

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 บทความวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

บรรณาธิการ

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี

กองบรรณาธิการ

พระเมธาวิสัยรส (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 : นางสาวชุตินันท์ สุขไมตรี

ศิลปกรรม : นายปิยพงษ์ สันธนะกุล

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

เครือข่ายส่งเสริมงานวิชาการทางสังคมศาสตร์

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

โทรศัพท์ : 063-3484828 E-mail: sukmailee1945@gmail.com

จัดพิมพ์โดย: เจ.ปรีณ เลขที่ 94 พระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, ศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์ สุคนธวรรณ), 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 อนนท์จารย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์	มหาวิทยาลัยเกริก
ผศ.ดร.ตระกุล 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 บรรจงปฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผศ.ดร.ภัทรพร พงศาปรมัตถ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ.ดร.ศุภกฤษฎี นิวัฒนาณุกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.สุทิสรา รัตนวิชา	มหาวิทยาลัยเกริก
ผศ.นฤมลวรรณ สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผศ.สุริวัตร จันทรโสภา	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.เฟื่องฟ้า ปัญญา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.วงศ์ชนก จำเริญสาร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.วิญญู กินแสน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.สาลินี รักกตัญญู	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.สุนทรีย์ ตั้งศรีวงศ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.อดิศักดิ์ โชติธรรมธรา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.อุดมลักษณ์ ศรีซำชม	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.กรรณา มธูลารังสรรค์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.อุเทน ลาพิงค์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ร้อยโท ดร.ธวัชชัย คำยอด	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
อ.ดร.บุญธรรม ทองยา	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.วีรณัฐ พรหมจักร์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อ.สุตทัย ครุสง
อ.อาภาภรณ์ จวนสา
อ.ธนรสมิ์ อีรณาเกียรติ
อ.สุพรรณิ บุญหนัก
อ.กุลวดี คงปิ่น
Totsaporn Intarabumrung

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
นักวิชาการอิสระ
Roxbury Community College

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ฉบับนี้เป็นวารสาร ปีที่ 7 ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 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 โดยภาพรวมหลักเป็นการพัฒนาจากงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะกรณีที่แต่ละบทความได้เน้นกระบวนการวิจัยเชิงลึกในหลายรูปแบบทั้งในรูปแบบของการสอบถาม 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)
การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2..... ขรรค์ชัย อ่อนมี, ทินกร พูลพุด, วิณา อ่องแสงคุณ, สุทธนู ศรีไสย, สุดาร์ตน์ เกตุกิจ	1-10
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริม การเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก..... วีระวุฒน์ ชัยนุ, กฤษณะ ดาราเรือง, ขรรค์ชัย อ่อนมี	11-22
การบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตม อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย.. เนรมิตร ปานแดง, กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, ภาสกร ดอกจันทร์	23-36
การจัดการขยะในห้องรับรองผู้โดยสารของสายการบินแห่งหนึ่ง ณ ท่าอากาศยานนานาชาติ สุวรรณภูมิ..... ปวรรัตน์ สุภิมารส, กัลยา สว่างคง, ปณณกร เกิดช่วย	37-48
ความต้องการศึกษาต่อปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร์ (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2567) คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัย นครราชสีมา..... ชลิดา กันหาลีลา, วิภาส ทองสุทธิ, ดิเรก แสสนธิ์	49-64
ประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนา..... ชาลีภรณ์ ชัยสุวรรณ, ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร	65-74
แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นใน การยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2..... ศศิธร สิงห์สถิตย์, พิมพกา ธรรมสิทธิ์, ชัชภูมิ สีชมภู	75-86
แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน พื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่..... จิรายุทธ ประเสริฐยิ่งยอด, ธารณ ทองงอก, มนต์นภัส มโนการณ	87-100
ความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ไปปฏิบัติ..... ณัฐธยาน์ กลั่นเนียม, เภาลิน ศीलพิพัฒน์	101-112

	หน้า
มุมมองของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเกี่ยวกับการบริหารงานตามแนวคิด McKinsey 7-S..... ประณิธิรัช ยืนยง, เกวลิน ศีลพิพัฒน์	113-122
แนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1..... ณพัชกาญจน์ ถนอมจิตร, ชัชภูมิ สีชมภู, ชลายุทธ ครุฑเมือง	123-136
กลยุทธ์การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่..... ภาสกร ทองเฉลิม, ธารณ์ ทองงอก, สุบัน พรเวียง	137-150
อิทธิพลของประสบการณ์ตราสินค้าและการรับรู้คุณภาพต่อความตั้งใจซื้อซ้ำ..... ศุภกานต์ ศรีพันธุ์, ชลลดา สัจจามิตย์	151-166
บทบาทและภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตพื้นที่อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดสุโขทัย..... นันทศรีย บัวเผื่อน, ธนัสถา โรจนตระกูล, กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์	167-182
แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทโซโย..... ละอองดาว ขาทองยศ, พระมหาธีรวิทย์ ธีรวิฑฒนเมธี (พันธ์ศรี), ชื่น สกุลปัน	183-198
การพัฒนาองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร..... จักรีวัชรະ กันบุรมย์, บุญसान ทรัพย์, สุวิมล มธุรส, ศรินทิพย์ กุลจิตรตรี, พระครูปลัดประวิทย์ วรธมโม	199-208
กลยุทธ์การพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 9 กระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์..... กฤตภาส โพธิ์แก้ว, อลงกรณ์ คูตระกูล	209-224
การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ..... ตะวันไท ลั่นลุย, หยกแก้ว กมลวรรณ, สุกัญญา รุจิเมธภาส	225-234
ถอดบทเรียนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3..... วาณิกา มิ่งสมร, ชัชภูมิ สีชมภู, พิมพกา ธรรมสิทธิ์	235-246
ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอพิชัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1..... ดวงกมล นวนแก้ว, พิมพกา ธรรมสิทธิ์, ชัชภูมิ สีชมภู	247-260

	หน้า
กลวิธีทางภาษาที่นำเสนอภาพแทนผู้หญิงในนวนิยายรางวัลขนาด พ.ศ. 2563-2566..... LAN QIAO, จันทรสุดา ไชยประเสริฐ	261-274
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1..... นันทพร นวลตา, วัลนิกา ฉลากบาง, บุญมี ก่อบุญ	275-286
การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น อำเภอยะบารมี จังหวัดพิจิตร..... ศุภชัย ยี่สุน้อยมกลิ่น, ภาสกร ดอกจันทร์, ธนัสสา โรจนตระกูล	287-298
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการและความคลั่งไคล้ศิลปินที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำ บัตรคอนเสิร์ต กรณีศึกษาวงทรีแมนดาวน์..... วรารณา รุ่งเรือง, ชลลดา สัจจามิตย์	299-310
บทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม..... เขมิกา ทองเรือง, คงฤทธิ์ กุลวงษ์, กาญจน ศาลปรีชา	311-320
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ... ไพโรจน์ จักรวันนา, อินทร์ จันทรเจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	321-332
การบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการ..... บรรจบ มูลเชื้อ	333-344
พฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวไทยในการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดสุรินทร์..... โชคดี คู่ทวีกุล, ขวลิย์ ณ ถลาง, เสรี วงษ์มณฑา	345-356
แนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย..... ปณัสยา เพ็งแจ่ม, วจี ปัญญาใส, ศุภราภรณ์ ทองสุขแก้ว	357-368
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน : กรณีศึกษา ตำบลหนองไม้กอง อำเภอ ไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร..... วรรณนิภา จันทาจันทร์, ธนัสสา โรจนตระกูล, กัมปนาท วงษ์วัฒน์พงษ์	369-380
ภาคผนวก..... หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์	381-386

การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
Personnel Development at the Schools under the Nakhon Sawan
Primary Educational Service Area Office 2

ขรรค์ชัย อ่อนมี¹ ทินกร พูลพุ่ม² วีณา อ่องแสงคุณ³ สุธนุ ศรีไสย์⁴ สударัตน์ เกตุกิง⁵
Khanchai Onmee, Tinagorn Poolput, Veena Ongsaengkun,
Suttanu srisai, Sudarat Ketking

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 291 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ t-test F-test และเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การส่งเสริมสนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากร เมื่อจำแนกเพศ ไม่พบความแตกต่าง จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ การฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาแตกต่างกันที่ .05 ด้านประสบการณ์การทำงานพบว่าด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ การส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านขนาดสถานศึกษาพบว่าด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Received: 2024-05-09 Revised: 2024-05-28 Accepted: 2024-06-01

¹ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. Faculty of Humanities and Social Sciences, Chaopraya University. E-mail: khan-chai@hotmail.com

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. Faculty of Humanities and Social Sciences, Chaopraya University. E-mail: suntin1955@gmail.com

³ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. Faculty of Humanities and Social Sciences, Chaopraya University. E-mail: Veena Ongsaengkun@cpu.ac.th

⁴ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. Faculty of Humanities and Social Sciences, Chaopraya University. E-mail: suttanusss@gmail.com

⁵ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. Master of Education Program in Educational Administration. Faculty of Humanities and Social Sciences, Chaopraya University. E-mail: sudarat.ketking@gmail.com

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนาบุคลากร; ครู; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

There were two objectives of this research: 1) to study the level of personnel development at the schools under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to compare teachers' opinions on the personnel development, classified by gender, educational level, work experience, and size of the schools. Quantitative research was employed. The sample group included 291 people civil servant teachers under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2. The research tool was a questionnaire. The statistics used were the percentage value each, mean and standard deviation values, t-test, F-test, and pairwise comparison using the LSD method.

The results of the study revealed that 1) opinions on personnel development overall were at a high level. The area with the highest average was development for a position or academic position. Also, the aspect with the lowest average was promotion and support for continuing education. 2) There were gender differences, but the educational levels had impact on the promotion, with significant difference at the 0.01 level. The promotion of research and development practices were different at 0.05 level. In terms of work experience, it was found that development before appointment, promotion, support for further studies, promotion, support for training, with significant difference at the 0.01 level. As for the size of the educational institution, it was found that in terms of development before appointment, promotion, and support for continuing education, with the significant difference at the 0.01 level; and in terms of promotion, and the training support, with the significant difference at the 0.05 level.

Keywords: personnel development; teachers; Under the Primary Educational Service

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้านเพื่อ เป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพและการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 11)

การพัฒนาครูและบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาครูในประเทศไทยมี 2 ประเภท คือพัฒนาก่อนปฏิบัติหน้าที่/ดำรงตำแหน่ง (Pre-service training) เป็นการพัฒนาตามข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้แก่ การพัฒนาครูผู้ช่วย การพัฒนาก่อนปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิเทศก์ใหม่และการให้ใหม่และเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด

กระทรวงศึกษาธิการตามหลักสูตรที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ส่วนการพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน (In-service training) เป็นการพัฒนาภายใต้นโยบายหรือจุดเน้นของส่วนราชการ หรือโรงเรียนต้นสังกัด ปัญหาสำคัญของการพัฒนาก็คือ ผู้ที่ได้รับการพัฒนาไม่สามารถนำองค์ความรู้ทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมาจากสาเหตุใหญ่ ๆ ก็คือหลักสูตรการพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา ช่วงระยะเวลาการพัฒนาไม่เหมาะสม หน่วยพัฒนาและรูปแบบการพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการติดตาม ประเมินผลหลังการพัฒนา และที่สำคัญอย่างยิ่งก็คือการดึงครูออกจากห้องเรียน ดึงผู้บริหารออกจากโรงเรียน และบุคลากรออกจากงานประจำ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 112) กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเนื่องจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคือการขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง และการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้โรงเรียน จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของโรงเรียนให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 30)

โดยการพัฒนาบุคลากร ถือเป็นภารกิจหนึ่งที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนงานการบริหารงานบุคคลและเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่างๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ๆ ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกยุคสมัยหนึ่งเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำเอาวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยรู้จักแสวงหาและคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งรู้จักการกระตุ้นให้ครูเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้น ๆ อีกด้วย (ฐิตียา ปทุมราชภูริ และจิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2557: 19)

การพัฒนาองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้นั้น บุคคลเป็นปัจจัยหลักของการบริหารจัดการและมีความสำคัญในการขับเคลื่อนขององค์กร งานบุคคลเป็นงานสนับสนุนบุคลากรที่สำคัญในโรงเรียน มีจุดประสงค์เพื่อดูแลอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร และสร้างขวัญกำลังใจดูแลรักษาผลประโยชน์ของบุคลากรการฝึกกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศภายในการจัดทำเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อการจัดประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถและศักยภาพอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: 27-29) และถ้าโรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นมาตรฐานตามสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูทำให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (เกตุสุตา สังข์พุก, 2564: 46-57)

จากรายงานผลการปฏิบัติงานที่นำมาจากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 (2565) โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการศึกษาและติดตามประเมินผลการบริหารงาน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน พบว่า ข้าราชการครูยังขาดการพัฒนาในเรื่องการมีวิทยฐานะที่มีระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ข้าราชการครูขาดทักษะในการพัฒนานวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและทั้งด้านการเรียนการสอน ทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลยังไม่ได้รับการพัฒนา ข้าราชการครูส่วนหนึ่งไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนานตนเองในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2565) จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านงานที่รับผิดชอบและการเรียนการสอนนักเรียนไม่เป็นไปตามความคาดหวัง อีกทั้งการพัฒนาครูเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลและส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนด้วย จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูเมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 อยู่ในระดับมากเมื่อเทียบกับเกณฑ์
2. การพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของครูเมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยศึกษาตามขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา ด้านการสอนงาน/การ

ปฐมนิเทศ และด้านการนิเทศภายใน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547: 40)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 1,112 คน (ที่มา: ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา (EMIS) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ณ 10 มิถุนายน 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้มาจากการเปิดตารางเพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 291 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและกำหนดสัดส่วน (stratified Random Sampling) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ประกอบด้วยพื้นที่อำเภอลาดยาว บรรพตพิสัย แม่वंรก ชุมตาบง และอำเภอแม่เป็น จังหวัดนครสวรรค์

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา มิถุนายน 2565-กุมภาพันธ์ 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1.การพัฒนาตนเองแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ 2.การส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ 3.การส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน 4.การส่งเสริมการปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา 5.การสอนงาน/การปฐมนิเทศ 6.การนิเทศภายในเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และสำนวนภาษาด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence : IOC) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) อยู่ที่ 0.974

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา เพื่อขอหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บจัดเก็บข้อมูลการวิจัยแล้วจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาจำนวน 291 และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองครบถ้วนจำนวน 291 ฉบับ จากนั้นทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบกับเกณฑ์การพิจารณา ตามแนวคิดของ Best W.john, 1997: 190 (อ้างในบุญชม ศรีสะอาด, 2553: 121) สำหรับ วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบความความคิดเห็นของการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและ

ขนาดสถานศึกษาประกอบด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) หากพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธีการ LSD

ผลการวิจัย (Research Results)

1. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าด้านการพัฒนาองค์กรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะมีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.76$) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือด้านการส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.67$) ปรากฏดังตาราง

การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{X}$	SD	
1. การพัฒนาองค์กรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ	4.76	0.45	มากที่สุด
2. การส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ	3.67	0.62	มาก
3. การส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	4.53	0.39	มากที่สุด
4. การส่งเสริมการปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา	4.43	0.35	มาก
5. การสอนงาน/การปฐมนิเทศ	4.44	0.36	มาก
6. การนิเทศภายใน	4.44	0.36	มาก
รวม	4.37	0.30	มาก

2. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูเมื่อจำแนกตามเพศ ปรากฏว่าไม่พบความแตกต่าง และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่าด้านการพัฒนาองค์กรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ การส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ และการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏว่า ด้านการพัฒนาองค์กรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะด้านการส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อและด้านการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ปรากฏว่าด้านการพัฒนาองค์กรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ และด้านการส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากสรุปผลการวิจัยที่พบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาองค์กรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษา

ต่อ เป็นไปตามสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการพัฒนาตนเองในทุกด้านนั้นส่งผลให้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ตนปฏิบัติอยู่ และเมื่อบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาตนเองแล้วก็จะส่งผลให้เกิดทีมงานที่มีคุณภาพด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของมะสาณูสี อาลี (2562) พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบการวิชาชีพครูในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และในแต่ละมาตรฐานอยู่ระดับมากทุกข้อทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนทุกคนสัมผัสถึงความจำเป็นครูและตระหนักว่าความเป็นครูเป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับครูโดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูและวิชาชีพครูซึ่งทั้งสองเรื่องมีความจำเป็นเพราะอาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีกฎหมายควบคุม จึงต้องศึกษาให้ดีก่อนดำรงตำแหน่ง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฬาลักษณ์ น้อยตั้ง (2559) พบว่า การทำงานในองค์กรทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะภายในองค์กรนั้นมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถ และความถนัดคนละสาขาวิชา หากทุกคนนั้นนำความสามารถ ความรู้ที่ตนเอง มีมาใช้ในการทำงานถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่คนในองค์กรเดียวกันงานที่ดำเนินการก็ย่อมประสบผลสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีกว่าการที่ดำเนินงานเพียงคนเดียวหรือเพียงฝ่ายเดียว

2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามมีมุมมองไปในทิศทางเดียวกันจึงทำให้มีความเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชญาณูช สามัญ (2561) พบว่าการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอน้อยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ซึ่งพบว่า ด้านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อและด้านการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าด้านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อและด้านการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าด้านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะและด้านการส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ส่วนด้านการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูไปศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ด้วยการเรียนหรือการสังเกตและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือวิจัยตามหลักสูตรของการฝึกอบรมส่งเสริม และสนับสนุน ให้ข้าราชการครูไปศึกษาต่อเพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเนตรนภา ศรีมหาโพธิ์ (2564) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล

ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าถึงแม้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดจะมีความแตกต่างกันระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แต่บุคลากรต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลไม่แตกต่างกัน เพื่อปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้ตนเองมีความรู้ความสามารถและมีทักษะด้านดิจิทัลและเพื่อเตรียมพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของชุดิกัญญ์ สลาหลง และอมลวรรณ วีระธรรมโม (2561: 1242) พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพราะมีความคาดหวังกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตนเองของครูที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไปจนถึงอนาคตข้างหน้า เป็นการคาดคะเนถึงสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากการพัฒนาตนเอง

องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย (Research Knowledge)

1. ทำให้ทราบระดับของการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 และสามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้บริหาร นักวิชาการและหน่วยงานโรงเรียน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนช่วยเหลืองบประมาณในการศึกษาต่อจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ โดยอาจจะหางบประมาณจากภายนอกเป็นกองทุนสนับสนุนเพิ่มเติมในการศึกษาต่อของข้าราชการครู เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนช่วยเหลืองบประมาณในการศึกษาต่อจากหน่วยงานอย่างเพียงพออยู่ในระดับน้อยที่สุด สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
 - 1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้มีการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมเนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรมีการทำวิจัยในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 กับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้ผลการวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีข้อมูลใหม่และแนวทางใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษาฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา พ.ศ.2552**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: บริษัท 프리ทวานกราฟฟิค จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล**. กรุงเทพฯ: บริษัท 프리ทวานกราฟฟิค จำกัด.
- เกตุสุดา สังข์พุก. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
- จุฬาลักษณ์ น้อยตั้ง. (2559). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชญาณุช สามัญ. (2561). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเหล่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชุติกาญจน์ สลาหลง และอมลวรรณ วีระธรรมโม. (2563). **ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนา ตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง**. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ฐิตียา ปทุมราชภูริ และจิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2557). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิษณุพนธ์**. 9(1): 19.

เนตรนภา ศรีมหาโพธิ์(2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ของบุคลากร สำนักงาน
เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

มะसानุสี อาลี (2562). ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบการวิชาชีพครูในสถานศึกษา
กลุ่มเครือข่ายมอพัฒนาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา
เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (2565). รายงานผลการปฏิบัติงานที่นำมาจาก
แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2.
[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://old.nsw2.go.th/web/index.php/plan-blog/policy-plan-group/3y-plan-2565-2567>. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2566

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริม
การเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก
Innovative Leadership of Executives Affecting Management Quality at District
Learning Encouragement Center under the Provincial Office of Learning
Encouragement Chao Phraya Pasak Group

วีระวุฒน์ ชัยนุ¹ กฤษณะ ดาราเรือง² ขรรค์ชัย อ่อนมี³
Weerawut Chainu, Kritsana Dararuang, Khanchi Onmee

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ และคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) คุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง .696-.824 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ได้ร้อยละ 81.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

$$\hat{Y} = .388 + .254X_4 + .233X_5 + .196X_3 + .119X_6 + .096X_2$$
$$\hat{Z} = .299Z_4 + .256Z_5 + .215Z_3 + .147Z_6 + .106$$

Received: 2024-05-18 Revised: 2024-05-31 Accepted: 2024-06-03

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา Master of Education program students Department of Educational Administration, Chao Phraya University. E-mail: s648083408@cpu.ac.th

² อาจารย์ประจำคณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา Lecturer in the Faculty of Administration and Management Chao Phraya University. E-mail: Kritsana_cpu@hotmail.com

³ อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา Lecturer in the Faculty of Humanities and Social Sciences Chao Phraya University E-mail: khan-chai@hotmail.com

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; คุณภาพการบริหารจัดการ; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research article were: 1) to study the level of innovative leadership of the administrators at the District Learning Promotion Center; 2) to study the level of management quality at the District Learning Promotion Center; 3) to study the relationship between innovative leadership Innovation of the administrators at the District Learning Promotion Center and the quality of management of the District Learning Promotion Center; and 4) to create a forecasting scenario for innovative leadership of the District Learning Center administrators, affecting the quality of management. The sample group used in this research included 254 teachers from the District Learning Promotion Center under the jurisdiction of the Provincial Learning Promotion Office Chao Phraya Pa Sak Group The research instrument was a questionnaire Statistics used in data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient analysis, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the study showed that 1) innovative leadership of the district learning center administrators, overall, was at the highest level; 2) management quality at the District Learning Promotion Center, overall, was at the highest level; 3) the innovative leadership of the District Learning Center administrators was related to the management quality at the center. The correlation coefficient was between .696 - .824 with statistical significance at the .01 level; and 4) innovative leadership of the executives had creative and innovative thinking skills. Risk management in terms of a vision for change was able to explain the variance or predict the quality of the District Learning Center at 81.50%, with statistical significance at the .01 level.

$$\hat{Y} = .388 + .254X_4 + .233X_5 + .196X_3 + .119X_6 + .096X_2$$

$$\hat{Z} = .299Z_4 + .256Z_5 + .215Z_3 + .147Z_6 + .106Z_2$$

Keywords: innovative leadership; management quality; educational institution administrators

บทนำ (Introduction)

นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการศึกษาลายประการในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทั้งด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสารสนเทศ และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาพัฒนาเกี่ยวกับนวัตกรรม การศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษา การใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการ ด้านการศึกษาก็มีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เกิดการเรียนรู้ด้วย

ตนเอง การศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัย และรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษามีความจำเป็นจะต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาในหลาย ๆ ด้าน เช่น การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียนให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง ซึ่งการใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาก็มีส่วนช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2553: 60)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและเข้าถึงได้ คิดเชิงบวก มีทักษะเชิงมนุษย มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอกับบุคลากร เปิดโอกาสให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีการสร้างกระบวนการและเกณฑ์การให้รางวัลกับ บุคลากรที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และมีการรายงานผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง มีคุณสมบัติทางด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านเทคโนโลยี การคิดเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้ต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (นุชิตา สุวแพทย์, 2560: 64)

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก มีสถานศึกษาในสังกัด คือ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ดำเนินการจัดการศึกษาตลอดชีวิต การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิตามระดับ คือ การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย นอกจากการดำเนินการจัดการศึกษาแล้วภาระหน้าที่ที่จะต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพโดยต้องปฏิบัติการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการประกันภายใน และการประกันภายนอก จะเป็นหลักประกันและรับรองคุณภาพการจัดการศึกษาจากผลการประกันคุณภาพภายในของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสักซึ่งมีอยู่ 6 จังหวัด คือ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชัยนาท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดลพบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี และจังหวัดอ่างทอง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกับคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ภาควิชาเครือข่าย และผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา แผนพัฒนาการจัดการศึกษาหรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี นำไปสู่การปฏิบัติงานตามแผนของสถานศึกษา และจัดให้มีการกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม และนำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาครู วิทยากรผู้จัดการเรียนรู้ และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ และคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ อยู่ในระดับมากเมื่อเทียบกับเกณฑ์
2. คุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ อยู่ในระดับมากเมื่อเทียบกับเกณฑ์
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ กับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สามารถทำนายคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการบริหารความเสี่ยง

คุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม ด้านระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาครู และบุคลากรของสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ ด้านการกำกับนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นไปตามบทบาทที่กำหนด ด้านการส่งเสริม สนับสนุนภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก จำนวน 751 คน (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก กำหนดขนาดจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970: 607-610) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 254 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และกำหนดสัดส่วน (stratified Random Sampling) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า ปรับปรุง และดัดแปลงจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด และทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ และคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตัวเลือกประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาของการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่สังกัด ฯลฯ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's 5 Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's 5 Rating Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ประสานงานกับสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแล้วจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่ได้กำหนดให้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

3.2 นำแบบสอบถาม และหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และจัดส่งคืนกลับมาหรือผู้วิจัยไปรับด้วยตนเอง

3.3 ตรวจสอบจำนวน และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่สุดเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ใช้สถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ กับ คุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ โดยใช้วิธีการ Enter Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็น ร้อยละ 71.3 และเป็นเพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 โดยมีอายุระหว่าง 40-49 ปี มากที่สุด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมาคืออายุตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 139 คน คิดเป็น ร้อยละ 54.7 รองลงมาคือระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ตำแหน่ง ครู กศน.ตำบล มากที่สุด จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 รองลงมาข้าราชการครู จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 82.7 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	$\bar{X}$	SD	แปลผล
การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม	4.73	0.46	มากที่สุด
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.55	0.53	มากที่สุด
การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.67	0.51	มากที่สุด
การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.50	0.55	มาก
เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	4.72	0.51	มากที่สุด
การบริหารความเสี่ยง	4.41	0.57	มาก
รวม	4.60	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

3. ผลการวิเคราะห์ คุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก โดยภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การบริหารจัดการของสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม	4.66	0.54	มากที่สุด
ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.64	0.53	มากที่สุด

คุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การพัฒนาครู และบุคลากรของสถานศึกษา	4.63	0.53	มากที่สุด
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ	4.70	0.50	มากที่สุด
การกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษา	4.44	0.61	มาก
การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นไปตามบทบาทที่กำหนด	4.60	0.54	มากที่สุด
การส่งเสริม สนับสนุนภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	4.70	0.45	มากที่สุด
การส่งเสริม สนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	4.67	0.52	มากที่สุด
การวิจัยเพื่อการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา	4.66	0.60	มาก
รวม	4.61	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ด้านการส่งเสริม สนับสนุนภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ กับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก

ตารางที่ 3 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารแต่ละด้านกับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	$\bar{X}$	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y_{tot}
X_1	4.73	1						
X_2	4.55	.621**	1					
X_3	4.67	.771**	.675**	1				
X_4	4.50	.613**	.700**	.702**	1			
X_5	4.72	.809**	.610**	.851**	.641**	1		
X_6	4.41	.564**	.518**	.623**	.623**	.627**	1	
Y_{tot}	4.61	.728**	.706**	.824**	.794**	.806**	.696**	1

**p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก ทุกรายด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับสูง ($r = .696 - .824$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสูงสุดคือ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_3) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ อยู่ในระดับสูง ($r = .824$) รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X_5) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ อยู่ในระดับสูง ($r = .806$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_6) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .696$)

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ stepwise ในการพยากรณ์ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหาร	Reg.Coeff			t-Value	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE _b	Beta			Tolerance	VIF
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม (X_4)	.254	.038	.299	6.744	.000	.380	2.631
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร (X_5)	.233	.054	.256	4.302	.000	.211	4.746
ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม (X_3)	.196	.054	.215	3.638	.000	.215	4.650
ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_6)	.119	.031	.147	3.860	.000	.519	1.926
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_2)	.096	.037	.106	2.548	.011	.434	2.304

Constant (β_0) = .388, R = .903, R Square = .815, Adjusted R Square = .811, F = 181.404**, Dubin Watson = 1.70

**p < .01

จากตารางที่ 4 การสร้างการพยากรณ์ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ พบว่า มีตัวแปรด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (X_5) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_3) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_6) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_2) ที่ร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการ

เรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .01$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์การผันแปรของระดับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอได้ร้อยละ .81.5 ($R\text{ Square} = .815$) สามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y} = .388 + .254X_4 + .233X_5 + .196X_3 + .119X_6 + .096X_2$$

$$\hat{Z} = .299Z_4 + .256Z_5 + .215Z_3 + .147Z_6 + .106Z_2$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการสรุปผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเน้นส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การทำงานแบบมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะของครู เพื่อให้การขับเคลื่อนของสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารในการพัฒนางานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคลากร มีการส่งเสริมสนับสนุน และกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยี และสารสนเทศที่ทันสมัย ผู้บริหารสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดประสิทธิภาพ และสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษ สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำมาปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พลเสมา และพนายุทธ เขยบาล (2564: 208–220) ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กัน 4. สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. ระดับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลครอบคลุมภารกิจด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป รวมทั้งงานสนับสนุนอื่นๆ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดทำ หรือจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของ

สถานศึกษา มีการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ด้วยความรู้ ความเข้าใจให้เกิดประโยชน์ เพื่อการสื่อสาร การปฏิบัติงาน ทั้งนี้สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนภาคีเครือข่าย ที่มีได้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การสร้าง หรือพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชน และที่สำคัญสถานศึกษา เน้นให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ มาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาหรือแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งจะทำให้เกิดคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ที่จะพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วิวัฒน์ น้อยพิทักษ์ (2563: 214) ผลการวิจัย พบว่า 1.สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2.ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก ทุกรายด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสูงสุดคือ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ อยู่ในระดับสูง และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ ได้หลากหลายรูปแบบ นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดทำ หรือจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา และส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยี และสารสนเทศที่ทันสมัย จะส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สามารถพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564: 96) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .923 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

4. ผลการสร้างการพยากรณ์ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอ ที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ พบว่า มีตัวแปรด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ที่ร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value < .01) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การผันแปรของระดับคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ได้ร้อยละ 81.5 ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะ ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นความท้าทายอย่างมากของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะมองเห็นโอกาส และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาจนเกิดเป็นนวัตกรรมการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และนำนวัตกรรมการศึกษานั้นมาปรับใช้กับการบริหารจนสามารถพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัลในปัจจุบันจึงส่งผลให้คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บริพัทธ์ สารผล (2565: 132) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ควรมีการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม เน้นเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารให้กับบุคลากร และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการทำงาน
2. บุคลากรมีทักษะความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัลในปัจจุบันจึงส่งผลให้คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่อง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงการบริหารความเสี่ยง ซึ่งอยู่ในระดับน้อยที่สุด จึงควรมีการวางแผนการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น
 - 1.2 ผู้บริหารสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับ ตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ
 - 1.3 ผู้บริหารควรมีการประเมินผล และรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนด
 - 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการความเสี่ยง โดยได้รับการสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก สามารถพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริม การเรียนรู้ อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก จากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก

เอกสารอ้างอิง (References)

- นุชิดา สุวแพทย์. (2560). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- ปิยาภรณ์ พลเสนา และพนายุทธ เขยบาล. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ**. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**. 6(1): 208-220.
- เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็น พลเมืองดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิวัฒน์ น้อยพิทักษ์. (2563). **สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด สกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). **องค์กรแห่งนวัตกรรม, ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่**. **วารสารนัก บริหาร**. 30(2): 60-63.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): pp. 607-610.

การบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
Community Enterprise Group Management: in NongTom Subdistrict,
Kong Krailat District, Sukhothai Province

เนรมิต ปานแดง¹ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์² ภาสกร ดอกจันทร์³
Neramit Pandang, Kampanart Wongwatthanaphong, Phasakorn Dokchan

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม 3) แนวทางการพัฒนาการปรับวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ สถิติที่ใช้ในวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า f-test และการทดสอบรายคู่ (LSD) ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่ง สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ด้านประสิทธิผลตามภารกิจของวิสาหกิจชุมชน ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ด้านคุณภาพและบริการ

2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย พบว่า ประชาชนที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ประเภทวิสาหกิจ จำนวนเงินลงทุน ขนาดกลุ่มวิสาหกิจ จำนวนสมาชิก และระยะเวลาที่ดำเนินการ โดยรวมมีส่วนร่วมแตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีเพศต่างกันโดยรวมมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันทางสถิติ

3. แนวทางการพัฒนาการปรับวิสาหกิจของชุมชน เพื่อพัฒนาสินค้าให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและดำเนินงานวางแผนเพื่อให้ตามบรรลุปเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีวัตถุประสงค์ในท้องถิ่นมาดำเนินงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นได้ และยังใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดการผลิตสินค้าที่ดีที่สุด

คำสำคัญ (keywords) : การบริหารจัดการ; กลุ่ม; วิสาหกิจของชุมชน

Received: 2024-05-04 Revised: 2024-05-30 Accepted: 2024-06-03

¹ คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Master of Public Administration Program Students, Pibulsongkram Rajaabhat University, Thailand, Phitsanulok. E-mail: Neramit.p@psru.ac.th

² คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Master of Public Administration Program Students, Pibulsongkram Rajaabhat University, Thailand, Phitsanulok. E-mail: Kampanart_wk@yahoo.com

³ คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Master of Public Administration Program Students, Pibulsongkram Rajaabhat University, Thailand, Phitsanulok. E-mail: Phat.mbu@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the management of the community enterprise group of Nong Tum subdistrict; 2) to compare personal factors with opinions on its management; and 3) to recommend guidelines for the development of its community enterprise. It employed the methods, combining quantitative research and qualitative research. Statistics used in quantitative research included data analysis, percentages, means, standard deviations, t-tests, f-tests, and paired tests (LSD). The research results revealed the following.

1. Management of community enterprise groups overall was at the highest level. With consideration of each aspect, it was found to be at the highest level in all 4 areas, arranged in order of average from highest to lowest as follows: community enterprise development, effectiveness according to the community enterprise mission, operational efficiency, quality and service.

2. Comparison of personal factors and opinions on the management of community enterprise groups in Nong Tum subdistrict, Kong Krailat district, Sukhothai province, showed differences in people with age, status, education level, occupation, monthly income, length of time living in the community, type of enterprise, amount of investment, size of enterprise group, number of members, and duration of operation. As for the overall of people of different genders, there was no statistical difference.

3. Guidelines for developing community enterprise should include the products satisfying customer needs and carry out planning work to achieve set goals. There are local raw materials used to reduce unnecessary expenses and use resources efficiently to produce the best products.

Keywords: community enterprise; group; management

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันวิสาหกิจชุมชนได้กลายมาเป็นนโยบายของรัฐบาลในการแก้ปัญหาภาพรวมของประเทศ เนื่องจากวิสาหกิจชุมชนเป็นการประกอบการในโลกปัจจุบันที่ไม่ขัดขวางกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ในขณะเดียวกันก็มีจุดยืนอยู่บนแนวคิดโลกาภิวัตน์ (Glocalization) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมเชื่อมโยงในกรอบใหญ่และหาแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมกับท้องถิ่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การทำกิจการวิสาหกิจชุมชนจึงต้องอาศัยหลักการบูรณาการผสมผสานองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับองค์ความรู้สมัยใหม่ ผสมกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากรและผลผลิตที่มีในชุมชนเพื่อสร้างรายได้ และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัวชุมชนระหว่างชุมชน นอกจากนี้วิสาหกิจชุมชนยังเป็นองค์ประกอบของเศรษฐกิจพอเพียงและเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชนสร้างรากฐานที่มั่นคงให้ประเทศ ดังนั้นวิสาหกิจชุมชนจึงเป็นหลักการนำไปสู่การเป็นรากฐานเศรษฐกิจที่

มั่นคงและยั่งยืนของระบบเศรษฐกิจระดับประเทศอย่างแท้จริง และรัฐบาลยังเห็นว่าเศรษฐกิจชุมชนซึ่งรวมถึงวิสาหกิจชุมชนด้วยนั้นเป็นพื้นฐานของการพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของวิสาหกิจชุมชนเริ่มจากการประเมินศักยภาพของวิสาหกิจชุมชนเพื่อให้วิสาหกิจชุมชนรู้สถานการณ์ของตนเองก่อนและไปศึกษาองค์ความรู้จากวิสาหกิจที่ประสบความสำเร็จเพิ่มเติม เพื่อให้มีวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จหรือวิสาหกิจชุมชนต้นแบบสำหรับการเรียนรู้ในคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนจึงได้กำหนดให้มีการจัดการประกวดวิสาหกิจชุมชนดีเด่นขึ้นตั้งแต่ปี 2554 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกวิสาหกิจชุมชนต้นแบบที่มีการบริหารจัดการที่ดี (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2554: 8)

วิสาหกิจชุมชนเป็นกิจการของชุมชนที่เกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการหรือการอื่นๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกัน วิสาหกิจชุมชนเป็นการประกอบการซึ่งรวมถึงกระบวนการคิด การจัดการผลผลิตและทรัพยากร โดยเป็นการนำวัตถุดิบ ทรัพยากร ภูมิปัญญาของชุมชนมาสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสร้างการเรียนรู้ภายในชุมชน จะเห็นได้ว่าวิสาหกิจชุมชน เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก โดยสิ้นปีงบประมาณ 2563 มีวิสาหกิจชุมชนที่จดทะเบียน จำนวน 91,971 แห่ง สมาชิก 1.54 ล้านคนและมีเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนจำนวน 555 เครือข่าย สมาชิก 12,565 คน แต่อย่างไรก็ตามวิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่ยังขาดศักยภาพและไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอก จึงทำให้ประสบปัญหาในการประกอบกิจการหลายด้าน ดังนั้นภาครัฐจำเป็นต้องหาแนวทางให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนวิสาหกิจชุมชนให้สามารถดำเนินกิจการได้อย่างเป็นมืออาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในการประกอบธุรกิจ (กลุ่มทะเบียนและระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2563)

วิสาหกิจแม่บ้านหนองตูมพัฒนาเป็นวิสาหกิจกลุ่มแม่บ้านระดับต้นๆ ของประเทศ ในอดีตเมื่อ 30 ปี (ประมาณพ.ศ.2536 - 2537) ซึ่งเคยประกอบอาชีพเกษตรกรรม อาชีพการปลูกอ้อยและการทำสวนกล้วยน้ำว้าประสบปัญหาผลผลิตราคาตกต่ำ ต้นทุนสูง จึงเกิดการรวมกลุ่มเพื่อแปรรูปผลผลิตการเกษตรที่มีปริมาณมากที่สุดในตลาดหนองตูม คือกล้วยน้ำว้า โดยทดลองทอดจำหน่ายในชุมชน อาทิ ร้านขายของชำ ตลาดสด เป็นต้น ต่อมาในปีพ.ศ. 2541 เริ่มมีหน่วยงานราชการเข้ามาหนุนเสริม โดยมีสำนักงานเกษตรอำเภอโกสุมพิสัยช่วยในเรื่องการจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชน และผลักดันให้เปิดร้านแสดงสินค้าในกิจกรรมต่างๆ ทั้งในและนอกชุมชน ทำให้สินค้าเป็นที่รู้จักเริ่มมีลูกค้าเข้ามาสั่งซื้อสินค้ามากขึ้น ประกอบกับตลาด Online เริ่มเป็นที่รู้จักในวงกว้าง และสามารถเพิ่มยอดจำหน่ายสินค้าได้มากขึ้น ปัจจุบันกลุ่มวิสาหกิจแม่บ้านตำบลหนองตูม มีสมาชิกทั้งหมด จำนวน 400 คน มีผลิตภัณฑ์ที่แปรรูป อาทิ กล้วย ฟักทอง มัน เผือก และรวมกลุ่มเครือข่ายผู้ผลิตช่วยส่งเสริมในด้านการตลาดสินค้าทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยมีศักยภาพในการผลิตสินค้าได้มากถึง 60 ตัน/วัน ส่วนใหญ่จะผลิตสินค้าแบบไม่ติดตราสัญลักษณ์สินค้าขายส่งให้กับลูกค้าไปติดตราสัญลักษณ์สินค้าของตนเองเป็นหลักและการจัดซื้อวัตถุดิบสำหรับแปรรูป ซึ่งบริหารจัดการร่วมกับสหกรณ์แปรรูปกล้วยตำบลหนองตูม จำกัด ในการบริหารจัดการแก๊สสำหรับใช้ในโรงงานแปรรูปกล้วย (สาวบางแค22, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้นการมีปัจจัยแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ จึงเป็นกลไกขั้นพื้นฐานที่ช่วยเอื้อให้วิสาหกิจชุมชน สามารถเข้าถึงการพัฒนาของภาครัฐเพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้ทราบสถานการณ์และความต้องการปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาของวิสาหกิจชุมชน

ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาของวิสาหกิจชุมชน เพื่อจะได้นำข้อมูลใช้ในการจัดทำแนวทางพัฒนาและยกระดับปัจจัยแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเข้าถึงตามความต้องการของวิสาหกิจชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
3. แนวทางการพัฒนาการปรับวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตในการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นการศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ได้แก่ ด้านประสิทธิผลตามภารกิจของวิสาหกิจชุมชน,ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ,ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน,ด้านพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

1.2 ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นประชากรทั้งหมด จำนวน 399 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญในการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ได้แก่ ประธานสหกรณ์แปรรูปกล้วยอบเนย และสมาชิกสหกรณ์แปรรูปกล้วยอบเนย จำนวน 4 คน

1.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน ประเภทวิสาหกิจ จำนวนเงินลงทุน ขนาดกลุ่มวิสาหกิจ จำนวนสมาชิก ระยะเวลาที่ดำเนินการ ส่วนตัวแปรตาม คือ ด้านประสิทธิผลตามภารกิจของวิสาหกิจชุมชน ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ด้านพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

1.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ ทางผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ศึกษาในกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

1.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัย และเก็บข้อมูลในช่วง ระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2566 ถึง เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้มีการดำเนินการสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี จากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

จัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน ประเภทวิสาหกิจ จำนวนเงินลงทุน ขนาดกลุ่มวิสาหกิจ จำนวนสมาชิก ระยะเวลาที่ดำเนินการ เป็นแบบสอบถามลักษณะให้เลือกตอบ (Checklists)

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยแบ่งจำนวนคำถามออกเป็นทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านประสิทธิภาพตามภารกิจของวิสาหกิจชุมชน 2.ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ 3.ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน 4.ด้านพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

แบบสัมภาษณ์ การบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) โดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนของท่านมีปัญหอะไรบ้าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามกระบวนการต่างๆ ดังนี้

แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้มีการดำเนินการสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี จากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยลงพื้นที่สัมภาษณ์กับประธานสหกรณ์แปรรูปกล้วยอบเนย และสมาชิกสหกรณ์แปรรูปกล้วยอบเนย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะจง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่กลุ่มตัวอย่างได้ทำการตอบแล้วมาวิเคราะห์ประมวลผล โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้ทำการวิเคราะห์ทางเนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสัมภาษณ์ ประกอบกับแนวคิด ทฤษฎี

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติอนุมานหรือสถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) รวมถึงใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน ประเภทวิสาหกิจ จำนวนเงินลงทุน ขนาดกลุ่มวิสาหกิจ จำนวนสมาชิก ระยะเวลาที่ดำเนินการ โดยผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) นำมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage)

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ทั้งหมด 4 ด้าน โดยผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) นำมาแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนาแผนการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอำเภอเมือง โดยใช้สถิติการทดสอบค่า t-test (Two-Independent Sample Test) สถิติทดสอบค่า F-test (One-Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ (Least Significant Difference :LSD)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ระดับการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน กรณีศึกษาตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. =.243) รองลงมาคือด้านประสิทธิผลตามภารกิจของวิสาหกิจชุมชน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. =.229) ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. =.210) และน้อยที่สุดคือด้านคุณภาพและบริการ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. =.186)

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = 0.72) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ไม่แตกต่างกัน

ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประชาชนที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig = 0.09) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประชาชนที่มีระดับตามอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig = 0.019) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความ

ประชาชนที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ไม่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประชาชนที่มีระดับประเภทวิสาหกิจต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมแตกต่างกัน ($Sig = 0.024$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีประเภทวิสาหกิจต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประชาชนที่มีระดับขนาดกลุ่มวิสาหกิจต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมแตกต่างกัน ($Sig = 0.001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีขนาดกลุ่มวิสาหกิจต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประชาชนที่มีระยะเวลาที่ดำเนินกรต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig = 0.204) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีระยะเวลาที่

ดำเนินการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ไม่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางการพัฒนาการปรับวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ในการพัฒนาการปรับวิสาหกิจของชุมชนสามารถทำได้ด้วยหลายวิธี คือแนวทางที่อาจช่วยในการดำเนินการ

- 1.การสร้างความเข้าใจและการฝึกอบรม สร้างความเข้าใจในสมาชิกของชุมชนเกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการทำงานของธุรกิจ และให้การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับการจัดการและการดำเนินธุรกิจ
- 2.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ สร้างระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน เช่น การสร้างแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม เป็นต้น
- 3.การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการศึกษาความต้องการของตลาดและปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือบริการให้เหมาะสมกับความต้องการของลูกค้า โดยการนำเสนอสิ่งใหม่ๆ และการพัฒนาคุณภาพ
- 4.การตลาดและโปรโมชั่น สร้างแผนการตลาดที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มยอดขายและการรับรู้ของผลิตภัณฑ์หรือบริการในตลาด เช่น การใช้สื่อโฆษณาท้องถิ่น การใช้โซเชียลมีเดีย หรือการจัดกิจกรรมโปรโมชั่นต่างๆ
- 5.การตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบกระบวนการการทำงานในธุรกิจ เพื่อค้นหาวิธีการที่เหมาะสมและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดค่าใช้จ่าย
- 6.การสร้างความร่วมมือในชุมชนสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมธุรกิจชุมชน
- 7.การดำเนินการตามกฎหมายและข้อกำหนด: ตรวจสอบและปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เพื่อป้องกันปัญหาทางกฎหมายและสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างถูกต้องและยั่งยืน

การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและความพยายาม แต่เมื่อมีการทำให้ถูกต้องและมีการนำไปสู่ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน จะช่วยเพิ่มความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมได้ในระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน กรณีศึกษาตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตูม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

ด้านประสิทธิผลตามภารกิจของวิสาหกิจชุมชน จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนตำบลหนองตูม มีความอยู่ที่ดีขึ้น ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยไม่ต้องไปลงทุนเอง สามารถมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการทำงานในกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และพึงพอใจกับวัตถุประสงค์ที่ทันสมัยให้ความสำคัญในเรื่องความสะดวกสบายแก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของชนพงษ์ อาภรณ์พิศาล (2560) พบว่า วิสาหกิจในปัจจุบันสามารถพึ่งพาตนเองได้จะเห็น ได้จากการเพิ่มขึ้นของวิสาหกิจอย่างต่อเนื่อง มีการปรับตัว มีความหลากหลายของสินค้า โดยภาครัฐเป็นกำลัง สำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมความเข้มแข็งสามารถสร้างเป็นเครือข่ายในชุมชน ได้การวิเคราะห์ปัจจัย สนับสนุนจากภาครัฐ ด้านภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและด้านการเป็น ผู้ประกอบการในภาพรวมพบว่าทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ คือ รัฐบาล ควรจัดให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการดูแล ติดตามผลการดำเนินการโดยผลักดันการนำนโยบายมาปฏิบัติ เพื่อให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและเกิดความต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดนโยบาย การจัดสรร

งบประมาณผ่าน หน่วยงานที่รับผิดชอบ การสร้างเครือข่ายให้กับวิสาหกิจชุมชน สร้างโอกาสให้เกิดการพัฒนา เสริมสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะผู้นำซึ่งเป็นที่ ยอมรับ ของสมาชิกในองค์กรต้องวางแผนทาง กำหนดเป้าหมาย นำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้ ภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์การสร้างการมีส่วนร่วมในทุกส่วนและสอดคล้องกับงานวิจัยของเจต จันทร ผาจันทร์โย (2561) พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจ พอเพียงต้นแบบหมู่บ้านมูลอัน ได้แก่ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านเทคนิคการบริหาร

ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการ บริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนตำบลหนองตูมมีการรองรับ คุณภาพของสินค้า ความปลอดภัย สามารถสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตัวของสินค้าให้ไม่เหมือนใคร และได้นำภูมิ ปัญญาท้องถิ่นท้องถิ่นที่นำมาใช้ในการผลิต และยังสามารถปรับปรุงสินค้าเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าได้อยู่เสมอ จึง ทำให้ประชาชนมีรายได้จากการทำอาชีพเสริมได้เวลาที่ว่างจากงานหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติคุณ แสงนิล และสันติธ ฐิริภักดี (2561) พบว่า ในการพัฒนาสินค้า/บริการ/การตลาดอย่างต่อเนื่องจำเป็นต้องให้ ความสำคัญที่เกี่ยวกับการจัดการการดำเนินงานและการจัดการโลจิสติกส์ และจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนา และวิจัยเพื่อเสริมสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าและงานบริการของตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างองค์กร ความรู้/แนวทางปฏิบัติที่ดีและการจัดการองค์ความรู้ที่ดี เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเพื่อสังคมที่จะแก้ปัญหา สังคมได้อย่างแท้จริง โดยต้องอาศัยการบูรณาการในการดำเนินงานจากหลายๆภาคส่วนเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ของวิสาหกิจเพื่อสังคม

ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อ การบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนตำบลหนองตูม มีวัตถุประสงค์ใน ท้องถิ่นมาดำเนินงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นได้ และยังใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดการผลิตสินค้าที่ ดีที่สุด และยังได้ความรู้และเข้าใจในการผลิตสินค้าเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิญาดา ทองดี (2561) พบว่า รูปแบบประสิทธิภาพต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ตำบลลำแดง อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ใน ระดับเชิงบวก เมื่อพิจารณาในรายด้านแล้ว พบว่า รูปแบบประสิทธิภาพต่อ การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนมากที่สุดในด้าน สภาพแวดล้อม และรูปแบบประสิทธิภาพต่อการพัฒนาวิสาหกิจ ชุมชนน้อยที่สุดในด้านการนำความรู้ไปใช้

ด้านการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการ บริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนตำบลหนองตูมมีการพัฒนาและ ปรับปรุงสินค้านำรูปแบบอยู่เสมอ และยังเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มสามารถออกแสดงความคิดเห็นได้อยู่ ตลอดเวลา และยังสามารถพัฒนาสินค้าเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและดำเนินงานวางแผนเพื่อให้ตามบรรล ุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณพงศ์ ช่วยรักษา (2560) พบว่า กลุ่มสตรีทอผ้าฝ้ายย้อมคราม บ้านถ้ำเต่า จังหวัดสกลนคร พบว่า ด้านการบริหารจัดการ กลุ่มและสมาชิก พบว่า การสนับสนุนจาก หน่วยงานภาครัฐยังค่อนข้างจำกัดรวมถึงการ พัฒนาการจัดการอื่น ๆ เช่น บรรจุภัณฑ์การจัดจำหน่าย ยัง ค่อนข้างจำกัด ด้านการตลาด และลูกค้า พบว่า การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้ซื้อตาม ยุคสมัย และการจัดจำหน่าย เช่น จากการออกบูท ยังมีค่อนข้างน้อย ด้านการผลิตและงาน สนับสนุนการผลิต พบว่า การนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการดำเนินการผลิตยังไม่ ชัดเจน การส่งเสริมการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือให้เข้มแข็งและกว้างขวางใน ระดับประเทศ เพื่อการขยายภาคการผลิตและการจัดจำหน่ายยังมี

ค่อนข้างน้อยและด้าน การเงินและบัญชี พบว่า แหล่งเงินทุน ในการสนับสนุนภาคการผลิตยังมีค่อนข้างจำกัด รวมถึงการจัดทำ บัญชีของสมาชิกยังค่อนข้างไม่ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรุญ ไรจนวงศ์ และ อรพรรณ คงมาลัย (2561) พบว่า กิจกรรมที่มีความสำคัญและส่งผลต่อการดำเนินวิสาหกิจเพื่อสังคมในประเทศไทยมีทั้งหมด 3 กลุ่มหลักๆ คือ 1.กิจกรรมหลักภายในองค์กร (Core Activity) ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์โดยตรงตั้งแต่กระบวนการจัดหาวัตถุดิบจนสิ้นสุดที่การส่งมอบผลิตภัณฑ์สู่ลูกค้า โดยระหว่างการทำงานของกิจกรรมหลักนั้นจำเป็นต้องมี 2.กิจกรรมสนับสนุนภายในองค์กร (Supporting Activity) ที่มาสนับสนุนให้ทรัพยากรและศักยภาพของผลิตภัณฑ์ที่ได้จากกิจกรรมหลักมีคุณภาพดีขึ้น และ 3. กิจกรรมสนับสนุนภายนอกองค์กร (Externality) ที่มาช่วยในการบริหารจัดการกระบวนการดำเนินงานต่างๆ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการต่างๆ ได้มากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลสิริ ภูกษนท และคณะ (2563) ที่พบว่า วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนาการแปรรูปกล้วย ตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร มีการดำเนินงานที่เป็นระบบมีการจัดตั้งศูนย์กลางการผลิตเพื่อควบคุมตรวจสอบและรับประกันคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ผู้นำกลุ่มและสมาชิกมีความรับผิดชอบและมีความเสียสละที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทนสมาชิกในกลุ่มมีทักษะและความชำนาญในการทำงานเป็นอย่างดีอีกทั้งสมาชิกในกลุ่มมีอุดมการณ์และทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนาการแปรรูปกล้วยตำบลระหาน เกิดความเข้มแข็งจนสามารถพึ่งตนเองได้

จากผลวิจัยพบว่า การบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน กรณีศึกษาตำบลหนองตม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ประชาชนในกลุ่มวิสาหกิจมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อด้านประสิทธิผลตามภารกิจของวิสาหกิจชุมชน ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน และด้านการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เนื่องจาก กลุ่มวิสาหกิจของชุมชนสามารถลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีการส่งเสริมรายได้ อาชีพ และมีความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อชุมชน อีกทั้งคุณภาพสินค้าสร้างความแตกต่างที่มีความเอกลักษณ์ที่ไม่เหมือนใคร สามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาปรับเปลี่ยนในรูปแบบใหม่ และเพิ่มศักยภาพความสามารถให้มีความรู้ และนำความรู้ที่ได้ไปใช้เพื่อเพิ่มรายได้อยู่เสมอ

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย พบว่า ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน ประเภทวิสาหกิจ เงินลงทุน ขนาดกลุ่มวิสาหกิจ จำนวนสมาชิก ระยะเวลาที่ดำเนินการ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. แนวทางการพัฒนาการปรับวิสาหกิจของชุมชน ตำบลหนองตม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย พบว่า การพัฒนาการปรับวิสาหกิจของชุมชนสามารถทำได้ด้วยหลายวิธี คือแนวทางที่อาจช่วยในการดำเนินการ 1.การสร้าง ความเข้าใจและการฝึกอบรม สร้างความเข้าใจในสมาชิกของชุมชนเกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการทำงานของธุรกิจ และให้การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับการจัดการ และการดำเนินธุรกิจ 2.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ สร้างระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

และยั่งยืน เช่น การสร้างแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม เป็นต้น 3.การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการศึกษาความต้องการของตลาดและปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือบริการให้เหมาะสมกับความต้องการของลูกค้า โดยการนำเสนอสิ่งใหม่ๆ และการพัฒนาคุณภาพ 4.การตลาดและโปรโมชัน สร้างแผนการตลาดที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มยอดขายและการรับรู้ของผลิตภัณฑ์หรือบริการในตลาด เช่น การใช้สื่อโฆษณาท้องถิ่น การใช้โซเชียลมีเดีย หรือการจัดกิจกรรมโปรโมชันต่างๆ 5.การตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบกระบวนการการทำงานในธุรกิจ เพื่อค้นหาวิธีการที่เหมาะสมและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดค่าใช้จ่าย 6.การสร้างความร่วมมือในชุมชนสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมธุรกิจชุมชน 7.การดำเนินการตามกฎหมายและข้อกำหนด: ตรวจสอบและปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เพื่อป้องกันปัญหาทางกฎหมายและสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างถูกต้องและยั่งยืน

การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและความพยายาม แต่เมื่อมีการทำให้ถูกต้องและมีการนำไปสู่ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน จะช่วยเพิ่มความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมได้ในระยะยาว

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ทั้งนี้ทำให้ทราบว่าควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามาบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจของชุมชน ได้มาสร้างความเข้าใจให้สมาชิกของชุมชนเกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการทำงานของธุรกิจ สร้างระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน และให้การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น และสร้างคุณภาพสินค้าสร้างความแตกต่างที่มีความเอกลักษณ์ที่ไม่เหมือนใคร สามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาปรับเปลี่ยนในรูปแบบใหม่ ควรมีการสร้างช่องทางสื่อสารออนไลน์และช่องทางติดต่อ ในการซื้อขายสินค้า ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การวางแผน แก้ไขปัญหาอุปสรรคระหว่างการดำเนินงานเพื่อจะได้ตระหนักเห็นถึงความสำคัญในการเข้ามาบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เข้มแข็งและมีศักยภาพสามารถทำได้โดยการนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ รวมถึงการมีส่วนร่วมของเครือข่ายต่างๆ ที่เข้ามาช่วยพัฒนา สามารถสรุปกระบวนการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ (Problem and Needs Analysis) สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา รวมถึงความต้องการของวิสาหกิจชุมชน และการเก็บข้อมูลจากสมาชิกในชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. การพัฒนาองค์ความรู้และทักษะ (Knowledge and Skill Development) จัดการอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ การศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับวิสาหกิจชุมชนอื่น
3. การวางแผนและการจัดการ (Planning and Management) การจัดทำแผนธุรกิจที่ชัดเจนและเป็นระบบให้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม (Networking and Participation) สร้างความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา องค์กรเอกชน และรัฐบาล รวมถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนในการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่างๆ
5. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ (Technology and Innovation Integration) การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการผลิต การตลาด และการบริหารจัดการ รวมถึงการส่งเสริมการวิจัยเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ๆ

6. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานตามผลการประเมิน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 กลุ่มวิสาหกิจชุมชนตำบลหนองตมยังคงต้องสร้างจุดขายให้สินค้าตนเองด้วยการผลิตสินค้าที่มีเอกลักษณ์เป็นของท้องถิ่น ซึ่งจะต้องมีลักษณะที่แตกต่างจากสินค้าทั่วไปจะทำให้สินค้าแยกตลาดออกจากตลาดทั่วไปและยั่งยืนได้ในระยะยาว

1.2 สำหรับสินค้าของวิสาหกิจชุมชนบางประเภทยังต้องการส่งเสริมให้นำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ เชื่อมกับภูมิปัญญาท้องถิ่นสินค้าและสร้างมาตรฐานสินค้าจากการนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ตอบโจทย์การผลิตและกลุ่มลูกค้าใหม่ที่มีความต้องการผลิตภัณฑ์ของตำบลหนองตมที่เปลี่ยนแปลงไป

1.3 ควรมีมาตรฐานสินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนตำบลหนองตม โดยการสร้างหลักเกณฑ์การรับรองสินค้าโดยพาณิชย์ อุตสาหกรรมในการผลิต แล้วใช้ตลาดออนไลน์ โกลเป็นโกล์ ยากเป็นง่าย เพื่อสามารถเข้าถึงลูกค้ากลุ่มค้าปลีกได้มากขึ้น และลดต้นทุนในค่าส่ง

1.4 ผู้นำในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนควรให้ความสำคัญในด้านความสามารถทางการตลาด ทั้งในด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางจำหน่าย และด้านการสื่อสาร เนื่องจากเป็นสิ่งที่จะนำรายได้เข้ามาสู่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ควรศึกษาตลาดที่เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจชุมชน เพื่อสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายและนำไปสู่ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่สามารถตอบสนองในความต้องการของผู้บริโภคได้ทันทั่วทั้ง โดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองในความต้องการของผู้บริโภคได้ทันทั่วทั้ง โดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองในความต้องการของผู้บริโภคได้ทันทั่วทั้ง โดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองในความต้องการของผู้บริโภคได้ทันทั่วทั้ง โดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองในความต้องการของผู้บริโภคได้ทันทั่วทั้ง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรสร้างรูปแบบการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของกลุ่มผลิตภัณฑ์ใดผลิตภัณฑ์หนึ่งให้เป็นต้นแบบเพื่อจะได้นำไปประยุกต์

2.2 ศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในแต่ละกลุ่ม และนำมาพัฒนาบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนต่อไป

2.3 ควรศึกษาเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ความเป็นตัวตนของตำบลหนองตม อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ให้มีความโดดเด่นและถ่ายทอดอัตลักษณ์ผ่านเรื่องราวบนสินค้าเพื่อดึงดูดกลุ่มผู้บริโภค

2.4 ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) เพื่อสนับสนุนข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามเพิ่มเข้าไปในข้อมูล ทำให้ข้อมูลในเชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างและได้ประเด็นหรือแง่คิดที่นำไปต่อยอดได้ นอกเหนือจากประเด็นที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม

เอกสารอ้างอิง (References)

- กลุ่มทะเบียนและระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (2563). **ผลการจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.sceeb.doe.go.th/regis.html>. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2566.
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2554). **คู่มือการประเมินศักยภาพวิสาหกิจชุมชน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน.
- กิตติคุณ แสงนิล และสันติธร ภูริภักดี. (2561). การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของวิสาหกิจเพื่อสังคม กรณีศึกษา สามพรานโมเดล โดยมูลนิธิสังคมสุขใจ. *Veridian e-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ และฉบับ International Humanities, Social Sciences and Arts Current*. 11(1): 168-182.
- เจตจันทร์ ผาจันทร์ยอ. (2561). **อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารต่อประสิทธิผลการดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบบ้านมูลอัน ตำบลคำพิ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนพงษ์ อารณพิศาล. (2560). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธัญสุดา ทองดี. (2561). **รูปแบบประสิทธิภาพต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนร้านค้าตำบลลำแดง อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา.
- วรุญ โรจนวงศ์ และอรพรรณ คงมัลย์. (2561). การพัฒนาแนวทางสนับสนุนการดำเนินวิสาหกิจเพื่อสังคมในประเทศไทย. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*. 14(1): 1-15.
- วรรณพงศ์ ช่วยรักษา. (2560). **แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน: กรณีศึกษา กลุ่มสตรีทอผ้าฝ้ายย้อมคราม บ้านถ้ำเต่า จังหวัดสกลนคร**. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิมลสิริ กุญชรทต ญัฐชนน มาพิจารณ์ อีสราพร กล่อมกล่า่ม และณัฐพล บ้านไร่. (2563). **การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่ความสำเร็จ:กรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผู้ผลิตและพัฒนาการแปรรูปกล้วยตำบลระหาน อำเภอบึงสามัคคี จังหวัดกำแพงเพชร**. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการการพัฒนารวมชนท้องถิ่นและสังคมระดับชาติ (CSD สัมพันธ์) ครั้งที่ 19 (น.671-678). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง.
- สาวบางแค22. (2565). **หนองตม อำเภอกงไกรลาศ สุโขทัย อาณาจักรกล้วยพันล้าน**. เทคโนโลยีชาวบ้าน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.technologychaoban.com/bullet-news-today/article_205535 สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2566.



