการติดตามในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับส่วนกลางคือกองบริหารงานบุคคล และคณะส่วนกลาง ซึ่งแต่ละคณะได้ใช้ข้อมูลรายงานจากเว็บไซต์กองบริหารงานบุคคลในการกำกับติดตามบุคลากรสายวิชาการในสังกัด และในส่วนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตรมีเว็บไซต์ที่สามารถค้นหาและรายงานผลการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการรายบุคคล อีกทั้งผู้บริหารมีการติดตามอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ 4) ทักษะ บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วนสนับสนุนมาก โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา และคณะส่วนกลางมีการจัดโครงการอบรมพัฒนาทักษะแก่บุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดสรรงบประมาณตนเองให้กับบุคลากรสายวิชาการ แต่การพัฒนาบุคลากรให้สัมฤทธิ์ผลนั้นจะต้องมีการแบ่งกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ มีการคัดกรองเพื่อจัดอบรมให้ตรงตามความต้องการ เช่น กลุ่มที่บรรจุใหม่ กลุ่มที่กำลังยื่นขอ และควรสนับสนุนงบประมาณ เช่น การเขียนผลงานตีพิมพ์ การนำเสนอผลงานทางวิชาการหรือรางวัลในการตีพิมพ์ เป็นต้น 5) รูปแบบ บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วนสนับสนุนมาก โดยผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา นำน มีการส่งเสริมสนับสนุน มีการกระตุ้นบุคลากรสายวิชาการอย่างสม่ำเสมอทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้ความเอาใจใส่ในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ 6) บุคลากร บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วนสนับสนุนมาก โดยการจัดการบุคลากรของผู้บริหารมีความแตกต่างกันบางคณะใช้แผนพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการในการติดตามเป็นระยะ บางคณะวางแผนการจัดวิชาสอนให้แก่บุคลากรสายวิชาการเพื่อให้มีวิชาสอนที่สามารถนำมาเขียนเป็นเอกสารประกอบการสอนได้ บางคณะใช้วิธีการแบ่งกลุ่มบุคลากรสายวิชาการและกระตุ้นผลักดันตามกลุ่ม และ 7) ค่านิยมร่วมขององค์กร บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วนสนับสนุนปานกลาง แต่กลุ่มสายสังคมศาสตร์ อุดมศึกษาระดับปริญญาโทเห็นว่ามีส่วนสนับสนุนมาก ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา นำน ยังไม่มีค่านิยมร่วมขององค์กรที่เกี่ยวกับการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน แต่มีสิ่งหนึ่งที่บุคลากรสายวิชาการและผู้บริหารให้ข้อมูลตรงกันคือ คณะมีระบบพี่เลี้ยง ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการให้การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน พี่ช่วยน้อง เพื่อนช่วยเพื่อน เช่น ช่วยกระตุ้นในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการด้วยกัน ช่วยกลั่นกรองเอกสาร และอ่านผลงานวิชาการ เป็นต้น

4. สรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา นำน

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

ปัจจัย	กลุ่มสาย สังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาเอก	กลุ่มสาย สังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโท	กลุ่มสาย วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาเอก	กลุ่มสาย วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท
1. ปัจจัยปัจเจกบุคคล	มีผลมาก	มีผลมาก	มีผลมาก	มีผลมาก
2. ปัจจัยเชิงกระบวนการ	มีผลปานกลาง	มีผลปานกลาง	มีผลปานกลาง	มีผลปานกลาง
3. ปัจจัยเชิงองค์กร	มีผลปานกลาง	มีผลปานกลาง	มีผลปานกลาง	มีผลปานกลาง

จากตารางที่ 4 จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน คือปัจจัยปัจเจกบุคคล จากการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าปัจจัยปัจเจกบุคคลส่งผลมากต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยปัจเจกบุคคล พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีเจตคติทั้งเชิงบวกและเชิงลบ แต่ในภาพรวมมีเจตคติที่ดีต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ จะเห็นได้ว่ามีเพียงบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมดมีเจตคติเชิงบวกเท่านั้น นอกนั้นส่วนใหญ่มีเจตคติเชิงลบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะสายงานที่ปฏิบัติ และการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งการดำรงตำแหน่งทางวิชาการแสดงถึงความเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สร้างความน่าเชื่อถือให้กับตนเองและเป็นภาพลักษณ์ที่ดีต่อมหาวิทยาลัย นอกจากนั้นยังพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีการเตรียมความพร้อมในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การเตรียมการเขียนเอกสารประกอบการสอน การเขียนบทความวิจัย เป็นต้น แต่ด้วยต้องรับผิดชอบวิชาสอนในหลายวิชา ประกอบกับงานด้านอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จึงไม่สามารถจัดสรรเวลาได้ ทำให้การยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการล่าช้า ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ในส่วนของบุคลากรสายวิชาการที่ไม่อยากยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ อยากปฏิบัติงานสอนไปเรื่อย ๆ นั้น ผู้วิจัยมองว่า ในอดีตมหาวิทยาลัยยังไม่เข้มงวด แต่ภายหลังได้กำหนดให้บุคลากรสายวิชาการต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาเป็นเงื่อนไขในการต่อสัญญาจ้าง จึงทำให้ต้องปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด แม้ว่าในความรู้สึกส่วนตัวจะไม่ชอบการบังคับ แต่ก็พร้อมที่จะปฏิบัติตามระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งเจตคติของบุคลากรสายวิชาการนั้น สอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 56-59) กล่าวว่า เจตคติเป็นเรื่องความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็นที่ฝังใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้และประเมินจากค่าสิ่งนั้นเกิดจากอารมณ์ตามความคาดหวัง ควบคุมกันไปกับการรับรู้ และเจตคติมีทิศทางของการประเมิน ทิศทางของการประเมินคือลักษณะความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าเป็นความรู้สึกหรือประเมินว่าชอบ พอใจ เห็นด้วย ก็คือเป็นทิศทางในทางที่ดี เรียกว่าเป็นทิศทางในทางบวก และถ้าประเมินออกมาในทางไม่ดี เช่น ไม่ชอบ

ไม่พอใจ ก็มีทิศทางในทางลบ เจตคติทางลบไม่ได้หมายความว่าไม่ควรมีเจตคตินั้น แต่เป็นเพียงความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพิศ สุขแสน (2556) พบว่า ปัญหาการทำงานวิจัยและผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ อาจารย์ต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานสอน เช่น งานบริหาร งานบริการชุมชน งานกิจการนักศึกษา งานประกันคุณภาพ ทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ รองลงมาได้แก่ อาจารย์มีภาระงานสอนมากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาว่างที่จะทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ และอาจารย์ไม่มีเวลาว่างที่จะเสวนาทางวิชาการกับเพื่อนอาจารย์ เพื่อนำไปสู่การทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนวยพร มะโนวัง (2552) พบว่า ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามแนวคิดการพัฒนางานวิชาชีพพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก ว่าขึ้นอยู่กับภาระงานประจำ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ พุ่มศิริ (2554: 467) พบว่า ด้านเวลาว่างเพื่อทำผลงานทางวิชาการมีความคิดเห็นสอดคล้องกับปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ รับผิดชอบงานหลายอย่างในมหาวิทยาลัย จำนวนชั่วโมงสอนมากเกินไป ทั้งนี้ด้านแรงจูงใจพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีแรงจูงใจการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุดคือ ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น (เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ) เพราะการดำรงตำแหน่งทางวิชาการทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น และเกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจที่สัมมา ธนิตย์ (2556: 133) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำการกิจกรรมใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคล ในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้น หากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

2. การศึกษาปัจจัยเชิงกระบวนการ พบว่า ขั้นตอนกระบวนการประเมินผลเอกสารประกอบการสอนไม่มีความยุ่งยากซับซ้อน มีความเหมาะสม แต่บุคลากรสายวิชาการอยากให้ปรับให้เร็วกว่านี้ ผู้วิจัยมองว่าประเด็นนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการประเมินผลงานทางวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้ จะใช้ระยะเวลาเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับผู้ทรงคุณวุฒิ ทางเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไม่สามารถเร่งรัดได้ ทำได้เพียงติดตามเป็นระยะ ในส่วนของขั้นตอนกระบวนการไม่มีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัย มีการปรับกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเอื้อต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ พุ่มศิริ (2554: 467) พบว่า ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำผลงานทางวิชาการมีความคิดเห็นสอดคล้องกับปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีขั้นตอนข้อกำหนดและรายละเอียดมากในการจัดทำเอกสารประกอบการสอน มีหลักเกณฑ์และวิธีการยุ่งยาก ซับซ้อนหลายขั้นตอน นอกจากนั้นประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิใช้ระยะเวลาในการประเมินผลงานทางวิชาการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรทิพย์ พุ่มศิริ (2554: 467) พบว่า ด้านการนำเสนอผลงานทางวิชาการมีความคิดเห็นสอดคล้องกับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ความล่าช้าในการอ่านผลงานของผู้ทรงคุณวุฒิ และนอกจากนั้นข้อเสนอแนะให้ปรับกระบวนการให้มีความรวดเร็วมากขึ้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพิศ สุขแสน (2556) พบว่า อยากให้มีการปรับลดระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนของการเสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัยให้สั้นลง

3. การศึกษาปัจจัยเชิงองค์กร พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ การจัดการองค์กรในภาพรวมถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง ในระดับพื้นที่มีการตอบสนองและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มาขับเคลื่อน อาจทำให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานระดับพื้นที่ขาดความคล่องตัว อีกทั้งบางอย่างไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรสายวิชาการในพื้นที่ได้

เนื่องจากต้องรอนโยบายจากส่วนกลาง สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการองค์กรที่ปียันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2564) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนงานที่องค์กรจัดทำเพื่อสนองหรือสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและช่วยให้องค์กรสามารถรักษาหรือสร้างเสริมความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว กลยุทธ์ที่ดีจะต้องมีความชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และคุณค่าขององค์กร และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรยังไม่ชัดเจน ในเชิงรูปแบบคณะมีระบบพี่เลี้ยง และในเชิงปฏิบัติพบว่าบุคลากรสายวิชาการมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พี่ช่วยน้อง เพื่อนช่วยเพื่อน จึงเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งมองว่าอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา วัฒนศักดิ์ (2561: 156) พบว่า ตัวแปรระดับองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือด้านค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจพร มะโนวัง (2552) พบว่า ผู้บริหารเกินครึ่งค่อนข้างเห็นด้วยว่าการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นความรับผิดชอบจาก 3 ฝ่ายคือ มหาวิทยาลัย อาจารย์ และผู้บริหาร ในขณะที่อาจารย์เกือบครึ่งเห็นด้วยมาก ว่าเป็นความร่วมมือจาก 3 ฝ่ายดังกล่าว

4. จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการคือ ปัจจัยปัจเจกบุคคล ประกอบด้วยเจตคติและแรงจูงใจ อย่างไรก็ตามแม้ว่าบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่จะมีเจตคติเชิงบวกแต่ไม่ใช่ทั้งหมด ซึ่งเจตคติเชิงบวกเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการยื่นขอตำแหน่งได้ตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด สอดคล้องกับบทความของเกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ (2567: 325) กล่าวว่า iva ว่า การที่คน ๆ หนึ่งจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดเรื่องใดก็ตามต้องมียุทธศาสตร์ประกอบทั้งสามด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึกและอารมณ์ และด้านพฤติกรรม ดังนั้นการที่อาจารย์จะขอตำแหน่งทางวิชาการจะต้องมีทัศนคติในเชิงบวกไม่ว่าจะเป็นทัศนคติประเภทใดก็ตาม และในทุก ๆ ประเภทก็จะมียุทธศาสตร์ประกอบทั้งสามด้านอีกด้วย ความยากอยู่ตรงที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติในเชิงลบต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างไรให้เป็นทัศนคติเชิงบวก การเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางเดียวกันไม่ว่าเชิงบวกหรือลบจะง่าย เช่น อาจารย์ท่านหนึ่งมีทัศนคติในเชิงลบต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ ปรากฏว่ามีผู้เห็นด้วยและสนับสนุนทัศนคติของอาจารย์ท่านนั้น จนทำให้อาจารย์ท่านนั้นเปลี่ยนทัศนคติในเชิงลบของตนเองที่มีอยู่แต่เดิมให้เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมเท่ากับเป็นการเพิ่มน้ำหนักทัศนคติที่ไม่เห็นด้วยกับการขอตำแหน่งทางวิชาการมากยิ่งขึ้นไปอีก

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ คือ ปัจจัยปัจเจกบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับเจตคติและแรงจูงใจ กล่าวคือ การมีเจตคติที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจมาก อันจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการสามารถยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้เร็ว และเป็นไปตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรหาแนวทางสร้างเจตคติเชิงบวกให้กับบุคลากรสายวิชาการ โดยเฉพาะกลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททั้งสองกลุ่ม เพื่อกระตุ้นให้มีเจตคติเชิงบวก และมีแรงจูงใจในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น

1.2 ควรปรับระยะเวลาให้มีความเหมาะสม และกระชับสั้นลง โดยเฉพาะกระบวนการประเมินผลงานทางวิชาการ เพื่อให้เอื้อต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ

1.3 มหาวิทยาลัยควรวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุน และควรสร้างทัศนคติความเชื่อ ของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้เกิดค่านิยมร่วมขององค์กรในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการไปในทิศทางเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาในต่างพื้นที่ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เนื่องจากทุกพื้นที่มีการจัดการองค์กรจากส่วนกลาง จึงต้องมีการศึกษาเพื่อสังเคราะห์ประเด็นปัญหาในภาพรวมและนำมาเปรียบเทียบหาข้อสรุปเพื่อวางแผนกลยุทธ์ในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการยื่นขอตำแหน่งเพิ่มมากขึ้น และสามารถยื่นขอได้ตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด อาจใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพร้อมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กฤษวรรธน์ โล่ห์วัชรินทร์. (2564). รัฐประศาสนศาสตร์ : แนวคิดเพื่อการจัดการปกครองสาธารณะในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กฤษฎา วัฒนศักดิ์. (2561/กันยายน-ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา. 12(3): 150-165.
- กองบริหารทรัพยากรน่าน. (2566). รายงานจำนวนบุคลากร มทร.ล้านนา น่าน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://webs.rmutl.ac.th/assets/upload/files/2023/08/20230817125254_62497.pdf. สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2566.
- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ (2567/มกราคม-มิถุนายน). มุมมอง หลักคิด และแนวทางเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ. วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. 7(1): 314-332.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2564). สารานุกรมการบริหารและการจัดการ. 7S Model [McKinsey]. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://drpiyanan.com/2021/05/27/7s-model-mckinsey/>. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2566.
- พรทิพย์ พุ่มศิริ. (2554). การศึกษาสภาพปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของคณาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. การประชุมวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรมระดับชาติ ครั้งที่ 4. 7-8 กรกฎาคม 2554. 465-468. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สถาบันคลังสมองของชาติ. (ม.ป.ป.). หลักสูตร “เส้นทางเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการระดับ ผศ./รศ.”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/cP7OH>. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2566.

- สมพิศ สุขแสน. (2556). สภาพปัญหา และความต้องการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. **รายงานการวิจัย**. อุดรดิตถ์: หลักสูตรสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สัมมา รณิธย์. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). **มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://basd.mhesi.go.th/Files/Circular/spec.pdf>. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2566.
- อำนวยพร มโนวงศ์. (2552). **การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยพายัพ**. รายงานการค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2543). **การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: ฟันนี้พับลิชชิง.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
Factors of Affecting Effectiveness in the Academic Administration of
Elementary Schools under Chiang Rai Primary Educational Service Area
District Office 2

ศุภศิษฐ์ ปัญญา¹ คทาเทพ จันทร์เจริญ²
Supasil Panya, Katatap Chanjaren

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 274 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 และ 0.864 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 2) ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_6) ด้านงบประมาณ (X_4) ด้านผู้บริหาร (X_1) ด้านอาคารสถานที่ (X_5) และด้านครูผู้สอน (X_2) ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม ($\hat{Y}_{tot}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีประสิทธิภาพการทำนายร้อยละ 75.5 ซึ่งเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.598 + 0.210(X_6) + 0.199(X_4) + 0.105(X_1) + 0.086(X_5) + 0.070(X_2)$$

คำสำคัญ (Keywords) : ปัจจัยที่ส่งผล; ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ; โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

This research article aimed to study 1) the level of factors affecting the effectiveness of academic administration at the elementary schools, 2) the level of effectiveness in

Received: 2024-03-16 Revised: 2024-03-30 Accepted: 2024-03-31

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: Rodgrapong01@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Adviser in Educational Administration at Graduate School, Chiang Rai College. Corresponding author. E-mail: ckatatap@gmail.com

academic administration, and 3) factors affecting effectiveness in academic administration of the elementary schools under Chiang Rai Primary Educational Service Area District Office 2. The sample groups in this research were school administrators and academic teachers of elementary school. The samples were 274 students under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2 by simple random sampling. The instrument used in this research was a questionnaire. The 5-level valuation scale consisted of the factors affecting the effectiveness of academic administration and effectiveness of academic administration, the reliability was 0.978 and 0.864, respectively. The statistics used in data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and the multiple regressions analysis by Stepwise method.

The results of the research showed that 1) the factors affecting the overall effectiveness of the academic administration of primary schools were at the highest level with an average of 4.73 2) the effectiveness of the overall academic administration of primary schools was at the highest level with an average of 4.78 and 3) the factors affect educational media and technology (X_6), budget (X_4), administrators (X_1), buildings (X_5), and teachers (X_2) were the effectiveness of academic administration. As shown in the picture, total ($\hat{Y}_{tot}$) with statistical significance at the 0.05 level had a prediction efficiency of 75.5 percent, written as a regression analysis equation below.

$$\hat{Y}_{tot} = 1.598 + 0.210(X_6) + 0.199(X_4) + 0.105(X_1) + 0.086(X_5) + 0.070(X_2)$$

Keywords: affecting factors; effectiveness of academic administration; elementary school

บทนำ (Introduction)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการกำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน และการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในอนาคตเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2565) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 และเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 โดยในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 หรือ Covid 19 ในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ ของโลกการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้สอดคล้องกับหลักสูตรมากขึ้นเพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้สูงสุด (โชษิตา ศิริมัน, 2564: 408)

ในการขับเคลื่อนความสำเร็จของการบริการศึกษาภายในโรงเรียน การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาแนวทางการบริหารอยู่เสมอ แต่บ่อยครั้งในการประเมินผลการสอบของผู้เรียนพบว่า มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ แสดงให้เห็นถึงปัญหาในการบริหารงานวิชาการที่ยังคงต้องมีการปรับปรุงอยู่ โดยสาเหตุเกิดจากผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหาร บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการกำหนดการจัดทำเอกสารสาระการเรียนรู้ รวมถึงการเข้าถึง

สื่อ เอกสารต่างๆ ที่ใช้ประกอบในการจัดทำแผนการสอนและกิจกรรมต่างๆ และที่สำคัญครูมีภาระงานที่มากเกินไป นอกจากนี้ในเรื่องของงบประมาณการสนับสนุนในเรื่องต่างๆ เช่น สื่อการเรียนการสอน แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ ภายในโรงเรียน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้ครูเกิดการกระตุ้นและพัฒนาการสร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพให้แก่ผู้เรียนได้ (ไทพนา ป้อมหิน, 2562: 209)

การวัดประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานอกจากจะวัดได้การบริหารงานวิชาการในด้านต่างๆ แล้ว ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอื่นๆ อาทิเช่น ผู้บริหาร งบประมาณ ครู ผู้ปกครอง และสถานที่ ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนในการช่วยชี้วัดประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษาอีกด้วย (ธนาเศรษฐ์ เพ็ชรกลาง, 2564: 48) นอกจากนี้การศึกษาของสุชาติ ธารชาติ (2559: 96) ได้ชี้ให้เห็นว่านอกจากปัจจัยครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาและเรื่องสถานที่แล้ว ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษามีผลต่อการบริหารวิชาการภายในสถานศึกษาด้วยเช่นกัน ดังนั้น ในการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผลจึงมีความจำเป็นต้องมีปัจจัยต่างๆ ประกอบในการดำเนินการเพื่อให้การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนเกิดการดำเนินการและพัฒนาาร่วมกันอันจะส่งผลต่องานที่มีประสิทธิภาพรวมถึงส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษานั้นๆ อีกด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นเขตพื้นที่ที่ทำหน้าที่ในการรับผิดชอบดูแลโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดจำนวน 146 โรงเรียนซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จากข้อมูลการวัดผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-Net) ในปีการศึกษา 2563 พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมเท่ากับ 42.00 และถือได้ว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยในระดับจังหวัดซึ่งได้เท่ากับ 45.03 นอกจากนี้ผลการประเมินภายนอก พบว่ามีโรงเรียนที่ผ่านการรับรองเพียง 76 โรงเรียนเท่านั้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2563: 76) ผลการทดสอบดังกล่าวชี้ให้เห็นได้ว่าการดำเนินงานการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดยังต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น ในการบริหารงานวิชาการควรให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกจึงจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันแก้ไขและพัฒนาการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงจึงจะถือว่าการดำเนินงานวิชาการนั้นๆ ประสบผลสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่คาดหวังไว้

จากข้อมูลทีกล่ามาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูวิชาการจึงเล็งเห็นความสำคัญต่อปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ โดยผลจากการศึกษาจะนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการโรงเรียนในสังกัดให้เกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสุชาติ ถาวรชาติ (2559: 8) ประกอบด้วย ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ และด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา แนวคิดประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของจิตประสงค์ ทัศนะนันต์ (2564: 1210) ประกอบด้วย ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาและการใช้นวัตกรรม สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 146 โรงเรียน จำนวน 953 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 274 คน ใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยคำนวณตามขนาดของโรงเรียน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เดือนเมษายน พ.ศ. 2564 ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบปลายปิด (Check list) ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ

ค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเป็นคำถามแบบปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย ไปยังโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามพร้อมคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามไปเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของโรงเรียนเพื่อช่วยในการรวบรวมแบบสอบถามตามจำนวนที่กำหนด โดยใช้เวลาในการดำเนินการประมาณ 2-3 สัปดาห์

3.3 ทำการสรุปผลการตอบแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 274 ชุดและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

4.5 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression of Stepwise Regression Method) (กัลยา วานิชปัญษา, 2552: 355)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหารและด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.77$) รองลงมาด้านอาคารสถานที่ ($\bar{X} = 4.76$) ด้านครูผู้สอนและด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.71$) และด้านผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.68$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านผู้บริหาร	4.77	0.40	มากที่สุด
2. ด้านครูผู้สอน	4.71	0.36	มากที่สุด
3. ด้านผู้ปกครองและชุมชน	4.68	0.44	มากที่สุด
4. ด้านงบประมาณ	4.77	0.32	มากที่สุด
5. ด้านอาคารสถานที่	4.76	0.35	มากที่สุด
6. ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.71	0.47	มากที่สุด
ภาพรวม	4.73	0.32	มากที่สุด

2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.78$) รองลงมาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.77$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ

ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนงานวิชาการ	4.78	0.27	มากที่สุด
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.78	0.26	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.77	0.31	มากที่สุด
4. ด้านการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.78	0.30	มากที่สุด
ภาพรวม	4.78	0.25	มากที่สุด

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_6) ด้านงบประมาณ (X_4) ด้านผู้บริหาร (X_1) ด้านอาคารสถานที่ (X_5) และด้านครูผู้สอน (X_2) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม ($\bar{Y}_{tot}$) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ 0.869 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 75.5 ($R^2 = 0.755$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X ₆)	0.210	0.026	0.395	8.217	0.000
ด้านงบประมาณ (X ₄)	0.199	0.035	0.261	5.635	0.000
ด้านผู้บริหาร (X ₁)	0.105	0.032	0.139	3.280	0.001
ด้านอาคารสถานที่ (X ₅)	0.086	0.035	0.120	2.467	0.014
ด้านครูผู้สอน (X ₂)	0.070	0.034	0.102	2.065	0.040
ค่าคงที่ = 1.598 ; Std.E = ± 0.12 ; R = 0.869 ; R ² = 0.755					
F = 164.623 ; P-value < 0.05					

ซึ่งจะได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.598 + 0.210(X_6) + 0.199(X_4) + 0.105(X_1) + 0.086(X_5) + 0.070(X_2)$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายเป็นประเด็น ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านผู้ปกครองและชุมชน จะเห็นได้ว่าผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนทางวิชาการ โดยมีการวางแผนและการปฏิบัติงานตามแผน มีการกำกับติดตามเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการ (นิตยา แสนสุข, 2556: 36) ก็จะช่วยให้การบริหารวิชาการสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบและเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยผลจากการศึกษาสอดคล้องกับสุชาติ ธารชาติ (2559: 229) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเกิดจากความแตกต่างกันของบริบทของสถานศึกษา รูปแบบการบริหารจึงมีความแตกต่างกัน

2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นได้ว่าด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการบริหารงานวิชาการทั้ง 4 ด้านถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการเพื่อให้การบริหารงานวิชาการเกิดประสิทธิภาพ (จิต ประสงค์ วัฒนันต์, 2564: 1208) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอาจเกิดจากโรงเรียนแต่ละโรงเรียนเน้นการวางแผนการจัดการศึกษาและดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยผลจากการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของอาทิตย์ โชคดิวัฒนา (2561: 258) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในลำดับท้ายสุดทำให้เห็นได้ว่าครูผู้สอนยังไม่สามารถจัดการเรียนการ

สอนได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนได้เท่าที่ควร อาจเป็นผลมาจากประสบการณ์การทำงานที่มีระยะเวลานานและระดับการศึกษา ค่อนข้างกับใช้ระบบการเรียนการสอนแบบเดิมทำให้ผู้เรียนซึ่งเป็นเด็กประถมที่มีความสนใจต่อการเรียนไม่นานเกิดความเบื่อหน่ายและไม่อยากเรียน โดยการศึกษาของปัทมา ยาประดิษฐ์ (2562: 68) ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาด้านการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ค้นพบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาด้านการวิจัยในชั้นเรียนมากที่สุด ซึ่งการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูได้ทดลองสร้างรูปแบบการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ และมีการวัดผลที่น่าเชื่อถือและสามารถนำไปปรับปรุงใช้ได้จริงและเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมครูผู้สอนในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถเพื่อจัดรูปแบบการสอนการสอนที่มีคุณภาพเหมาะสมกับผู้เรียน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านงบประมาณ ด้านผู้บริหาร ด้านอาคารสถานที่ และด้านครูผู้สอน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในทิศทางบวก และสามารถทำนายประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 75.5 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากในปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีความหลากหลายในปัจจุบันส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องมีการเปลี่ยนรูปแบบการสอนมากยิ่งขึ้น การใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีเข้ามาใช้จะช่วยให้การจัดระบบการศึกษามีความสะดวกและและมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเรื่องนโยบาย CR2ACTS Model โดยการอ่านออก เขียนได้ จึงเป็นกิจกรรมที่เน้นการจัดการเรียนรู้โดยการใช้สื่อที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมทักษะการอ่านและสะกดคำ นอกจากนี้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ยังให้ความสำคัญถึงงบประมาณที่จำเป็นต่อการดำเนินการและอาคารสถานที่ที่มีความพร้อมในการอำนวยความสะดวกและเพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้หลายๆ กิจกรรมของผู้เรียน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ เมื่อโรงเรียนมีสถานที่ในการจัดการเรียนรู้ที่เพียงพอ ครูสามารถให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ ผู้เรียนก็จะได้รับความรู้และการพัฒนาทักษะความสามารถที่เพียงพอต่อการสอบวัดระดับความรู้ในรายวิชานั้นๆ การบริหารงานวิชาการจึงเกิดประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ ผลจากการศึกษานี้จึงสอดคล้องกับการศึกษาของสุชาติ ถาวรชาติ (2559: 229) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาและปัจจัยด้านอาคารสถานที่เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ด้านพฤติกรรมด้านการเรียน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านเจตคติต่อการเรียน และด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ (วรพล เจริญวัย, 2561: 93) ดังนั้นการบริหารวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาในหลากหลายมิติเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถปรับปรุงแนวทางการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและมีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการมาประกอบประกอบการดำเนินการเพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานั้นเกิดประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผล 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ และด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วยประสิทธิผล 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นข้อย่อยจะเห็นว่าค่าเฉลี่ยในประเด็นผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบรวมกับการรับฟังความคิดเห็นของครู นักเรียน และผู้ปกครองเพื่อให้สามารถวางแผนงานให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการที่ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

1.2 จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการประชุมวางแผนเพื่อเพิ่มอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เพียงพอกับจำนวนนักเรียนและพัฒนาสื่อพื้นฐานที่จำเป็นต่อหลักสูตรรวมถึงมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงสภาพปัญหาในการดำเนินงานวิชาการและความต้องการของผู้เรียนและครูผู้สอนเพื่อสร้างแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการบริการงานวิชาการของโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามขนาดของโรงเรียนเพื่อสรุปแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการที่มีความเหมาะสมกับขนาดของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กัลยา วาณิชบัญชา. (2552). **หลักสถิติ**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตประสงค์ ทุมะนันต์. (23 กุมภาพันธ์ 2564). รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมยุคใหม่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.** 9(3): 1202-1216.
- โชจิตา ศิริมัน. (27 มีนาคม 2564). ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31. **วารสารสู่ชีวิตใหม่ด้านงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ.** 12(8): 407-416.
- ธนาเศรษฐ์ เพ็ชรกลาง. (6 ตุลาคม 2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. **วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์.** 5(2): 47-59.
- นิตยา แสนสุข. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.** มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ปัทมา ยาประดิษฐ์. (2562). การศึกษาความต้องการการพัฒนาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา.** มหาวิทยาลัยสยาม.
- ไทพนา ป้อมหิน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.** มหาวิทยาลัยนครพนม.
- วรพล เจริญวัย. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2. **หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.** มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาดา ถาวรชาติ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.** มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2563). **แผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.cri2.go.th/?page_id=3754. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2565.
- อาทิจิยา โชคดีวัฒนา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.** มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement.** 30(3): 607-610.