การจัดการขยะในห้องรับรองผู้โดยสารของสายการบินแห่งหนึ่ง
ณ ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ
Waste Management in A Specific Airline Passenger Lounge
at Suvarnabhumi International Airport

ปวรรัตน์ สุภิมารส¹ กัลยา สว่างคง² ปณณกร เกิดช่วย³
Pavornrat Subhimaros, Kanlaya Swangkong, Pannakorn Gerdchuay

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยศึกษาการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบินแห่งหนึ่งที่ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) นโยบาย และกลยุทธ์การจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน 2) ปัญหา และอุปสรรคในการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน และ 3) ผลลัพธ์จากการดำเนินการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและรายงานผลการวิจัยด้วยการพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สายการบินมีนโยบายที่มุ่งเน้นความยั่งยืน โดยการจัดการขยะเป็นมิติหนึ่งในนโยบายดังกล่าว โดยมีกลยุทธ์การจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบินสามประการ คือ การสำรวจขยะที่เกิดขึ้น การจัดทำกระบวนการในการจัดการขยะ และการสำรองอาหารและเครื่องดื่มในปริมาณที่เหมาะสม 2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน แยกได้เป็น ปัญหาในส่วนของผู้โดยสารที่มาใช้บริการ และปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดการขยะ 3) ผลลัพธ์จากการดำเนินการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน พบว่า ผู้โดยสารและพนักงานของสายการบินเกิดการตระหนักรู้ในด้านสิ่งแวดล้อม เกิดการต่อยอดเป็นกิจกรรมเพื่อสังคมมากขึ้นและยังส่งเสริมภาพลักษณ์ของสายการบินอีกด้วย

คำสำคัญ (Keywords): การจัดการขยะ; ห้องรับรองของสายการบิน; ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ

Received: 2024-03-15 Revised: 2024-06-05 Accepted: 2024-06-10

¹ รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา วิทยาลัยการพัฒนและฝึกอบรมด้านการบิน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Deputy Dean (Student Affairs), College of Aviation Development and Training, Dhurakij Pundit University, Bangkok, Thailand. E-mail: pavornrat.sub@dpu.ac.th

² ผู้อำนวยการศูนย์วิจัย สายงานวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Director of Research Center, Research and Development Affairs, Dhurakij Pundit University, Bangkok, Thailand. E-mail: kanlaya.swa@dpu.ac.th

³ เลขานุการหลักสูตรการจัดการเทคโนโลยีการบินและอำนวยการบิน วิทยาลัยการพัฒนและฝึกอบรมด้านการบิน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Aviation Technology Management and Flight Operation Program Secretary, College of Aviation Development and Training, Dhurakij Pundit University, Bangkok, Thailand. E-mail: pannakorn.ger@dpu.ac.th

Abstract

This research aimed to study waste management in a specific airline passenger lounge at Suvarnabhumi International Airport. The objectives included investigating 1) the policies and strategies for waste management in the airline passenger lounge, 2) the problems and challenges in waste management within the airline passenger lounge, and 3) the outcomes of waste management operations in the airline passenger lounge. This qualitative research collected data through document analysis, in-depth interviews, and non-participatory observation. Data were analyzed using content analysis and research findings were synthesized through thematic analysis.

The research findings indicated that 1) the airline had a sustainability-focused policy, with the waste management as a dimension of that policy. The waste management strategies in the airline passenger lounge included the examination, established process and appropriate planning of food and beverages. 2) Problems and challenges in waste management within the lounge were categorized into issues related to the passenger behavior and challenges in waste management processes. 3) The outcomes of waste management operations in the airline passenger lounge revealed the increasing of environmental awareness among passengers and airline staff, leading to enhanced community engagement activities and an improved corporate image for the airline.

Keywords: waste management; airline passenger lounge; Suvarnabhumi International Airport

บทนำ (Introduction)

อุตสาหกรรมการบินเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่สำคัญเป็นอย่างมากในระบบของการท่องเที่ยว โดยข้อมูลจากศูนย์วิจัยธนาคารกรุงศรีอยุธยา ระบุว่า จำนวนผู้โดยสารรวม (ขาเข้า-ขาออก) ของประเทศไทยมีแนวโน้มเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 35-40 ต่อปี ในช่วงปี พ.ศ. 2566 - 2568 (วิจัยกรุงศรี, 2566) แต่อุตสาหกรรมการบินที่มีส่วนสำคัญในการสร้างรายได้ให้กับประเทศก็เป็นอุตสาหกรรมที่สร้างมลพิษต่อสิ่งแวดล้อมอย่างสูงด้วย โดยข้อมูลทางสถิติที่สรุปโดยเว็บไซต์ Statista (2023) แสดงให้เห็นว่าในปี พ.ศ. 2565 อุตสาหกรรมการบินเป็นแหล่งปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สูงถึงร้อยละ 2.5 ของปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ทั้งหมดของโลก โดยปริมาณก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ประมาณ 671 ล้านตันที่มาจากอุตสาหกรรมการบินถูกปล่อยสู่ชั้นบรรยากาศของโลก ยิ่งไปกว่านั้นอุตสาหกรรมการบินยังเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างขยะจำนวนมาก ทั้งนี้ผลการสำรวจของสมาคมขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศ (IATA) ได้ระบุในเอกสารคู่มือการจัดการขยะ (IATA Cabin Waste Handbook) ว่า ปริมาณอาหารและเครื่องดื่มที่จัดไว้สำหรับการบริการบนเครื่องบินในเที่ยวบินแต่ละเที่ยวในปี 2560 นั้น มีจำนวนกว่าร้อยละ 20 น้ำหนักรวม 5.7 ล้านตัน คิดเป็นมูลค่ากว่า 927 ล้านเหรียญสหรัฐที่ไม่ได้ถูกบริโภคและต้องกลายเป็นของเสีย หรือขยะในที่สุด (IATA, 2019: 3)

นอกจากการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์และขยะที่เกิดขึ้นจากการให้บริการอาหารและเครื่องดื่มในแต่ละเที่ยวบินแล้ว ห้องรับรองของสายการบินก็เป็นอีกหนึ่งแหล่งที่ทำให้เกิดขยะและของเสียจำนวนมากในแต่ละวัน การเริ่มต้นกระบวนการจัดการขยะโดยเริ่มจากห้องรับรองของสายการบินซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ

ให้บริการของสายการบิน จึงนับได้ว่ามีส่วนสำคัญในการที่จะสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม (Curtis & Slocum, 2016: 6) ทั้งนี้การจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบินที่เหมาะสมจะช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี ดังนั้น สายการบินจึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้นโยบายในการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดปริมาณขยะที่เกิดขึ้น รวมทั้งต้องมีการจัดการขยะหรือวัสดุที่สามารถนำไปรีไซเคิลได้อย่างเหมาะสม เพราะแนวทางการจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพในห้องรับรองของสายการบินจะสามารถช่วยลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ และมีส่วนช่วยให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ข้อที่ 12: สร้างหลักประกันให้มีแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืนได้นอกจากนี้การจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพในห้องรับรองของสายการบินยังสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่น่ารื่นรมย์สำหรับผู้โดยสาร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสบการณ์ที่ดีของผู้โดยสาร และยังส่งผลต่อชื่อเสียงของสายการบิน รวมทั้งยังดึงดูดผู้โดยสารที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมให้มาใช้บริการของสายการบินได้มากขึ้น และสามารถนำไปสู่ความพึงพอใจแล้วพัฒนาเป็นความภักดีของผู้โดยสารที่มีต่อสายการบินได้ในที่สุด (Li et al., 2003: 92)

ปัจจุบันถึงแม้จะมีสายการบินในประเทศไทยหลายสายการบินได้ให้ความสำคัญกับการจัดการขยะ (Waste Management) แต่ยังไม่พบงานวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษากลยุทธ์ด้านการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบินที่จดทะเบียนในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ด้วยเหตุผลที่สายการบินนี้ที่ได้แสดงให้เห็นถึงนโยบายและความมุ่งมั่นที่ชัดเจนในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม และมีแนวทางปฏิบัติที่น่าสนใจ ซึ่งปรากฏให้เห็นจากการที่สายการบินนี้ได้รับรางวัลด้านความยั่งยืนจากหน่วยงานระดับชาติ นอกจากนี้สายการบินแห่งนี้ยังได้ดำเนินการวางกลยุทธ์การจัดการขยะไว้อย่างเด่นชัด โดยผลของการศึกษานี้จะนำไปสู่การพัฒนาต้นแบบการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน และต่อยอดเป็นองค์ความรู้ทางวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษานโยบาย และกลยุทธ์การจัดการขยะของสายการบินแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการจัดการขยะของสายการบินแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาผลลัพธ์จากการดำเนินการจัดการขยะของสายการบินแห่งหนึ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยเรื่องนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งศึกษา 1) นโยบายและกลยุทธ์ในการจัดการขยะอาหาร

- 2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการขยะอาหาร และ 3) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการขยะอาหาร

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลหลักในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 1) ผู้บริหารที่มีส่วนในการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ในการจัดการขยะอาหาร 2) ผู้ที่มีส่วนในการดำเนินการจัดการขยะอาหาร 3) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการให้บริการในห้องรับรองของสายการบิน โดยงานวิจัยนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น 5 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

งานวิจัยนี้เลือกศึกษาการจัดการขยะอาหารในห้องรับรองของสายการบินแห่งหนึ่งที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเท่านั้น

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานวิจัยนี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม – เดือนมีนาคม พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยกำหนดแนวคำถามเพื่อให้เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ 2) แบบสังเกต เพื่อใช้สังเกตพฤติกรรมของผู้ให้สัมภาษณ์ 3) เครื่องบันทึกเสียง 4) กล้องถ่ายรูป และที่สำคัญตัวผู้วิจัยถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ละเอียดและครบถ้วนในการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย คือ การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Literature review) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participate observation) ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความหลากหลาย ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือด้านวิธีการ (Methodological triangular)

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยเป็นการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ทั้งนี้ผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้ 1) เป็นผู้บริหารที่มีส่วนในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือการจัดการขยะของสายการบิน หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการหรือการให้บริการในห้องรับรองของสายการบินไม่น้อยกว่า 3 ปี 2) สามารถให้ข้อมูลได้ตรงประเด็นและน่าเชื่อถือ และ 3) ยินดีให้ข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งนี้เมื่อข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถึงจุดอิ่มตัว (Theoretical saturation) คือคำตอบที่ได้ซ้ำกันและไม่มีประเด็นใหม่แล้ว ผู้วิจัยจึงหยุดการเก็บข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ด้วยการถอดเทปการสนทนาแบบคำต่อคำ (Verbatim) ฟังซ้ำแล้วเรียบเรียงข้อมูลที่ได้เพื่อนำมาแยกและจัดกลุ่มข้อมูลที่มีลักษณะใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลการวิจัยด้วยวิธีการเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม สามารถแยกออกเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของห้องรับรองของสายการบิน

ห้องรับรองของสายการบินแห่งนี้ตั้งอยู่ในบริเวณอาคารผู้โดยสารของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยห้องรับรองผู้โดยสารเดินทางภายในประเทศ อยู่ในส่วนอาคารเทียบเครื่องบิน (Concourse) A ชั้น 2 ให้บริการเวลา 04.30-19.30 น. และห้องรับรองผู้โดยสารเดินทางระหว่างประเทศ อยู่ที่อาคารเทียบเครื่องบิน

(Concourse) D ชั้น 3 ให้บริการเวลา 06.00-21.30 น. ทั้งนี้ห้องรับรองของสายการบินมีสองรูปแบบ คือ 1) ห้องรับรองพิเศษ สำหรับผู้โดยสารที่ซื้อตั๋วโดยสารชั้นธุรกิจ และสมาชิกระดับพิเศษขึ้นไป และ 2) ห้องรับรองแบบธรรมดา สำหรับผู้โดยสารที่ซื้อตั๋วเดินทางกับสายการบินแห่งนี้ทุกคน โดยห้องรับรองทั้งสองแบบมีขนาดของพื้นที่ที่ใกล้เคียงกัน แต่มีรูปแบบการให้บริการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ การบริการในห้องรับรองพิเศษเป็นลักษณะการบริการที่มีผู้ให้บริการ (Full Service) บริการอาหารและเครื่องดื่มตามที่คุณโดยสารสั่ง อุปกรณ์และภาชนะที่ใช้ในการบริการเป็นภาชนะแบบสามารถทำความสะอาดและใช้ซ้ำได้ มีอาหารร้อนให้บริการ เครื่องดื่มมีความหลากหลายมาก เช่น น้ำอัดลมกระป๋อง ชา กาแฟ น้ำดื่มขวดพลาสติกของสายการบิน และเมื่อผู้โดยสารสิ้นสุดการใช้บริการ แม่บ้านของห้องรับรองจะเป็นผู้ทำหน้าที่เก็บและทำความสะอาด ในขณะที่ห้องรับรองแบบธรรมดา จะเป็นรูปแบบการบริการแบบผู้โดยสารบริการตัวเอง (Self-Service) อุปกรณ์และภาชนะที่ใช้เป็นแบบใช้แล้วทิ้ง เช่น จานกระดาษ ถ้วยกระดาษ ไม่มีอาหารร้อนให้บริการ โดยอาหารที่ให้บริการส่วนใหญ่จะเป็นขนมที่มีลักษณะพอดิบคำ เช่น ขนมอบ เบเกอรี่ เพสตัดต่าง ๆ ซึ่งจะถูกรวบรวมในช่องพลาสติกเพื่อสุขอนามัย เครื่องดื่มที่ให้บริการเป็นแบบตู้กด เช่น น้ำผลไม้ ชา กาแฟ น้ำดื่ม และเมื่อผู้โดยสารรับบริการเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะต้องเป็นผู้จัดเก็บขยะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตัวเอง

สำหรับอาหารที่ให้บริการในห้องรับรองทั้งสองรูปแบบนั้นจะมีการผลัดเปลี่ยนเมนูทุก 3 เดือน เพื่อเป็นการนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ให้ผู้โดยสารที่เดินทางเป็นประจำ ทั้งนี้ทางสายการบินได้ติดต่อกับชุมชนเพื่อนำขนมหวาน และของว่างที่มีชื่อเสียงของชุมชนต่าง ๆ มาให้บริการในห้องรับรองด้วย โดยที่ผ่านมามีขนมหวาน และของว่างที่มาจากชุมชนได้รับความนิยมและมีการพูดถึงอย่างกว้างขวาง โดยนับเป็นจุดขายหลักอีกประการของสายการบิน ทั้งนี้หลังจากการเกิดการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ทำให้สายการบินต้องปรับเปลี่ยนการให้บริการอาหารจากการวางอาหารในถาดให้บริการมาเป็นการบรรจุอาหารประเภทต่าง ๆ ไว้ในช่องพลาสติกแทน เพื่อให้ผู้โดยสารมั่นใจถึงความสะอาดและสุขอนามัยที่ดี อย่างไรก็ตามการบรรจุอาหารไว้ในช่องพลาสติกทำให้ขยะจากห้องรับรองมีจำนวนขึ้น และประเภทที่เพิ่มมากขึ้นไปด้วย

นโยบาย และกลยุทธ์การจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะของสายการบิน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของสายการบินแห่งนี้ พบว่าสายการบินมีนโยบายในการดำเนินงานที่มุ่งเน้นความยั่งยืน ซึ่งการลดปริมาณขยะเป็นหนึ่งในแนวทางการทำงานที่สำคัญของสายการบิน ทั้งนี้สายการบินมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมในระยะยาว โดยนโยบายที่เกี่ยวข้องกับด้านสิ่งแวดล้อมและการลดขยะได้เริ่มมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 จากการรณรงค์เรื่องการคัดแยกขยะกับพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างความตระหนักด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงาน ภายใต้แนวคิดที่ว่า “การดำเนินนโยบายต้องอยู่ภายใต้การสร้างความจิตสำนึกควบคู่กัน” โดยการสร้างความจิตสำนึกด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมนั้นเปรียบเสมือนวัฒนธรรมขององค์กรที่เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาพนักงาน ไปจนถึงกระบวนการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการรักษาสิ่งแวดล้อม จนกลายเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ขององค์กร

ต่อมาทางสายการบินได้จัดทำนโยบายที่ชัดเจนขึ้นในเรื่องการลดปริมาณขยะและการจัดการขยะ โดยใช้หลักการ 3R คือ Reduce, Reuse และ Recycle ซึ่งเป็นหลักการที่มีความสำคัญในการจัดการ

สิ่งแวดล้อมและลดผลกระทบด้านลบต่อโลก หลักการนี้มีความหมายตรงกับการลดปริมาณขยะและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. Reduce การลด: คือการลดปริมาณขยะที่เกิดขึ้น ลดการใช้ทรัพยากรให้น้อยลง เช่น ลดการใช้กระดาษในสำนักงานโดยเปลี่ยนเป็นการเก็บเอกสารในระบบ E-Filing แทน

2. Reuse การใช้ซ้ำ: คือการนำวัสดุหรือสิ่งของที่เคยใช้มาแล้วกลับมาใช้ได้อย่างมีคุณค่าอีกครั้ง โดยไม่ต้องทำการแปรรูป เช่น การใช้กระดาษที่ว่างอีก 1 หน้าอีกครั้ง หรือการสนับสนุนให้พนักงานใช้ถุงผ้าทดแทนการใช้ถุงพลาสติกแบบครั้งเดียวทิ้ง

3. Recycle รีไซเคิล: คือการนำวัสดุที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้โดยคัดแยกจากขยะทั่วไป เพื่อนำกลับสู่กระบวนการผลิตใหม่อีกครั้ง เช่น กระป๋องอลูมิเนียม ขวดน้ำพลาสติก เป็นต้น

ทั้งนี้ นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่สายการบินได้ดำเนินการนั้นมีจุดเริ่มต้นที่สำนักงานใหญ่ แล้วถ่ายทอดลงสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ขององค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินนโยบายโดยการปลูกฝังเรื่องของการรักษาสิ่งแวดล้อมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงาน และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างแนวทางที่ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและต่อสิ่งแวดล้อมของโลก นโยบายนี้ที่ได้รับการรณรงค์และดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นหนึ่งในนโยบายที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างค่านิยมในการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมของสายการบิน ต่อมาเมื่อสายการบินนำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาขององค์กรอย่างยั่งยืน หรือ ESG (Environment, Social and Governance) และการให้ความสำคัญกับเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs) มาใช้ในการดำเนินธุรกิจ ทำให้ประเด็นทางสิ่งแวดล้อมเป็นประเด็นสำคัญที่สายการบินให้ความสำคัญอย่างมาก โดยหนึ่งในประเด็นที่สนับสนุนการรักษาสิ่งแวดล้อม คือ การจัดการขยะ (Waste Management) โดยให้ความสำคัญกับหลักการ 3R (Reduce, Reuse, Recycle) ซึ่งสายการบินได้ขยายผลการดำเนินงานไปยังทุกภาคส่วนขององค์กร รวมถึงห้องรับรองผู้โดยสารของสายการบินด้วย ทั้งนี้ห้องรับรองผู้โดยสารของสายการบินนับเป็นอีกหนึ่งภาคส่วนสำคัญเพราะนอกจากจะทำหน้าที่ในการให้บริการผู้โดยสารที่รอขึ้นเครื่องแล้ว ห้องรับรองของสายการบินยังเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กรที่ผู้โดยสารทุกคนสามารถสัมผัสสภาพลักษณะและนโยบายต่าง ๆ ของสายการบินได้

กลยุทธ์การจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้บริหาร รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน พบว่ากลยุทธ์จัดการขยะในห้องรับรองของสายการบินมี ดังนี้

1. การสำรวจขยะที่เกิดขึ้นในห้องรับรองของสายการบิน โดยเป็นการสำรวจในเรื่องของปริมาณขยะและประเภทของขยะที่เกิดขึ้นจริงในห้องรับรองฯ ผลจากการสำรวจทำให้สามารถแบ่งประเภทของขยะที่เกิดขึ้นในห้องรับรองฯ ออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ขยะอาหาร เช่น ใบตองห่อขนมไทย เศษขนม อาหารที่ผู้โดยสารรับประทานเหลือ 2) ขยะที่เป็นวัสดุสิ้นเปลืองต่าง ๆ ที่ไม่สามารถนำไปรีไซเคิลได้ เช่น ถ้วยน้ำ กระดาษ จานกระดาษ ขงพลาสติกห่อขนม และ 3) ขยะที่สามารถนำไปรีไซเคิลได้ เช่น ขวดน้ำพลาสติก และกระป๋องอลูมิเนียม โดยผลจากการสำรวจทำให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบินสามารถวางแผนการจัดการขยะได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

2. การจัดทำกระบวนการในการจัดการขยะ โดยกระบวนการจัดการขยะสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระยะ คือ 1) ต้นทาง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหลัก คือ ผู้โดยสารที่เป็นผู้ทิ้งขยะ โดยอาจเป็นขยะที่ผู้โดยสารนำมา

เองจากภายนอก หรือเป็นขยะจากสิ่งที่ไม่ใช่การบินให้บริการในห้องรับรองฯ 2) กลางทาง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหลัก คือ แม่บ้านของห้องรับรองฯ ที่ทำหน้าที่เก็บและรวบรวมขยะที่เกิดขึ้นเพื่อนำส่งปลายทาง) และ 3) ปลายทาง ซึ่งสำหรับท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมินั้น ขยะทุกชนิดจะถูกนำไปรวบรวมที่โรงพักขยะของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิตามระเบียบและนโยบายด้านความปลอดภัยของท่าอากาศยาน ดังนั้นสายการบินจึงจัดทำกระบวนการในการจัดการขยะได้เฉพาะส่วนต้นทางและกลางทางเท่านั้น

ทั้งนี้ กระบวนการจัดการขยะของสายการบินมุ่งเน้นไปที่ต้นทางของขยะ โดยการทำให้ผู้โดยสารเป็นผู้มีส่วนร่วมหลักในการแยกขยะ อย่างไรก็ตามจุดประสงค์หลักของการให้บริการในห้องรับรองฯ คือการเป็นสถานที่พักผ่อนของผู้โดยสารก่อนขึ้นเครื่องบิน ดังนั้นการดำเนินงานเพื่อปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในห้องรับรองฯ ให้เอื้อต่อการแยกขยะของผู้โดยสารนั้นจึงต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ โดยต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้โดยสาร ไม่รบกวนและไม่ทำลายบรรยากาศแห่งความผ่อนคลาย รวมทั้งต้องคงไว้ซึ่งบรรยากาศที่น่ารื่นรมย์ ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของห้องรับรองฯ ดังนั้นสายการบินจึงได้ออกแบบถังแยกขยะในห้องรับรองฯ โดยใช้ภาพสื่อความหมาย ตามรูปแบบของขยะที่เกิดขึ้นจริงในห้องรับรองฯ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้โดยสารสามารถทิ้งขยะลงถังได้อย่างถูกต้อง แทนการใช้เกณฑ์และรูปแบบการแยกขยะตามสีถังของกรมควบคุมมลพิษ ทั้งนี้ภายในห้องรับรองฯ ประกอบไปด้วยถังแยกขยะ จำนวน 3 รูปแบบ คือ

1. ถังสำหรับขยะที่รีไซเคิลได้ โดยใช้ภาพประกอบ คือ ภาพขวดพลาสติก และภาพกระป๋องน้ำประเภทต่าง ๆ
2. ถังสำหรับขยะอินทรีย์ โดยใช้ภาพประกอบ คือ ภาพใบตอง และภาพเศษอาหาร
3. ถังสำหรับขยะทั่วไป โดยใช้ภาพประกอบ คือ ภาพแก้วกระดาษ และจานกระดาษ

นอกจากนี้ ทางห้องรับรองฯ ยังจัดให้มีถังสำหรับให้ผู้โดยสารทิ้งของเหลือทิ้ง เพื่อลดการปนเปื้อนในขยะที่สามารถนำไปรีไซเคิลได้อีกด้วย

ทั้งนี้ การนำขยะไปทิ้งในถังประเภทต่าง ๆ นั้น จะนำไปตามความสมัครใจของผู้โดยสาร หากผู้โดยสารไม่นำขยะที่เกิดขึ้นไปทิ้งในถังที่จัดไว้ แม่บ้านของห้องรับรองฯ จะเป็นคนที่ดำเนินการในส่วนนี้แทน

นอกจากการให้ความสำคัญกับกระบวนการต้นทางแล้ว สายการบินยังให้ความสำคัญกับกระบวนการกลางทางเป็นอย่างมาก โดยจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานและแม่บ้านประจำห้องรับรองฯ อย่างสม่ำเสมอ จากการสัมภาษณ์พบว่าแม่บ้านของห้องรับรองฯ เป็นบุคคลสำคัญในการคัดแยกขยะที่เกิดขึ้นในห้องรับรองฯ โดยแม่บ้านจะช่วยคัดแยกขยะอีกครั้งหากพบว่าการปะปนกันของขยะในถังขยะประเภทต่าง ๆ ที่เกิดจากการที่ผู้โดยสารทิ้งขยะลงถังผิดประเภท สำหรับในห้องรับรองพิเศษ แม่บ้านจะเป็นผู้รวบรวมขยะทั้งหมดภายหลังจากที่ผู้โดยสารใช้บริการเสร็จแล้ว และทำการคัดแยกขยะประเภทต่าง ๆ โดยขยะที่คัดแยกประเภทแล้วนั้นประกอบไปด้วย ขยะที่รีไซเคิลได้ ได้แก่ ขวดน้ำพลาสติก และกระป๋องเครื่องดื่ม ขยะเศษอาหาร และขยะทั่วไป ซึ่งขยะทั้งหมดจะถูกนำไปที่ส่วนรับขยะของท่าอากาศยานฯ ต่อไป

3. การสำรองอาหารและเครื่องดื่ม สำหรับให้บริการผู้โดยสารในห้องรับรองฯ โดยพนักงานในห้องรับรองฯ จะทำการตรวจสอบปริมาณอาหารที่ใช้ในแต่ละวัน และจัดทำเป็นรายงานเพื่อให้ผู้บริหารรับทราบ โดยผู้บริหารสามารถนำข้อมูลจากรายงานมาใช้ในการตัดสินใจสั่งอาหารและเครื่องดื่มในแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ทางสายการบินจะสั่งอาหารตามจำนวนการจองตั๋วเครื่องบิน และทำการสำรองปริมาณอาหารไว้อีกประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนการจองตั๋วเครื่องบินในแต่ละวัน ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดขยะอาหารและบรรจุภัณฑ์เหลือทิ้งจำนวนมากเกินไป

ปัญหา และอุปสรรคในการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบินแบ่งออกได้เป็น 2 ประเด็น คือ

1. ปัญหาที่เกิดจากผู้โดยสาร ซึ่งนับเป็นปัญหาหลักเพราะผู้โดยสารเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการต้นทาง ทั้งนี้สามารถแยกประเด็นปัญหาที่เกิดจากผู้โดยสารได้ดังนี้ 1.1) ผู้โดยสารมีเวลาจำกัด เนื่องจากต้องรีบไปขึ้นเครื่อง ทำให้ผู้โดยสารจำนวนหนึ่งไม่ได้ให้ความสำคัญกับการแยกประเภทของขยะ และ 1.2) ผู้โดยสารไม่ให้ความร่วมมือ เนื่องจากการแยกขยะเป็นไปตามความสนใจของผู้โดยสาร และผู้โดยสารบางส่วนเข้าใจว่ามีแม่บ้านทำความสะอาดให้อยู่แล้วจึงไม่จำเป็นต้องแยกขยะด้วยตัวเอง ทั้งนี้ ผลจากการแยกขยะที่ไม่ถูกประเภททำให้ขยะเหล่านั้นเกิดการปนเปื้อนไม่สามารถนำกลับเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลได้ทั้งหมด ดังนั้นสายการบินก็มีความพยายามให้การลดการปนเปื้อนด้วยการจัดเตรียมถังสำหรับทิ้งของเหลวเหลือทิ้ง เพื่อลดการปนเปื้อนในขยะที่สามารถส่งรีไซเคิล

2. ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดการขยะ เนื่องจากสายการบินไม่สามารถดำเนินการจัดการในส่วน “ปลายทาง” ของขยะที่เกิดขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะห้องรับรองฯ ตั้งอยู่ในอาคารท่าอากาศยานที่มีกฎระเบียบข้อบังคับเพื่อความปลอดภัย ดังนั้นกระบวนการจัดการขยะปลายทางทั้งหมดจึงไม่ได้อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของสายการบิน ทั้งนี้หากสายการบินสามารถจัดการปลายทางของขยะได้ก็จะเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการกำจัดขยะได้มากขึ้น

ผลลัพธ์จากการดำเนินงานจัดการขยะในห้องรับรองผู้โดยสารของสายการบิน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบินเกี่ยวกับผลลัพธ์จากการดำเนินงานจัดการขยะในห้องรับรองผู้โดยสารของสายการบิน พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. การรับรู้ของผู้โดยสารเกี่ยวกับนโยบายเกี่ยวกับการจัดการขยะของสายการบินเพิ่มมากขึ้น จากเดิมที่ผู้โดยสารเคยส่งข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดการขยะในห้องรับรอง พบว่าหลังจากดำเนินการเรื่องการจัดการขยะ โดยจัดให้มีถังแยกขยะประเภทต่าง ๆ นั้น ก็ไม่ปรากฏข้อร้องเรียนของผู้โดยสารที่เกี่ยวกับเรื่องการแยกขยะอีกเลย ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการจัดการขยะของห้องรับรองฯ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้โดยสารกลุ่มนี้ได้เป็นอย่างดี

2. สร้างความตระหนักรู้ในเรื่องของการจัดการขยะ และรักษาสิ่งแวดล้อมให้กับทั้งผู้โดยสารและพนักงานของสายการบิน โดยมีการจัดทำเส้นทางจัดการขยะ (Waste Journey) เพื่อให้ผู้โดยสารได้ทราบขั้นตอนของการจัดการขยะตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง ไปจนถึงปลายทาง