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณลักษณะครูมืออาชีพ
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
The Relationship between The Administrative Roles of School Administrators
and The Characteristics of Professional Teacher in The 21st Century under
The Office of Chiang rai Primary Educational Service Area 1

สุวัฒน์ วิญญา¹ ธงชาติ วงษ์สุวรรณ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³

Suwat Winya, Thongchart Wongsawan, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 2) คุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับ คุณลักษณะของครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43, มีค่า SD เท่ากับ 0.64) 2) ระดับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 , มีค่า SD เท่ากับ 0.61) และ 3) บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=.819$, $P<.01$)

คำสำคัญ (Keywords) : บทบาทการบริหาร; ผู้บริหารสถานศึกษา; ครูมืออาชีพ

Abstract

The objectives of this Research were 1) to study the level of administrative roles of the school administrators in the 21st century under the Office of Chiang Rai Primary

Received: 2024-03-18 Revised: 2024-03-30 Accepted: 202-03-31

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School , Chiangrai College. E-mail : Suwatwy9@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Educational Administration, Graduate School , Chiangrai College. E-mail: ThongchartW@gmail.com

³ อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Educational Administration, Graduate School , Chiangrai College. Corresponding author E-mail: Dr.W.siriirth@gmail.com

Educational service Area 1; 2) to study the level of characteristics of professional teachers; and 3) to study the relationship between the administrative roles of the school administrators and the characteristics of professional teachers. The sample group consisted of 278 government teachers at the educational institutions under the Office of Chiang Rai Primary Educational service Area 1 The research instrument was a questionnaire about the administrative roles of the educational institution administrators and characteristics of the professional teachers in the 21st century. Data analyses were processed by these statistical tools: of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation analysis.

The findings were: 1) the level of administrative roles of the educational institution administrators, under the Office of Chiang Rai Primary Educational service Area 1, overall was high. 2) The level of the professional teacher characteristics as a whole was at the highest 3) The relationship between the administrative roles of the school administrators and the development of the professional teacher characteristics had a statistically significant positive correlation with $r=.819$, and $p<.001$.

Keywords: administrative roles; school administrators; professional teacher

บทนำ (Introduction)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะการบริหารการศึกษาจะประสบความสำเร็จก็ขึ้นอยู่กับบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติและสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน ครูต้องเปลี่ยนบทบาทหน้าที่จากครูผู้สอนมาเป็นครูอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และรูปแบบการเรียนการสอนของครูจึงเป็นความท้าทาย ทำให้สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลง แต่มีจุดเน้นที่การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารเป็นกลไกที่สำคัญที่มีต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีบทบาทหน้าที่ในการบริหาร เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ และส่งเสริมสนับสนุนให้ครู อาจารย์ มีการพัฒนาตนเอง ให้เต็มศักยภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง ดังที่ รสสุคนธ์ มกรมณี (2555: 35) กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการมีบทบาทในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แม้ว่า การบริหารจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะมีการเปลี่ยนแปลง และมีการเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารจะต้องดำเนินการอย่างจริงจังในภารกิจของสถานศึกษา มีคุณภาพบนพื้นฐานของทักษะในศตวรรษที่ 21 มีการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) เพื่อให้ผู้บริหารและครูนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ดังคำกล่าวของ นางลักซ์ จันทงษา จิตติรัตน์ และคณะ (2561: 50-51) ที่กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยที่ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และมีบุคลากรที่มีความสามารถ ไปในทิศทางที่ถูกต้อง และบรรลุตามวัตถุประสงค์

โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ทำให้บุคลากรทางการศึกษาต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ครู อาจารย์จึงเป็นกลไกที่สำคัญในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ ซึ่ง

จากการวิจัยของ พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2561: 147-148) พบว่า สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) โดยเฉพาะทักษะในการจัดการเรียนรู้ เป็นสมรรถนะที่สำคัญสูงสุด ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภาที่กำหนดคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ครูวิชาชีพมีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของชาติทางด้านการพัฒนาบุคลากรสายวิชาชีพ ต้องได้รับการพัฒนาให้กับในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีสมรรถนะความเป็นครูมืออาชีพ ได้อย่างมีคุณภาพ ครูถือเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ระบบการศึกษาตลอดจนการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้ต่อไปในอนาคต การพัฒนาศักยภาพของครูให้มีสมรรถนะ และมีความสามารถที่เพียงพอต่อการเป็นหนึ่งในเสาหลักแห่งการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้ “ครูมืออาชีพ” จำเป็นต้องมีการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตัวเองในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาความสามารถด้านการสอน โดยการจัดการความรู้ที่จะสอนอย่างมีคุณภาพ (พิชญานา ยืนยาว, 2561: 26)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อสามารถนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทผู้บริหารให้ส่งเสริมสนับสนุนต่อการเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประกอบด้วยขอบเขตเนื้อหา ดังนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ ประทวน บุญรักษา (2555) มี 3 ด้าน คือ 1) บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร 2) บทบาทความเป็นนักประสานงาน และ 3) บทบาทความเป็นนักปฏิรูปการศึกษา และ คุณลักษณะของครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของจาก พิชญานา ยืนยาว และธีรวัธ ธาดาดันติโชค (2561) มี 12 ด้าน คือ 1) ความเป็นผู้อำนวยการความสะอาดในการเรียนรู้ของครู 2) ความเป็นผู้นำวิชาการของครู 3) ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู 4) ความเป็น

ผู้สอนของครู 5) ความเป็นที่ปรึกษาของครู 6) ความเป็นผู้สร้างนวัตกรรม หรือ นักประดิษฐ์ของครู 7) ความเป็นนักทฤษฎีของครู 8) ความเป็นนักกิจกรรมของครู 9) ความเป็นนักเทคโนโลยีของครู 10) ความเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนในองค์กรของครู 11) ความเป็นนักวิจัยของครู 12) ความเป็นนักเรียน หรือนักศึกษาสำหรับครู

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,079 คน

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 278 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. 1970: 608)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เดือนเมษายน พ.ศ. 2564 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณา ภายใตกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับ บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 30 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถาม ประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับ คุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา จำนวน 60 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อขออนุญาตในใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ข้าราชการครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่านระบบออนไลน์ในช่วงเวลาที่กำหนด โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บ แบบสอบถามประมาณ 3 เดือน

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวม ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งใน รายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ครบตาม จำนวน 278 ชุด (ร้อยละ 100)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 วิเคราะห์ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.7) มีอายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 46.8) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 64.7) มีตำแหน่งเป็นครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 49.6) และมีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 36.3)

2. ระดับบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบทบาทและภารกิจของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.63$) รองลงมา คือ ด้านบทบาทความเป็นนักประสานงาน ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.66$) และด้านบทบาทความเป็นนักปฏิรูปการศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.64$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวม

บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร (X_1)	4.45	0.63	มาก
2. บทบาทความเป็นนักประสานงาน (X_2)	4.44	0.66	มาก
3. บทบาทความเป็นนักปฏิรูปการศึกษา (X_3)	4.40	0.64	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.43	0.64	มาก

3. ระดับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงสามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความเป็นที่ปรึกษาของครู ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.58$) รองลงมา ความเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของครู ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.59$) และความเป็นบุคคลแห่งการ

เรียนรู้ของครู ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.55$) ตามลำดับและด้านที่น้อยที่สุด คือ ความเป็นนักวิจัยของครู ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.62$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

คุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 (Y)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ความเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครู (Y_1)	4.48	0.62	มาก
2. ความเป็นผู้นำวิชาการของครู (Y_2)	4.45	0.57	มาก
3. ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู (Y_3)	4.58	0.55	มากที่สุด
4. ความเป็นผู้สอนของครู (Y_4)	4.55	0.60	มากที่สุด
5. ความเป็นที่ปรึกษาของครู (Y_5)	4.70	0.58	มากที่สุด
6. ความเป็นผู้สร้างนวัตกรรม หรือ นักประดิษฐ์ของครู (Y_6)	4.56	0.58	มากที่สุด
7. ความเป็นนักทฤษฎีของครู (Y_7)	4.48	0.61	มาก
8. ความเป็นนักกิจกรรมของครู (Y_8)	4.46	0.66	มาก
9. ความเป็นนักเทคโนโลยีของครู (Y_9)	4.41	0.65	มาก
10. ความเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของครู (Y_{10})	4.67	0.59	มากที่สุด
11. ความเป็นนักวิจัยของครู (Y_{11})	4.34	0.62	มาก
12. ความเป็นนักเรียน หรือ นักศึกษาสำหรับครู (Y_{12})	4.43	0.64	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.51	0.61	มากที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .819 ซึ่งแสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

คุณลักษณะครูมืออาชีพใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 (Y)	บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 (X)			
	1. บทบาทและ ภารกิจของผู้บริหาร สถานศึกษา (X_1)	2. บทบาทความเป็นนัก ประสานงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X_2)	3. บทบาทความเป็น นักปฏิบัติการศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X_3)	บทบาทการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})
1. ความเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครู (Y_1)	0.685**	0.581**	0.678**	0.697**
2. ความเป็นผู้นำวิชาการของครู (Y_2)	0.737**	0.656**	0.703**	0.750**

คุณลักษณะครูมืออาชีพใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 (Y)	บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 (X)			
	1. บทบาทและ ภารกิจของผู้บริหาร สถานศึกษา (X ₁)	2. บทบาทความเป็นนัก ประสานงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X ₂)	3. บทบาทความเป็น นักปฏิบัติการศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X ₃)	บทบาทการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X _{tot})
3. ความเป็นบุคคลแห่งการ เรียนรู้ของครู (Y ₃)	0.826**	0.778**	0.663**	0.808**
4. ความเป็นผู้สอนของครู (Y ₄)	0.768**	0.701**	0.695**	0.773**
5. ความเป็นที่ปรึกษาของครู (Y ₅)	0.663**	0.613**	0.584**	0.664**
6. ความเป็นผู้สร้างนวัตกรรม หรือนักประดิษฐ์ของครู (Y ₆)	0.611**	0.618**	0.572**	0.644**
7. ความเป็นนักทฤษฎีของครู (Y ₇)	0.631**	0.558**	0.608**	0.643**
8. ความเป็นนักกิจกรรมของครู (Y ₈)	0.639**	0.528**	0.569**	0.620**
9. ความเป็นนักเทคโนโลยีของครู (Y ₉)	0.690**	0.692**	0.617**	0.714**
10. ความเป็นผู้สร้างการเปลี่ยน ในองค์กรของครู (Y ₁₀)	0.711**	0.571**	0.532**	0.646**
11. ความเป็นนักวิจัยของครู (Y ₁₁)	0.636**	0.479**	0.730**	0.664**
12. ความเป็นนักเรียน หรือ นักศึกษาสำหรับครู (Y ₁₂)	0.664**	0.595**	0.687**	0.698**
คุณลักษณะครูมืออาชีพใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 (Y _{tot})	0.812**	0.725**	0.753**	0.819**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านบทบาทและภารกิจของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งทำให้เห็นว่าผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวางแผน กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิบัติการเรียนรู้ของสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาและสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมเพื่อประสานความสัมพันธ์และความร่วมมือกับองค์กร หรือหน่วยงานภายนอกอีกทั้งมีการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และมีการประสานความร่วมมือในการสนับสนุนงบประมาณจากผู้ปกครองชุมชน เพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาหรือศึกษาดูงานมีการสนับสนุนให้ครูเพิ่มพูนความรู้ และเพิ่มประสบการณ์ให้ทันต่อความก้าวหน้าของโลก และสนับสนุนให้ครูศึกษาหาความรู้ใหม่เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน นอกจากนี้ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูนำความรู้ และประสบการณ์

บริการวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์ (2557: 143) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากบทบาทและภารกิจของผู้บริหาร บทบาทความเป็นนักปฏิรูปการศึกษา และ บทบาทความเป็นนักประสานงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญจิต เปี่ยมปรางค์ (2559: 91) พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาราชบุรี เขต 3 มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงศ์ อึ้งโพธิ์ และชวน ภารังกุล (2562: 280) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมาพร เชาวนไฉ (2564: 24) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา หมวกอ้อม และคณะ (2565: 237) พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. คุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา เชียงราย เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และบทบาทความเป็นที่ปรึกษาของครูและบทบาทความเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนในองค์กรของครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งทำให้เห็นว่า ด้านความเป็นที่ปรึกษาของครู ครูได้คอยให้คำชี้แนะ สะท้อนกลับข้อมูลที่พัฒนาทักษะการเรียนรู้และทักษะดำรงชีวิตของนักเรียนปลูกฝังความเป็น ประชาธิปไตย ความรับผิดชอบและความสามัคคีให้เกิดขึ้นแก่นักเรียนอีกทั้งมีมุทิตาจิตต่อนักเรียน ต้องแสดงออกถึงความรักความห่วงใยอย่างจริงใจต่อนักเรียน มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางดำเนินชีวิตอย่างเต็มที่ ตลอดจนมีการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน เพื่อพร้อมที่จะเข้าใจ ช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้ผู้ได้เรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง โดยในด้านบทบาทความเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนในองค์กรของครู ก็ยังทำให้เห็นว่า ครูให้กำลังใจสมาชิกในชั้นเรียนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่แตกต่างและรับผิดชอบต่อความสำเร็จของกระบวนการ มีการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและครูส่งเสริมการสร้างหลากหลายในความคิด ตลอดจนส่งเสริมให้สมาชิกในชั้นเรียนกล้าคิดและกล้าแสดงออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญาภา ยืนยาว (2565: 75) พบว่า คุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครปฐม เขต1 มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูคือผู้ที่มีพัฒนาตนเอง และมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาองค์ความรู้ที่จะสอนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ ฉัตรชัย หวังมีจมี ่องอาจ นัยพัฒน์ (256: 47-63) พบว่าสมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 ควรประกอบด้วยสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินเพื่อการพัฒนาบุคคล เทคโนโลยี และรู้เท่าทันสื่อ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม การข้ามวัฒนธรรม และเป็นผู้อำนวยความสะดวกและแนะแนวทาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณภัค ยติกุลเกตุ (2564: 115) พบว่า สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ นันทะศรี (2559: 160) พบว่า คุณลักษณะความเป็นครูวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ควรมีคุณลักษณะด้านทักษะและเทคนิคการสอนแนวใหม่ มีบุคลิกภาพความเป็นครู มีความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพ และมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกิดพงศ์ จิตรหลัง (2562: 138) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูในศตวรรษที่ 21 ควรมีความรู้และความเชี่ยวชาญในศาสตร์ด้านการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีการเป็นผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา และเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรมต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ได้เน้นให้ผู้บริหารประสานความร่วมมือในการสนับสนุนงบประมาณจากผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนาหรือศึกษาดูงาน ดังนั้น โรงเรียนต้องแสดงให้เห็นถึงภาพรวมของโรงเรียนที่มีผลการดำเนินการและความท้าทายสำคัญของโรงเรียนเพราะจะแสดงให้เห็นถึงความพร้อมของโรงเรียนในด้านต่างๆ ซึ่งอาจจะเป็นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของโรงเรียนในการดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างโรงเรียนกับผู้เรียน ระบบบริหารจัดการที่เชื่อมโยงแผนปฏิบัติงาน กระบวนการตัวชี้วัดและกิจกรรมต่างๆ ให้มีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ ฉัตรประยูร อีระวัฒน์ มอนโธสง (2564: 329) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เชิงบวกในระดับมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

1. บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร บทบาทความเป็นนักประสานงาน และบทบาทความเป็นนักปฏิรูปการศึกษา

2. คุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประกอบด้วย 12 ด้าน คือ 1) ความเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครู 2) ความเป็นผู้นำวิชาการของครู 3) ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู 4) ความเป็นผู้สอนของครู 5) ความเป็นที่ปรึกษาของครู 6) ความเป็นผู้สร้างนวัตกรรม หรือ นักประดิษฐ์ของครู 7) ความเป็นนักทฤษฎีของครู 8) ความเป็นนักกิจกรรมของครู 9) ความเป็นนักเทคโนโลยีของครู 10) ความเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนในองค์กรของครู 11) ความเป็นนักวิจัยของครู และ 12) ความเป็นนักเรียน หรือนักศึกษาสำหรับครู

3. บทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 12 ด้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านบทบาทความเป็นนักประสานงาน และบทบาทความเป็นนักปฏิรูปการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการประสานงานจากหน่วยงานภายนอกได้มีปฏิสัมพันธ์และได้แลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ และด้านบทบาทการเป็นนักปฏิรูปการศึกษา

ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารได้มีโอกาสพัฒนาองค์ความรู้ของตน และเข้าอบรมเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

1.2 บทบาทความเป็นนักวิจัยของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ครูควรวิจัยและพัฒนาจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลในการพัฒนาหลักสูตรเพิ่มมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนให้เหมาะสมต่อไป

1.3 จัดให้มีการอบรมเพื่อให้ผู้บริหารและครูได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องให้ดียิ่งๆขึ้นไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษา หรือ คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง (References)

- เกิดพงศ์ จิตรหลัง. (2562). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูในศตวรรษที่ 21. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. 14(1): 138-148.
- ขวัญจิต เปี่ยมปราณี. (2559). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุติมาพร เชาว์นิ่ว. (2564/ 20 พฤษภาคม). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย 3(1): 19-28.
- ฉัตรชัย หวังมีจมี ่องอาจ นัยพัฒน์. (2560/ธันวาคม). สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 : ปรับการเรียนรู้เปลี่ยนสมรรถนะ. วารสาร HRintelligence. 12(2): 47-63.
- ณภัค ยติกุลเกียร. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ประทวน บุญรักษา. (2555). บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.academia.edu/> หน่วยที่10 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2564.
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคนอื่น ๆ. (2561). การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- พิชญาภา ยืนยาว. (2561). ครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21. ตำราประกอบการสอนหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พิชญาภา ยืนยาว. (2565/เมษายน). คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. 17(1): 71-79.

- พิชญานา ยืนยาว อีรวิธ ธาดาทันติโชค. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21. งานวิจัยสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นงลักษณ์ จันทงษา จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย และนภาเดช บุญเชิดชู. (2561/ธันวาคม). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย. 9(2): 46-65.
- รสสุคนธ์ มกรมณี. (2555). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษายุคไร้พรมแดนบริหารสถานศึกษาคุณภาพสู่สากล. กรุงเทพฯ: พลัส พลัส ครีเอเตอร์.
- วรรณภา หมวกอ้อม สุภาวดี วงษ์สกุล และสกวรัตน์ จรุงนันทกาล. (2565/25 มิถุนายน). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์. 9(2): 231-242.
- วันเพ็ญ นันทะศรี. (2559/17 มิถุนายน). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะความเป็นครูวิชาชีพในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา. 155-167.
- สุรพงศ์ อิงโพธิ์ ขวน ภารังกุล. (2562/มิถุนายน). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย 10(1): 266-286.
- สมศักดิ์ ฉัตรประยูร อีรวัฒน์ มอนไธสง. (2564/กันยายน). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 9(36): 329-338.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3): pp. 607-610.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

Factors Affecting the Motivation of Teachers and Educational Personnel in
Working at the Schools Declared as Special Areas under the Chiang Rai
Primary Educational Service Area Office 2

ฤทธิ์ ตาลี¹ จินตนา จันทร์เจริญ² วีรพันธุ์ ศรีฤทธิ์³

Rit Talee, Jintana Chanjaroen, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจัยการบริหารงาน 4 อย่าง “4M's” 2) แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 198 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.729, 0.811 และ 0.823 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารงาน 4 อย่างที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 มีค่า S.D เท่ากับ 0.47) 2) แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 มีค่า S.D เท่ากับ 0.50) และ 3) ปัจจัยการบริหารงานด้านบุคลากร (M_1) ด้านการจัดการ (M_4) ด้านงบประมาณ (M_2) และด้านวัสดุอุปกรณ์ (M_3) ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม ($\hat{Y}_{tot}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายเท่ากับ 0.741 มีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 74.1 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย 0.861 ซึ่งเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.349 + 0.264(M_1) + 0.172(M_4) + 0.164(M_2) + 0.115(M_3)$$

คำสำคัญ (Keywords) : ปัจจัยที่ส่งผล; แรงจูงใจ; โรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ

Abstract

This research article had the objectives to study: 1) the conditions of the four administrative factors "4M's"; 2) the motivation of teachers and educational personnel; and 3)

Received: 2024-03-16 Revised: 2024-03-31 Accepted: 2024-03-31

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School , Chiangrai College. E-mail: ritttalee@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Educational Administration, Graduate School , Chiangrai College. E-mail: jintana.chan2492@gmail.com

³ อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Educational Administration, Graduate School , Chiangrai College. Corresponding author E-mail: Dr.W.siriirth @ gmail.com

the factors affecting the motivation of teachers and educational personnel in working at the schools declared as special areas under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The sample group used in this research consisted of 198 government teachers and educational personnel, through the simple random sampling. The instrument employed in this research was a questionnaire. The confidence values were 0.729, 0.811, and 0.823, respectively. Statistical tools used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression.

The results of the research showed that 1) the four factors affecting the overall school administration had average levels at a high level with a means of 4.38, and S.D of 0.47. 2) Overall, the motivation of teachers and educational personnel by the average level was at a high level with a means of 4.51 and S.D of 0.50. Also, 3) for the management factors of personnel (M_1), management (M_4), budget (M_2), and materials (M_3) significantly affecting the overall motivation of teachers and educational personnel ($\hat{Y}_{tot}$) statistically at the .05 level, there were a multiple correlation coefficient for prediction of 0.741, a prediction efficiency of 74.1 percent, and a standard error of prediction of 0.861, written as a regression analysis equation as follows;

$$\hat{Y}_{tot} = 1.349 + 0.264(M_1) + 0.172(M_4) + 0.164(M_2) + 0.115(M_3)$$

Keywords: Affecting factors; Motivation; Schools declared as special areas

บทนำ (Introduction)

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน ได้แบ่งออกเป็นระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตัวเด็กเป็นสำคัญ เพื่อให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ และสามารถประกอบอาชีพและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องเป็นกระบวนการที่พัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงาม ทั้งด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม ความดีงามในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงานและวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง แยกแยะ สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้สร้างสรรค์ มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ และแข็งแรงประกอบอาชีพได้ มีวิถีชีวิตที่กลมกลืนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวใจสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ (มนต์ชัย สุวรรณหงส์, 2554: 3) โดยจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาพลเมืองของชาติให้เป็นคนที่มีคุณภาพและมาตรฐานตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 จึงกำหนดว่า "การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 2) โรงเรียนจึงเป็นสถาบันทางสังคมที่มีสำคัญที่สุดในอันที่จะทำหน้าที่สร้างและพัฒนา"คน" ให้เป็น "มนุษย์" ที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขด้วยการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน จึงเป็นผลให้โรงเรียนต้องมีการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานถือเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญ เพราะรับผิดชอบในการจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา โดยการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ตัวเด็ก การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การจัดการที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่ดีได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารงาน 4 อย่าง ที่เรียกว่า “4M’s” ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร (Man) ด้านงบประมาณ (Money) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) และด้านการจัดการ (Management) ซึ่งจะช่วยให้อำนวยการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (เสกสิฐ เล้ากิจเจริญ, 2550: 8)

ในส่วนของทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ ความสามารถ ความร่วมมือ ร่วมใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากกว่าระดับอื่นๆ ดังนั้นการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิคเพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ครูทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด การศึกษาขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจของบุคคลมีคุณสมบัติที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล รวมทั้งการสร้างและการพัฒนาแรงจูงใจและผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องรู้จักตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งผลจะออกมาดีมาน้อยเพียงใดนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550: 10)

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อปัจจัยอันทำให้คนรู้สึกพอใจและไม่พอใจ และพัฒนาเป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีชื่อเสียงแพร่หลายขึ้นมาทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสองอย่างที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของบุคคลในการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) การสร้างแรงจูงใจเพื่อที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์กรนั้น ตามหลักทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยตรง ปัจจัยจูงใจนั้นเกิดจากความสำเร็จในชีวิตการได้รับความยอมรับนับถือ งานที่มีความรับผิดชอบ งานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดีและงานมีความสุข และ 2) ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากร ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าว อาจทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารที่ดี การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหน้าที่เงื่อนไขการทำงานที่ดี เงินเดือนดี ความสัมพันธ์อันดีมิตร การมีชีวิตส่วนตัว

ที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่นๆ สถานภาพของตนเองในงาน และความมั่นคงปลอดภัย (นิติพล ภูตะโชติ, 2556: 38)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตั้งอยู่ที่บ้านร่องศาลา ถนนพหลโยธิน ตำบลดงมะเดะ อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดเชียงราย ขึ้นตรงต่อสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2564 เรื่องประกาศรายชื่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยทุกโรงเรียนมีลักษณะพิเศษ คือ ตั้งอยู่บนภูเขาสูง ทुरกันดาร การคมนาคมไม่สะดวก ถนนธรรมชาติ การเดินทางใช้ทางเท้าหรือรถยนต์ได้บางฤดูกาล ไม่มีรถประจำทางผ่าน โรคระบาดชุกชุม และนักเรียนใช้ภาษาถิ่นมากกว่าภาษาไทย ซึ่งการจัดการศึกษาในโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ มีข้อจำกัดหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการคมนาคม ตลอดจนการติดต่อสื่อสารกับทางหน่วยงานราชการในพื้นที่ และมักจะเกิดอุบัติเหตุระหว่างการเดินทางขึ้นบ่อยครั้ง ซึ่งล้วนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่พิเศษทั้งสิ้น จากลักษณะต่างๆ ของปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ ซึ่งตรวจสอบได้จากการยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี บางโรงเรียนข้าราชการครูได้ยื่นคำร้องทุกคนรวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาด้วยจึงเป็นสาเหตุของการขาดแคลนครูและผู้บริหารของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2565)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น การทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จะทำให้ได้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจ ตลอดจนแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การพัฒนาตน การพัฒนางาน ตลอดจนการพัฒนาองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกทั้งต่อท้องถิ่นและประเทศชาติโดยส่วนรวมให้ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานของโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในสำนักงานที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารงาน 4 อย่าง “4M’s” ได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) การจัดการ (Management) และแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ประกอบด้วย ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) และ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 395 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 198 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบเจาะจงโดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane ที่ระดับ 95% (พิสนุ พงศ์ศรี, 2551: 109)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนและสำนักงานที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และ ประเมินค่า (Rating) โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารงาน 4 อย่าง ของโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) ตอนที่ 3 แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อรับรองการทำวิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ถึงผู้บริหารโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 33 โรงเรียน

3.2 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย พร้อมแบบสอบถามส่งไปผู้บริหารโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้บริหารโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่

พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยให้ส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ ในกำหนดเวลา 15 วัน ซึ่งผู้วิจัยได้จัดส่งซองเอกสารพร้อมแนบไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและไม่เสียค่าใช้จ่ายในการส่งแบบสอบถามกลับคืนมาให้กับผู้วิจัย

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ครบตามจำนวน 198 ชุด (คิดเป็นร้อยละ 100)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารงานของโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 วิเคราะห์แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในสำนักงานที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression of Stepwise Regression Method)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปได้ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จำนวน 126 คน มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นครู และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

2. ปัจจัยการบริหารงานของโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการจัดการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.50) รองลงมาด้านงบประมาณ ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.48) ด้านบุคลากร ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.48) และด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.43) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการบริหารงานของโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ปัจจัยการบริหารงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยด้านบุคลากร	4.35	0.48	มาก
2. ปัจจัยด้านงบประมาณ	4.37	0.48	มาก
3. ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์	4.24	0.43	มาก
4. ปัจจัยด้านการจัดการ	4.56	0.50	มากที่สุด
รวม	4.38	0.47	มาก

3. แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.51$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านงานที่ทำหาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.49) และปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.50) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.45	0.50	มาก
2. ด้านการบังคับบัญชา (ผู้บริหารสถานศึกษา)	4.44	0.50	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.40	0.49	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.53	0.50	มาก
5. ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง	4.52	0.50	มาก
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)			
1. ด้านความสำเร็จ	4.50	0.50	มาก
2. ด้านการยกย่องในความสำเร็จ	4.51	0.50	มาก
3. ด้านงานที่ทำหาย	4.60	0.49	มากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	4.58	0.49	มากที่สุด
5. ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา	4.55	0.50	มากที่สุด
รวม	4.51	0.50	มาก

4. ปัจจัยการบริหารงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร (M_1) ด้านการจัดการ (M_4) ด้านงบประมาณ (M_2) และด้านวัสดุอุปกรณ์ (M_3) ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม ($\hat{Y}_{tot}$) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ 0.861 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 74.1 ($R^2 = 0.741$)

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ปัจจัยการบริหารงาน	b	SE _b	β	t	p-value
ด้านบุคลากร (M ₁)	0.264	0.038	0.453	7.009	0.000
ด้านการจัดการ (M ₄)	0.172	0.036	0.295	4.769	0.000
ด้านงบประมาณ (M ₂)	0.164	0.038	0.279	4.323	0.000
ด้านวัสดุอุปกรณ์ (M ₃)	0.115	0.034	0.210	3.400	0.001
ค่าคงที่ = 1.349 ; Std.E = ± 0.17 ; R = 0.861 ; R ² = 0.741 F = 138.385 ; P-value = 0.000					

ซึ่งจะได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.349 + 0.264(M_1) + 0.172(M_4) + 0.164(M_2) + 0.115(M_3)$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารงาน 4 อย่าง ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานที่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรโดยทำการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อหากลยุทธ์ในการหลีกเลี่ยงและปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นกลยุทธ์การบริหารที่มีความครอบคลุมการจัดการ 4M โดยใช้หลักการควบคุมเป็นส่วนสำคัญของการบริหารจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยที่ต้องควบคุมปริมาณงาน ควบคุมคุณภาพของงาน ควบคุมเวลาการทำงานของพนักงาน และควบคุมค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และต้องสร้างจิตสำนึกรักองค์กร ให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคนรวมทั้งผู้บริหารด้วยกันด้วย ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ที่จัดทำ ขึ้นเพื่อพัฒนาองค์กรให้มุ่งไปสู่ความเป็นเลิศในการจัดการภายใน ได้แก่การรักษามาตรฐานการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ การสร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในการผลิตให้กับพนักงานและการบริการลูกค้าที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมไปพร้อมกันด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสวัน แผล (2555: 102-105) พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอ จังหวัดนราธิวาส อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความผูกพันต่อหน่วยงานและด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านการแต่งตั้งโยกย้ายและความดีความชอบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา เนื่องจามงค์ (2555: 2) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากโรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ให้ทุกคนมีความหวังในโอกาสก้าวหน้าสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ ได้บังคับบัญชา ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีการวางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือโยกย้าย มีการกำหนดเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ สนับสนุนให้ทำงานที่มีความพึงพอใจ และมีโอกาสได้ใช้ความชำนาญ และความคิดริเริ่ม มีการจัดสวัสดิการที่ดี เพราะการให้สวัสดิการเป็นการบำรุงขวัญทางหนึ่ง สวัสดิการหมายถึง ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้างธรรมดา เช่น การมีสหกรณ์เงินออมทรัพย์เงินช่วยเหลือบุตร ฯลฯ การให้สวัสดิการทำให้คนงานมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย เมื่อเขาเกิดมีปัญหาก็ต้องการความช่วยเหลือ และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ ได้รับความสะดวกสบายและความปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรชานต์ นุ่นเกลี้ยง (2552: 95-97) พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สายอาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภูมิสำเนา ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนศาสนา และภาษา ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 3) แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรทหาร ด้านสวัสดิการทางการเงิน องค์กรตำรวจ ด้านสวัสดิการทางการเงิน องค์กรครู ด้านสิทธิพิเศษ อื่นๆ และองค์กรข้าราชการทั่วไป ด้านสิทธิพิเศษ อื่นๆ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรแพทย์/พยาบาล ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 4) นโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านนโยบายการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ และด้านนโยบายการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา กลีบคง (2552: 67-70) พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีระดับขวัญและกำลังใจระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยกย่องในความสำเร็จ และด้านงานที่ทำหาย ยกเว้นด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยการบริหารงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในทิศทางบวก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการบริหารงานของโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้น คือ การบริหารปัจจัยที่สำคัญขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ ตามลำดับ สำหรับปัจจัยการบริหารนั้น ด้านบุคลากรและการจัดการเป็นปัจจัยที่สำคัญเพราะว่าหากด้านบุคลากรและด้านการจัดการมีประสิทธิภาพแล้วจะส่งผลให้ปัจจัยด้านอื่น ๆ มีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับชัยเลิศ พิษิตพรชัย (2550) ซึ่งกล่าวว่า "การบริหารที่สำคัญที่สุดคือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ คือการจัดวาง

อัตราค่าจ้างคนให้ลงในตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความสามารถของเขา ถ้าคนนั้นไม่มีความสามารถนั้น เราก็อาจจะพัฒนาเขาให้มีความสามารถขึ้นมา หรือถ้าพัฒนาไม่ทันกับเวลาที่มีอยู่ เราก็อาจต้องจ้างที่ปรึกษาหรือ Outsource เป็นต้น เมื่อคนมีความสามารถแล้ว ก็ต้องหาเงิน มาอุดหนุนค่าจ้างให้โครงการดำเนินการไปได้ อย่างเหมาะสมและทันท่วงทีกับจังหวะเวลาที่ต้องใช้เงิน ถ้าไม่มีเงินเพียงพอ ก็ให้หาคนมาลงทุนเพิ่มหรือไม่ก็กู้เงินมาใช้ก่อน หรือไม่ก็เปลี่ยนหนี้สินเป็นทุน เป็นต้น ต่อไปก็ต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการอย่างเพียงพอและใช้ให้ประหยัด แต่ได้ปริมาณงานที่มาก คุ่มค่า และท้ายสุดแต่สำคัญ คือ การจัดการ ต้องมีหลักการบริหารที่ดี เก่งทั้งคน เก่งทั้งงาน มีการจัดเรียงลำดับความสำคัญ มีภาวะผู้นำ และต้องเลือกใช้เทคโนโลยีให้ทันสมัยและเหมาะสม โดยจันทราณี สงวนนาม (2551: 78) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ และเทคโนโลยีที่หลากหลาย เช่นเดียวกันกับ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542: 45) ได้ให้กล่าวว่า การบริหารเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบ และใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม นอกจากนี้สมคิด บางโม (2553: 56) ได้กล่าวว่าการบริหารจัดการกิจการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการ โดยทั่วไปถือว่าทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการจัดการ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารงาน 4 อย่างที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านวัสดุอุปกรณ์
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านงานที่ทำทนาย และปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. ปัจจัยการบริหารงาน 4 อย่าง ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 โรงเรียนควรให้ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาให้ชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ รวมทั้งควรส่งเสริมให้มีการศึกษาภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมในการดำเนินการต่อไป โดยควรคำนึงถึงความเหมาะสมของเวลา และสภาพการณ์ในปัจจุบันด้วย

1.2 โรงเรียนควรประสานกับหน่วยงานต้นสังกัด ชุมชน หรือหน่วยงานอื่น เพื่อขอสนับสนุนในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินโครงการให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งปรับปรุงระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีความรวดเร็ว

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาสภาพและปัญหา ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

เอกสารอ้างอิง (References)

- กุลธิดา เนื่องจำนงค์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- ชัยเลิศ พิชิตพรชัย. (2550). Brain-based Learning. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://gotoknow.org/blog/edutech/47574>. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2565.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสนุ ฟองศรี. (2551). วิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- มนต์ชัย สุวรรณหงส์. (2554). สภาพการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียนบริหารธุรกิจอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. งานวิจัยการจัดการศึกษาตามหลักสูตรอาชีวศึกษาโรงเรียนบริหารธุรกิจอยุธยา. โรงเรียนบริหารธุรกิจอยุธยา.
- วรรณภา กลับคง. (2552). ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. มหาวิทยาลัยมหิดล
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- เสกสิฐ เล้ากิจเจริญ. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี เขตเหนือ. ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2565). ขอความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี 2565.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สมคิด บางโม. (2553). องค์การและการจัดการองค์การ. กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒน์.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อัสวัน แผลแล. (2555). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอยิ่งอ จังหวัดนราธิวาส ในบริบทของพื้นที่ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาที่ทำกรปกครองอำเภอยิ่งอ จังหวัดนราธิวาส ถนนรามโกมุท ตำบลยิ่งอ อำเภอยิ่งอ จังหวัดนราธิวาส สาขาวิชาการปกครอง. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน
External Environmental Factors outside an Organization:
Impacting on Work Behavior

ปนัดดา ทรีเวทย์ศีล¹ ทศพร มะหะหมัด²
Panatda Threevetsin, Tosaporn Mahamud

บทคัดย่อ (Abstract)

วัตถุประสงค์ของบทความครั้งนี้เพื่อศึกษาการสร้างความเข้าใจถึงปัจจัยที่เกิดขึ้นต่อผลกระทบพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรที่เกิดขึ้นจากภายนอก เพราะจะสังเกตได้ว่าระดับของการทำงานที่ใกล้เคียงกัน ค่าตอบแทนและภาระงานที่ใกล้เคียงกันแต่ การแสดงออกทางพฤติกรรมและคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน การตั้งข้อสังเกตเชิงสร้างสรรค์และเชิงลบที่ไม่เหมือนกันของแต่ละคน เพราะสิ่งที่เกิดขึ้น ทั้งเรื่องของ ปัญหาครอบครัว เศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพแวดล้อม ที่บ้าน สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อพฤติกรรมและติดตัวมาสู่องค์กรทำงาน บทความเรื่องนี้จึงมีความสำคัญเพื่อสร้างความเข้าใจและเป็นแนวทางในการตั้งข้อสังเกตให้กับหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กรในการสร้างสรรควิธีการเพื่อปรับสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อสร้างประสิทธิภาพที่ดีให้กับคนในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ (Keywords) ปัจจัย; พฤติกรรม; การทำงาน

Abstract

The purpose of this article was to study and create an understanding of the factors affecting the behavior of employees in the organization. They occurred from outside. There were similar levels of the work the compensation and the workload; there were different behavioral expressions and quality of life. Constructive and negative observations were unique to each person. The whole story of family problems, the economy, social conditions, the environment at home affected the behaviors and invaded the work organization. Then, this article was important for understanding and serving as a guideline for human resource department in each organization to observe them, and to create methods for improving

Received: 2024-02-14 Revised: 2024-03-27 Accepted: 2024-03-31

¹ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, Graduate School of Business Administration Kasembundit University. First author. E-mail: g659901801281@kbu.ac.th

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Lecturer in Graduate School of Business Administration, Kasembundit University, Bangkok Corresponding author. E-mail: tosaporn.mah@kbu.ac.th

understanding among personnel in the organization for efficiency and for the next person in the organization

Keywords: factors; behavior; Work

บทนำ (introduction)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก กล่าวคือการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะในสังคมอุตสาหกรรมคาดหวังว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน (ณัฐธิดา วิทยารัฐ (2566: 1-11) นอกจากนี้พฤติกรรมการเติบโตในกลุ่มประเทศ อาเซียนบางแห่งที่มาจาก ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและผู้บังคับบัญชาเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสามประการสามารถมีอิทธิพลต่อยืนของทุก GEN ให้อยู่รอดในการทำงานปัจจุบันได้ การรู้ขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อจูงใจพนักงานเป็นสิ่งสำคัญมากแรงจูงใจโดยตรงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานต่อส่วนบุคคลซึ่งจะส่งผลต่อองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเพราะแรงจูงใจยังสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพและสามารถช่วยให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้นได้และในบางเรื่องที่มีความสำคัญจะเป็นตัวช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดี วัฒนธรรมที่ดีเป็นอิทธิพลจากความร่วมมือซึ่งกันและกันในหมู่เพื่อนพนักงาน (Filatrovi, 2021: 2157-2164)

สำหรับบุคคลจำนวนมากโดยเฉพาะคนที่เกิดใน พ.ศ. Gen-B ถึง Gen-Y เป้าหมายสูงสุดในชีวิตการทำงานคือการได้งานเป็นที่ยอมรับของสังคมจากการได้รับยกย่องว่ามีอิทธิพลในสังคมและที่สำคัญคือมีรายได้สูง แต่ตอนนี้ Gen Z กำลังเริ่มนิยามความหมายของคำว่ามีเกียรติในบริบทของการทำงานยุคใหม่หลายคนมองข้ามเงินเดือนพวกเขาเริ่มให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่นๆ เช่น ค่านิยมของบริษัท ความยืดหยุ่น ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตที่ดี แนวโน้มนี้ไม่ใช่แค่เรื่องเล็ก ๆ ข้อมูลจากการสำรวจ ของพนักงานทั่วโลกมากกว่า 7,000 คนแสดงให้เห็นว่า 64% ของพนักงาน Gen Z ในสหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส เยอรมนีและไอร์แลนด์ เชื่อว่าการทำงานในบริษัทที่สอดคล้องกับค่านิยมของพวกเขาเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้พนักงานรุ่นใหม่เหล่านี้ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการเติบโตในสายอาชีพ การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ได้เกิดจากทัศนคติที่พัฒนาขึ้นเท่านั้น แต่วิธีที่เราหางานก็เปลี่ยนไปเช่นกันเพราะเมื่อมีการโฆษณาทางออนไลน์มากขึ้น ผู้คนมองเห็นและเข้าถึงบทบาทที่หลากหลายมากขึ้นทำให้พวกเขาเห็นตัวเลือกที่หลากหลายของอาชีพที่ไม่ได้จำกัดแต่เรื่องเดิม ๆ (Lifintsev, Et al 2019: 41-45)

ในปัจจุบันมีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายสืบเนื่องจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ทุกคนต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ให้ได้ จึงเกิดการทำงานแบบ Hybrid Working ซึ่งทุกคนสามารถทำงานที่ใดก็ได้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายเพื่อเข้ามารองรับการทำงานในรูปแบบใหม่นี้เทคโนโลยีเหล่านี้ในปัจจุบันเป็นตัวช่วยให้พนักงานและองค์กรใกล้ชิดกันมากขึ้นเสมือนอยู่สถานที่เดียวกัน (Wheatley, Et al, 2023)

เนื้อหา (Content)

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การและอิทธิพลต่อการดำเนินการถือเป็นปัจจัยกลยุทธ์ขององค์การที่ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงผลกระทบที่เกิดขึ้น ในแต่ละครั้ง เป็นที่ชัดเจนว่าแต่ละองค์การจะเผชิญกับโอกาสและความท้าทายเฉพาะตัวเมื่อพวกเขาตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกของตน แม้ว่าจะมีความแตกต่างกัน แต่ถ้ามองออกและมองภาพรวม เราจะเห็นถึงแนวโน้มร่วมกัน ทุกองค์การจำเป็นต้องตระหนักว่าได้รับผลกระทบอย่างไรจากลูกค้า คู่แข่ง อิทธิพลทางสังคมวัฒนธรรม ความต้องการและผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม/ธรรมชาติ บริบททางการเมือง ปัจจัยทางกฎหมาย ความต้องการทางเทคโนโลยี และแนวโน้มและเศรษฐกิจ ทุกบริษัทจำเป็นต้องตระหนักถึงอิทธิพลเหล่านี้และพร้อมที่จะปรับตัวตามความจำเป็น (Aldrich, 2008: 14)

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานในสังคมไทย

ปัจจัยด้านครอบครัว คือ การพยายามทุ่มเทให้กับการทำงานพัฒนาความสามารถที่นำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานตามที่มุ่งหมายไว้ หากการอยู่ในสภาพสังคมสถาบันครอบครัวที่ดีส่งผลต่อการดำเนินงานปัจจัยทางด้านครอบครัวมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานความรับผิดชอบต่อครอบครัวภาระค่าใช้จ่ายที่ต่างกัน ของแต่ละบุคคลอันเป็นเรื่องราวที่กล่าวถึงคุณบริบทที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน (Jones, et al, 2013: 115) ปัจจัยทางเศรษฐกิจจะเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงปริมาณการใช้ทรัพยากร และเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนกระบวนการทางธุรกิจทั้งภายในและระหว่างองค์กร การเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การธุรกิจ ทั้งในเรื่องของการดำเนินงานภายในและภายนอกของ องค์การธุรกิจ โดยผู้บริหารจำเป็นต้องติดตามและคาดการณ์แนวโน้มทางด้านเศรษฐกิจใน อนาคตว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เพื่อนำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ขององค์การ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่อไป ปัจจัยตัวแปรที่ต้องนำมาพิจารณาได้แก่ อัตราการเจริญเติบโต (Porter, 2013: 49) สภาพแวดล้อมทางสังคมในบริบททางสังคมวัฒนธรรมหรือทางกายภาพการอาศัยอยู่ร่วมกันของผู้คนและบางสิ่งอาจจะเกิดขึ้นหรือมีการพัฒนา รวมกันถึงวัฒนธรรมที่บุคคลนั้นได้รับการปฏิสัมพันธ์สภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นแนวคิดที่ (Henry & Stephens, 2013: 13) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กรหากว่าคุณภาพชีวิตสามารถที่จะเป็นตัวผันแปรไปตามวิธีทางของบุคคลที่ทำงานในองค์กรเมื่อคุณภาพชีวิตที่เริ่มจากที่บ้านเป็นอย่างไรส่งผลต่อปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน ในองค์การถือเป็นอิทธิพลของการทำงาน (อรรษา กล้าหาญ, 2564: 1-15)

ดังนั้น ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น จึงพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การธุรกิจและเป็นปัจจัยที่องค์การธุรกิจไม่

สามารถควบคุมหรือปรับเปลี่ยนได้ งานวิจัยของ ทิวากาล ด้านแก้ว และ จูติรัตน์ มีมาก (2556: 49-64) ถึงในบางส่วนว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชี องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลกับศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านลักษณะเฉพาะของนโยบายด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านบรรยากาศขององค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านโครงสร้างและด้านกระบวนการจัดการส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา เพราะปัจจัยเป็นผลสำคัญให้เกิดศักยภาพในการทำงานและเป็นที่เกิดขึ้นกับองค์การได้อย่างโดยตรง นอกจากนี้ ทิวากาล ด้านแก้ว ยังกล่าวอีกว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการเมืองและกฎหมาย ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ Hussain, et al (2023: 191-200) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สภาพการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยทางการเมือง ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โครงสร้างองค์กร ตลอดจนความเป็นผู้นำ องค์การควรลงทุนเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ Jane, B. (2019: 57-59) กล่าวว่า จากปัจจัยแวดล้อม ธุรกิจเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นความเป็นไปของสังคมไม่ว่าจะเป็นความเจริญหรือความเสื่อมย่อมส่งผลกระทบต่อธุรกิจด้วย ส่วนวัฒนธรรมก็คือสิ่งที่มีการปลูกฝังและถ่ายทอดจากสังคมยุคหนึ่งไปสู่ยุคหนึ่งทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ วัฒนธรรมจะเชื่อมบุคคลในกลุ่มไว้ด้วยกันและจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ตั้งแต่ยังเด็ก วัฒนธรรมของแต่ละประเทศย่อมจะแตกต่างกันไป ธุรกิจจึงจะต้องทำการศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อ ประเพณีค่านิยม ศาสนา และการถือปฏิบัติของคนในสังคม เพื่อสามารถประสานวัตถุประสงค์ ธุรกิจให้สอดคล้องกันเป็นไปตามวัฒนธรรมดังกล่าว เมื่อ สิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงไป ความต้องการของคนในสังคมก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย ธุรกิจจึงต้องประเมินการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรวมถึงศึกษาผลกระทบที่จะเกิดต่อการดำเนินงาน เพื่อสามารถปรับกลยุทธ์ของธุรกิจให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ด้านเทคโนโลยี (Technological Forces)

เทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างกระบวนการแปรรูป นวัตกรรมใหม่ ๆ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่กิจการนำมาใช้ผู้ชำนาญการกระบวนการและระบบการทำงาน เทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นักกลยุทธ์หรือผู้บริหารต้องพิจารณาเทคโนโลยีในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านการผลิตสินค้าและบริการ ด้านการพัฒนาสินค้า ด้านการจ้างงาน ด้านการเงิน ด้านการตลาดและด้านการประมวลผลข้อมูลขององค์การเพื่อให้้องค์การสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสม เศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทางธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งในเรื่องของการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอก

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเศรษฐกิจมีผลกระทบโดยตรงต่ออำนาจต่อรองของผู้บริโภคและพฤติกรรมผู้บริโภค (Laudon,& Traver, 2020)

พฤติกรรมในการทำงาน

Baruch (1968: 223-234) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่คุณแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากภายในหรือภายนอกร่างกาย ไม่ว่าจะแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นเกิดขึ้นจากภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตามพฤติกรรมที่แสดงออกนี้อาจเป็นได้ทั้งด้านจิตใจหรือด้านการกระทำ Albanese (1981: 204) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า พฤติกรรมหรือการกระทำของคุณที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานโดยตรงและพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคุณที่ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อมในองค์กร เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

พฤติกรรมของกลุ่มคนยุคดิจิทัลต่อการทำงานในสังคม เสี่ยงส่วนใหญ่ต้องการทำงานในองค์กรที่มีความยืดหยุ่นตอบโจทยการใช้ชีวิต จะเห็นได้จากพฤติกรรมการทำงานที่ต้องการทำหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ทั้งการทำงานประจำ อาชีพเสริม การพักผ่อน การท่องเที่ยวและการออกกำลังกาย โดยเฉพาะพฤติกรรมของคนทำงานในสังคมเมืองจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของกลุ่มคนรุ่นใหม่ในสังคมไทยปัจจุบันปรับเปลี่ยนไปตามเทรนด์และเทคโนโลยี การหารายได้ ซื้องาน รับประทานอาหาร เดินทางและติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมของคนในสังคมยุคดิจิทัลที่มีการปรับเปลี่ยนไปและส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ที่ต้องการทำงานที่มั่นคง มีรายได้ที่แน่นอน การใช้ชีวิตที่เป็นตัวของตัวเอง มีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น อย่างไรก็ตามพฤติกรรม การดำเนินชีวิตของกลุ่มคนแรงงานยุคใหม่คือเสี่ยงสะท้อนให้เห็นไลฟ์สไตล์ที่เปลี่ยนไป องค์กรจำเป็นต้องทำความเข้าใจและปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรต่อไป (Pinder, 2014: 267-269)

หลักการรอบวิธีการศึกษา

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลด้วยปัจจัยที่แตกต่างกันดังภาพที่ 1



ทิศทางเศรษฐกิจไทย

ภาพรวมเศรษฐกิจไทย ปี 2566 โดยในช่วงต้นปีทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยเผชิญกับภาวะเงินเฟ้อสูง อันเกิดจากความขัดแย้งระหว่างรัสเซียและยูเครน ทำให้ราคาน้ำมันปรับตัวสูงขึ้นส่งผลให้เกิดภาวะเงินเฟ้อรุนแรง ธนาคารกลางของประเทศต่าง ๆ ใช้นโยบายการขึ้นอัตราดอกเบี้ยนโยบาย ไม่ว่าจะเป็นธนาคารกลางสหรัฐฯ (เฟด) ธนาคารกลางยุโรป ธนาคารอังกฤษ รวมทั้งธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ธนาคารกลางสหรัฐฯ ได้ปรับอัตราดอกเบี้ยขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนสูงสุดที่ 5.5% ทำให้เศรษฐกิจชะลอตัวทั่วโลก” ขณะที่เศรษฐกิจของไทยซึ่งพึ่งพาต่างประเทศสูงถึง 72% ผ่านการส่งออก การท่องเที่ยวและการลงทุน ประเทศที่พึ่งพาในสัดส่วนที่สูงก็คือ ประเทศในอาเซียน สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ยุโรปและญี่ปุ่น ซึ่งมีสัดส่วนที่เราเกี่ยวข้องกับประมาณ 2 ใน 3 ของการค้าต่างประเทศ การท่องเที่ยวของไทยปีที่ผ่านมา 2566 ตัวเลขได้ต่ำกว่าที่คาดไว้ โดยเฉพาะตัวเลขการท่องเที่ยวจากนักท่องเที่ยวจีน ซึ่งโดยปกติจะเข้ามาประมาณ 11 ล้านคน แต่ในปีที่ผ่านมาเข้ามา 4.5 ล้านคน ซึ่งต่ำกว่าเป้า โดยมีสาเหตุมาจากหลายๆปัจจัย อาทิ เศรษฐกิจของประเทศจีนเองด้วยส่วนหนึ่ง ขณะที่ในส่วนของการลงทุนจากต่างประเทศ เนื่องจากในช่วงต้นปีถึงกลางปีมีการเลือกตั้ง ทำให้นักลงทุนต่างประเทศรอดูนโยบายของรัฐบาล ทำให้การลงทุนต่างประเทศยังไม่มี ความชัดเจน สำหรับทิศทางเศรษฐกิจปี 2567 นี้ คาดว่า เศรษฐกิจไทยน่าจะมีการขยายตัวราว 3.0-3.5% ภาวะเงินเฟ้อ 1.0-2.0% อัตราดอกเบี้ยราว 2-2.5% และค่าเงินบาทน่าจะอยู่ราว 33-35 บาทต่อดอลลาร์สหรัฐฯ โดยในการมองภาพเศรษฐกิจไปข้างหน้าจะมองจากปัจจัยทั้งจากเศรษฐกิจต่างประเทศและเศรษฐกิจในประเทศของเรา ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้างเศรษฐกิจของไทยพึ่งพาต่างประเทศค่อนข้างมากถึง 72% ปัจจัยภายนอกประเทศจึงมีบทบาทสำคัญ โดยมีปัจจัยที่ต้องพิจารณาใน 4 เรื่องด้วยกัน (มนตรี โสคติยานุรักษ์, 2567: ออนไลน์

1. ทิศทางเศรษฐกิจ การเงิน และตลาดเงินโลก
2. ปัจจัยเสริมในเชิงเศรษฐกิจโลกมีการเลือกตั้งในหลายประเทศ
3. การท่องเที่ยวจากต่างประเทศปรับตัวดีขึ้น
4. การลงทุนจากต่างประเทศในไทยดีขึ้น

แม้เศรษฐกิจไทยในปี 2567 จะมีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้นแต่อัตราการเติบโตยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับประเทศในภูมิภาคเดียวกัน โดย IMF คาดว่า GDP ของกลุ่มประเทศอาเซียน-5 จะเติบโตที่ 4.5% ในปี 2567 เติบโตขึ้นเล็กน้อยจาก 4.2% ในปี 2566 สำหรับปัจจัยภายในประเทศที่อาจกดดันการเติบโตของเศรษฐกิจไทยได้แก่ ปัญหาหนี้ครัวเรือนที่อยู่ในระดับสูงท่ามกลางต้นทุนการกู้ยืมที่ปรับเพิ่ม ผลกระทบจากภัยแล้งที่อาจรุนแรงขึ้น รวมทั้งปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น ประชากรสูงวัย การขาดแคลนแรงงาน และความสามารถในการแข่งขันที่ลดลงในหลายอุตสาหกรรม ส่วนปัจจัยภายนอกประเทศที่อาจสร้างความเสี่ยงในปี 2567 ได้แก่ ผลกระทบจากอัตราดอกเบี้ยในหลายประเทศที่สูงสุดในรอบกว่าสองทศวรรษที่อาจกดดันเศรษฐกิจและภาคการเงินในประเทศแกนหลักของโลก การชะลอตัวของเศรษฐกิจจีนท่ามกลางความเปราะบางในภาค

อสังหาริมทรัพย์ การแบ่งช่วงทางเศรษฐกิจระหว่างสหรัฐฯ และจีน รวมถึงความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ที่อาจขยายวงกว้างในระยะต่อไป (พิมพ์นารา หิรัญกลี, 2566: ออนไลน์)

สังคมไทยในปัจจุบัน

ข้อมูลแสดงอัตราการเกิดของคนในสังคมไทยที่ลดลงเรื่อย ๆ เด็กเกิดใหม่มีน้อยลงกว่าเมื่อก่อนมาก ในขณะที่วัยอัตราของอายุคนที่ยืนยาวมากขึ้น นั้นหมายความว่า คนแก่มีมากขึ้นแต่เมื่อพูดถึงสังคมผู้สูงอายุไม่ได้หมายความว่ามีความแก่เท่านั้น แต่สังคมของเราจะประกอบด้วยคนหลายกลุ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ “เราจะอยู่ร่วมกับคนหลาย Generations” สิ่งก็ตามมา เมื่อเรามีสัดส่วนคนหลายรุ่นที่ใกล้เคียงกัน จึงเห็นความขัดแย้งระหว่างรุ่นมากขึ้นด้วยเพราะสมัยก่อนคนแก่ตายไวแต่เด็กรุ่นใหม่เกิดเยอะจึงไม่มีปัญหาเพราะจะมีคนบางรุ่นที่มีสัดส่วนเยอะมากในประเทศมีแนวโน้มที่จะคิดเห็นเหมือนกัน แต่ตอนนี้ความขัดแย้งสูงขึ้นกว่าเมื่อก่อนมากและยังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ในชีวิตของเรา เมื่ออยู่ในประเทศใด หรือสังคมใด จะอยู่ภายใต้ 3 โครงสร้างหลัก คือ สังคม การเมืองและเศรษฐกิจหากสังคมนั้นดีประชาชนมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดี โดยปกติแล้ว ทั้ง 3 เรื่องนี้จะสมดุลกันอย่างมาก ความขัดแย้งระหว่างรุ่นเป็นมิติเชิงสังคมเพราะมองไปที่ความสัมพันธ์ของคน แต่หากอยากรู้ว่าความแตกต่างมาจากไหนทำไมคนจึงคิดไม่เหมือนกันก็สามารถพิจารณาในมิติของการเมืองและเศรษฐกิจได้เช่นเดียวกัน โดยมี 2 เหตุผลที่ต้องพิจารณา คือ ประสพการณ์ในอดีตและบริบทในปัจจุบันหมายความว่าอดีตผ่านอะไรมาบ้างและปัจจุบันเราอยู่กับอะไรบ้าง อีกหนึ่งเหตุผลที่ส่งผลให้ความคิดคนแตกต่างกัน คือ ด้านเศรษฐกิจเพราะยุคหนึ่งประเทศไทยมีพัฒนาทางที่เติบโตอย่างมากด้วยอัตราเกือบ 10% หรือมากกว่านั้นและแน่นอนว่าหาไม่ได้อีกแล้วในปัจจุบัน คนที่ได้ประโยชน์จากการเติบโตทางเศรษฐกิจที่มหาศาล คือ คนที่เป็นผู้ใหญ่ในตอนนี้ แต่คนรุ่นใหม่เห็นการเติบโตทางเศรษฐกิจลดลงเรื่อย ๆ จึงไม่แปลกที่เขาจะคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ มองว่านโยบายของรัฐไม่ใช่จะนำไปทำอะไรก็ได้ เพราะเศรษฐกิจมันมีขนาดลดลงเรื่อย ๆ ในมุมมองเศรษฐกิจปัจจุบันเมื่อต้องมองไปในอนาคต เด็กกลุ่มหนึ่งจะบอกว่า “มีความหวังน้อยมาก” เพราะการแข่งขันสูงคนวัยทำงานน้อยและเทคโนโลยีไม่ได้ก้าวหน้าอย่างที่ควรจะเป็น งานหนักที่เขาทำกลับสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจได้น้อยยิ่งกังวลว่าต้องดูแลผู้ใหญ่ในวัยเกษียณ ยิ่งทำให้มุมมองตรงนี้ต่างออกไป เราจะเห็นทัศนคติที่ต่างกันของคนรุ่นใหม่และผู้ใหญ่ในสังคม คือ ต่างกันตั้งแต่อดีตที่เผชิญ การตีความสถานการณ์ในปัจจุบันจึงนำมาสู่ความเห็นต่างและเราไม่มีกลไกที่จะแก้เรื่องนี้ได้ดีพอ (ธานี ชัยวัฒน์, 2565: ออนไลน์)

ครอบครัว

ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่เล็กและเก่าแก่ที่สุดที่เป็นรากฐานของระบบสังคมทั้งหลาย เพราะฉะนั้นครอบครัวจึงได้ชื่อว่าเป็นสถาบันเบ็ดเสร็จ (All Inclusive Institution) โดยไม่มีสถาบันใดๆ ที่ทำหน้าที่แทนสถาบันครอบครัวได้ทุกอย่างมนุษย์ย่อมมีการเกิดและได้รับการอบรมเลี้ยงดูภายในครอบครัวได้รับความรักจากพ่อแม่ ญาติพี่น้อง มนุษย์จึงสามารถเจริญเติบโตได้อย่างปกติมีความต้องการชีวิตครอบครัวเมื่อเติบโตพอแม่จึงเป็นบุคคลสำคัญในการปลูกฝังความรับผิดชอบในหน้าที่การเอาใจใส่บุตรให้ได้รับความรู้

ศีลธรรมจรรยา มารยาท ตลอดจนการเรียนรู้ทางสังคม (ภาสิต ศิริเทศ, 2563: ออนไลน์) นักวิชาการไทยหลายคนเชื่อกันว่าในอดีตครอบครัวไทยส่วนใหญ่เป็นครอบครัวขยาย ต่อมาเมื่อเศรษฐกิจและสังคมพัฒนามากขึ้นรูปแบบการอยู่อาศัยของคนส่วนใหญ่จึงเปลี่ยนเป็นครอบครัวเดี่ยว ความเชื่อนี้อิงอยู่กับแนวคิดที่อธิบายการเปลี่ยนแปลงครอบครัวในสังคมตะวันตก บทความนี้เสนอว่า ครอบครัวไทยส่วนใหญ่ในอดีตเป็นครอบครัวเดี่ยวและเป็นเช่นนั้นมาตลอดจนถึงปัจจุบันนี้ แม้ว่าในช่วงหลายสิบปีที่ผ่านมา ครอบครัวเดี่ยวจะมีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่องก็ตาม ในปัจจุบันครอบครัวไทยมีความหลากหลายมากขึ้น จากข้อมูลที่มีอยู่เราอาจจำแนกครอบครัวในปัจจุบันได้ 7 ประเภท คือ (1) ครอบครัวสองรุ่นวัยที่ประกอบด้วยพ่อ แม่ และลูก (2) ครอบครัวที่มีเฉพาะสามีภรรยาไม่มีลูก (3) ครอบครัวพ่อหรือแม่เลี้ยงเดี่ยว (4) ครอบครัวสามรุ่นวัยที่ประกอบด้วยปู่ย่า/ตา ยาย ลูก และหลาน (5) ครอบครัวข้ามรุ่นที่ประกอบด้วยปู่ย่า/ตา ยาย และหลานวัยเด็กอยู่ด้วยกัน (6) ครอบครัวอยู่คนเดียว และ (7) ครอบครัวคนที่ไม่ใช่ญาติ การเปลี่ยนแปลงที่นับว่ามีนัยสำคัญและควรได้รับความสนใจเชิงนโยบายเป็นพิเศษ คือการเพิ่มขึ้นของครอบครัวที่มีเฉพาะสามีภรรยา ครอบครัวพ่อหรือแม่เลี้ยงเดี่ยว และครอบครัวข้ามรุ่น การศึกษาที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า ครอบครัวทั้ง 3 ประเภทนี้มักจะมีปัญหาความยากจน และปัญหาการเลี้ยงดูเด็กและดูแลผู้สูงอายุ เนื่องจากขาดการสนับสนุนทั้งทางวัตถุ ทางสังคม และทางจิตใจ แต่ปัจจุบันรัฐบาลไทยยังไม่มีนโยบายหรือมาตรการที่จะจัดสวัสดิการสำหรับครอบครัว 3 ประเภทนี้โดยตรง แม้ว่าจะมีมาตรการสำหรับคนในครอบครัวทั่วไปอยู่บ้างก็ตาม ดังนั้นมาตรการทางเศรษฐกิจและสังคมที่จะช่วยประกันความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของคนในครอบครัวทั้ง 3 ประเภทนี้ จึงเป็นสิ่งที่ควรพิจารณาโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ชาย โพธิ์สิตา, 2562: ออนไลน์)

คุณภาพชีวิตของคนไทย

จากการจัดอันดับดัชนีความก้าวหน้าทางสังคม (Social Progress Index - SPI) ปี 2020 ที่จัดทำโดย Social Progress Imperative องค์กรสัญชาติอเมริกันที่ทำวิจัยด้านคุณภาพชีวิตของแต่ละประเทศ พบว่าประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 79 จากทั้งหมด 163 ประเทศ และถ้าเทียบกันเองในอาเซียนแล้ว ประเทศไทยจะอยู่ในอันดับที่ 3 เป็นรองจากประเทศสิงคโปร์และมาเลเซียเท่านั้น การจัดอันดับ SPI ครั้งนี้ มาจากการประเมินตัวชี้วัดด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมมากถึง 12 หัวข้อ รวม 50 ปัจจัย ซึ่งครอบคลุม 3 มิติใหญ่ๆ ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Human Needs) โครงสร้างพื้นฐานเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี (Foundation of Wellbeing) รวมถึงโอกาสทางสังคม (Opportunity and Inclusiveness) โดยประเทศไทยได้รับคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 70.72 ซึ่งเพิ่มสูงขึ้นจาก 67.47 ในปีที่ผ่านมา 3 ปัจจัยสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ประเทศไทยได้อันดับสูงสุด แม้จะได้รับผลกระทบจากวิกฤตโควิด-19 แต่ประเทศไทยก็นับว่าเห็นความก้าวหน้าด้านคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะปัจจัยด้านสุขภาพและอนามัย ด้านโอกาสการเข้าถึงการศึกษาขั้นสูง และด้านที่อยู่อาศัย ที่ตอนนี้อยู่ในอันดับที่ 43 54 และ 74 ตามลำดับ ในทางกลับกัน เรื่องที่ประเทศไทยต้องปรับปรุงโดยเร็ว คือ ปัจจัยด้านการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความปลอดภัยและความมั่นคง และด้านสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคล ที่รั้งอันดับ 98 119 และ 136 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ถูกนำมาจัดอันดับ SPI

ครอบคลุมหลากหลายประเด็น และต้องอาศัยทั้งความร่วมมือของประชาชน นโยบายการดำเนินงานของภาครัฐ และที่สำคัญคือ ‘นวัตกรรม’ ที่จะเข้ามาผลักดันให้เกิดกระบวนการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเห็นผลสำหรับ NIA เองให้ความสำคัญกับการพัฒนา “นวัตกรรมเพื่อสังคม” ที่จะเป็นเครื่องมือช่วยจัดการปัญหาสังคม ยกระดับคุณภาพชีวิตมิติต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นจากการขยายตัวของสังคมเมืองและผลกระทบจากโควิด-19 ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงาน การเข้าถึงบริการภาครัฐ การดูแลกลุ่มผู้เปราะบางทางสังคม การศึกษา การแก้ปัญหาอาชญากรรมและความรุนแรง ความเท่าเทียมทางเพศ การเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ ปัญหาสิ่งแวดล้อมในเมือง ฯลฯ (คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน, 2565)

บทสรุป (Conclusion)

ในห้วงเวลาที่วัฒนธรรมก็คือสิ่งที่มีอยู่เคียงคู่กับสังคมไทยและเป็นการได้รับอิทธิพลถึงการปลูกฝังและถ่ายทอดสิ่งที่เป็นอยู่จากรุ่นสู่รุ่นหรือจากสังคมยุคหนึ่งไปสู่ยุคหนึ่งทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจการทำงานจะเป็นการดำรงชีวิตอยู่ในช่วงเวลาหนึ่งของมนุษย์แต่ถือเป็น วัฏจักรที่ต้องดำรงอยู่และการที่วัฒนธรรมจะเชื่อมบุคคลในกลุ่มไว้ด้วยกันและจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นเรื่องราวที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานในบางเรื่องปัญหาที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการทำงานจะเกิดขึ้นจากปัจจัยในหลายสาเหตุทั้งที่มาจาก ครอบครัว การเดินทาง สังคม สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ เพราะในสภาพการทำงานจะเป็นไปตามคำสั่งหรือนโยบายขององค์กรนั้นๆ เพราะในความเป็นจริงสิ่งที่จะช่วยให้เกิดความก้าวหน้าคุณภาพชีวิตที่ดีโดยส่วนใหญ่จะมาจากปัจจัยแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่นบางอย่างปัญหาอุปสรรคมาจาก ครอบครัว ปัญหาชีวิต หรือบางท่านมาจาก สถานะทางสังคม หรือ เศรษฐกิจ สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กรได้อย่างคาดไม่ถึง การเกาะกลุ่มการแบ่งแยกความเห็นทางการเมือง กลุ่มคนทำงานในองค์กรส่วนใหญ่ที่มาจาก กลุ่มคนระดับที่มีการศึกษา และจะเป็นอีกมิติที่การเอื้อถึงความเข้าใจที่ต่างกันออกไป

องค์ความรู้ที่ได้รับ (Knowledge)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมีความสำคัญเนื่องจากสามารถก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินธุรกิจ บุคลากร และรายได้ สภาพแวดล้อมภายนอกของบริษัทเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในลักษณะที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของบริษัท เพราะปัจจัยทางภายนอกส่งผลอย่างชัดเจนการให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน สิ่งสำคัญในทางที่ดีการสร้าง ความเข้าใจให้กับพนักงาน เข้าอกเข้าใจ แต่ผู้บริหารและผู้จัดการสามารถเข้าใจและติดตามการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้และลดผลเสียให้เกิดขึ้นในตัวบริษัทน้อยที่สุด การเลือกติดตามลักษณะแบบไดนามิกของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกช่วยให้ธุรกิจสามารถป้องกันตนเองจากเหตุการณ์ที่คาดเดาได้ และลดผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด

เอกสารอ้างอิง (references)

- คณะกรรมการอำนวยการ การงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (พชช.). (2565). **รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทย จากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ปี 2565**. กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/ZomC5> สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2567.
- ชาย โพธิ์สีตา. (2562). **โฉมหน้าครอบครัวไทย : อดีตและปัจจุบัน**. สำนักธรรมศาสตร์และการเมือง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/uzBYi> สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2567.
- ณัฐธิดา วิทยารัฐ. (2566). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจังหวัดระนอง. วารสารสหวิทยาการและนวัตกรรมการจัดการ**. 1(1): 1-11.
- ทิวากาล ด้านแก้ว และฐิติรัตน์ มีมาก. (2556). **ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารบริหารศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**. 2(3): 49-64.
- ธานี ชัยวัฒน์. (2565). **เราต่างผ่านอดีต และมีปัจจุบันที่ต่างกัน**. THE ACTIVE Thai PBS. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/dVP1B> สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2567.
- พิมพ์นารา หิรัญกลี. (2566). **วิจัยกรุงศรีมองเศรษฐกิจไทยปี 2567 มีแนวโน้มเติบโตตามวัฏจักรเศรษฐกิจ แต่ยังกระจุกตัวและมีความไม่แน่นอน**. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/6pS8l> สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2567.
- ภาสิต ศิริเทศ. (2563). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับครอบครัว**. มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/Ravne> สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2567.
- มนตรี โสคติยานุรักษ์. (2567). **เจาะลึก “โอกาสและความท้าทาย” เปิดตำราวางแผนปีงูใหญ่**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/qRijx> สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2567.
- อรรวรา กล้าหาญ. (2564). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Albanese, R. (1981). **Managing: Toward accountability for performance** (3rd ed.). Illinois: Richard D. Irwin.
- Aldrich, H. (2008). **Organizations and environments**. Stanford: University Press.
- Baruch, B. D. (1968). **New ways in discipline**. New York: McGraw-Hill.
- Filatovi, E. W. (2021). **The understanding of Millennials generation behavior in Asean**. *International Journal of Economics, Business and Accounting*. 5(3): 2157-2164.
- Henry, J. P., & Stephens, P. M. (2013). **Stress, health, and the social environment: A sociobiologic approach to medicine**. Berlin: Springer Science & Business Media.