3. เกิดการต่อยอดเป็นกิจกรรมเพื่อสังคมในมิติของการรักษาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เช่น การเชิญชวนให้ชุมชนร่วมกันอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การผลิตเสื้อในงานวิ่งของสายการบินด้วยเส้นใยรีไซเคิลจากขวดพลาสติกใส การนำชุดยูนิฟอร์มเก่าของพนักงานที่ไม่ใช้แล้ว นำมาผลิตให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นด้วยการทำเป็นผ้ากันเปื้อนสำหรับพนักงานผู้ให้บริการในห้องรับรองผู้โดยสาร

4. ส่งเสริมภาพลักษณ์ของสายการบิน ในด้านการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน และการให้ความสำคัญกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้สายการบินจัดทำคลิปวิดีโอเพื่อประชาสัมพันธ์ นโยบายและโครงการต่าง ๆ ของสายการบินที่มีส่วนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิจัย พบว่า สายการบินมีนโยบายด้านความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมอยู่แล้ว โดยการจัดการขยะเป็นหนึ่งในแผนงานในนโยบายดังกล่าว สำหรับการจัดการขยะในห้องรับรองผู้โดยสารของสายการบิน สายการบินมีกลยุทธ์ในการดำเนินงานได้แก่ การจัดทำกระบวนการในการจัดการขยะ และการสำรองอาหารและเครื่องดื่มในปริมาณที่เหมาะสม ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน แยกได้เป็น ปัญหาในส่วนของผู้โดยสารที่มาใช้บริการ และปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดการขยะ ส่วนผลลัพธ์จากการดำเนินการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน พบว่า ผู้โดยสารและพนักงานของสายการบินเกิดการตระหนักรู้ในด้านสิ่งแวดล้อม เกิดการต่อยอดเป็นกิจกรรมเพื่อสังคมมากขึ้นและยังส่งเสริมภาพลักษณ์ของสายการบินอีกด้วย

การสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานขององค์กร เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้การวางนโยบายด้านความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมของสายการบิน และทำให้นโยบายด้านการจัดการขยะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Cherian & Jacob (2012: 25-33) ที่ระบุว่าองค์กรที่มีแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Green Human Resource Management) เป็นการช่วยส่งเสริมจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน อันจะนำมาซึ่งประโยชน์ที่ดีทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กร ดังนั้นเมื่อพนักงานของสายการบินได้รับการปลูกฝังเรื่องจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จึงนำไปสู่การวางผลกลยุทธ์ในการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน ซึ่งเป็นจุดที่มีขยะและของเหลือจากการให้บริการผู้โดยสารเป็นจำนวนมาก หากมีการจัดการที่เหมาะสม จะช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างแน่นอน

กลยุทธ์การจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบินประกอบด้วยการสำรวจขยะที่เกิดขึ้น การจัดทำกระบวนการในการจัดการขยะ และการสำรองอาหารและเครื่องดื่มในปริมาณที่เหมาะสม ซึ่งเป็นกลยุทธ์การจัดการด้านความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมที่นิยมนำมาใช้ในองค์กรต่างๆ ที่ใช้นโยบาย “ของเหลือเป็นศูนย์” (Zero Waste Strategy) ทั้งนี้ Zaman and Ahsan (2020: 1-216) ได้อธิบายนโยบายนี้ว่าจุดประสงค์ของนโยบายนี้คือเพื่อลดขยะผ่านการวางแผนและการใช้อย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการลดการเกิดขยะหรือการนำกลับมาจากการเป็นขยะให้ได้มากที่สุด เพื่อลดปริมาณขยะที่จะต้องนำไปเผาหรือฝังกลบ ซึ่งแนวคิด Zero Waste ประกอบด้วยการลดการเกิดขยะให้น้อยที่สุด และการนำขยะเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลให้ได้มากที่สุด ซึ่งสายการบินมีการวางแผนสำรองปริมาณอาหารและเครื่องดื่มที่เหมาะสมกับจำนวนผู้โดยสารในแต่ละวัน รวมถึงการวางแผนการแยกขยะที่เกิดขึ้นจริงในห้องรับรองเพื่อประโยชน์ในการคัดแยกขยะเพื่อนำเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล

ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน โดยภาพรวมมาจากการไม่ให้ความร่วมมือของผู้โดยสาร ซึ่งเป็นเรื่องปกติของการจัดการขยะ โดยผลการศึกษาของ Sustainable Cabin (2018) ได้อธิบายว่าความร่วมมือของผู้โดยสารถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการลดปริมาณขยะที่เกิดขึ้น การส่งเสริมให้ผู้โดยสารคัดแยกขยะอย่างเหมาะสม มีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้โดยสารให้ความร่วมมือในการแยกขยะ สายการบินเลือกใช้วิธีการสื่อความหมายด้วยรูปภาพขยะที่เกิดขึ้นจริงในห้องรับรอง แทนการใช้ถังขยะแยกสี เพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและง่ายที่สุดในการแยกขยะให้กับผู้โดยสาร ซึ่งการสื่อความหมายด้วยรูปภาพเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการสื่อสาร (Aanstoos, 2004: 190) และด้วยออกแบบรูปภาพและกราฟิกต่างๆ สายการบิน

บินยังสามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของผู้โดยสารให้สอดคล้องไปกับสภาพแวดล้อมของห้องรับรองตามแนวคิดการบริการของสายการบินอีกด้วย อย่างไรก็ตามการจัดการขยะในห้องรับรองผู้โดยสารของสายการบินอยู่ภายใต้กฎระเบียบเรื่องความปลอดภัยของท่าอากาศยาน ทำให้สายการบินไม่มีโอกาสเข้าไปจัดการกับปลายทางของขยะ ซึ่งในอนาคตควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงแนวทางการจัดการขยะของท่าอากาศยาน เพื่อให้สามารถหาแนวทางในการจัดการขยะเพื่อส่งเสริมความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมการบินต่อไป

ผลลัพธ์จากการดำเนินการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน พบว่า ผู้โดยสารและพนักงานของสายการบินเกิดการตระหนักรู้ในด้านสิ่งแวดล้อม เกิดการต่อยอดเป็นกิจกรรมเพื่อสังคมมากขึ้น และยังส่งเสริมภาพลักษณ์ของสายการบินอีกด้วย โดย Hagmann et al. (2015: 37-45) ได้ระบุว่ามีความเป็นไปได้ที่ผู้โดยสารครึ่งหนึ่ง พร้อมทั้งจะจ่ายเงินมากขึ้นเพื่อการเดินทางด้วยเครื่องบินที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น และยังระบุด้วยว่าสายการบินต่างๆควรมีแนวทางปฏิบัติที่ส่งเสริมการปรับปรุงด้านการลดรอยร่องที่ทำลายสิ่งแวดล้อม (Environmental Footprint) ซึ่งนอกเหนือไปจากการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อมต่างๆแล้ว ก็มีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสื่อสารให้กลุ่มผู้โดยสารรับรู้ด้วย ดังนั้นในสภาวะการแข่งขันรุนแรง ของธุรกิจสายการบิน สายการบินควรมุ่งเน้นไปที่ภาพลักษณ์สีเขียวของสายการบินมากกว่าภาพลักษณ์ทั่วไป และพยายามปรับปรุงภาพลักษณ์นี้อยู่เสมอเพื่อให้เป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน

องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย (Research Knowledge)

การดำเนินงานด้านการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน ถือเป็นหนึ่งในความท้าทายในด้านการจัดการอย่างยั่งยืนของสายการบินและอุตสาหกรรมการบิน เนื่องจากมีหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดการให้บริการในห้องรับรองฯ ความตระหนักรู้ของผู้โดยสารและพนักงาน ประเภทและปริมาณขยะ กฎระเบียบที่เคร่งครัดในการกำจัดขยะของท่าอากาศยาน และภาพลักษณ์ของสายการบิน นอกจากนี้การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ยังได้เพิ่มความซับซ้อนอีกชั้นให้กับการจัดการขยะในห้องรับรองฯ เพราะการแพร่ระบาดไม่เพียงทำให้จำนวนสิ่งของแบบใช้ครั้งเดียวและทิ้งในห้องรับรองของสายการบินเพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่ยังทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเพิ่มมาตรการและระเบียบปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการจัดการและกำจัดขยะอีกด้วย ทั้งนี้กลยุทธ์การจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบินที่นำมาใช้ได้ผลเป็นอย่างดีเริ่มจากการสำรวจประเภทและปริมาณของขยะที่เกิดขึ้น แล้วจึงจัดทำกระบวนการในการจัดการขยะที่ชัดเจนตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง ไปจนถึงปลายทาง โดยต้องทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้าใจอย่างถูกต้องและปฏิบัติตามได้อย่างสะดวก และสุดท้ายคือนโยบายที่เข้มแข็งเป็นรูปธรรม และสามารถโน้มน้าวให้ผู้คนเข้าร่วมด้วยความเต็มใจ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สายการบินต่าง ๆ สามารถนำกลยุทธ์การจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบินไปเป็นแนวทางในการจัดการขยะในห้องรับรองฯ ของแต่ละสายการบินได้

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบิน เช่น การท่าอากาศยาน บริษัทรับเหมากำจัดขยะ สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปวางแผนพัฒนากระบวนการในการจัดการขยะได้

1.3 สถาบันการศึกษาต่าง ๆ สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปต่อยอดเป็นองค์ความรู้ในรายวิชาที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมการบิน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น จึงควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของผู้โดยสารที่ใช้บริการห้องรับรองฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนในการวางแผนจัดการขยะต่อไป

2.2 เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาการจัดการขยะในห้องรับรองของสายการบินเท่านั้น จึงควรขยายการศึกษาไปยังหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมการบินด้วย

เอกสารอ้างอิง (References)

- วิจัยกรุงศรี. (2566). **แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2566-2568: บริการขนส่งทางอากาศ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/logistics/air-transport/io/air-transport-2023-2025> สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2567.
- Aanstoos, J. (2004). Visual literacy: an overview. **32nd Applied Imagery Pattern Recognition Workshop**. 13 April 2004. 189-193. Washington, DC, USA: Institute of Electrical and Electronics Engineers.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2012). A Study of Green HR Practices and Its Effective Implementation in the Organization: A Review. **International journal of business and management**. 7(12): 25-33.
- Curtis, K R., & Slocum, S L. (2016). The Role of Sustainability Certification Programs in Reducing Food Waste in Tourism. **Journal of Developments in Sustainable Agriculture**. 11: 1-7.
- Hagmann, C., Semeijn, J., & Vellenga, D B. (2015). Exploring the Green Image of Airlines: Passenger Perceptions and Airline Choice. **Journal of Air Transport Management**. 43: 37-45.
- International Air Transport Association (IATA) (2019). **IATA Cabin Waste Handbook**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.iata.org/contentassets/821b593dd8cd4f4aa33b63ab9e35368b/iata-cabin-waste-handbook.pdf> สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2567.
- Li, X., Poon, C S., Lee, S., Chung, S S., & Luk, F. (2003) Waste Reduction and Recycling Strategies for the In-Flight Services in the Airline Industry. **Resources, Conservation and Recycling**. 37(2): 87-99.
- Statista. (2023). Carbon dioxide emissions from commercial aviation worldwide from 2004 to 2022(in million metric tons. **Statista**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.statista.com/statistics/1186820/co2-emissions-commercial-aviation-worldwide/>. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2565.
- Sustainable Cabin. (2018, May 16). <https://www.iata.org/en/programs/environment/cabin-waste/>. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2565.

Zaman, A., & Ahsan, T. 2020. Zero-Waste: Reconsidering Waste Management for the Future. Routledge, USA.1-216.

ความต้องการศึกษาต่อปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2567)

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

Requirements to Study for a Doctoral Degree in the Doctor of Public
Administration Program, Public Administration Major (New Curriculum 2024),
Faculty of Public Administration, Nakhonratchasima College

ชลิดา กันหาลีลา¹ วิภาส ทองสุทธิ² ดิเรก แสสนธิ³

Chalida Gunhalila, Vipas Thongsuddhi, Direk Saesonti

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคาดหวังที่ต้องการเห็นผู้สำเร็จการศึกษาเป็นดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) จากวิทยาลัยนครราชสีมา 2) ความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ และ 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ประชากร คือ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทที่คาดว่าจะศึกษาปริญญาเอกที่อยู่ในอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 238 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 149 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ข้าราชการ นักการเมืองท้องถิ่น ผู้ประกอบการ อาจารย์ นักศึกษาระดับปริญญาโทและศิษย์เก่าจำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง สถิติวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความคาดหวังที่ต้องการเห็นผู้สำเร็จการศึกษาเป็นดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) จากวิทยาลัยนครราชสีมา ส่วนใหญ่มีความต้องการให้ดุษฎีบัณฑิตมีคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เป็นนักบริหารที่มีวิสัยทัศน์ เข้าใจหลักการบริหารจัดการยุคใหม่ และบุคลิกภาพดี มีภาวะผู้นำรู้เท่าทันยุคการเปลี่ยนแปลง
2. ความต้องการศึกษาต่อในหลักสูตร รป.ด. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะสามารถนำวุฒิการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น
3. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในหลักสูตร รป.ด. ได้แก่ ผู้สอนในหลักสูตรต้องเป็นคณาจารย์ที่มีคุณภาพและมีชื่อเสียง จัดการเรียนการสอนวันเสาร์-อาทิตย์ และมีรูปแบบค่าใช้จ่ายในการศึกษาที่เหมาะสม

Received: 2024-05-25 Revised: 2024-06-06 Accepted: 2024-06-10

¹ ดร., อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา Dr., Lecturer of Faculty Public Administration, Nakhonrathasima College. chalida.nmc@gmail.com

² รศ.ดร., อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา Associate Professor Dr., Lecturer of Faculty Public Administration, Nakhonrathasima College.vipas.thongsuddhi.nmc@gmail.com

³ ดร., อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา Dr., Lecturer of Faculty Public Administration, Nakhonrathasima College. direk.nmc@gmail.com

คำสำคัญ (Keywords) : ความต้องการศึกษาต่อ; ปริญญาเอก; หลักสูตร รป.ด.

Abstract

The research purposes were to study: 1) the expectations of those graduating as doctoral degree holders (D.P.A.) from Nakhonratchasima College; 2) the need to continue studying in the Doctor of Public Administration program, Public Administration major; and 3) the factors affecting the decision to study in the Doctor of Public Administration program, Public Administration major. This was the mixed methods research. The population was the 238 graduates of master's degree, anticipating to pursue a doctorate degree in Mueang Nakhon Ratchasima district, Nakhon Ratchasima province; the sample group consisted of 149 persons. There were 20 key informants: government officials, local politicians, entrepreneurs, professors, graduate students, and alumni. The research instruments were the questionnaires and structured in-depth interviews form. Statistical tools were the mean, standard deviation; and content analysis.

The research findings were:

1. The expectations of those doctoral degree holders (D.P.A.) from Nakhonratchasima College were: the morality, ethics, and principles of good governance; the executive with visionary; understanding of the modern management principles; a good personality; and the leadership knowledgeable in the era of change.
2. The need for further study in the D.P.A. program was: to increase knowledge and develop their capabilities for person with more diverse abilities; to advance in their career path; and to use the degree to be promoted or raised to a higher salary.
3. The factors affecting the decision to continue studying in the D.P.A. program were: the course instructors with qualifications and reputable faculty members; Saturday-Sunday courses; and the appropriate form of educational expenses.

Keywords: needs for further education; doctorate degree; D.P.A. program

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในส่วนประกอบพื้นฐานของการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้ามั่นคง เป็นจุดเริ่มต้นของความรู้ความเข้าใจในทักษะด้านต่างๆ สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงการแข่งขันที่เข้มข้นได้จึงมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาแนวทางการให้บริการเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการตลอดจนต้องพัฒนาระบบงานเพื่อให้เกิดความประทับใจและความสะดวกสบายต่อผู้รับบริการให้มากขึ้น ดังนั้น การให้บริการกับนักศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน อย่างมีคุณภาพจึงเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันระหว่างมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ (ณรงค์ โพธิ์ฤกษ์พานันท์ และคณะ, 2563: 110)

ปัจจุบัน การศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกเป็นที่ต้องการและได้รับความสนใจจากนักศึกษาที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท บุคลากรจากภาครัฐและเอกชน และบุคลากรทางการศึกษามากขึ้นโดยการจัดการเรียนการสอนจะต้องสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 ที่กำหนดให้หลักสูตรระดับปริญญาเอกมุ่งเน้นการพัฒนานักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยกระบวนการวิจัยเพื่อให้สามารถบุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่ได้อย่างมีอิสระ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ เชื่อมโยงและบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ ปรัชญาอุดมศึกษา ปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษา และมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพที่เป็นสากล มีคุณธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2565)

วิทยาลัยนครราชสีมา เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สป.อว.) ที่ก่อตั้งโดยคณะผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ ด้วยความมุ่งมั่นอย่างชัดเจนในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนของชาติมุ่งเน้นการขยายโอกาสทางการศึกษา และเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถที่จะเรียนได้ด้วยค่าใช้จ่ายทางการศึกษาที่เหมาะสมและมีคุณภาพ วิทยาลัยนครราชสีมา ได้รับการอนุมัติจัดตั้งจากสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (ชื่อเดิมของ สป.อว.) เมื่อปี พ.ศ. 2547 บนเนื้อที่ กว่า 20 ไร่ ณ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ได้วางศิลาฤกษ์ เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2545 ซึ่งพระราชมหาวชิราวุธ (หลวงพ่อดุณ ปรีสุทโธ) และนายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ อดีตรองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานในพิธี โดยท่านอาจารย์ ดร.ชนากานต์ ยืนยง เป็นผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งวิทยาลัยนครราชสีมา โดยมีความมุ่งมั่นและมโนปณิธานในการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศในศาสตร์เฉพาะทาง คือ ด้านสุขภาพและบริการ ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการอย่างสูงในการพัฒนาประเทศ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของไทยและขยายโอกาสทางการศึกษาแก่เยาวชนของชาติ วิทยาลัยนครราชสีมาจึงได้ดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ คือ “สถาบันอุดมศึกษาเอกชนชั้นนำของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติและบริการวิชาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นสาขาวิทยาศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ การให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย พร้อมทั้งให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม (ข้อมูลทั่วไปวิทยาลัยนครราชสีมา, 2567)

ในปี 2566 วิทยาลัยนครราชสีมาดำเนินการเปิดการเรียนการสอนทั้งหมด 5 คณะวิชา ได้แก่ คณะสหเวชศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะศึกษาศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ และคณะรัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรที่เปิดดำเนินการจัดการเรียนการสอน จำนวนทั้งหมด จำนวน 22 หลักสูตร ดังนี้ 1) หลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 15 หลักสูตร 2) ประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน 1 หลักสูตร 3) หลักสูตรระดับปริญญาโท จำนวน 6 หลักสูตร และในปี 2567 วิทยาลัยนครราชสีมาได้เปิดหลักสูตรระดับปริญญาเอก 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา นอกจากนี้ยังมีคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดเตรียมเปิดหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิตเช่นเดียวกัน

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นอีกหนึ่งหลักสูตรที่กำลังพัฒนาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2567) ซึ่งในการจัดทำหลักสูตรครั้งนี้สิ่งจำเป็นที่ผู้จัดทำหลักสูตรจำเป็นต้องคำนึงถึงนอกเหนือจากความต้องการของผู้เรียน คือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าวกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึง

ประสงค์ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านจริยธรรม และ 4) ลักษณะบุคคล นอกจากนั้นมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องครอบคลุมเนื้อหารายวิชา ดังปรากฏใน ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พ.ศ. 2558 ได้อธิบายลักษณะของสาขาวิชาว่าต้องมีเนื้อหาสาระครอบคลุมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งเน้นแนวคิดและกระบวนการต่างๆ ในการบริหารงานภาครัฐ มุ่งเน้นการสร้างพหุวิทยาการเพื่อให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีความรู้และทักษะในการประกอบวิชาชีพในหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กำหนดเนื้อหาสาระออกเป็น 5 กลุ่มองค์ความรู้ ได้แก่ 1) องค์การและการจัดการ 2) นโยบายสาธารณะ 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4) ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ และ 5) การคลังและงบประมาณ นอกจากนั้นการจัดทำหลักสูตรควรมีความทันสมัยและตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตอย่างครอบคลุมด้วย

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ในการจัดทำหลักสูตรผู้วิจัยจึงคำนึงได้ถึงความได้มาของหลักสูตรที่ตรงกับผู้เรียนและตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย ข้าราชการ นักการเมืองท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา นักศึกษาปัจจุบัน และศิษย์เก่า ซึ่งการได้มาซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะทำให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำหลักสูตรยิ่งขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่สนใจศึกษาต่อ รวมทั้งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังที่ต้องการเห็นผู้สำเร็จการศึกษาคณะรัฐประศาสนศาสตร์ (รป.ด.) จาก วิทยาลัยนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย รูปแบบการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed methods research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง และการสืบค้นข้อมูลจากงานวิจัย บทความวิชาการ รายงานการประเมินตนเอง หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ปีการศึกษา 2565 (Self-Assessment Report : SAR) เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินในการศึกษา ในการวิจัยคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2. ขอบเขตของการวิจัย

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาศึกษาความต้องการในการศึกษาต่อหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

โดยใช้กรอบแนวคิดในการจัดทำหลักสูตรตามแนวทาง Outcome-Based Education (OBE) โดยวิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหลักสูตร (Stakeholders) โดยทำการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังที่ต้องการเห็นผู้สำเร็จการศึกษาเป็นดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) ผู้วิจัยได้นำเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 มาเป็นฐานในการศึกษา ประกอบด้วย (1) ด้านความรู้ (Knowledge) (2) ด้านทักษะ (Skills) (3) ด้านจริยธรรม (Ethics) และ (4) ลักษณะบุคคล (Character) 2) ศึกษาความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ได้แก่ เหตุผลสำคัญในการเลือกศึกษาต่อ ความต้องการศึกษาต่อ ระยะเวลาในการตัดสินใจศึกษาต่อ และด้านรูปแบบแผนการศึกษา 3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านหลักสูตร 3) ด้านภาพลักษณ์ของคณะ/วิทยาลัย 4) ด้านสถานที่ตั้งของวิทยาลัย 5) ด้านวันและเวลาเรียน 6) ด้านสาขาวิชาที่ต้องการ และ 7) ด้านรูปแบบค่าใช้จ่ายในการศึกษาที่เหมาะสม

2.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรการวิจัย คือ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทที่คาดว่าจะศึกษาต่อปริญญาเอกที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 238 คน โดยใช้สูตรคำนวณ Taro Yamane (Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 149 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญพิจารณาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการที่นำองค์ความรู้ไปใช้พัฒนาตน พัฒนางค์กร และรวมถึงผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตร จำนวน 6 กลุ่ม รวมจำนวน 20 คน ประกอบด้วย (1) กลุ่มข้าราชการ จำนวน 4 คน (2) กลุ่มผู้ประกอบการ จำนวน 4 คน (3) กลุ่มนักการเมืองท้องถิ่น จำนวน 3 คน (4) กลุ่มอาจารย์ผู้สอน จำนวน 4 คน (5) กลุ่มนักศึกษาปัจจุบันที่กำลังศึกษาหลักสูตร รป.ม. จำนวน 2 คน (6) กลุ่มศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตร รป.ม. จำนวน 3 คน

2.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ ทำการศึกษาในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

2.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงเวลาในการศึกษารวบรวมข้อมูล เมษายน 2567-มิถุนายน 2567

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งแบบสอบถามได้มีการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีค่าระหว่าง 0.66 -1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดสอบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นในระดับคณะ จำนวน 30 คน นำผลที่ได้หาค่าความเชื่อมั่นค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.86 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ (Cronbach' s alpha coefficient) มีทั้งหมด 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท เป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังที่ต้องการเห็นผู้สำเร็จการศึกษาเป็นดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) จากวิทยาลัยนครราชสีมา เป็นแบบสอบถามกึ่งโครงสร้างประเด็นสัมภาษณ์ครอบคลุม 4 องค์ความรู้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ จริยธรรม และลักษณะบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ โดยเป็นการสอบถามถึงความต้องการศึกษาต่อ ระยะเวลาในการตัดสินใจศึกษาต่อ แผนการศึกษา และประเด็นที่ต้องการศึกษาต่อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ โดยทำการศึกษา 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านหลักสูตร 3) ด้านภาพลักษณ์ของคณะ/วิทยาลัย 4) ด้านสถานที่ตั้งของวิทยาลัย 5) ด้านวันและเวลาเรียน 6) ด้านสาขาวิชาที่ต้องการ และ 7) ด้านรูปแบบค่าใช้จ่ายในการศึกษาที่เหมาะสม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด เลือกตอบ 5 ระดับ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Structured Interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยติดต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐ ผู้ประกอบการ นักการเมืองท้องถิ่น อาจารย์ผู้สอนในหลักสูตร ศิษย์ปัจจุบัน รวมทั้งศิษย์เก่า ทำการลงพื้นที่เก็บข้อมูลเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และผ่านระบบออนไลน์ด้วยการส่งแบบสอบถามไปยังไลน์ส่วนตัวและรับกลับคืนด้วยตัวเองทั้งหมด จำนวน 149 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน โดยนัดสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ลักษณะแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง (Structured Questionnaire) การสัมภาษณ์มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ประกอบกับทบทวนเนื้อหาจากเอกสารและใช้เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบ (Component Analysis) ตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่กำหนดไว้โดยตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่สามารถสังเกตได้จากการเก็บข้อมูล เพื่อนำมาสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการวิจัยเรื่อง ความต้องการศึกษาต่อปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 83 คน (ร้อยละ 55.70) รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 66 คน (ร้อยละ 44.30) ส่วนใหญ่มีอายุ อายุ 36-40 ปี จำนวน 59 คน (ร้อยละ 39.60) รองลงมา อายุ 41-50 ปี จำนวน 50 คน (ร้อยละ 33.56) อายุ 31-35 ปี จำนวน 34 คน (ร้อยละ 22.82) อายุ 26-30 ปี จำนวน 6 คน (ร้อยละ 4.02) ส่วนใหญ่รับราชการ จำนวน 46 คน (ร้อยละ

39.60) รองลงมาบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 36 คน (ร้อยละ 24.16) นักการเมืองท้องถิ่น จำนวน 31 คน (ร้อยละ 20.81) พนักงานเอกชน จำนวน 25 คน (ร้อยละ 16.78) และเจ้าของกิจการ/อาชีพอิสระ จำนวน 11 คน (ร้อยละ 7.38) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 43 คน (ร้อยละ 28.86) สาขาวิชาการบริหารภาครัฐและเอกชน จำนวน 30 คน (ร้อยละ 20.13) สาขาวิชาบริหารธุรกิจ จำนวน 28 คน (ร้อยละ 18.79) สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนา จำนวน 23 คน (ร้อยละ 15.44) สาขาวิชาการจัดการ จำนวน 17 คน (ร้อยละ 11.41) สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 5.37)

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังที่ต้องการเห็นผู้สำเร็จการศึกษาเป็นดัชนีบัณฑิต (รป.ด.) จากวิทยาลัยนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษา ความคาดหวังที่ต้องการเห็นผู้สำเร็จการศึกษาเป็นดัชนีบัณฑิต (รป.ด.) จากวิทยาลัยนครราชสีมา ดังนี้

1. ด้านความรู้

1.1 กลุ่มข้าราชการ มีความคาดหวังว่า ควรเป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความรู้รอบด้าน ประสานงาน บูรณาการองค์ความรู้ทางการบริหารในการพัฒนาหน่วยงาน สามารถนำองค์ความรู้จากการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารภาครัฐ ต่อยอดองค์ความรู้การบริหารจัดการชั้นสูงในการกำหนดกลยุทธ์ วิสัยทัศน์เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุในอนาคต

1.2 กลุ่มผู้ประกอบการ มีความคาดหวังว่า นักบริหารยุคใหม่ที่น่า่องค์ความรู้ไปใช้ในการต่อยอด ธุรกิจกลยุทธ์ทักษะการบริหารงานมีอาชีพ สร้างเครือข่ายแบบบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ก้าวทันต่อยุคสมัยการเปลี่ยนแปลง

1.3 กลุ่มนักการเมืองท้องถิ่น มีความคาดหวังว่า ภาวะผู้นำที่ใช้องค์ความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์ชี้แนะสังคมในประเด็นที่ซับซ้อนได้อย่างถูกต้อง มีความรู้บูรณาการองค์ความรู้เชื่อมโยงการบริหารเพื่อประชาชนโดยรวม ควรมีควรรอบรู้ทางเทคโนโลยี ก้าวทันต่อยุคการเปลี่ยนแปลง สามารถนำองค์ความรู้ทางการวิจัยไปใช้ในการบริหารได้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ชุมชน

1.4 กลุ่มอาจารย์ผู้สอน มีความคาดหวังว่า เป็นนักวิชาการ นักวิจัยที่สามารถสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการวิจัยที่ก่อเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและสังคม และนำเสนอผลการวิจัยตามข้อเท็จจริงในวารสารระดับชาติและนานาชาติ

1.5 กลุ่มนักศึกษา มีความคาดหวังว่า สามารถใช้องค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาตน พัฒนางค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 กลุ่มศิษย์เก่า มีความคาดหวังว่า เลือกใช้องค์ความรู้ที่จำเป็นและเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติงาน เชื่อมโยงความรู้ในศาสตร์อื่นเพื่อการบริหารงานในหน่วยงาน

2. ด้านทักษะ

2.1 กลุ่มข้าราชการ มีความคาดหวังว่า นักบริหารที่มีการคิดเชิงวิพากษ์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ กล้าตัดสินใจบนกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลการวิจัย การสื่อสารเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์บนฐานองค์ความรู้

2.2 กลุ่มผู้ประกอบการ มีความคาดหวังว่า ความเป็นผู้ประกอบการ ใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ไขปัญหา สร้างความร่วมมือรวมพลังเครือข่าย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลการวิจัย และสื่อสารอย่างสร้างสรรค์บนฐานองค์ความรู้

2.3 กลุ่มนักการเมืองท้องถิ่น มีความคาดหวังว่า ทักษะความเป็นผู้นำการทำงานเป็นทีมบริหาร ทีมในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดี ทักษะการทำงานที่หลากหลายภายใต้บริบทสังคมพหุวัฒนธรรม การสื่อสารเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลการวิจัย และสื่อสารอย่างสร้างสรรค์บนฐานองค์ความรู้

2.4 กลุ่มอาจารย์ผู้สอน มีความคาดหวังว่า ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สรรสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยและนำเสนอองค์ความรู้ที่ค้นพบไปนำเสนอในวารสารระดับชาติและนานาชาติ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลการวิจัย และสื่อสารอย่างสร้างสรรค์บนฐานองค์ความรู้

2.5 กลุ่มนักศึกษา มีความคาดหวังว่า ทักษะการเรียนรู้การเรียนรู้ด้วยตนเอง สรรสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยและทักษะการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ผ่านกระบวนการวิจัย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลการวิจัย และสื่อสารอย่างสร้างสรรค์บนฐานองค์ความรู้