-
- Hussain, T., Uddin, A., Farooq, S., Khan, F. E., & Ahmed, T. (2023). External factors affecting organizational performance. **Journal of Positive School Psychology**. 7(20): 191-200.
- Jane, B. (2019). **Business in Context: An Introduction to Business and its Environment**. (2nd ed). Singapore: Cengage Learning.
- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (Eds.). (2013). **Work-life Balance: A Psychological Perspective**. New Jersey: Psychology Press.
- Laudon, K. C., & Traver, C. G. (2020). **E-commerce 2019: Business, Technology, Society**. London: Pearson.
- Lifintsev, D., Fleşeriu, C., & Wellbrock, W. (2019). A study of the attitude of generation z to cross-cultural interaction in business. **Information & Media**. 86: 41-55.
- Pinder, C. C. (2014). **Work Motivation in Organizational Behavior**. London: Taylor & Francis
<https://doi.org/10.4324/9781315734606>
- Smith, W. (2013). The External Environment. Student Handbook to Economics: Entrepreneurship. (Vol. 5). New York: Facts On File.
- Wheatley, D., Broome, M. R., Dobbins, T., Hopkins, B., & Powell, O. (2023). Navigating choppy water: Flexibility ripple effects in the COVID-19 pandemic and the future of remote and hybrid working. **Work, Employment and Society**, 0(0).
<https://doi.org/10.1177/09500170231195230>



หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์เผยแพร่

“วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์” เป็นวารสารสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ผู้สนใจทั่วไป และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการทางสังคมศาสตร์ หลักรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจน บทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 2-3 ท่าน โดยบทความผู้พิมพ์ภายนอกได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร และมีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ทั้งนี้ จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้พิมพ์บทความและผู้พิมพ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review)

ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1. บทความวิจัย

รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้ใหม่เป็นประโยชน์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ

1.2 ผู้พิมพ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหาครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

1.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่อธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ทั้งนี้ ควรอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ

1.6 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย

1.7 วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods) อธิบายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างละเอียด และชัดเจน กล่าวถึง รายละเอียดของวิธีการศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้ง สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1.8 ผลการวิจัย (Research Results) เสนอผลการวิจัยที่ตรงประเด็นตามลำดับขั้นของการวิจัย ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่อง และแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิตามความเหมาะสม

1.9 อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion) ผสมผสานเปรียบเทียบ และผลการวิจัยให้เข้ากับหลักทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง เชื่อมโยงผลการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา การวิจัย เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวกับงานวิจัยนั้น รวมทั้ง ข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

1.10 ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions) ระบุข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1.11 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association Citation Style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

2. บทความวิชาการ

หัวข้อและเนื้อหาควรชี้ประเด็นที่ต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับเนื้อหาที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน รวมถึง ใช้ทฤษฎีวิเคราะห์และเสนอแนะประเด็นอย่างสมบูรณ์ ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษบรรทัดถัดมา

2.2 ผู้นิพนธ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้ง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

2.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนแนะนำและปูพื้นเรื่อง เพื่อให้ผู้อ่านทราบข้อมูลเบื้องต้นของเนื้อหา

2.6 เนื้อหา (Content) เนื้อหาบทความ มีการแบ่งประเด็นเรื่องย่อยๆ และการจัดเรียงลำดับเป็นไปตามรายละเอียดของเนื้อหา

2.7 บทสรุป (Conclusion) การสรุปเนื้อหาในบทความทั้งหมดออกมาอย่างชัดเจน กระชับ โดยมีการสรุปปิดท้ายเนื้อหาที่นำเสนอ

2.8 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association Citation Style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ต้องส่งบทความผ่านระบบออนไลน์ได้ที่ <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/assr/index>

รูปแบบบทความและการตีพิมพ์เนื้อหาบทความ

1. การเตรียมต้นฉบับบทความ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ขนาดต้นฉบับ ขนาดหน้ากระดาษ B5 โดยมีการตั้งค่าหน้ากระดาษ ความกว้าง 7.5 นิ้ว และความสูง 10.5 นิ้ว โดยเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนและด้านซ้าย 1 นิ้ว ด้านขวาและด้านล่าง 0.5 นิ้ว

1.2 รูปแบบการพิมพ์ เนื้อหาในบทความส่วนแรก จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ คือ ชื่อเรื่อง ชื่อผู้วิจัย บทคัดย่อ คำสำคัญ และเชิงอรรถ อยู่ส่วนหน้าแรก ส่วนที่สอง จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ คือ เนื้อหาบทความที่อยู่ส่วนหน้าที่สองเป็นต้นไป

1.3 ใช้รูปแบบตัวอักษร TH Sarabun PSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟต์เวิร์ด

1.4 หัวกระดาษ ประกอบด้วย เลขหน้า ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวาบน

1.5 ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.6 ชื่อผู้พิมพ์ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุล ไม่ต้องมีคำนำหน้า เว้น 2 เคาะระหว่างชื่อ และนามสกุล ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษใต้ชื่อเรื่อง

1.7 เครื่องหมายเลข เขียนไว้บนนามสกุลผู้พิมพ์ เพื่อระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของผู้พิมพ์ เพื่อระบุเชิงอรรถ (Footnote) ไว้ด้านล่างกระดาษ

1.8 เชิงอรรถ (Footnote) ให้เขียนไว้ด้านล่างของส่วนหน้าแรกที่มีเครื่องหมายเลขกำกับไว้บนนามสกุลผู้พิมพ์ ให้ระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของผู้พิมพ์ ขนาดตัวอักษร 14 ชนิดตัวธรรมดา กรณีที่ผู้พิมพ์มีสถานภาพเป็นนักศึกษาให้ระบุหลักสูตรที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ เช่น หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นต้น ทั้งนี้ การระบุสังกัดคณะ หน่วยงานของผู้พิมพ์นั้น ผู้พิมพ์ต้องระบุทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษด้วย

1.9 หัวข้อบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.10 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 7 ตัวอักษรจากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน ส่วนเนื้อหาบทความที่อยู่หน้าที่สองเป็นต้นไปให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์เช่นกัน ทั้งนี้ ควรมีความยาวไม่เกิน 300 คำ และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) และคุณค่าหรือการนำไปใช้ประโยชน์

1.11 หัวข้อคำสำคัญ/อังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย ระบุคำสำคัญที่นำไปใช้เป็นคำค้น คำสำคัญแต่ละคำค้นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (;) ทั้งนี้ ควรมีคำสำคัญ 3-5 คำ โดยจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร

1.12 หัวข้อเรื่อง ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.13 หัวข้อย่อ ย่อ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อโดยเรียงตามลำดับหมายเลข

1.14 จำนวนต้นฉบับ ควรมีความอยู่ระหว่าง 10-15 หน้า โดยนับรวมตาราง รูปภาพ แผนภูมิ และเอกสารอ้างอิง

1.15 การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (In-text Citation) และการระบุแหล่งที่มา โดยมีรูปแบบการอ้างอิงแบบนามปี คือ การอ้างอิงเอกสารไว้ส่วนหน้าหรือส่วนหลังของข้อความนั้นๆ ให้ใช้ภาษาอังกฤษเท่านั้น ทั้งผู้นิพนธ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ โดยระบุเฉพาะนามสกุลผู้นิพนธ์คั่นด้วยจุลภาค (,) ปีที่พิมพ์ (ค.ศ.) และเลขหน้า ตามรูปแบบ ดังนี้ Author/(Year of Publication: page) หรือ (Author./Year of Publication: page) เช่น Anuwat (2018: 18) หรือ (Brown, 1997: 18-22) เป็นต้น หากผู้นิพนธ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตามด้วยคำว่า และคณะ หรือ et.al. (and others)

1.16 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ กรณีเป็นตารางให้ชื่อตารางอยู่ด้านบน กรณีที่เป็นรูปภาพหรือแผนภูมิ ให้ระบุชื่อรูปภาพหรือแผนภูมิอยู่ด้านล่าง

ตารางที่ 1 รายละเอียดรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความ

รายละเอียด	ขนาดอักษร	รูปแบบ	ชนิด
ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	18	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อผู้นิพนธ์ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
หน่วยงานที่สังกัด (เชิงอรรถ : Footnote) (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	14	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
บทคัดย่อ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
คำสำคัญ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อหลักตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
เนื้อหาตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
เอกสารอ้างอิง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
ตาราง			
ชื่อตาราง (ตารางที่ : จัดไว้บนตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
รายละเอียดชื่อตาราง (พิมพ์ต่อจากชื่อตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
รูปภาพ/แผนภูมิ			
ชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ (ภาพ/แผนภูมิที่ : จัดไว้ใต้รูปภาพ/แผนภูมิ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
รายละเอียดชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ (พิมพ์ต่อจากชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ)	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา

การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบนามปี โดยใช้เป็นภาษาอังกฤษเท่านั้น
ทั้งผู้นิพนธ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association Citation Style)
โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์
ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

จำนวนต้นฉบับ : มีความยาวอยู่ระหว่าง 10 – 15 หน้า

2. การเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

2.1 การเขียนเอกสารอ้างอิงให้ใช้ตามรูปแบบของ APA (American Psychological Association Citation Style) โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทย หรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย หากผู้นิพนธ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตามด้วยคำว่า และคณะ หรือ et.al. (and others) โดยจัดเรียงตามพยัญชนะ สระ ตามรูปแบบการอ้างอิงตามลำดับก่อนหลังให้ถูกต้อง

2.2 การเรียงลำดับเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (References) ให้เรียงตามลำดับอักษรของชื่อผู้นิพนธ์ โดยไม่ต้องมีตัวเลขกำกับ ให้เริ่มต้นด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อน และต่อด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาต่างประเทศ และชื่อผู้นิพนธ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบเดียวกันกับการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

ตัวอย่างลำดับการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

เอกสารอ้างอิง (References)

การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2558). คู่มือผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตัน. กรุงเทพฯ: กองวิชาการ การกีฬาแห่งประเทศไทย.

อนุวัต กระสังข์. (2560). พื้นฐานรัฐประศาสนศาสตร์. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Cook, Robert D. (1995). Finite Element Modeling for Stress Analysis. New York: John wiley & sons.

3. รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

หนังสือ (Book)

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ครั้งที่พิมพ์ (ถ้ามี). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

Author.//(Year of Publication).// Title of Book.//Edition of Book.//Place of Publication.// Publisher Name.

รายงานทางวิชาการ

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. เมืองที่พิมพ์: หน่วยงานที่เผยแพร่.

Author.//(Year of Publication).//Title.//Place of Publication.//Publisher Name.

วิทยานิพนธ์

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. วิทยานิพนธ์ระดับ/(บัณฑิต, มหาบัณฑิต, ดุษฎีบัณฑิต). ชื่อสถานศึกษา.

Author.//(Year of Publication).//Title of Thesis.//Degree of Thesis.//Publisher Name.

รายงานการวิจัย

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. รายงานการวิจัย. เมืองที่พิมพ์: หน่วยงานที่เผยแพร่/สถานศึกษา.

Author.//(Year of Publication).//Title.//Research Report.//Place of Publication.//Publisher Name.

รายงานการประชุม

ชื่อ นามสกุลผู้พิมพ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อรายงานการประชุม**. วัน เดือน ปี ที่จัด. เลขหน้า. สถานที่:
สำนักพิมพ์.

Author.//(Year of Publication).// Title of Article.//**In Title**.//Date of Publication.//page.//Place
of Publication.://Publisher Name.

วารสาร

ชื่อ นามสกุลผู้พิมพ์. (ปี/เดือน/วันที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อวารสาร**. ปีที่พิมพ์ (ฉบับที่พิมพ์): เลขหน้าแรก –
หน้าสุดท้าย.

Author.//(Date of Publication).// Title of Article.//**Name of Journal**.//Year(Volume).://page.

หนังสือพิมพ์

ชื่อ นามสกุลผู้พิมพ์. (ปี/เดือน/วันที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อหนังสือพิมพ์**. เลขหน้าแรก – หน้าสุดท้าย.

Author.//(Date of Publication).// Title of Article.//**Name of Newspaper**.//page.

สื่ออินเทอร์เน็ต

ชื่อ นามสกุลผู้เผยแพร่. (ปี). ชื่อเรื่อง. **ชื่อบทความ**. [ประเภทสื่อที่เข้าถึง]. แหล่งที่มา: แหล่งข้อมูลหรือที่อยู่
บนเว็บไซต์ วัน เดือน ปีที่สืบค้น.

Author.//(Year of Publication).// **Title of Article**.// [Online].//Available.://Name of website.//
Retrieved/Date of Publication.

การสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์. (ปี/เดือน/วันที่). ตำแหน่ง (ถ้ามี). สัมภาษณ์.

Name of Interview.//(Date of Publication).//position.//Interview.