2.6 กลุ่มศิษย์เก่า มีความคาดหวังว่า ทักษะการเรียนรู้การเรียนรู้ด้วยตนเอง สรรสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยและทักษะการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ผ่านกระบวนการวิจัย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลการวิจัย และสื่อสารอย่างสร้างสรรค์บนฐานองค์ความรู้

3. ด้านจริยธรรม

3.1 กลุ่มข้าราชการ มีความคาดหวังว่า มีคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล ความรับผิดชอบ ต่อสังคมโดยรวมมีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คอร์รัปชัน จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3.2 กลุ่มผู้ประกอบการ มีความคาดหวังว่า มีคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3.3 กลุ่มนักการเมืองท้องถิ่น มีความคาดหวังว่า มีคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมมีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คอร์รัปชัน จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3.4 กลุ่มอาจารย์ผู้สอน มีความคาดหวังว่า มีคุณธรรม จริยธรรม จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3.5 กลุ่มนักศึกษา มีความคาดหวังว่า มีคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3.6 กลุ่มศิษย์เก่า มีความคาดหวังว่า มีคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

4. ด้านลักษณะบุคคล

4.1 กลุ่มข้าราชการ มีความคาดหวังว่า ผู้บริหารภาครัฐที่มีบุคลิกภาพดี มีภาวะผู้นำรู้เท่าทันยุค การเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ เข้าใจหลักการบริหารจัดการยุคใหม่ นักบริหารงบประมาณได้อย่างเป็นธรรม หลักความคุ้มค่าประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

4.2 กลุ่มผู้ประกอบการ มีความคาดหวังว่า ผู้บริหารภาครัฐที่มีบุคลิกภาพดี มีภาวะผู้นำรู้เท่าทัน ยุคการเปลี่ยนแปลง นักบริหารยุคใหม่มีอาชีพทาง วิชาชีพ มีวิสัยทัศน์ เข้าใจหลักการบริหารจัดการยุคใหม่

4.3 กลุ่มนักการเมืองท้องถิ่น มีความคาดหวังว่า ผู้บริหารภาครัฐที่มีบุคลิกภาพดี นักบริหารยุคใหม่มีอาชีพทาง วิชาชีพ มีวิสัยทัศน์ เข้าใจหลักการบริหารจัดการยุคใหม่

4.4 กลุ่มอาจารย์ผู้สอน มีความคาดหวังว่า นักวิชาการ นักวิจัยที่มีบุคลิกภาพดี มีวิสัยทัศน์ เข้าใจ หลักการบริหารจัดการยุคใหม่ เทคนิคการนำเสนอถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

4.5 กลุ่มนักศึกษา มีความคาดหวังว่า บุคลิกภาพดี นักวิจัยหรือนักบริหารยุคใหม่มีอาชีพทาง
รูปศ. มีวิสัยทัศน์ เข้าใจหลักการบริหารจัดการยุคใหม่

4.6 กลุ่มศิษย์เก่า มีความคาดหวังว่า บุคลิกภาพดี นักวิจัยหรือนักบริหารยุคใหม่มีอาชีพทาง
รูปศ. มีวิสัยทัศน์ เข้าใจหลักการบริหารจัดการยุคใหม่

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
(รป.ด.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

ความต้องการศึกษาต่อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต้องการ	82	55.03
ไม่ต้องการ	67	44.97
รวม	149	100

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 149 คน มีความต้องการศึกษาต่อ
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) จำนวน 82 คน (ร้อยละ 55.03) และไม่ต้องการศึกษาต่อ
จำนวน 67 คน (ร้อยละ 44.97)

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.)
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา จำแนกตามระยะเวลาในการ
ตัดสินใจศึกษาต่อ

ระยะเวลาในการตัดสินใจ ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทันที	49	32.89
ตัดสินใจภายใน 1 ปี	63	42.28
ตัดสินใจภายใน 2 ปี	37	24.83
รวม	149	100

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 149 คน มีความต้องการศึกษาต่อ
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) จำแนกตามระยะเวลาในการตัดสินใจศึกษาต่อ พบว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามตัดสินใจศึกษาต่อภายใน 1 ปี จำนวน 63 คน (ร้อยละ 42.28) รองลงมาตัดสินใจศึกษาต่อทันที
จำนวน 49 คน (ร้อยละ 32.89) และ ตัดสินใจศึกษาต่อภายใน 2 ปี จำนวน 37 คน (ร้อยละ 24.83)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
(รป.ด.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา จำแนกตามแผนการ
ศึกษา

แบบแผนการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แผน 1 เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการวิจัยโดยมีการทำวิทยานิพนธ์ที่ ก่อให้เกิดความรู้ใหม่	35	23.49
แผน 1.1 ผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จปริญญาโท จะต้องทำวิทยานิพนธ์		

แบบแผนการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต		
แผน 1 เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการวิจัยโดยมีการทำวิทยานิพนธ์ที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ แผน 1.2 ผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จปริญญาตรี จะต้องทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 72 หน่วยกิต	-	-
แผน 2 เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการวิจัยโดยมีการทำวิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพสูงและก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ และศึกษารายวิชาเพิ่มเติม แผน 2.1 ผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จปริญญาโท จะต้องทำวิทยานิพนธ์ ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต และศึกษารายวิชาอีกไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต	114	76.51
แผน 2 เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการวิจัยโดยมีการทำวิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพสูงและก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ และศึกษารายวิชาเพิ่มเติม แผน 2.2 ผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จปริญญาตรี จะต้องทำวิทยานิพนธ์ ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต และศึกษารายวิชาอีกไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต	-	-
รวม	149	100

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 149 คน มีความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) จำแนกตามแผนการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการศึกษาแบบ แผน 2 แผน 2.1 เป็นแผนการศึกษาที่ทำวิทยานิพนธ์ ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต และศึกษารายวิชาอีกไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต จำนวน 114 คน (ร้อยละ 76.51) รองลงมาต้องการศึกษาแบบ แผน 1 แผน 1.1 เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการทำวิจัยโดยจะต้องวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต จำนวน 35 คน (ร้อยละ 23.49)

ตารางที่ 4 แสดงความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

ประเด็นที่ต้องการศึกษาต่อ		ความต้องการ		แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น	4.77	.68	มากที่สุด	1
2	เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.73	.47	มากที่สุด	2
3	มีการวางแผนเป้าหมายว่าจะศึกษาต่อให้ถึงในระดับสูง	4.54	.84	มากที่สุด	9
4	เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะสามารถนำวุฒิการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น	4.69	.85	มากที่สุด	3
5	ได้รับการสนับสนุน/ทุนการศึกษาจากหน่วยงาน	4.45	.65	มาก	11

ประเด็นที่ต้องการศึกษาต่อ		ความต้องการ		แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
6	เพื่อต้องการมีกลุ่มคนทางสังคมมากขึ้น/เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน	4.48	.62	มาก	10
7	เพื่อใช้คุณวุฒิในการเปลี่ยนสายงาน/เปลี่ยนงาน	4.60	.60	มากที่สุด	5
8	ต้องการได้รับความรู้ใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานในหน้าที่ของตน	4.64	.68	มากที่สุด	4
9	เป็นฝ่ายบริหารของหน่วยงานหรือองค์กรจึงจำเป็นต้องศึกษาต่อ	4.58	.67	มากที่สุด	7
10	ค่านิยมของสังคมไทยในปัจจุบันมีการยกย่องและให้เกียรติผู้ที่มีการศึกษาสูง	4.59	.62	มากที่สุด	6
11	หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานท่านมีความจำเป็นที่ต้องใช้บุคลากรที่มีวิสัยทัศน์และสำเร็จการศึกษาในระดับที่สูง	4.55	.609	มากที่สุด	8
12	การศึกษาต่อเป็นการสร้างประสบการณ์และความรู้ใหม่	4.43	.52	มาก	12
13	เลือกศึกษาต่อเพราะเพื่อนหรือคนสนิทชวนมาเรียนด้วยกัน	4.10	0.79	มาก	13
รวม		4.48	.62	มาก	

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 149 คน มีความต้องการศึกษาต่อ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) รองลงมา เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะสามารถนำวุฒิการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.69$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ		ระดับการตัดสินใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการบริหารจัดการ				
1	คณะมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีน่าเข้ามาศึกษา	4.44	0.39	มาก
2	มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ บริการ	4.32	0.48	มาก
3	มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ดีแก่นักศึกษาหรือผู้สนใจศึกษาต่อ	4.51	0.43	มากที่สุด
ด้านหลักสูตร				
1.	หลักสูตรที่เปิดสอนเป็นที่ได้รับความนิยมและทันสมัยต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน	4.64	0.40	มากที่สุด
2.	เนื้อหาวิชาที่กำหนดในหลักสูตรเปิดโอกาสให้ท่านเลือกเรียนได้อย่างกว้างขวาง	4.52	0.46	มากที่สุด
3.	หลักสูตรมีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ	4.67	0.58	มากที่สุด
4.	เนื้อหาวิชาที่กำหนดหลักสูตรสามารถนำไปเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพและปรับปรุงการทำงานขององค์กรได้	4.55	0.45	มากที่สุด
5.	ชื่อของคณะ/หลักสูตรเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม	4.66	0.46	มากที่สุด
6.	เชื่อมั่นในคณะที่จะทำหลักสูตรให้มีคุณภาพและมีมาตรฐาน	4.61	0.60	มากที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ	ระดับการตัดสินใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. มีคณาจารย์ผู้สอนที่มีคุณภาพ และมีชื่อเสียง	4.80	0.60	มากที่สุด
ด้านภาพลักษณ์ของคณะ/วิทยาลัย			
1. ชื่อเสียงของวิทยาลัยและคณะผู้บริหาร	4.55	0.50	มากที่สุด
2. คณะ/วิทยาลัยมีความทันสมัยในทุกด้าน	4.42	0.43	มาก
3. คณะ/วิทยาลัยมีความพร้อมในการจัดการศึกษา	4.37	0.39	มาก
4. คุณภาพของบัณฑิตได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน	4.40	0.49	มาก
ด้านสถานที่ตั้งของวิทยาลัย			
1. อยู่ใกล้สถานที่ทำงาน/ที่พักอาศัย	4.34	0.39	มาก
2. สะดวกแก่การเดินทาง	4.32	0.48	มาก
3. มีรถสาธารณะบริการ	4.37	0.43	มาก
4. มีที่จอดรถกว้างขวางและเพียงพอ	4.35	0.43	มาก
ด้านวันและเวลาเรียน			
1. เรียนวันธรรมดาในเวลาเช้า	4.33	0.30	มาก
2. เรียนวันธรรมดานอกเวลาเช้า	4.32	0.48	มาก
3. เรียนวันเสาร์ – อาทิตย์	4.77	0.59	มากที่สุด
ด้านสาขาวิชาที่ต้องการเรียน			
1. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	4.88	0.39	มากที่สุด
2. สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา	4.59	0.48	มากที่สุด
3. สาขาวิชาการบริหารกิจการสาธารณะ	4.51	0.43	มากที่สุด
4. สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ	4.75	0.43	มากที่สุด
ด้านรูปแบบค่าใช้จ่ายในการศึกษาที่เหมาะสม			
1. แบบหน่วยกิต	4.34	0.44	มาก
2. แบบเหมาจ่ายต่อเทอม	4.42	0.48	มาก
3. แบบเหมาจ่ายทั้งหลักสูตรและแบ่งจ่าย	4.79	0.43	มากที่สุด
ภาพรวม	4.61	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 149 คน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสาขาวิชาที่ต้องการเรียน คือ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) รองลงมา 2) ด้านหลักสูตร มีคณาจารย์ผู้สอนที่มีคุณภาพ และมีชื่อเสียง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมา 3) ด้านรูปแบบค่าใช้จ่ายในการศึกษาที่เหมาะสม แบบเหมาจ่ายทั้งหลักสูตรและแบ่งจ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) ด้านวันและเวลาเรียน เรียนวันเสาร์-อาทิตย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) ด้านภาพลักษณ์ของคณะ/วิทยาลัย ชื่อเสียงของวิทยาลัยและคณะผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) ด้านการบริหารจัดการ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ดีให้นักศึกษาหรือผู้สนใจศึกษาต่อ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) และ ด้านสถานที่ตั้งของวิทยาลัย มีรถสาธารณะบริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$)

สรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษา ความต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา รายละเอียด ดังนี้

ด้านความต้องการศึกษาต่อในหลักสูตร รป.ด.

1. กลุ่มข้าราชการ ความต้องการศึกษาต่อ: เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นฝ่ายบริหารของหน่วยงานหรือองค์กร จึงจำเป็นต้องศึกษาต่อ หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานท่านมีความจำเป็นที่ต้องใช้บุคลากรที่มีวิสัยทัศน์และสำเร็จการศึกษาในระดับที่สูง

2. กลุ่มผู้ประกอบการ ความต้องการศึกษาต่อ: เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะสามารถนำวุฒิการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น เพื่อใช้คุณวุฒิในการเปลี่ยนสายงาน/เปลี่ยนงาน เพื่อต้องการมีกลุ่มคนทางสังคมมากขึ้น/เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน ค่านิยมของสังคมไทยในปัจจุบันมีการยกย่องและให้เกียรติผู้ที่มีการศึกษาสูง การศึกษาต่อเป็นการสร้างประสบการณ์และความรู้ใหม่

3. กลุ่มนักการเมืองท้องถิ่น ความต้องการศึกษาต่อ: เพื่อต้องการมีกลุ่มคนทางสังคมมากขึ้น/เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน ต้องการได้รับความรู้ใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานในหน้าที่ของตน ค่านิยมของสังคมไทยในปัจจุบันมีการยกย่องและให้เกียรติผู้ที่มีการศึกษาสูง

4. กลุ่มอาจารย์ผู้สอน ความต้องการศึกษาต่อ: เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะสามารถนำวุฒิการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุน/ทุนการศึกษาจากหน่วยงาน

5. กลุ่มนักศึกษา ความต้องการศึกษาต่อ: มีการวางแผนเป้าหมายว่าจะศึกษาต่อให้ถึงในระดับสูง เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะสามารถนำวุฒิการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น

6. กลุ่มศิษย์เก่า ความต้องการศึกษาต่อ: เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อใช้คุณวุฒิในการเปลี่ยนสายงาน/เปลี่ยนงาน เลือกศึกษาต่อเพราะเพื่อนหรือคนสนิทชวนมาเรียนด้วยกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในหลักสูตร รป.ด.

กลุ่มตัวอย่าง	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ						
	แผนการศึกษา	ด้านหลักสูตร	ด้านภาพลักษณ์	ด้านสถานที่ตั้ง	ด้านวันและเวลาเรียน	ด้านสาขาวิชาที่ต้องการเรียน	ด้านรูปแบบค่าใช้จ่าย
1. กลุ่มข้าราชการ	✓	✓	✓		✓	✓	✓
2. กลุ่มผู้ประกอบการ	✓	✓	✓		✓		✓
3. กลุ่มนักการเมืองท้องถิ่น	✓	✓	✓		✓		✓
4. กลุ่มอาจารย์ผู้สอน	✓	✓	✓		✓	✓	✓
5. กลุ่มนักศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. กลุ่มศิษย์เก่า	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษาที่ได้สรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

1. ความคาดหวังที่ต้องการเห็นผู้สำเร็จการศึกษาเป็นคุณูปกัต (รป.ด.) จากวิทยาลัยนครราชสีมาพบว่าส่วนใหญ่มีความต้องการให้คุณูปกัตมีมีคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เป็นนักบริหารที่มีมีวิสัยทัศน์ เข้าใจหลักการบริหารจัดการยุคใหม่ และบุคลิกภาพดี มีภาวะผู้นำรู้เท่าทันยุคการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมต่อหน้าและลับหลัง มีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คอร์รัปชัน การคิดเชิงระบบ คิด

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงบวก และสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ กลยุทธ์ทางการบริหารจัดการชั้นสูงเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุในอนาคต สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (2566: 76) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังที่ต้องการเห็นผู้จบ เป็นดุษฎีบัณฑิต (ป.เอก) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ คือ มีความซื่อสัตย์ สุจริต รองลงมา คือ มีคุณธรรม และลำดับสุดท้าย คือ มีความสามารถด้านกฎหมาย หรือ หลักการด้านนิติศาสตร์

2. ความต้องการศึกษาในหลักสูตร จากผลการวิจัยพบว่า เหตุผลที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการศึกษาต่อหลักสูตร รป.ด. สามารถแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ตามลักษณะของอาชีพ ดังนี้ กลุ่มข้าราชการและกลุ่มอาจารย์ผู้สอน ให้เหตุผลว่า เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะสามารถนำวุฒิการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น กลุ่มผู้ประกอบการและกลุ่มนักการเมืองท้องถิ่น ให้เหตุผลว่า เพื่อต้องการมีกลุ่มคนทางสังคมมากขึ้น เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน ต้องการได้รับความรู้ใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานในหน้าที่ของตน ค่านิยมของสังคมไทยในปัจจุบันมีการยกย่องและให้เกียรติผู้ที่มีการศึกษาสูง กลุ่มนักศึกษาและกลุ่มศิษย์เก่าให้เหตุผลว่า มีการวางแผนเป้าหมายว่าจะศึกษาต่อให้ถึงในระดับสูง เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะสามารถนำวุฒิการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรงค์ จั้วเรือง (2567: 118) พบว่า การศึกษาส่วนใหญ่มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีทักษะ 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

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในหลักสูตร รป.ด. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการเรียน สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ โดยมีคณาจารย์ผู้สอนที่มีคุณภาพ และมีชื่อเสียงเป็นผู้สอนในหลักสูตร และมีรูปแบบค่าใช้จ่ายในการศึกษาที่เหมาะสม มีแบบเหมาจ่ายทั้งหลักสูตรและแบ่งจ่าย จัดการเรียนการสอนวันเสาร์-อาทิตย์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชาญวิทย์ หาญรินทร์ (2566: 1) พบว่า ความต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการรูปแบบการจัดช่วงเวลาการเรียนการสอนภาคพิเศษวันหยุดราชการอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการให้เชิญอาจารย์ที่มีชื่อเสียงในประเทศมาร่วมสอนและเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจ่ายค่าธรรมเนียมการศึกษาแบบเหมาจ่ายแต่แบ่งเป็นภาคการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) ได้ทราบความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะเห็นดุษฎีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) ที่มีองค์ความรู้ครอบคลุม 4 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ

จริยธรรม ลักษณะบุคคล 2) ได้ทราบถึงความต้องการในการศึกษาต่อในหลักสูตรดุขฎิบัณฑิต (รป.ด.) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย ข้าราชการ ผู้ประกอบการ นักการเมืองท้องถิ่น อาจารย์ผู้สอน นักศึกษา และศิษย์เก่า และ 3) ได้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรดุขฎิบัณฑิต (รป.ด.) เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์วางแผนด้านการประชาสัมพันธ์หลักสูตรต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 สถาบันอุดมศึกษาที่ต้องการเปิดหลักสูตร รป.ด. สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา
 - 1.2 สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร เพื่อเป็นการเสริมศักยภาพให้ตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยิ่งขึ้น
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรมีการศึกษา เปรียบเทียบ หลักสูตรอื่นในระดับบัณฑิตศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดใกล้เคียง
 - 2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องและขยายกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมา และเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของใช้บัณฑิตอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชาญวิทย์ หาญรินทร์. (2566). ความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 20(89): 1-12.
- ณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์ และคณะ. (2563). ความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*. 3(3): 107-129.
- ทองใบ สุดซารี. (2543). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. (2566). *หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2566*. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2565). *ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565*. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 212 ง. 9 กันยายน 2565.
- วงศ์ จั้วเรือง. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรี (เทียบโอน) สาขานวัตกรรมและเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 7(2): 111-120.
- วิทยาลัยนครราชสีมา. (2567). *ข้อมูลทั่วไปวิทยาลัยนครราชสีมา*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.nmc.ac.th/2018/aboutus.php> สืบค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2567.

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

ประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ
ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ของส่วนราชการในเขตบางนา
A Study of the Effectiveness of Implementing the Work from Home policy
during the Outbreak of Coronavirus Disease 2019 (COVID - 19) at the
Government Agencies in Bangna District, Bangkok Province

ชาลีภรณ์ ชัยสุวรรณ¹ ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร²

Charleeporn Chaisuwan, Chanchai Chitlaoarporn

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติช่วงการระบาด COVID-19 ของส่วนราชการเขตบางนา 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติช่วงการระบาด COVID-19 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการให้บริการที่ดีกับประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติช่วงการระบาด COVID-19 งานวิจัยนี้วิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่มีชื่อในทะเบียนบ้านเขตบางนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่อายุ 20 ปีขึ้นไป ใช้วิธีเก็บตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 400 คน และแบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งให้ตอบได้เพียงคำตอบเดียวโดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ผลพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติช่วงการระบาด COVID-19 อยู่ระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ มีผลต่อประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติช่วงการระบาด COVID-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ขณะที่ปัจจัยด้านที่อยู่อาศัย และ ระยะเวลาเดินทาง ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติช่วงการระบาด COVID-19 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ปัจจัยการให้บริการที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติช่วงการระบาด COVID-19 ที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ (Keywords) : ผลกระทบ; โควิด-19; การระบาดของโรค

Abstract

The objectives of this research article were: 1) to study the level of effectiveness of the Work from Home policy implementation during the COVID-19 pandemic at the government offices in the Bangna district; 2) to compare personal factors with the effectiveness of the

Received: 2024-04-17 Revised: 2024-06-11 Accepted: 2024-06-12

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, Student of Master of Political Science Program, Siam University. E-mail: polsiamsu10@gmail.com

² คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, Dean of Graduate School in Political Science, Siam University. E-mail: chanchai1974@hotmail.com

Work from Home policy; and 3) to study the relationship between good service and the effectiveness of the Work from Home policy Implementation during the COVID-19 pandemic. This was quantitative research, utilizing a questionnaire as the research tool. The statistical techniques used were mean, percentage, standard deviation, t-test, analysis of variance, and correlation coefficient. The study found that: 1) the overall effectiveness of the Work from Home policy Implementation during the COVID-19 pandemic at the government offices in the Bangna district was at a high level; 2) the differences in personal factors, different genders and ages, affected the effectiveness of the Work from Home policy at statistical significant level of 0.00, aligning with the established hypotheses; 3) the relationship between good service and the effectiveness of the Work from Home policy implementation during the COVID-19 pandemic in Bangna district was statistically correlated at the 0.05 level of significances, aligning with the establish hypotheses.

Keywords: effectiveness; covid-19; implement; pandemic

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันโลกมีการระบาดของโรคติดต่อปรีตนา ซึ่งหลังจากทางการจีนยืนยันเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2562 (ค.ศ.2019) ว่าเกิดการระบาดของเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ในเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งมีประชากรกว่า 11 ล้านคน โดยไวรัสชนิดนี้คือ “เชื้อไวรัสโคโรนา” ซึ่งมีการระบาดครั้งแรกปลายปี ค.ศ.2002 ที่แพร่กระจายจากคนสู่คนได้ผ่านทางไอ จาม การสัมผัสน้ำมูก หรือน้ำลาย การที่เชื้อไวรัสโคโรนาสามารถติดจากคนสู่คนได้ง่ายนั้น ทำให้เชื้อ ลุกลามไปอย่างรวดเร็วในทุกภูมิภาคของโลก คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งในสถานการณ์ที่มีการระบาดของเชื้อไวรัสเช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบในการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐในหลายด้าน โดยเฉพาะการทำงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงภัยด้านสุขภาพของบุคลากรภายในองค์กร (ชนกนันท์ ลิ้มประเสริฐ และ ศรีรัฐ โกวงศ์, 2566: 252)

ทั้งนี้ วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564 ประเทศไทยมีจำนวนผู้ป่วยยืนยันจำนวนนับล้านราย โดยสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ในประเทศไทย สามารถแบ่งตามช่วงเวลาได้ 3 ระลอก ระลอกแรกอยู่ในช่วงเดือน มกราคม-พฤศจิกายน 2563 การระบาดเป็นกลุ่มก้อน (คลัสเตอร์) ที่สำคัญในช่วงเวลานี้คือ สนามมวยและบ่อนการพนัน ระลอกที่สองอยู่ในช่วงเดือนธันวาคม 2563-มีนาคม 2564 คลัสเตอร์ที่สำคัญในระลอกนี้คือตลาดกลางกุ้ง สมุทรสาคร และระลอกที่สามตั้งแต่เดือนเมษายน 2564-ปัจจุบัน (27 พฤศจิกายน 2564) ซึ่งเป็นการระบาดระลอกที่ใหญ่ที่สุด คลัสเตอร์ที่เป็นจุดเริ่มต้นของการระบาดในระลอกนี้คือ สถาบันเทวียนทองหล่อ อย่างไรก็ตาม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศให้โรคโควิด-19 เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 มาตั้งแต่ ในวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เพื่อประโยชน์ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ อันตราย โดยมีการกำหนดบทลงโทษให้อำนาจเจ้าพนักงานควบคุมโรคติดต่อ รวมถึงดำเนินการ หรือออกคำสั่งเพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาการปกปิดข้อมูล ไม่ให้ความร่วมมือในการสอบสวนโรค หรือไม่ให้ความร่วมมือ ในการตรวจรักษา ที่อาจทำให้โรคเกิดการแพร่ระบาดมากยิ่งขึ้นจนไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งจะส่งผลร้ายแรง ตามมาทั้งต่อความปลอดภัยของประชาชน เศรษฐกิจ

และสังคม ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ กรมควบคุมโรคได้เริ่ม เตรียมกำลังคนและทรัพยากรที่จำเป็นในการรักษาโรค (ธารทิพย์ เรื่องพหุ ม และคณะ, 2566: 115)

นอกจากนี้ มาตรการที่ประเทศไทยดำเนินการจนสามารถควบคุมการระบาดของโควิด-19 ในระลอกแรกได้ได้แก่ การเตรียมพร้อมด้านกำลังคน เช่น เจ้าหน้าที่ระบาดวิทยาในระดับต่างๆ อาสาสมัครสุขหมู่บ้าน (อสม.) ที่สามารถดำเนินการติดตามผู้สัมผัส และสอบสวนโรคได้มีการเฝ้าระวังที่ทันเวลาและสามารถปรับเปลี่ยน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทำให้ไทยสามารถตรวจจับผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาศักยภาพห้องปฏิบัติการ ในการตรวจยืนยันการติดเชื้อและการสนับสนุนค่าตรวจจากรัฐ การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการด้านนวัตกรรม และบริหารสถานการณ์โควิด-19 (ศบค.) เพื่อให้การทำงานป้องกันควบคุม โรคที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายเพื่อให้สามารถควบคุมโรคได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่วนมาตรการทางสังคม ได้แก่ การรณรงค์ให้คนสวมใส่หน้ากากอนามัย ล้างมือบ่อยๆ เว้นระยะห่างระหว่างบุคคล งดการรวมกลุ่ม และจำกัดการเดินทางท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดที่รุนแรง กระทั่งส่งผลให้หลายองค์กรต้องปรับแผนการทำงานเพื่อป้องกันการระบาดของโรคในองค์กร และลดความเสี่ยงที่บุคลากรจะติดเชื้อ จากภายนอกแต่ละองค์กรไม่เพียงแต่ต้องสรรหามาตรการในการทำงานอย่างเดียวเท่านั้น ยังต้องมี มาตรการในการเยียวยาพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 อีกด้วย โดยมีมาตรการและ ข้อกำหนดที่แตกต่างกันไป สำหรับองค์กรภาครัฐทำให้เมื่อวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2563 รัฐบาลได้กำหนดมาตรการและข้อกำหนดเพื่อแก้ปัญหาเร่งด่วน และขอความร่วมมือให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน กำหนดวิธีปฏิบัติส่งเสริมการทำงานที่บ้าน (work from home) โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและ ความปลอดภัยของบุคลากร ลดการมาพบปะกันในพื้นที่สาธารณะและสถานที่ทำงานตามมาตรการ การเว้นระยะห่างระหว่างบุคคล (social distancing)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ย่อมตระหนักได้ว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่ง อันเป็นผลจากการแพร่ระบาดของของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 ซึ่งจากข้อค้นพบโดยทั่วไปพบว่า สถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิต รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานเนื่องจากมาตรการต่างๆ ของรัฐมีผลต่อการดำเนินชีวิตของทุกภาคส่วนในสังคม โดยเฉพาะรัฐบาลได้กำหนดมาตรการและข้อกำหนดเพื่อแก้ปัญหาเร่งด่วน และขอความร่วมมือให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน กำหนดวิธีปฏิบัติส่งเสริมการทำงานที่บ้าน (work from home) ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐกำหนดแนวทางให้ข้าราชการและพนักงานทำงานที่บ้านอย่างจริงจังเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ดังนั้น การศึกษาถึง ประสิทธิภาพการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนา ซึ่งถือเป็นเขตหนึ่งที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจของกรุงเทพมหานครนั้น ย่อมส่งผลให้เกิดประโยชน์อันสะท้อนถึงการกำหนดนโยบายเชิงตั้งรับกับปัญหาความเสี่ยงในการบริหารจัดการภาครัฐในอนาคตได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนา
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ของส่วนราชการในเขตบางนา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้บริการที่ดีกับประสิทธิผลการดำเนินงาน Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ของส่วนราชการในเขตบางนา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Method)

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการดำเนินงาน Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนา” นี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ประเด็นในการศึกษาเน้นการศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงาน Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในด้านแนวทางการให้บริการที่ดี ประกอบด้วย 1.ความมุ่งมั่นตั้งใจ 2.ความรวดเร็วในการให้บริการ และ 3.การสื่อสารที่ดี

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างในครั้งนี้เป็นบุคลากรภาครัฐในเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ/เจาะจง จำนวน 400 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ ได้แก่ สำนักงานเขตบางนา

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม-30 กันยายน 2566

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลข้อมูลที่รวบรวมได้มาประมวลผล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเป็นตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) (Likert, 1961) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวโดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์แปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ที่อยู่อาศัย ระยะเวลาในการเดินทางเข้าสถานที่ทำงาน และปัจจัยการให้บริการที่ดี

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการดำเนินงาน Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนา ประกอบด้วย

1) ลักษณะของนโยบาย 2) ลักษณะของหน่วยงานมีความพร้อมด้านเทคโนโลยี 3) ทรัพยากร และ 4) ทักษะคิของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านระยะเวลาในการเดินทางเข้าสถานที่ทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านการให้บริการที่ดีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนา

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการศึกษา จำแนกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย

1. สรุปข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ ได้แก่ เพศ อายุ ที่อยู่ อาศัย ระยะเวลาในการเดินทางเข้าสถานที่ทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 อายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และ อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนาส่วนใหญ่สมรส จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมาได้แก่ โสด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และสุดท้ายคือ หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

2. สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ 1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ของส่วนราชการในเขตบางนา ผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะของนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านลักษณะของหน่วยงานมีความพร้อมด้านเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และด้านทรัพยากร โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนาด้านลักษณะของนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานมีระบบจัดการวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบ อยู่ในระดับมาก หน่วยงานมีการจัดประชุมหรือ ปรับปรุงการทำงานอย่างเป็นระบบ สม่่าเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมา ได้แก่ ท่านคิดว่าหน่วยงานมีความยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ ท่านคิดว่า การทำ WFH มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนาด้านลักษณะของหน่วยงานมีความพร้อมด้านเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าบุคลากรมีความเข้าใจในการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีโดยเฉพาะการสื่อสารในทุกมิติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการให้ความรู้ เพิ่มทักษะในเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ท่านคิดว่าบุคลากรมีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีในการให้บริการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และหน่วยงานจัดเตรียมความพร้อมในเครื่องมือ อุปกรณ์อย่างครบถ้วน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนาด้านทรัพยากร โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าหน่วยงานควรสนับสนุนค่าอินเทอร์เน็ต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมา ได้แก่ ท่านคิดว่าหน่วยงานจัดเตรียมเครื่องมืออย่างเหมาะสมเพียงพอแก่การทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมที่เกิดขึ้นในการทำงาน WFH อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนาด้านทัศนคติของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความพร้อมในการทำงานระดับไหน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมา

ได้แก่ ท่านรู้สึกดีต่อการทำงานที่บ้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ ท่านคิดว่าทำงานที่บ้านให้บริการดีกว่าที่สำนักงาน 3.84

วัตถุประสงค์ 2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนา

ผลการศึกษา พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนาที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.285 ซึ่งไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ระยะเวลาเดินทางที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.397 ซึ่งไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนา

ผลการศึกษา พบว่า การให้บริการที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนาที่ระดับ .05 แสดงว่า การให้บริการที่ดีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การสังเคราะห์ผลการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนา” ตามวัตถุประสงค์ พบว่า

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พรรัตน์ แสดงหาญ (2563: 14-33) ที่มองเห็นว่า การปรับตัวในสถานที่

ทำงานที่บ้านช่วงวิกฤตโควิด-19 นั้น ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างสามารถปรับตัวในการทำงานที่บ้านได้ในระดับมากในทุกด้าน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนาที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรัตน์ แสงหาญ (2563: 14-33) ที่สะท้อนให้เห็นว่า เพศที่ต่างกันนั้นมีการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในช่วงวิกฤตโควิด-19 ที่บ้านแตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนาที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 สอดคล้องกับ ชนกนันท์ ล้มประเสริฐ และ ศรีรัฐ โภวงศ์ (2566: 251-260) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิด-19 ของผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานที่แตกต่างกัน โดยมีปรับตัวในการทำงานที่บ้านได้เช่นเดียวกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการให้บริการที่ดีกับประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนา พบว่า ปัจจัยด้านการให้บริการที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ของส่วนราชการในเขตบางนาในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ธารทิพย์ เรืองพรหม และคณะ (2566: 114-125) โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านช่วงการแพร่ระบาดนั้น บุคลากรการเคหะแห่งชาติมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะการทำงานที่บ้านนั้นมีเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมทั้งไม่เสียเวลาในการเดินทาง

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผลของการวิจัยนี้ช่วยอธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการนํานโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการในเขตบางนา กับทัศนคติของประชาชนต่อนโยบายการบริหารจัดการของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนผู้ที่อยู่ในฐานะของการเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากนโยบาย กระบวนการเชิงนโยบายดังกล่าวจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของการยอมรับจากประชาชนซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินการของรัฐให้ประสบผลทั้งในมิติประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 รัฐควรกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดที่กระทบกระเทือนวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนให้น้อยที่สุด

- 1.2 การทำงานที่บ้าน (WFH) ควรมีระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านการบริการที่ดี ควรศึกษาปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ด้วย เช่น วัฒนธรรมองค์กรภาครัฐ ทักษะคติทางการเมือง การสื่อสารในองค์กรภาครัฐ เป็นต้น
 - 2.2 งานวิจัยนี้ศึกษาในเชิงปริมาณเท่านั้น จึงควรศึกษาในเชิงคุณภาพ หรือเชิงผานวิธี เพื่อให้เกิดข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น
 - 2.3 งานวิจัยนี้ศึกษาในเชิงปริมาณเท่านั้น จึงควรศึกษาในเชิงคุณภาพ หรือเชิงผานวิธี เพื่อให้เกิดข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชนกันท์ ลิ้มประเสริฐ และ ศรีรัฐ โกวงศ์. (2566). ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*. 12(1): 251-260.
- ธารทิพย์ เรืองพรหม และคณะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านในสถานการณ์ COVID-19 ของบุคลากรการเคหะแห่งชาติ สำนักงานใหญ่. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. 14(1): 114-125.
- พรรัตน์ แสดงหาญ. (2563). การปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19. *วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา*. 9(2): 14-33.
- Likert, R. (1961). *New Pattern of Management*. New York: McGraw – Hill.



แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

Guidelines for Academic Administration at the Schools as the Target Group for Improving the Results of Basic National Educational Testing (O-NET) under the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2

ศศิธร สิงห์สถิตย์¹ พิมพกา ธรรมสิทธิ์² ชัชภูมิ สีชมภู³

Sasithon Singsathit, Pimpaka Thammasit, Chatphum Sichomphoo

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการ และ 2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เป็นวิจัยเชิงผสมผสาน ประชากรที่ใช้ทั้งหมด 227 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ทั้งหมด 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการจัดการเรียนรู้ 2) แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย มี 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆและวิเคราะห์ความเหมาะสมกับผู้เรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร เชิญคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ผลการจัดการศึกษาและร่วมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ด้านการนิเทศภายใน จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายใน และร่วมกันจัดทำคู่มือ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เก็บข้อมูลการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ ตัวชี้วัด ด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ด้านการจัดการเรียนรู้ ครูวิเคราะห์ตัวชี้วัด สารการเรียนรู้ และทำการจัดกลุ่มตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันเพื่อจัดการเรียนรู้ตามตัวชี้วัด

คำสำคัญ (Keywords) : แนวทาง; การบริหารงานวิชาการ; โรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

Received: 2024-05-29 Revised: 2024-06-11 Accepted: 2024-06-13

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: thetoonsingsathit@gmail.com

² อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University. Thailand. E-mail: Phimpaka@live.ur.ac.th

³ อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: Chatphum.Sri@live.ur.ac.th

Abstract

The research article aimed to evaluate the necessity of academic management and study the academic management practices of schools targeted for improving the national basic education test (O-NET) results under the jurisdiction of the Office of Primary Education Area, Sukhothai Educational Service Area Office 2. The study utilized a mixed-method approach with a total population of 227 individuals, interviewing 9 key informants. Research tools included questionnaires and interviews. Statistical analysis methods used in data analysis comprised of percentages, mean values, standard deviations, and content analysis.

The research findings indicated: 1) the necessity of academic management practices of schools in the target group ranked high in areas such as technology and learning resource development, curriculum development, internal leadership, assessment and evaluation, and learning management, and 2) the academic management practices of schools in the target group encompassed five dimensions: technology and learning resource development, budget support for materials and equipment procurement, curriculum development, collaboration for educational management analysis, internal leadership structuring, internal leadership committee formation, guideline development, assessment and evaluation data alignment with objectives, competency indicators in ethics, skills, and attitudes, and learning management through collaborative competency metric analysis and learning management organization based on competency metrics.

Keywords: guidelines; academic management practices; target group schools

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางวิชาการถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญและเป็นหัวใจหลักของการปฏิรูปการศึกษา การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพประเทศไทยจึงจำเป็นต้องปรับปรุงการศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ว่า “การศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ซึ่งจากกำหนดมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาต่าง ๆ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดการจัดการศึกษาไว้ใน หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ที่กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management : SBM) และการจัดการศึกษากำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 4 ฝ่าย ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป มุ่งเน้นในการบริหารจัดการการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เกิดความอิสระคล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งงานวิชาการถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา และการที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในการ

บริหารงานตามพระราชบัญญัติการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำ มีความสามารถและมีความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน รวมถึงเป็นผู้มีคุณธรรมด้วย (ประธาน พลเรือน และคณะ, 2562: 34) จากการศึกษาคุณภาพวิชาการ พบว่าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ ผู้บริหารยังไม่เกิดความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการบริหารงาน (เอื้ออังกุล ชำนาญ, 2564: 93)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จึงกำหนดเป้าประสงค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และมีนโยบายและจุดเน้นด้านผู้เรียน หัวข้อเด็กเก่ง ในข้อที่ 5 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลคะแนนเฉลี่ยการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ซึ่งจากการกำหนดเป้าหมายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ดังกล่าว ยังคงพบปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ซึ่งพบว่าผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ในปีการศึกษาที่ผ่านมาได้คะแนนรวมเฉลี่ยร้อยละ 41.62 และค่าเฉลี่ยในบางรายวิชาต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ซึ่งโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีทั้งหมด 31 โรงเรียน แสดงให้เห็นว่างานวิชาการต้องได้รับการพัฒนามากกว่าเดิม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนยังมีการดำเนินการหรือยังไม่มีแนวทางในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับทิศทาง เป้าหมายของการพัฒนาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการบริหารงานวิชาการและมีความสนใจในการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 และเพื่อเป็นข้อมูลให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอันจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ได้ขอบเขตเนื้อหาเป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการนิเทศภายใน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 31 คน ครู จำนวน 196 คน รวม 227 คน

การวิจัยคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูวิชาการ จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน รวม 9 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 31 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านท่าโพธิ์วัดวังคำ โรงเรียนบ้านแม่สำ โรงเรียนบ้านป่าจั่ว (ราษฎร์บำรุง) โรงเรียนบ้านแม่เหินโรงเรียนบ้านร้องตลาด (ประชานุเคราะห์) โรงเรียนบ้านแม่ฮู้ โรงเรียนบ้านวังยายมาก โรงเรียนบ้านแม่คู้ โรงเรียนบ้านกลางดง แม่บ่อทอง โรงเรียนบ้านธารชะอม โรงเรียนบ้านหนองหมื่นชัย โรงเรียนบ้านไผ่ทะล่อม โรงเรียนบ้านวังแร่ โรงเรียนวัดบ้านเหมือง โรงเรียนชุมชนบ้านคลองยาง โรงเรียนมิตรภาพที่ 38 (บ้านหนองเรียง) โรงเรียนวัดปากน้ำ โรงเรียนบ้านวังพิกุล โรงเรียนประชาอุทิศ โรงเรียนบ้านวังลึก (ยุวนาฏชนูทิศ) โรงเรียนบ้านดงยาง โรงเรียนบ้านเกาะน้อย โรงเรียนบ้านแสงสว่าง (บ้านสามหลังฯ) โรงเรียนบ้านหนองรังสิต โรงเรียนบ้านห้วยหยวกโรงเรียนบ้านลำโชค โรงเรียนบ้านสันทิว โรงเรียนแม่สานสามัคคี โรงเรียนบ้านโป่งดินตั่ง โรงเรียนบ้านห้วยโป่ง โรงเรียนบ้านผาเวียง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนตุลาคม 2566 ถึง สิงหาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีความเชื่อมั่นสภาพที่เป็นอยู่เท่ากับ 0.982 และสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.962 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2. สอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการนิเทศภายใน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

ตอนที่ 3 ขอบคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แนวทางการการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ถึงโรงเรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

จัดส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 227 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู โรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนและตรวจสอบความถูกต้อง โดยได้แบบสอบถามกลับมาคิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ เพื่อระดมความคิดเห็น ในการหาแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) โดยดำเนินการ ดังนี้

ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และศึกษานิเทศก์

ผู้วิจัยเตรียมการสัมภาษณ์โดยเตรียมอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ และนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ที่จะสัมภาษณ์ไว้ชัดเจนและแจ้งเวลาล่วงหน้า พร้อมส่งประเด็นที่จะสัมภาษณ์ให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่นัดหมาย ขออนุญาตบันทึกเทปสัมภาษณ์และยุติการสัมภาษณ์เมื่อช่วงเวลาที่เหมาะสม เพราะจะไม่ทำให้หลงลืมประเด็นรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้รับการสัมภาษณ์ หากมีข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยขออนุญาตสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เพิ่มเติม และแสดงความขอบคุณที่ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน โดยการคำนวณหาร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดัชนีพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน มาวิเคราะห์เนื้อหาและเรียบเรียงและสังเคราะห์ประยุกต์กับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสรุปเป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดัชนีพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดัชนีพื้นฐาน (O-Net) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)

ตารางที่ 1 แสดงผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดัชนีพื้นฐาน (O-Net) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)

รายการ	สภาพที่เป็นอยู่		ระดับ	สภาพที่ควรจะเป็น		ระดับ	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
	μ	σ		μ	σ			
1.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.077	0.656	มาก	4.661	0.359	มากที่สุด	0.143	2
2.ด้านการจัดการเรียนรู้	4.192	0.718	มาก	4.714	0.358	มากที่สุด	0.125	5
3.ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	4.037	0.869	มาก	4.694	0.363	มากที่สุด	0.163	1
4.ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.216	0.650	มาก	4.746	0.318	มากที่สุด	0.126	4
5.ด้านการนิเทศภายใน	4.169	0.688	มาก	4.750	0.339	มากที่สุด	0.139	3

รวม	4.138	0.716	มาก	4.173	0.347	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 สภาพที่เป็นอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.138$, $\sigma = 0.716$) และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.173$, $\sigma = 0.713$) เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นรายด้านเรียงตามลำดับสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ศึกษาบริบทโรงเรียน นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่ ศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนไม่ต่ำกว่า 3 ปีโดยหาความต้องการของชุมชน ผู้เรียน และร่วมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูวิเคราะห์ตัวชี้วัด สารการเรียนรู้และทำการจัดกลุ่มตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันเพื่อเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดโดยใช้เทคนิคการสอนแบบ Active Learning และกระตุ้นให้กำลังใจผู้เรียนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตรงตามจุดประสงค์คำนึงถึงความสามารถและความถนัดของผู้เรียนให้เหมาะกับช่วงวัยและบูรณาการการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก

2.3 ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ พบว่า วางแผนการจัดหาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้โดยผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ สื่อต้องผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการ วิเคราะห์ความเหมาะสมและความต้องการของผู้เรียนให้เหมาะกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ มีการนิเทศติดตามการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ของครู การประเมินผลและการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาของระดับชั้น

2.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า เก็บข้อมูลการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ ตัวชี้วัด ด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย นำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติเพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรและทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา วิธีการจัดการเรียนรู้และเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.5 ด้านการนิเทศภายใน พบว่า จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในพร้อมกับร่วมกันจัดทำคู่มือในการนิเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน เตรียมข้อมูลประกอบการนิเทศโดยสำรวจปัญหาและความต้องการของครู จัดการนิเทศแบบกัลยาณมิตร และดำเนินการนิเทศตามรูปแบบของสำนักงานเขตพื้นที่ นำคณะครูเข้าดูงานโรงเรียนต้นแบบของการนิเทศภายในเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการนิเทศภายในกับโรงเรียนอื่น

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับหนึ่งคือ ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้เป็นเพราะ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ไม่เพียงพอ และในยุคปัจจุบันต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องมีการจัดบรรยากาศสถานที่ห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้ให้สะอาดปลอดภัยหรือตกแต่งด้วยผลงานนักเรียน สำรวจแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและนอกโรงเรียนโดยการนำชุมชนมาเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง วิเคราะห์ความเหมาะสมและความต้องการของผู้เรียนให้เหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการผลิตสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ สร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้และจุดประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญยาภรณ์ สังข์เมือง (2565: 94) พบว่า ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เนื่องมาจากการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและรวดเร็ว ซึ่งต้องส่งเสริมให้ครูผู้สอนวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ ผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ รวมถึงอำนวยความสะดวกเรื่องวัสดุอุปกรณ์ให้ครูและผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เพียงพอ มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะให้กับผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา และมีประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ด้วยกระบวนการบริหารคุณภาพ PDCA เพื่อพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

2. จากผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนมีการวางแผนการจัดหาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้โดยผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ สื่อต้องผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการ วิเคราะห์ความเหมาะสมและความต้องการของผู้เรียนให้เหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ มีการนิเทศติดตามการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ของครู การประเมินผลและการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาของระดับชั้น ดังนั้นการนำสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้นี้มาบูรณาการร่วมกับการจัดการเรียนการสอนจึงเป็นสิ่งสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังกระตุ้นความสนใจในการเรียนได้มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีดีถรณ์ กองนาคว (2564: 122) พบว่า ผู้บริหารจัดหางบประมาณให้ครูในการผลิตสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมครูเข้ารับการ

อบรมพัฒนาการผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ รวมถึงการประเมินผลการใช้สื่อและติดตามการใช้สื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ และเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า โรงเรียนมีการศึกษาบริบทโรงเรียน นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่ เชิญคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนไม่ต่ำกว่า 3 ปีโดยหาความต้องการของชุมชน ผู้เรียน และร่วมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มีการพัฒนาครูบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาทั้งนี้เพราะว่าหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญสำหรับการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถทำให้การศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ และการพัฒนาหลักสูตรที่ดี จะต้องรู้ถึงปัญหาสภาพของปัญหา ก่อน แล้วจึงระดมความคิดในการแก้ไขปัญหา จะต้องมีการร่วมมือกันหลายฝ่ายเพื่อให้หลักสูตรที่ผ่านการพัฒนานั้นมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชญา พันธุ์เดช (2563: 64) พบว่า การสร้างและพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพนั้น ครูต้องรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องรู้จักวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมถึงวิธีการประเมินหลักสูตรและ การกำหนดผลการเรียนรู้ซึ่งต้องให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา นอกจากนั้นต้องมีการประเมินการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือต้องมีการประเมินทั้งก่อนการใช้หลักสูตร ระหว่างการใช้และหลังการนำหลักสูตรไปใช้โดยอาศัยเครื่องมือการประเมินที่หลากหลายทั้งจากครูผู้สอน นักเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายโดย เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายแล้ว จึงสรุปเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

2.3 ด้านการนิเทศภายใน พบว่า โรงเรียนจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายใน พร้อมกับร่วมกันจัดทำคู่มือในการนิเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน เตรียมข้อมูลประกอบการนิเทศ โดยสำรวจปัญหาและความต้องการของครู จัดการนิเทศแบบกัลยาณมิตร และดำเนินการนิเทศตามรูปแบบของสำนักงานเขตพื้นที่ นำคณะครูเข้าดูงานโรงเรียนต้นแบบของการนิเทศภายในเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับโรงเรียนอื่น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยหลักการนิเทศเป็นสำคัญ การนิเทศจะบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช นุราช (2563: 149) พบว่า แนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน มีการจัดประชุมเพื่อวิเคราะห์ผลการนิเทศปีที่ผ่านมาและส่งเสริมครูเข้ารับการอบรมด้านการนิเทศภายใน มีการแต่งตั้งคณะดำเนินการนิเทศภายในและกำกับติดตามการนิเทศในโรงเรียนพร้อมทั้งนำผลการนิเทศมาใช้ปรับปรุงเพื่อพัฒนาต่อไป

2.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่าโรงเรียนมีการเก็บข้อมูลการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ ตัวชี้วัด ด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย นำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติเพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรและทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาวิธีการจัดการเรียนรู้และเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งนี้เป็นเพราะ การวัดและประเมินผลมีจุดประสงค์เพื่อตรวจสอบความเข้าใจผู้เรียนด้านความรู้หรือทักษะ กระบวนการต่างๆโดยนำผลการตรวจสอบมาเปรียบเทียบในก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้ออังกูร ชำนาญ (2564: 47) พบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการด้านการวัดและประเมินผล ต้องมีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมครูให้พัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในการวัดและประเมินผล

2.5 ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนให้ครูวิเคราะห์ตัวชี้วัด สารการเรียนรู้และทำการจัดกลุ่มตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันเพื่อเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดโดยใช้เทคนิคการสอนแบบ Active Learning และกระตุ้นให้กำลังใจผู้เรียนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตรงตามจุดประสงค์คำนึงถึงความสามารถและความถนัดของผู้เรียนให้เหมาะกับช่วงวัยและบูรณาการการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก ดังนั้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษาซึ่งผู้สอนจะต้องมีความรู้และเทคนิควิธีการที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการความรู้ สิ่งต่างๆ ให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ สุธัมมา (2563: 93) พบว่า สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยผ่านกระบวนการ Active learning/ PBL/STEM ให้ผู้เรียนมีการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ฝึกให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติรวมไปถึงได้ใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อศึกษาหาความรู้ เน้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อใช้ในการพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ มีความสำคัญและความต้องการจำเป็นเป็นอันดับแรก โดยมีการวางแผนการจัดหาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้โดยผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ สื่อต้องผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการ วิเคราะห์ความเหมาะสมและความต้องการของผู้เรียนให้เหมาะกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีการศึกษาบริบทโรงเรียน นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่ เชิญคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ผลการจัดการศึกษาโดยหาความต้องการของชุมชน ผู้เรียน และร่วมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ด้านการนิเทศภายใน มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในพร้อมทั้งร่วมกันจัดทำคู่มือในการนิเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน นำคณะครูเข้าดูงานโรงเรียนต้นแบบของการนิเทศภายในเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการระบบการนิเทศภายในกับโรงเรียนอื่น ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีการเก็บข้อมูลการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ ตัวชี้วัด ด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย แล้วนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติเพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตร วิธีการจัดการเรียนรู้และเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ตัวชี้วัดสารการเรียนรู้จุดและทำการจัดกลุ่มตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันเพื่อเพื่อลดความซ้ำซ้อน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดโดยใช้เทคนิคการสอนแบบ Active Learning และบูรณาการการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ มีความต้องการจำเป็นอันดับแรก ดังนั้น โรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญมาก โดยการวางแผนการจัดหาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้โดยผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ สื่อต้องผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการ วิเคราะห์ความเหมาะสมและความต้องการของผู้เรียนให้เหมาะกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ ศึกษาคู่มือการผลิตสื่อ คำนึงความเหมาะสมความต้องการของผู้เรียน มีการบันทึกการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้โดยจัดทำเป็นศูนย์สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการจำเป็นในการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการบริหารงานวิชาการต่อไป

เอกสารอ้างอิง(References)

- คมกริช นุราช. (2563). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธัญญารักษ์ สังข์เมือง. (2565). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประจักษ์ พูลเรือง และคณะ. (2562). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *Journal of Ratchathani Innovative Social Sciences*. 3(20): 34.
- ปรีดีถรณ์ กองนาถ. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศุภวรรณ สุทธิมา. (2563). แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- สุพิชญา พันธเดช. (2563). การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เอื้ออังกูร ชำนาญ. (2564). แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่
Promoting Guidelines for Morale and Encouragement: Affecting the
Organizational Engagement of Teachers at Rural Highland Schools in
Chiang Mai Province

จिरายุธ ประเสริฐยิ่งยอด¹ ธารณ ทองงอก² มนต์นัทธ มโนการณ³
Jirayut Prasartyingyod, Tharn Thongngok, Monnapat Manokarn

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 3) จัดทำและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ข้าราชการครู จำนวน 350 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963 และ 0.964 แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.49) และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.70) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ (X_3) ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ (X_2) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (X_1) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.851 และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 72.50 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีสมการพยากรณ์ คือ $\hat{Y} = -0.481 + 0.382(X_3) + 0.313(X_2) + 0.233(X_1) + 0.190(X_5)$ และ 3) แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ ตัวชี้วัด และเงื่อนไขความสำเร็จ ผลการตรวจสอบพบว่าแนวทางฯ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

Received: 2024-05-19 Revised: 2024-06-11 Accepted: 2024-06-13

¹ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Chiang Mai University.
E-mail: Jirayut.pr@gmail.com

² ผศ.ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Asst. Prof. Dr., Lecturer of Educational Administration Program, Faculty of Education, Chiang Mai University.
E-mail: tharn.th@cmu.ac.th

³ ผศ.ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Asst. Prof. Dr., Lecturer of Educational Administration Program, Faculty of Education, Chiang Mai University.
E-mail: monnapat.m@cmu.ac.th

คำสำคัญ (Keywords) : การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ; ความผูกพันต่อองค์กรของครู;
โรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

Abstract

This research article aimed: 1) to study the level of morale enhancement and organizational commitment among teachers; 2) to examine the factors influencing teachers' organizational commitment; and 3) to develop and validate promoting guidelines for morale and encouragement: affecting the organizational engagement of teachers at the rural highland schools in Chiang Mai province. A mixed-methods research methodology was employed. The informant group consisted of 350 teachers selected through simple random sampling and 8 experts selected through purposive sampling. The instruments used included a questionnaire with reliability coefficients of 0.963 and 0.964, interviews, and group discussion records. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation analysis, multiple regression analysis, and content analysis.

The research findings revealed that: 1) the overall level of morale enhancement among teachers was moderate ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.49), and the level of organizational commitment among teachers was also moderate ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.70). 2) The factors influencing teachers' organizational commitment included four main factors: job characteristics and job satisfaction (X_3), salary, compensation, and benefits (X_2), opportunities and career advancement (X_1), and interpersonal relationships (X_5). The multiple correlation coefficient was 0.851, and the prediction accuracy was 72.50% with significance at the 0.05 level. The predictive equation was $\hat{Y} = -0.481 + 0.382(X_3) + 0.313(X_2) + 0.233(X_1) + 0.190(X_5)$. 3) Promoting guidelines for morale and encouragement affecting the organizational engagement of teachers consisted of principles, objectives, methods of operation, success indicators, and conditions for success. The review results indicated that the guidelines were appropriate and feasible.

Keywords: organizational engagement of teachers; promoting morale and encouragement;
rural highland schools

บทนำ (Introduction)

ในประเทศไทยมีสถานศึกษากระจายอยู่ทั่วทุกพื้นที่เป็นจำนวนมาก เช่น ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่มีสถานศึกษามากถึง 1,574 แห่ง (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่, 2560: 15) ซึ่งในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 693 โรงเรียน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) แม้ดูเหมือนว่าเด็กนักเรียนไทยจะสามารถเข้าถึงการศึกษาได้โดยง่าย แต่ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษายังเป็นปัญหาสิ่งที่น่ากังวล (กองบรรณาธิการ The101.world, 2564) เพราะเป็นสิ่งที่ทราบกันดีว่า

คุณภาพการศึกษาของสถานแต่ละแห่งนั้นแตกต่างกัน โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร มักมีคุณภาพต่ำกว่าสถานศึกษาที่มีตั้งอยู่ในชุมชนเมือง จากผลการสังเคราะห์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ของมนต์ภัสร์ มโนการณ (2560: 75) พบว่า มีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคหลายประการ เช่น รัฐมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษบ่อยครั้งทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง และบางนโยบายไม่เหมาะสมกับสภาพบริบทของพื้นที่สูงและทุรกันดาร ทุกระเบียบไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูง เช่น การคัดเลือกและจัดสรรครูที่ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในพื้นที่ นอกจากนี้ยังพบปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน เช่น ผู้บริหารและครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีปัญหาในการโยกย้ายบ่อย เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่วนใหญ่ เป็นคนที่มาจากต่างถิ่น จึงมักขอย้ายกลับภูมิลำเนา บุคลากรมีน้อยทำให้ต้องรับภาระงานมากและใช้เวลาในการทำงานสนับสนุนมากกว่างานการสอน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสในพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร พบว่า ในด้านการบริหารงานบุคคล มักมีปัญหาการขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้นและสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ครูมีภาระงานจำนวนมาก และขาดขวัญและกำลังใจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559 อ้างถึงใน จงกล แก้วโก และคณะ, 2563: 167) ทำให้ครูโยกย้ายเพื่อไปยังสถานศึกษาที่มีความพร้อมและอยู่ใกล้ชุมชนเมืองมากกว่า จึงทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง

ผู้ที่เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร คือ “ครู” และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ไปปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ซึ่งส่วนใหญ่มักไม่ได้เป็นคนในพื้นที่ แต่เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานแล้วกลับต้องทำหน้าที่หลายอย่างทีนอกเหนือจากภาระหน้าที่ของครูและต้องมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่าครูในโรงเรียนพื้นที่ปกติทั่วไป สิ่งเหล่านี้จึงทึงหนักรบกวนและบั่นทอนกำลังใจของครู (ปกรณ ศศิวิจน์ไพสิฐ, 2564) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรหันมาสนใจและให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครู ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความเต็มใจเสียสละทุ่มเท และเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาการศึกษา อันจะส่งผลให้โรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้นในท้ายที่สุด

กฎหมายด้านการศึกษาหลายฉบับได้มีข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู เช่น การกำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, 2542: 15) การกำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อคอยส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ ตลอดจนสิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546, 2546: 20) รวมถึงได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน และดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ข้าราชการครูที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547, 2547: 50) จึงกล่าวได้ว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องดำเนินการตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้

ถึงแม้ในปัจจุบันผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้ แต่ก็ยังไม่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรครูของโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารได้

โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ที่ได้รับการกำหนดให้เป็นสถานศึกษาที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ (พื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2566 จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น 338 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ซึ่งโรงเรียนเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ประสบกับปัญหาด้านบุคลากรหลายประการ ทั้งปัญหาครูและบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ ปัญหาการขาดแคลนครู ครูย้ายบ่อย สังเกตได้จากบัญชีรายละเอียด ตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ในช่วงที่มีการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (การย้ายกรณีปกติ) ที่ตำแหน่งว่างรับย้ายส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งที่อยู่ในโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร สะท้อนให้เห็นว่าปัญหาด้านบุคลากรของโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ยังเป็นที่น่าสนใจและอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในท้ายที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กรอาจทำให้ปัญหาด้านบุคลากรของโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ลดลงได้ เนื่องจากความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรนั้น ความเอาใจใส่ต่องาน ความเต็มใจ ทุ่เมและเสียเวลาให้กับงานในองค์กร และเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน และยังสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ด้วย (Steer, 1977 อ้างถึงใน นภาพรณ ธนะแก้ว, 2562: 10) หรืออาจกล่าวได้ว่า เมื่อครูรู้สึกผูกพันต่อองค์กรหรือสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ก็จะเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกเป็นเจ้าของ รัก ศรัทธา และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย มีความภักดี ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ โดยเริ่มจากการศึกษาระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู แล้วนำไปพัฒนาเป็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับในการนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู เพื่อให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีกำลังใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อจัดทำและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาจากการ ดังนี้ ตัวแปรอิสระ คือ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ 2) ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 3) ด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และ 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเต็มใจ พุ่มเท เสียสละเพื่อองค์กร 2) การต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร และ 3) การมีเป้าหมายร่วมกัน/การยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ในการจัดทำแนวทางฯ ผู้ศึกษานำเอาปัจจัยพยากรณ์ที่ได้จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู มากำหนดเป็นขอบเขตเนื้อหาในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และดำเนินการจัดทำแนวทางฯ โดยการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำแนวทางและนำมากำหนดเป็นขอบเขตเนื้อหาของแนวทางฯ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินการ 4) ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ส่วนการตรวจสอบแนวทางฯ ประกอบด้วย ความเหมาะสมและความเป็นไปได้

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 4,056 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณด้วยวิธีการ Krejcie & Morgan และใช้สูตรอย่างง่ายด้วยวิธีการเปิดรับคำตอบผ่านระบบออนไลน์ โดยกำหนดให้สามารถตอบแบบสอบถามได้เพียงครั้งเดียวต่อหนึ่งบัญชีผู้ใช้งาน

การศึกษาเชิงคุณภาพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ หรือเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 8 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 338 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

พฤษภาคม 2566-เมษายน 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และแบบสอบถามระดับความผูกพันของครู เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) และผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยมีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963 และ 0.964 ตามลำดับ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อวิเคราะห์ประเด็นสำคัญในการจัดทำแนวทางฯ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางฯ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ขอหนังสือจากประธานกรรมการบริหารหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั้ง 7 เขต ในจังหวัดเชียงใหม่ และถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 8 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำส่งหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั้ง 7 เขต ในจังหวัดเชียงใหม่ พร้อมกับ QR-Code หรือ Links ช่องทางในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประชาสัมพันธ์ไปถึงคณะครู ดำเนินการตอบแบบสอบถาม โดยเปิดรับข้อมูลตั้งแต่วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2567 และปิดรับคำตอบเมื่อมีผู้ตอบแบบสอบถามครบ 350 คน ในวันที่ 15 มีนาคม 2567

ตรวจสอบความครบถ้วน และสมบูรณ์ของข้อมูลที่รวบรวมได้ และนำไปวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

นำส่งหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์ประเด็นสำคัญและจัดทำแนวทางฯ ตามขอบเขตเนื้อหาองค์ประกอบของแนวทางที่กำหนดไว้

จัดกิจกรรมการสนทนากลุ่ม (Focus group) ของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 8 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางฯ ตามประเด็นที่กำหนดไว้

รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิไปใช้ในการปรับแก้ไขแนวทางฯ ให้มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อย่างขึ้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

วิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีการ Enter

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

วิเคราะห์ประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์เพื่อจัดทำแนวทางฯ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการแจกแจงความถี่ (Frequency)

วิเคราะห์ผลการตรวจสอบแนวทางฯ โดยใช้การลงคะแนนฉันทามติ (Consensus) ของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางฯ

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

1.1 ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่

ที่	ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	(n=350)		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ	3.70	0.54	มาก	1
2	ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	2.98	0.67	ปานกลาง	5
3	ด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.16	0.65	ปานกลาง	4
4	ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	3.65	0.47	มาก	2
5	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.63	0.58	มาก	3
รวม		3.42	0.49	ปานกลาง	

1.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่

ที่	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู	(n=350)		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความเต็มใจ ทุ่มีเท เสียสละเพื่อองค์กร	3.39	0.72	ปานกลาง	1
2	ด้านการต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.13	0.77	ปานกลาง	2
3	ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน/การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.12	0.75	ปานกลาง	3
รวม		3.21	0.70	ปานกลาง	

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามี 4 ปัจจัย เรียงลำดับตามปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ (X_3) ปัจจัยด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ (X_2) ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (X_1) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_5) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็น 0.851 และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 72.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่

ตัวแปร	B	S.E.est	Beta	t.	Sig.
ค่าคงที่	-.481	.149		-3.217	.001**
ด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ (X_3)	.382	.049	.352	7.818	.000**
ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ (X_2)	.313	.045	.297	6.969	.000**
ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (X_1)	.233	.053	.180	4.375	.000**
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_5)	.190	.046	.158	4.160	.000**

$R = 0.851$ $R^2 = 0.725$ $F = 226.837$

Adjusted R Square = 0.721 S.E.est = 0.370 Sig = 0.000**

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สามารถสร้างสมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เมื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูเข้าสมการ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -0.481 + 0.382(X_3) + 0.313(X_2) + 0.233(X_1) + 0.190(X_5)$$

3. ผลการจัดทำและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 วิธีการดำเนินการ องค์ประกอบที่ 4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ และองค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ มีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่
ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายรายละเอียดของแนวทางฯ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ เป็นสาระสำคัญที่ยึดเป็นกรอบในการดำเนินการตามแนวทางฯ โดยมีหลักการ คือ “เสริมสร้างขวัญและกำลังใจด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู”

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ เป็นจุดมุ่งหมายที่ประสงค์ให้เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามแนวทางฯ ที่กำหนดไว้ โดยวัตถุประสงค์ คือ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกระดับ ในกาดำเนินการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้ครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

องค์ประกอบที่ 3 วิธีการดำเนินการ การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแนวทางฯ แบ่งออกเป็น 1) วิธีการสำหรับหน่วยงานระดับนโยบาย 2) วิธีการสำหรับหน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารการศึกษา 3) วิธีการสำหรับสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) วิธีการสำหรับครู ซึ่งทุกระดับต้องร่วมกันในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ 2) ปัจจัยด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 3) ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ และ 4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

องค์ประกอบที่ 4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ เป็นเกณฑ์การพิจารณาผลที่เกิดขึ้นหลังการดำเนินการตามแนวทางฯ ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู ได้แก่ 1) ครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ทำงานอย่างมีความสุข เต็มใจ และทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างเต็มที่ วัดจากระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเพื่อองค์กรที่สูงขึ้น 2) ครูมีชุดความคิดที่ดีต่อการอยู่ในพื้นที่ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และมีความผูกพันกับพื้นที่มากขึ้น ส่งผลให้ครูเลือกที่จะปฏิบัติงานในพื้นที่ยาวนานขึ้น วัดจากระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านการต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่สูงขึ้น และครูมีอัตราการย้ายสถานศึกษาลดลง 3) ครูมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายของโรงเรียน ส่งผลให้เกิดการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ วัดจากระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน/การยอมรับเป้าหมายขององค์กรที่สูงขึ้น และสถานศึกษามีคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาสูงขึ้น

องค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องปฏิบัติตามเพื่อช่วยให้การดำเนินการตามแนวทางฯ ประสบความสำเร็จ เช่น ความร่วมมือในการขับเคลื่อนตามแนวทางฯ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกระดับ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วนต้องรับทราบหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามที่ระบุไว้ในแนวทางฯ ได้เป็นอย่างดี กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ต้องได้รับการปรับแก้ให้เป็นปัจจุบัน และเอื้อให้สามารถดำเนินการตามวิธีการดำเนินการของแนวทางฯ ได้

การตรวจสอบแนวทางฯ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีฉันทามติในความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในทุกองค์ประกอบของแนวทางฯ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1. การศึกษาระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมองว่าการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในปัจจุบัน ไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก อีกทั้งการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและโรงเรียนพื้นที่ปกตินั้นไม่ได้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจกมล แก้วโก และคณะ (2563: 172) พบว่า สภาพแวดล้อมของการบริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารที่เป็นจุดอ่อน คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานมากทั้งงานสอนและงานสนับสนุน โดยค่าตอบแทนสวัสดิการอื่น ๆ นั้นไม่แตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป จึงอาจเป็นเหตุผลการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ มีภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูรู้สึกขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ไม่เพียงพอ การมีภาระงานอื่นจำนวนมาก รวมถึงการอยู่ในสภาพยากลำบากและมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่าครูพื้นที่ปกติ สอดคล้องกับการศึกษาของมนต์ภัส มโนการณ (2560: 75) พบว่า จุดอ่อนของโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารประการหนึ่งคือ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับความยากลำบากของการปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564: 32-33) พบว่า ความยากลำบากในการจัดการศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารทางไกลคือ โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ได้รับการจัดสรรครูไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน การคมนาคมที่ยากลำบากทำให้มีค่าใช้จ่ายบางอย่างเกิดขึ้นแต่ไม่สามารถคิดเป็นต้นทุนที่สามารถนำ มาเบิกในงบประมาณที่รัฐจัดให้ได้ จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งอาจเป็นเหตุผลการให้ครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลางตามไปด้วย

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มี 4 ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Akwasi Yeboah and Dickson Adom (2016: 84) พบว่า ปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ส่งผลต่อการอยู่ต่อในพื้นที่ของครูระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่สอนในโรงเรียนชนบท ประเทศกานา คือ การได้รับโบนัสทางการเงิน เช่น ค่าประจำตำแหน่ง/ค่าวิชาชีพ และสอดคล้องกับปิยะพร วงษ์อุดม (2559: 249) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน รวมถึงฤทธิ์ ตาลี และคณะ (2567: 343) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์

3. การจัดทำและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย คือ แนวทาง

ๆ

ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินการ 4) ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางฯ ที่จัดทำขึ้น มีองค์ประกอบที่เกิดจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำแนวทางอย่างเป็นระบบ จึงทำให้แนวทางฯ มีองค์ประกอบที่ชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของยงยุทธ ยะบุญธง และคณะ (2562: 227) พบว่าแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีทางไกลของสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินงาน 4) ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสุบัน พรเวียง และ มนต์นัทธ มโนการณ (2564: 112) พบว่า แนวทางการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบเช่นกัน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) การดำเนินงาน 4) ผลการดำเนินงาน และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ จึงส่งผลให้แนวทางฯ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ และผ่านฉันทามติด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิในทุกองค์ประกอบ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูด้วยปัจจัยเหล่านี้ จึงจะส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
2. ได้ทราบแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีองค์ประกอบชัดเจนและสอดคล้องกัน มีวิธีการดำเนินการสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกระดับ สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับสภาพบริบทของโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูมากที่สุด เพราะจากการศึกษา พบว่าระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านนี้ยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสูงเป็นลำดับที่ 2
 - 1.2 ควรมีการนำแนวทางฯ ไปใช้ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อพัฒนาแนวทางฯ ให้ดียิ่งขึ้น
 - 1.3 ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และติดตามการดำเนินการตามแนวทางอย่างต่อเนื่องและจริงจัง
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู เพื่อให้สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ได้มากขึ้น

2.2 ควรมีการพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่ลักษณะพิเศษอื่น เช่น พื้นที่เกาะ พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เอกสารอ้างอิง (References)

- กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด. (2560). **บรรยายสรุปจังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่: สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่.
- กองบรรณาธิการ The101.world. (2564). **การศึกษาโลกสะท้อนไทย ความเหลื่อมล้ำที่ยังไม่หายไป. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.eef.or.th/global-and-thai-education/>. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2566.
- จกมล แก้วโก และคณะ. (2563). การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความต้องการและแนวทางการบริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 16(2): 165-178.
- นภาพรรณ ธนะแก้ว. (2562). **สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครู ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.**
- ปกรณ ศศิวิจน์ไพสิฐ. (2564). **เดิหน้าออกแบบนโยบาย หลักประกันโอกาสทางการศึกษา กับ ปกรณ ศศิวิจน์ไพสิฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสว้า จังหวัดน่าน ประธานชมรมนักจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.eef.or.th/article-educational-opportunity-guarantee-261121/>. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2566.
- ปิยะพร วงษ์อุดม. (2559). **ปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 1-23.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547, 23 ธันวาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 121 ตอนที่ 79 ก, หน้า 22-74.
- พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. (2546, 11 มิถุนายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 120 ตอนที่ 52 ก, หน้า 1-30.
- มนต์นัทธ มโนการณ. (2560). **การสังเคราะห์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ**. 18(1): 70-82.
- ยงยุทธ ยะบุญธง และคณะ. (2562). **แนวทางการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีทางไกล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**. 21(3): 226-241.

- ฤทธิ์ ตาลี และคณะ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. **วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. 7(2): 343-354.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). กำหนดสถานศึกษาที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ (พื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ) ตามโครงการสร้างโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในระดับพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2566. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.spmnan.go.th/2022/08/10/6736/>. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2566.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). แนวทางสนับสนุนการจัดการศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารห่างไกล. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). รายชื่อโรงเรียนในสังกัด สพฐ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.bopp.go.th/?page_id=878. สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2566.
- สุบัน พรเวียง และ มนต์นภัส มโนการณ. (2564). แนวทางการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อลดปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**. 6(8): 112-118.
- Yeboah, A. & Adom, D. (2016). Rural senior high school teachers' motivation and its effect on their retention. **British Journal of Education**. 4(11): 84-92.

ความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัย
ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ไปปฏิบัติ

Opinion of the Employees of National Housing Authority toward
Implementation of the 20-Year Master Plan for Housing Development
(2017-2036)

ณัฐรยาน์ กลั่นเนียม¹ เกวลิน ศीलพิพัฒน์²
Nattaya Klannium, Kevalin Silphiphat

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติกับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test one-way ANOVA และ Pearson's Correlation Coefficient

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติอยู่ในระดับดี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ องค์ประกอบของนโยบาย สมรรถนะของหน่วยงาน ทักษะของผู้ชำนาญการไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และการสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ

คำสำคัญ (Keywords): การเคหะแห่งชาติ; การนำนโยบายไปปฏิบัติ;

แผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)

Abstract

The research article aimed: 1) examine the opinion of the employees of the National Housing Authority toward implementation of the 20-Year Master Plan for Housing Development

Received: 2024-05-22 Revised: 2024-06-13 Accepted: 2024-06-15

¹ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master of Arts (Political Science), Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. E-mail: nklannium@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษาและรองคณบดี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Advisor and Deputy Dean, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. E-mail: Kevalin.s@ku.th

(2017-2036), 2) to compare the opinion of the employees of National Housing Authority toward implementation of the 20-Year Master Plan for Housing Development (2017-2036), based on personal factors, and 3) to examine the relationship between the factors associating to the policy implementation and the opinion of the employees of National Housing Authority toward implementation of the 20-Year Master Plan for Housing Development (2017-2036). It was quantitative research. This study used a questionnaire as a tool for data collection. A sample consisted of 309 people. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient.

The results of this study showed that the employees of National Housing Authority agreed that the agency implement the 20-Year Master Plan for Housing Development (2017-2036) at the good level. The results of the hypothesis testing showed that the sample with different personal factors had no different opinions. The factors, associating with the policy implementation the policy components, organization competency, attitude of policy implementers, evaluation, and support from relevant agencies positively correlated with the opinion of the employees of National Housing Authority toward the implementation of the 20-Year Master Plan for Housing Development (2017-2036).

Keywords: National Housing Authority; policy implementation;
the 20-Year Master Plan for Housing Development (2017-2036)

บทนำ (Introduction)

การเคหะแห่งชาติ เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานหลักในด้านการพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านที่อยู่อาศัย ซึ่งมีพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) โดยการเคหะแห่งชาติ มีแผนงานสำคัญภายใต้ยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าวคือ แผนการพัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย มีหน่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบของการเคหะแห่งชาติจำนวน 2,271,080 หน่วย จากจำนวน 5.87 ล้านครัวเรือน (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2560) ของผู้ที่ไม่มีการมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยตามแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยฯ ซึ่งการเคหะแห่งชาติได้ดำเนินการพัฒนาที่อยู่อาศัยตามภารกิจขององค์กรและภายใต้แผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยฯ ดังกล่าวมาอย่างต่อเนื่อง มีผลการดำเนินงานภายใต้แผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยฯ ระหว่างปี 2560-2566 รวมจำนวน 28,499 หน่วย (การเคหะแห่งชาติ, 2566) ซึ่งจากจำนวนหน่วยที่อยู่อาศัยที่ได้ดำเนินการพัฒนาไปแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าการเคหะแห่งชาติสามารถพัฒนาโครงการที่อยู่อาศัยภายใต้แผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยฯ ได้ค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนหน่วยในการพัฒนาที่อยู่อาศัยที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาของการเคหะแห่งชาติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประชาชน โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อย เนื่องจากการเคหะแห่งชาติไม่สามารถที่จะพัฒนาที่อยู่อาศัยให้ครอบคลุมกับความต้องการของประชาชนได้ จึงควรที่จะต้องมีการกลับมาทบทวนว่าเป็นเพราะเหตุปัจจัยใดที่เข้ามาส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติของการเคหะแห่งชาติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกลไกที่มีความสำคัญในกระบวนการนโยบายที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างวัตถุประสงค์ของนโยบายกับการปฏิบัติที่มุ่งให้นโยบายประสบผลสำเร็จ (Pressman and Wildavsky, 1973) และเป็นความรับผิดชอบขององค์กรหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบายจะต้องมีการศึกษาแนวทางในการผลักดัน และบริหารจัดการทรัพยากรในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงหลีกเลี่ยงปัจจัยที่จะเข้ามาส่งผลกระทบทางลบต่อนโยบายจนนำไปสู่ความล้มเหลวของนโยบายได้ (วชิรวัชร งามละม่อม, 2559)

สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาดูแลหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย ซึ่งจากการศึกษาพบว่าในการนำนโยบายไปปฏิบัติ อันเป็นกระบวนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานหรือองค์กรที่มีหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นมีปัจจัยหลายอย่างที่เข้ามาเป็นตัวแปรสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย เช่น กล้า ทองขาว (2551: 22-28) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายหลายประการ โดยสรุปคือ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของนโยบาย การได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มต่างๆ ในสังคม ศักยภาพของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเหมาะสม ทักษะของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย การมีผู้นำที่มีความสามารถไปจนถึงการมีระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ หรือในการศึกษาของ สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2560: 485-499) ได้กล่าวถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมหลายประการ โดยสรุปคือ แหล่งที่มาของนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย การได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้เสีย ความซับซ้อนของหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ การสร้างสิ่งจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และการจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินนโยบายอย่างเหมาะสม

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยฯ ของการเคหะแห่งชาติสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ พัฒนา และนำไปปรับใช้ในการขับเคลื่อนนโยบาย แผนงาน โครงการในการพัฒนาที่อยู่อาศัย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสายงานที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติกับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. พนักงานการเคหะแห่งชาติที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติแตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ องค์ประกอบของนโยบาย สมรรถนะของหน่วยงาน ทักษะของผู้ชำนาญการไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และการสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาและสนับสนุนให้มีที่อยู่อาศัยที่ได้มาตรฐาน 2) ด้านการเสริมสร้างระบบการเงินและสินเชื่อเพื่อการอยู่อาศัย 3) ด้านการยกระดับการบูรณาการด้านบริหารจัดการที่อยู่อาศัย 4) ด้านการส่งเสริมชุมชนเข้มแข็งได้อย่างยั่งยืน และ 5) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี และศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติที่ปฏิบัติงานในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัย ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ จำนวน 1,353 คน และหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษาครอบคลุมพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่และส่วนภูมิภาค

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน มกราคม-กุมภาพันธ์ 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการน่านโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย องค์ประกอบของนโยบาย สมรรถนะของหน่วยงาน ทักษะของผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ การติดตามและประเมินผล และการสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาและสนับสนุนให้มีที่อยู่อาศัยที่ได้มาตรฐาน ด้านการเสริมสร้างระบบการเงินและสินเชื่อเพื่อการอยู่อาศัย ด้านการยกระดับการบูรณาการด้านบริหารจัดการที่อยู่อาศัย ด้านการส่งเสริมชุมชนเข้มแข็งได้อย่างยั่งยืน และด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปเก็บข้อมูลจากพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ปฏิบัติงานในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ จำนวน 309 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ในการอธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการน่านโยบายไปปฏิบัติ และระดับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างทางสถิติ โดยใช้การทดสอบที (t-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการวิเคราะห์หาความของความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ไปปฏิบัติที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการน่านโยบายไปปฏิบัติกับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 มีระดับตำแหน่ง 5-6 จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 0-5 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายงานบริหารชุมชน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการน่านโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย องค์ประกอบของนโยบาย สมรรถนะของหน่วยงาน ทักษะของผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และการสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติ รายด้านและโดยรวม

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. องค์ประกอบนโยบาย	3.97	.55	ดี
2. สมรรถนะของหน่วยงาน	3.47	.48	ปานกลาง
3. ทักษะของผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ	4.08	.57	ดี
4. การติดตามประเมินผล	3.81	.69	ดี
5. การสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	3.73	.57	ดี
รวม	3.75	.45	ดี

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับดี (3.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะของผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.08) รองลงมาคือ องค์ประกอบนโยบาย (3.97) และด้านสมรรถนะของหน่วยงาน (3.47) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การพัฒนาและสนับสนุนที่อยู่อาศัยที่ได้มาตรฐาน การเสริมสร้างระบบการเงินและสินเชื่อเพื่อการอยู่อาศัย การยกระดับการบูรณาการด้านบริหารจัดการที่อยู่อาศัย การส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็งได้อย่างยั่งยืน และการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ รายด้านและโดยรวม

การนำแผนแม่บทการพัฒนาการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การพัฒนาและสนับสนุนที่อยู่อาศัยที่ได้มาตรฐาน	3.60	.60	ปานกลาง
2. การเสริมสร้างระบบการเงินและสินเชื่อเพื่อการอยู่อาศัย	4.22	.66	ดี
3. การยกระดับการบูรณาการด้านบริหารจัดการที่อยู่อาศัย	4.05	.56	ดี
4. การส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็งได้อย่างยั่งยืน	3.93	.59	ดี
5. การจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี	4.20	.64	ดี
รวม	3.95	.48	ดี

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับดี (3.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเสริมสร้างระบบการเงินและสินเชื่อเพื่อการอยู่อาศัย ไปปฏิบัติอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.22) รองลงมาคือ การจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี (4.20) และด้านการพัฒนาและสนับสนุนที่อยู่อาศัยที่ได้มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.60)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานการเคหะแห่งชาติที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติแตกต่างกัน โดยผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสายงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ องค์ประกอบของนโยบาย สมรรถนะของหน่วยงาน ทักษะของผู้ชำนาญการไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และการสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ไปปฏิบัติ โดยผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ องค์ประกอบของนโยบาย สมรรถนะของหน่วยงาน ทักษะของผู้ชำนาญการไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และการสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเสริมสร้างระบบการเงินและสินเชื่อเพื่อการอยู่อาศัย ไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี การยกระดับการบูรณาการด้านบริหารจัดการที่อยู่อาศัย การส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็งได้อย่างยั่งยืน และการพัฒนาและสนับสนุนที่อยู่อาศัยที่ได้มาตรฐานตามลำดับ จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการเคหะแห่งชาติให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ให้บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะในด้านของระบบการเงินและสินเชื่อ เนื่องจากปัญหาเรื่องของการถูกปฏิเสธสินเชื่อที่อยู่อาศัยเป็นประเด็นปัญหาหลักที่ลูกค้าของการเคหะแห่งชาติโดยส่วนใหญ่โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีรายได้น้อยประสบ การเคหะแห่งชาติจึงจะต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรการในการให้ความช่วยเหลือทางการเงิน เช่น การเช่าซื้อในอัตราดอกเบี้ยพิเศษ การลดค่าธรรมเนียมการโอน โครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อยที่ถูกปฏิเสธจากธนาคาร เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยพล หอมเกษร (2564) ที่มีผลการวิจัยว่า ปัญหาอุปสรรคสำคัญในการนำนโยบายที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อยไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จคือการเข้าไม่ถึงสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อย อันเนื่องมาจากสถาบันทางการเงินที่มีความเข้มงวดในการพิจารณาสินเชื่อมากขึ้น ส่งผลให้ผู้มีรายได้น้อยที่ส่วนใหญ่มีสถานะทางการเงินที่ไม่มั่นคงถูกปฏิเสธสินเชื่อสูงขึ้นเช่นกัน

2. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานไม่มีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติ แนวคิด หรือความ

คิดเห็นต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยฯ ไปปฏิบัติ และอาจเป็นเพราะผู้บริหารของการเคหะแห่งชาติให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนในองค์กร ในการสื่อสารสร้างความเข้าใจ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานภายใต้แผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยฯ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ทางผู้บริหารที่กำกับดูแล การประชุมต่างๆ และข่าวประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร ไปจนถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับสามารถเข้าไปรับฟังนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงได้ จึงส่งผลให้พนักงานมีความเข้าใจต่อเรื่องต่างๆ ที่ตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐกร กลิ่นอุบล (2551) ที่มีผลการวิจัยว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลภาคกลางที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ อบต.ที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาธิมา แสงเมือง (2557) ที่มีผลการวิจัยว่า พนักงานบริษัทที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานไปปฏิบัติแตกต่างกัน

3. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ไปปฏิบัติ ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านองค์ประกอบของนโยบายมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ไปปฏิบัติ อาจเป็นเพราะ องค์ประกอบของนโยบายเป็นส่วนสำคัญที่กำหนดทิศทางและเป้าหมายของนโยบาย หากองค์ประกอบของแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยฯ ดังกล่าว มีความชัดเจน ไม่ซับซ้อน หรือไม่ยากจนเกินไป ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ก็จะทำให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ง่ายขึ้น และส่งผลให้นโยบายดังกล่าวมีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จมากขึ้นเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัฒน์ คุณนุช (2558) ที่มีผลการวิจัยว่า ลักษณะของนโยบายมีความสัมพันธ์กับบทบาทในการนำนโยบายด้านการประชาสัมพันธ์ไปปฏิบัติ

3.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านสมรรถนะของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ อาจเป็นเพราะ การนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยฯ ไปปฏิบัติจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของหน่วยงานที่รับผิดชอบนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีความพร้อมหรือไม่ ทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิริ สมจอมชาญ (2558) ที่มีผลการวิจัยว่า สมรรถนะภายในองค์กรของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำนโยบายการดูแลผู้สูงอายุไปปฏิบัติในทิศทางบวก กล่าวคือ หากสมรรถนะภายในองค์กรเพิ่มขึ้นความสำเร็จในการนำนโยบายการดูแลผู้สูงอายุไปปฏิบัติก็จะเพิ่มขึ้นตาม

3.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ อาจเป็นเพราะ หากผู้ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่นำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยฯ ไปปฏิบัติ มีทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย เชื่อว่านโยบายดังกล่าว จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจ มุ่งมั่น และทุ่มเทที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แต่ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยฯ การนำนโยบายไป

ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จก็อาจเกิดขึ้นได้ยากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลงกต แพนสนิท (2557) ที่มีผลการวิจัยว่า ทักษะคิดของเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของส่วนราชการ ในจังหวัดนครราชสีมา

3.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการติดตามประเมินผลมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ อาจเป็นเพราะ การติดตามประเมินผลเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยฯ ไปปฏิบัติทราบผลการดำเนินงานตามนโยบายว่าเป็นไปในทิศทางไหน บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ และทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีความถูกต้องและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้แผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยฯ ดังกล่าว มีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลิสร่า กังวล (2559) ที่มีผลการวิจัยว่า ระบบการวัดผลและการประเมินผลงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไปปฏิบัติ

3.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ อาจเป็นเพราะ ในการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยฯ ไปปฏิบัติ มีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ที่ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการ นโยบายการดำเนินงาน รวมไปถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน ที่ให้การสนับสนุนในเรื่องของการดำเนินโครงการ และการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Public-Private Partnerships) ภาคประชาชน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของนโยบาย และสื่อมวลชน ที่ให้การสนับสนุนในการประชาสัมพันธ์โครงการของการเคหะแห่งชาติ ดังนั้น หากการเคหะแห่งชาติได้รับการสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานภายใต้แผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยฯ มีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวัฒน์ คุณนุช (2558) ที่มีผลการวิจัยว่า ความร่วมมือจากหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับบทบาทของนักประชาสัมพันธ์ในการนำนโยบายการประชาสัมพันธ์ไปปฏิบัติ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น จะต้องให้ความสำคัญปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งจากการศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติมีอยู่หลายประการด้วยกัน ได้แก่ องค์ประกอบของนโยบาย สมรรถนะของหน่วยงาน ทักษะคิดของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และการสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติควรที่จะต้องให้ความสำคัญ และพัฒนาปัจจัยดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติมีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารระดับสูงที่กำลังดูแลสายงานพัฒนาธุรกิจและกลยุทธ์องค์กร ควรทบทวนนโยบายหรือมาตรการเพื่อดึงดูดให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมลงทุนในการพัฒนาโครงการที่อยู่อาศัยของการเคหะแห่งชาติมากขึ้น ภายใต้ข้อกำหนด กฎ ระเบียบที่มีความเหมาะสม เพื่อช่วยลดข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณและเงินกู้ภาครัฐ เนื่องจากต้นทุนในการก่อสร้างและอัตราดอกเบี้ยที่สูงขึ้นทำให้การเคหะแห่งชาติไม่สามารถพัฒนาโครงการในระดับราคาที่กลุ่มเป้าหมายสามารถรับภาระได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงควรที่จะมีการกำหนดนโยบายหรือมาตรการเพิ่มเติมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้ภาคเอกชนเกิดความสนใจมากขึ้น ซึ่งจะเป็นการช่วยให้การเคหะแห่งชาติสามารถพัฒนาโครงการได้ตามเป้าหมายมากขึ้น และเป็นการช่วยให้ผู้มีรายได้น้อยมีที่อยู่อาศัยที่มีมาตรฐาน ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมากขึ้นเช่นเดียวกัน

1.2 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีการศึกษาวិเคราะห์ทบทวนโครงสร้างองค์กรของการเคหะแห่งชาติ เพื่อศึกษาว่าโครงสร้างองค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ มีข้อดี ข้อเสียอย่างไร บทบาทอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของแต่ละหน่วยงานมีความซ้ำซ้อนกันหรือไม่ โดยอาจจัดกิจกรรมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรของตน และหากมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ผู้บริหารควรที่จะมีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานไม่ให้เกิดความสับสนและตื่นตระหนกกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

1.3 ควรมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายให้มีความเพียงพอต่อความต้องการอย่างเหมาะสม ทั้งทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความจำเป็น โดยอาจนำประเด็นดังกล่าวไปหารือร่วมกันในที่ประชุมบริหารความเสี่ยงองค์กร หรือในที่ประชุมงบประมาณประจำปี โดยอาจพิจารณาจัดสรรให้เรื่องที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ที่จะส่งผลกระทบในทางลบต่อองค์กรและสังคมก่อน และนำความเห็นของที่ประชุมมาประกอบการพิจารณาจัดสรรทรัพยากรก่อนเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงพิจารณาต่อไป

1.4 ควรจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโครงการที่อยู่อาศัยของการเคหะแห่งชาติ เพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นหรือซับซ้อน และมีความทันสมัยสอดคล้องกับบริบทของสังคมในปัจจุบัน

1.5 ผู้บริหารระดับสูงที่กำลังดูแลสายงานพัฒนาโครงการ ควรมอบหมายคณะทำงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง ให้มีการเพิ่มมาตรการในการกำกับดูแล และควบคุมการก่อสร้าง การตรวจสอบการก่อสร้างที่อยู่อาศัย โดยอาจนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาช่วยในการกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การใช้โดรนตรวจสอบพื้นที่ก่อสร้าง การติดตั้งกล้องวงจรปิดที่มีระบบออนไลน์สามารถเปิดดูได้แบบเรียลไทม์ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การนำนโยบายไปปฏิบัติเพิ่มเติม เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เน้นไปที่การศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรที่จะมุ่งเน้นไปที่การศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น การเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการนำแผนแม่บท

การพัฒนาที่อยู่อาศัย ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ ได้อย่างรอบด้านและครอบคลุมทุกมิติที่เกี่ยวข้อง

2.2 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรที่จะมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ที่เป็น Key Person ในการนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัย ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาประกอบการศึกษา การนำแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัย ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ไปปฏิบัติ ได้อย่างลึกซึ้งและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กล้า ทองขาว. (2551). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผน หน่วยที่ 6 เรื่อง การนำนโยบายไปปฏิบัติ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- การเคหะแห่งชาติ. (2566). รายงานประจำปีการเคหะแห่งชาติ 2565. [Online]. แหล่งที่มา: <https://www.nha.co.th/information/> สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2566.
- ชยพล หอมเกษร. (2564). การนำนโยบายที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อยไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา กรมธนารักษ์ และการเคหะแห่งชาติ. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐวัฒน์ คุณนุช. (2558). การนำนโยบายด้านการประชาสัมพันธ์ไปปฏิบัติ: ศึกษาบทบาทของนักประชาสัมพันธ์กรมประชาสัมพันธ์. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาวิชา รัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรศิริ สมจอมชาญ. (2558). เรื่องการนำนโยบายการดูแลผู้สูงอายุครบวงจรไปปฏิบัติของโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาวิชา รัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัฐกร กลิ่นอุบล. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2559). การนำนโยบายไปปฏิบัติ. [Online]. แหล่งที่มา: http://file.siam2web.com/trdm/journal/201331_80183.pdf สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2565.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2560). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ 29. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2560). แผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัย ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579). [Online]. แหล่งที่มา: <https://ebooks.m-society.go.th/ebooks/detail/325> สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2565.
- อลงกต แผนสนธิ. (2557). การนำนโยบายไปปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัด นครราชสีมา. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อลิสรา กังวล. (2559). การนำนโยบายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไปปฏิบัติ ศึกษากรณี ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาธิมา แสงเมือง. (2557). การนำนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท
สยาม โตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด ไปปฏิบัติ. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
นโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Pressman, J. L., & Wildavsky, A. B. (1973). **Implementation (2nd ed.)**. San Francisco: University
of California Press.

Yamane, Taro. 1973. **Statistics An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper & Row.

มุมมองของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเกี่ยวกับการบริหารงาน
ตามแนวคิด McKinsey 7-S

Viewpoints from National Water Resources Office Staff towards Organization
Management through McKinsey's 7S Framework

ประณิฐิฐ ยืนยง¹ เกวลิน ศीलพิพัฒน์²
Pranitirat Yuenyong, Kevalin Silphiphat

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ตามแนวคิด McKinsey 7-S 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ตามแนวคิด McKinsey 7-S ตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามแนวคิด McKinsey 7-S ตามปัจจัยด้านงาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ จำนวน 220 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's Least Significance Difference : LSD ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเห็นด้วยว่าการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามแนวคิด McKinsey 7-S อยู่ในระดับดี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีอายุ ประเภทยุคคนรุ่น กลุ่มตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และกลุ่มหน่วยงานที่สังกัดกลุ่มหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามแนวคิด McKinsey 7-S ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ส่วนเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีเพศ และระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามแนวคิดของ McKinsey 7-S แตกต่างกัน

คำสำคัญ (Keywords): สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ; การบริหารงาน; แนวคิด McKinsey 7-S

Abstract

The purposes of this study were: (1) to investigate viewpoint of the National Water Resources on organizational management through the McKinsey 7-S Framework (2) to compare staff's viewpoint on organizational management based on personal factors, and (3) to compare staff's viewpoint on organizational management based on work related factors. The study utilized a quantitative method. Data were collected from 220 employees at the Office of the

Received: 2024-05-23 Revised: 2024-06-13 Accepted: 2024-06-16

¹ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master of Arts (Political Science), Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. E-mail: pranitirat@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษาและรองคณบดี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Advisor and Deputy Dean, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. E-mail: Kevalin.s@ku.th

National Water Resources. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Fisher's Least Significance Difference: LSD, at the 0.05 statistically level of significance.

The results showed the officers agreed that Office of the National Water Resources, based on McKinsey's 7-S Framework for organizational Management, was at the good level. Moreover, the result revealed that the sample with different age, work position, job title, rank, and work group had no different viewpoints of organizational management through McKinsey's 7-S Framework, while the sample with different gender, education, and work experiences had different viewpoints of organizational management through McKinsey's 7-S Framework.

Keywords: Office of the National Water Resources; Organizational management; McKinsey 7-S Framework

บทนำ (Introduction)

การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (สทนช.) ถือเป็นหน่วยงานกลางด้านน้ำที่มีบทบาทในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้มีความเป็นเอกภาพ รวมถึงมีภารกิจในการขับเคลื่อน กลั่นกรองแผนงาน โครงการ กำกับ ดูแล ติดตามประเมินผล และส่งเสริมการบูรณาการการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างเป็นระบบ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านทรัพยากรน้ำของประเทศ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม ขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และสร้างความมั่นคงด้านน้ำให้กับประเทศอย่างยั่งยืน

แนวคิด McKinsey 7-S ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบ (Systems) รูปแบบการบริหาร (Style) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) และค่านิยมร่วม (Shared Values) Robert et.al. (1980: 14-26) โดยเป็นกรอบการวิเคราะห์องค์กรที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง เป็นการศึกษาถึงความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจต่าง ๆ หรือการบริหารที่สัมฤทธิ์ผล ที่ทำให้การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ และประสิทธิภาพสูงสุดจะประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์และโครงสร้างของหน่วยงานให้มีความเหมาะสม ชัดเจน เพื่อให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคในการบริหารงาน เพื่อพัฒนา ออกแบบระบบในการดำเนินการให้ตอบรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ให้หน่วยงานสามารถคงอยู่ได้ นอกจากนี้รูปแบบในการบริหารของผู้บริหารก็มีส่วนในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น ซึ่งในการดำเนินการต่าง ๆ ในสำเร็จจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และศักยภาพที่เพียงพอในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล จึงต้องมีการให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ เพิ่มทักษะ และศักยภาพของบุคลากรทำให้งานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ในการดำเนินงานให้เกิดความเป็นเอกภาพ หน่วยงานต้องมีความนิยม หรือวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้บุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานในสำเร็จตามแผนที่วางไว้เช่นกัน ความคิดเห็นหรือการรับรู้ รับทราบของบุคลากรต่อองค์ประกอบตามกรอบแนวคิด McKinsey 7-S มีผลต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร

ให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก โดยอ้างอิงจากการศึกษาของ ศกุนิษฎ์ ไชยเนตร และคณะ (2564) พบว่าปัจจัยการจัดการองค์กรตามแนวคิดของ McKinsey ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยด้านทักษะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดเท่ากับ 4.788 รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านค่านิยมร่วม ด้านระบบ และด้านโครงสร้างตามลำดับ ดังนั้น หากหน่วยงานสามารถบริหารงานได้ตามแนวทางของ McKinsey ก็จะสามารถส่งผลให้การบริหารงานของหน่วยงานเกิดสัมฤทธิ์ผล

โดยที่ผ่านมามีการก่อตั้งสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2560 สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติมีความพยายามในการดำเนินการบริหารงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงมีการศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล ติดตามประเมินผล รวมถึงวางแผนปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามแนวคิดของ McKinsey เพื่อนำผลวิเคราะห์มาช่วยในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม สามารถบรรลุเป้าหมายเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ และเป้าหมายในการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ประชาชน และประเทศ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามแนวคิด McKinsey 7-S
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามแนวคิด McKinsey 7-S ตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามแนวคิด McKinsey 7-S ตามปัจจัยด้านงาน

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. เจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามแนวคิด McKinsey 7-S แตกต่างกัน
2. เจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ประเภทบุคลากร กลุ่มตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง กลุ่มหน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามแนวคิด McKinsey 7-S แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาวิจัย มุมมองของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเกี่ยวกับการบริหารงานตามแนวคิด McKinsey 7-S เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อนำผลวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติให้ดียิ่งขึ้น และเป็นไปตามนโยบาย แนวทาง หรือแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้

โดยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการและรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยทำการศึกษามุมมองของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ เกี่ยวกับการบริหารงานตามแนวคิด McKinsey 7-S โดยศึกษาเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ตามแนวคิด McKinsey 7-S ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบ (Systems) รูปแบบการบริหาร (Style) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) และค่านิยมร่วม (Shared Values)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทุกระดับ ทุกตำแหน่ง และทุกประเภทสัญญาจ้าง จำนวน 220 คน ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษาครอบคลุมในส่วนกลางของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประเภทบุคลากร กลุ่มตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง กลุ่มหน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามแนวคิด McKinsey 7-S ประกอบด้วย กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบ (Systems) รูปแบบการบริหาร (Style) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) และค่านิยมร่วม (Shared Values)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้ว นำไปเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติทุกระดับ ทุกตำแหน่ง และทุกประเภทสัญญาจ้าง จำนวน 220 คน ทั้งในพื้นที่ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และความถี่ (Frequency) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างทางสถิติโดยใช้การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's Least Significance Difference : LSD

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 38.6 มีช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.3 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.0

2. ผลการศึกษาปัจจัยด้านงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ มากกว่า 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.9 เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 67.3 ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 45.9 ประเภทตำแหน่งด้านวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 86.8 และอยู่ในประเภทหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 37.7

3. ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามแนวคิด McKinsey 7-S ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามแนวคิด McKinsey 7-S ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

การบริหารงานตามแนวคิด McKinsey 7-S ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการ บริหารงาน
1. กลยุทธ์ (Strategy)	3.92	.66	ดี
2. โครงสร้าง (Structure)	3.75	.71	ดี
3. ระบบ (System)	3.93	.59	ดี
4. รูปแบบการบริหาร (Style)	3.99	.67	ดี
5. บุคลากร (Staff)	3.77	.66	ดี
6. ทักษะ (Skill)	3.87	.69	ดี
7. ค่านิยมร่วม (Shared Values)	3.70	.78	ดี
รวม	3.85	.53	ดี

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติมีการบริหารงานตามแนวคิด McKinsey 7-S ในภาพรวม ค่าเฉลี่ย 3.85 โดยพบว่าหากพิจารณาเป็นรายด้านรูปแบบการบริหาร (Style) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ย 3.99 รองลงมา คือ ระบบ (System) ค่าเฉลี่ย 3.93 และน้อยที่สุด คือ ค่านิยมร่วม (Shared Values) ค่าเฉลี่ย 3.70

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการศึกษาในรูปแบบได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามแนวคิด McKinsey 7-S แตกต่างกัน		
1.1 เพศ	✓	
1.2 อายุ		✓
1.3 ระดับการศึกษา	✓	
สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีปัจจัยด้านงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามแนวคิด McKinsey 7-S แตกต่างกัน		
2.1 ประเภอบุคลากร		✓
2.2 กลุ่มตำแหน่ง		✓
2.3 ระดับตำแหน่ง		✓
2.4 กลุ่มหน่วยงานที่สังกัด		✓
2.5 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานที่สำนักงานทรัพยากรน้ำ	✓	

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามแนวคิด 7-S ของ McKinsey โดยรวมพบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเห็นว่าการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามแนวคิด McKinsey 7-S อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกศิริ สิริชัย และ สันติธ ฐิริภักดี (2561: 1419-1435) ที่พบว่าองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรมยอดเยี่ยมแห่งหนึ่งมีการจัดการองค์กรตามแนวคิด 7-S ของ McKinsey ครบทั้ง 7 ด้าน ยกเว้นปัจจัยด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) ที่ต้องใช้เวลาในการซึมซับและฝังรากลึกลงในองค์กร นอกจากนี้ การดำเนินการตามแนวคิด 7-S ยังส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ แก้วดี (2565: 63) ที่พบว่าปัจจัยภายในองค์กรตามแนวคิด McKinsey ด้านที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โรงพยาบาลยันตาขาว ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านค่านิยมร่วม ทั้งนี้ ผลจากงานวิจัยจำแนกรายด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติมีความเห็นว่าการบริหารงานในด้านรูปแบบการบริหาร (Style) มากที่สุดอันดับแรก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการแสดงวิสัยทัศน์ การกำหนดภารกิจ และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน มีการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน มีจุดมุ่งหมาย และวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานร่วมกัน มีการสั่งการ มอบหมายงาน ได้อย่างชัดเจน เหมาะสม อันดับที่สอง คือ ด้านระบบ

(System) อาจเป็นเพราะสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติมีเทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศที่สนับสนุนในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ Cloud Storage ระบบฐานข้อมูลครุภัณฑ์ ระบบการติดตามผลการปฏิบัติราชการของ สททช. (PMQA & KPI) ระบบการขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ระบบ Thai Water Plan และระบบติดตามสถานการณ์น้ำประเทศไทย เป็นต้น ซึ่งเทคโนโลยีดังกล่าวมีส่วนช่วยสนับสนุนในการลดขั้นตอนการดำเนินการ และเพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น โดยอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติมีการจัดการมีส่วนร่วม เพื่อให้เจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับบริบท ทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน รวมถึงจัดทำแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันแต่การดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย รวมถึงสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติมีการหมุนเวียนเจ้าหน้าที่เข้า-ออก อยู่บ่อยครั้งเนื่องจากมีการลาออก ซึ่งเจ้าหน้าที่ใหม่อาจจะยังไม่รับทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานอย่างถ่องแท้

2. ความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามแนวคิด McKinsey 7-S ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามแนวคิด McKinsey 7-S ไม่แตกต่างกัน หากแต่เจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามแนวคิด McKinsey 7-S แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของ ศิริสธร บุญจัญ และ ธนัสภา โธนาตระกูล (2558: 394-407) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลคุยม่วง อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ตามหลักการบริหารการจัดการ McKinsey 7-S Framework แตกต่างกัน ดังนั้น อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่เป็นเพศหญิงโดยส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงานที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเพียง 1 – 2 ปี จึงเป็นไปได้ว่าอาจมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติแตกต่างจากเพศชาย รวมถึง เพศหญิงมีความละเอียดอ่อน ความรอบคอบที่แตกต่างจากเพศชาย ซึ่งส่งผลต่อกระบวนการรับรู้ข่าวสารและการวิเคราะห์ข้อมูลแตกต่างกัน (Bennett and Cohen, 1959 อ้างใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2541: 100) รวมถึงการได้รับการศึกษาตามแต่ละสาขาวิชา ระบบการศึกษา และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน อาจส่งผลต่อความคิด ทักษะคิด ค่านิยม และความต้องการที่แตกต่างกัน (ประมะ สตะเวทิน, 2546 อ้างใน นุชนารถ สุปการ, 2561: 13)

3. ความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามแนวคิด McKinsey 7-S ตามปัจจัยด้านงาน พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีประเภทบุคลากร กลุ่มตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และกลุ่มหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามแนวคิด McKinsey 7-S ไม่แตกต่างกัน หากแต่เจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติแตกต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารงานของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติตามแนวคิด McKinsey 7-S แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลิศรา เพ็ชรอรุณ และ ละมุล รอดขวัญ (2565: 92-112) ที่พบว่าครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้แนวคิด 7S ของ McKinsey ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องใน

ส่วนของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้แนวคิด 7S ของ McKinsey ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จากผลการวิจัยอาจเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ โดยส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติไม่เกิน 2 ปี ซึ่งยังถือว่าเป็นช่วงเวลาในการปรับตัวและเรียนรู้องค์กร จึงอาจทำให้มีความเห็นในเรื่องการบริหารแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์มากกว่า

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ในการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จตามกรอบแนวคิด 7-S ของ McKinsey จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับ 7 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบ (Systems) รูปแบบการบริหาร (Style) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) และค่านิยมร่วม (Shared Values) โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัว มีความสัมพันธ์กัน ส่งเสริมกันและกันอย่างเหมาะสมตามสภาพขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาพบว่า องค์กรต้องให้ความสำคัญ พัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นในปัจจัยแต่ละด้านโดยเฉพาะปัจจัยด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) ที่เป็นส่วนที่สะท้อนถึงความเป็นเอกภาพ เป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและ นำสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย กลายเป็นองค์กรชั้นนำ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติควรต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมการขับเคลื่อน ประชาสัมพันธ์ ด้านค่านิยมร่วม (Shared Value) หรือวัฒนธรรมองค์กร โดยอาจมอบหมายสำนักงาน เลขาธิการ ในการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ค่านิยมที่ดีขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำ รวมถึงจัด กิจกรรม เช่น การจัดกระบวนการการสร้างทีมสัมพันธ์ (Team Building) กีฬาสี หรือการจัดกระบวนการ ทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) เพื่อกระชับความสัมพันธ์ รวมถึงรับฟังความคิดเห็น ของบุคลากรในองค์กรทุกระดับ กระตุ้นให้เกิดสายสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการตามค่านิยมร่วม เกิดการพัฒนา ให้สามารถดำเนินการได้ตาม เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกัน

1.2 ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีการกำหนดกรอบการฝึกอบรมความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติงานที่สำคัญ เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติโดยส่วนมากเป็นบุคลากรบรรจุใหม่ ซึ่งอาจจะมีประสบการณ์ หรือความรู้เฉพาะด้านที่ได้รับมาแตกต่างกัน จึงควรมีการกำหนดหลักสูตรการอบรม ที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง และระดับที่เหมาะสม โดยต้องมีการอบรมอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง เพื่อให้ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ เช่น การอบรมความรู้เกี่ยวกับ พระราชบัญญัติทรัพยากรน้ำ พ.ศ. 2561 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแผนแม่บทการบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำ การดำเนินการด้านพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนการบริหารงานเฉพาะด้านต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น

1.3 ทุกหน่วยงานภายใต้สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ตามแต่ละตำแหน่งงาน หรือเนื้องานเฉพาะด้านที่สำคัญ (Job Manual) เพื่อเป็นกรอบ แนวทางในการ

ปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยเฉพาะสำหรับเจ้าหน้าที่ที่เพิ่งเข้ามาทำงานที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ที่อาจจะมีประสบการณ์ในการทำงานไม่มาก ดังนั้น การมีคู่มือการปฏิบัติงาน จะมีส่วนช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถเข้าใจกระบวนการบริหารงาน การดำเนินการตามตำแหน่ง กลุ่มงานที่ปฏิบัติได้อย่างชัดเจน เป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานควบคู่ด้วย เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานที่ชัดเจน

2.2 ควรมีการศึกษาในรูปแบบเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เจาะลึก ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยอาจสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับตำแหน่งของทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์หลายมิติ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กนกวรรณ แก้วดี. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โรงพยาบาลย่านตาขาว อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กรรณิการ์ สิทธิชัย และ สันติธร ฐิริภักดี. (2561/กันยายน/7). การจัดการองค์กรตามแนวคิด 7s ของ McKinsey ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. 11(3): 1419-1435.
- นุชนารถ สุปการ. (2561). คุณลักษณะทางประชากร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ ภาพลักษณ์ และชื่อเสียงที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต การสื่อสารเชิงกลยุทธ์. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศกุนิชญ์ ไชยเนตร สมพล พุ่มหว่า ทองฟู ศิริวงศ์ และ ประคอง สุนทรจิตต์. (2564). ปัจจัยการจัดการองค์กรตามแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท ธนภูมิ อินเตอร์เทรด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตเพื่อความเป็นเลิศ (หัวหมาก) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริสธร บุญจ้อย และ ธนัสภา โรจนตระกูล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วน ตำบลคู่ม่วง อำเภอบางระกาศ จังหวัดพิษณุโลก. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 2. 22 ธันวาคม 2558. 394-407. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อลิศรา เพ็ชรอรุณ และ ละมุล รอดขวัญ. (2565/มิถุนายน/30). การบริหารโรงเรียนโดยใช้แนวคิด 7S ของแมคคินซีตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. *วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย*. 16(1): 92-112.
- Robert, H. W. Jr., Thomas, J. P., & Julien, R. P. (1980, June). Structure is not organization. *Business Horizons*. 14-26.



แนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียน
การสอน โรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรดิตถ์เขต 1

The Guidelines of Local Wisdom Learning Resources for Teaching and
Learning in Tron District Management under the Uttaradit Primary
Educational Service Area Office 1

ณพัชกาญจน์ ถนอมจิตร¹ ชัชภูมิ สีชมภู² ชลายุทธ ทรูเมือง³

Napatkarn Tanomjit, Chatphum Sichomphoo, Chalayuth Khrootmuang

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 2) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 100 คน กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การวางแผนการบริหารจัดการ 2) การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการ 3) การติดตามตรวจสอบและประเมินการบริหารจัดการ 4) การดำเนินการบริหารจัดการ ส่วนแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ 1) ควรวิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อน ระบุโอกาสและอุปสรรคของสถานศึกษา 2) ควรแต่งตั้งคณะทำงานหลักเพื่อจัดระบบข้อมูลสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) ควรนิเทศ กำกับติดตามตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ 4) ควรสรุปประเด็นปัญหาเพื่อหาแนวทางพัฒนาที่ชัดเจนไปปรับปรุงแก้ไข ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการทั้งสองด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

Received: 2024-05-31 Revised: 2024-06-16 Accepted: 2024-06-17

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
Master of Education Program students, Program in Educational Administration, Faculty of Education
Uttaradit Rajabhat University. E-mail: napatkarn@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุ
ศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Program in Educational Administration, Assistant Professor Dr., Advisor
Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University. E-mail: chat.chomphoo@gmail.com

³ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรดิตถ์ Program in Educational Administration, Assistant Professor Dr., Advisor Faculty of Education
Uttaradit Rajabhat University. E-mail: chalayuth@gmail.com

คำสำคัญ (Keywords) : แหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น; แนวทางการบริหารจัดการ

Abstract

The objectives of research were: 1) to study the need for the guidelines of Local Wisdom Learning Resources for teaching and learning at Tron district under the Uttaradit Primary Educational Service Area Office1; 2) to study the guidelines for managing the Local Wisdom Learning Resources for teaching and learning; and 3) to evaluate the appropriateness and feasibility of the management guidelines. It was mixed methods research. The population used in the research consisted of 100 administrators, teachers, local wisdom and community scholars. The target group included 12 administrators, teachers, educational supervisors and local wisdom community scholars. The research tools were questionnaires and interviews. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, index of essential needs, and content analysis.

The results of the research showed that there was a need for the management of the Local Wisdom Learning Resources for promoting teaching and learning in 4 areas, arranged in order from the most to least: 1) management planning, 2) management improvement and development, 3) monitoring, inspecting and evaluating management, and 4) management operations. The guidelines included the following. 1) Strengths and weaknesses should be analyzed; the opportunities and obstacles for educational institutions should be identified. 2) A main working group should be appointed to organize information systems for the Local Wisdom Learning Resources. 3) There should be supervision, monitoring, and evaluation of operations according to the objectives. Also, 4) the problems should be summarized to find development guidelines. As for the suitability and feasibility of both management approaches the overall picture is at a high level.

Keywords: Local Wisdom Learning Resources; administrative guidelines

บทนำ (Introduction)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายเร่งด่วน Quick Policy 2565 ในประเด็นประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง คุณธรรม จริยธรรม มีการกำหนดกรอบแนวคิดไว้ว่า ต้องการสร้างระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และแนวทางร่วมสมัย เพื่อต้องการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม บุคลากรต้องเพียงพอ ครูผู้สอนต้องมีความรู้และเข้าใจในเนื้อหาของวิชาประวัติศาสตร์และสาระภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อถ่ายทอดความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับผู้เรียนได้

การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรดิตถ์ เขต 1 ประสบปัญหาที่พบคือโลกที่เปลี่ยนแปลงตามเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี มุ่งเน้นแต่เทคโนโลยี และความก้าวหน้าของอนาคต สอดคล้องกับ (ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ, 2558) มีปัญหา

และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้หลักสูตรท้องถิ่น คือขาดแคลนผู้รู้ผู้ถ่ายทอดในท้องถิ่น ขาดการให้ความสำคัญกับระบบ ความคิดของคนในท้องถิ่น ระบบการจัดเก็บภูมิปัญญาท้องถิ่น การเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น งบประมาณ และการปลูกจิตสำนึกกับเยาวชนในท้องถิ่น ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากสถานศึกษา คือ การบูรณาการเนื้อหาจากภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับเนื้อหาของหลักสูตรแกนกลาง ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน และปัญหาด้านผู้สอน อีกทั้งยังสอดคล้องกับนโยบายทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ต้องจัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่นรวมถึงครูและบุคลากรที่จัดการศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาประวัติศาสตร์ท้องถิ่นของตนเองและไม่ทราบว่าแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นอยู่ในชุมชนบริเวณโรงเรียน ที่สามารถนำมาเชื่อมโยงบูรณาการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้ อีกทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรไม่ใช่คนในท้องถิ่น จึงทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการภูมิปัญญาในท้องถิ่นของตน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐาน, 2566-2570)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยได้พิจารณาศึกษาถึงความต้องการจำเป็นและต้องการส่งเสริมการจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้าถึงง่ายและเข้าใจง่าย จึงสนใจศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ครูผู้สอนสามารถนำองค์ความรู้ไปถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจและทราบถึงแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นของตนเอง และเกิดความรักภูมิใจในวัฒนธรรมและอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประวัติศาสตร์ของท้องถิ่น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี(Mixed Methods) ทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตอำเภอรัตนวาปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการจัดการ (Plan) ด้านการดำเนินการบริหารจัดการ (Do) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการบริหารจัดการ (Check) และด้านการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการ (Action) ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ

ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ (2551), มินตรา งามทรัพย์ (2554: 23) กมลวรรณ คุณาสวัสดิ์ (2561: 9) สุดารัตน์ งามวิสัย (2561: 55) ปรีชา บุญอินทร์ (2562: 23) กุเกียรติ์ แดงสีดา (2563: 25-26) ไชยง สามะ (2563: 23) สาวิตรี บุญยพันธ์ (2563: 32) จิรภา อินนารี (2564: 33) นิตยา พุ่มมัน (2566: 29) และแนวทาง การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่ง เรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Plan) ด้านการดำเนินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Do) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Check) และ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Action) และความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

การศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 และ 3 ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารของโรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 20 คน ครูวิชาการ จำนวน 20 คน ครูผู้รับผิดชอบหลักสูตรท้องถิ่นหรือครูผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 20 คน และภูมิปัญญาท้องถิ่นปราชญ์ชุมชนในเขตพื้นที่บริการ โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 40 คน รวม 100 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

การศึกษาเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้ ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน ครูวิชาการ/ครูผู้รับผิดชอบหลักสูตรท้องถิ่น จำนวน 3 คน ศึกษาในเทศก์จำนวน 3 คน และภูมิปัญญาท้องถิ่นปราชญ์ชุมชนในเขตพื้นที่บริการ 3 คน รวม 12 คน โดยการ เลือกแบบเจาะจง

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

อำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลา 1 กรกฎาคม 2566-30 มิถุนายน 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิด เลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารจัดการแหล่ง เรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นของโรงเรียนในเขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ และเครื่องมือตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารการจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญา ท้องถิ่น โรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 แบ่ง ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่ง มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารการจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น โรงเรียนในเขตอำเภอ

รอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 3 ดังนี้

ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตอำเภอรัตนวาปี จังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

จัดส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับประชากรที่กำหนดไว้ จำนวน 100 คน ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 20 คน และครูวิชาการ/ครูผู้สอนหรือรับผิดชอบหลักสูตรท้องถิ่น จำนวน 40 คน และภูมิปัญญาท้องถิ่นปราชญ์ชุมชนในเขตพื้นที่บริการ โรงเรียนละ 2 คน

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้อง โดยได้แบบสอบถามคืนกลับจำนวน 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ต่อไป

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

เก็บข้อมูลผ่านแบบสัมภาษณ์ โดยนำจากการประเมินจัดลำดับความต้องการจำเป็น ไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ

วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

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

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นและความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

วิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นใช้ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Priority Needs Index: PNI modified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558: 275-279)

การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ

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

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการนำแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นไปจัดทำแบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลโดยจำแนกตามอายุโดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 จบการศึกษาระดับปริญญาโท 68 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์เขต 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์เขต 1

การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริม การจัดการเรียนการสอน		สภาพที่เป็นอยู่ (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			ความ ต้องการ จำเป็น (PNI)
ด้าน		μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	(I-D)/D ลำดับ
1.การวางแผนการบริหารจัดการแหล่ง เรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Plan)		3.03	0.51	ปาน กลาง	4.74	0.311	มากที่สุด	0.56 1
2.การดำเนินการบริหารจัดการแหล่ง เรียนรู้ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น(Do)		3.10	0.59	ปาน กลาง	4.70	0.39	มากที่สุด	0.51 4
3.การติดตาม ตรวจสอบ และประเมิน การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Check)		3.06	0.62	ปาน กลาง	4.67	0.42	มากที่สุด	0.52 3
4.การปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร จัดการแหล่งเรียนรู้ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Action)		3.04	0.68	ปาน กลาง	4.69	0.48	มากที่สุด	0.54 2
ภาพรวม		3.06	0.6	ปาน กลาง	4.70	0.4	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสภาพที่เป็นอยู่การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.06$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการดำเนินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Do) ($\mu=3.10$) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น

(Check) ($\mu=3.06$) ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Action) ($\mu=3.04$) และด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Plan) ($\mu=3.03$)

สภาพที่ควรจะเป็นการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.70$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Plan) ($\mu=4.74$) ด้านการดำเนินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Do) ($\mu=4.70$) ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Action) ($\mu=4.69$) และด้านการติดตามตรวจสอบและประเมินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Check) ($\mu=4.67$)

ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Plan) (PNI = 0.56) ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Action) (PNI = 0.54) ด้านการติดตามตรวจสอบและประเมินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Check) (PNI = 0.52) และด้านการดำเนินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Do) (PNI = 0.51)

3. แนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูรับผิดชอบหลักสูตรท้องถิ่น ปราชญ์ชุมชน โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) การวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น 2) การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) การติดตามตรวจสอบและประเมินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น 4) การดำเนินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้นำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน และสามารถสรุปเป็นแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 ได้ดังนี้

ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน (Plan) โรงเรียนควรสำรวจความต้องการจำเป็นและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ในเขตพื้นที่ของสถานศึกษา วิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อน ระบุโอกาสและอุปสรรควางแผนประเมินสภาพความพร้อมของสถานศึกษาในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นตามวัตถุประสงค์

ด้านดำเนินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน (Do) โรงเรียนควรแต่งตั้งคณะทำงานถาวร จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน สำรวจและรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเพื่อจำแนกประเภท ใช้เทคโนโลยีจัดทำฐานข้อมูล จัดกิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบและสนใจนำไปใช้ประโยชน์

ด้านติดตามตรวจสอบและประเมินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริม (Check) การจัดการเรียนการสอน ควรทำการกำกับติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เป็นระยะๆ ประชุมร่วมกันเพื่อเลือกเครื่องมือและวิธีการประเมินผลการดำเนินการที่น่าเชื่อถือ มีความเหมาะสมสอดคล้องและครอบคลุมกับหลักการออกแบบการประเมินผล นำผลการวิเคราะห์ไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไข

ด้านปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน (Act) ควรประชุมร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อหาข้อสรุป ประเด็นปัญหาอุปสรรค กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นในครั้งต่อไป นำผลการประเมินไปจัดทำแผนงานและโครงการเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ออกแบบการรายงานผลให้เข้าใจง่ายและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน	ความเหมาะสม			ลำดับ	ความเป็นไปได้			ลำดับ
ด้าน	μ	σ	ระดับ		μ	σ	ระดับ	
1.การวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Plan)	4.034	0.483	มาก	3	4.169	0.573	มาก	2
2.การดำเนินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น(Do)	4.103	0.366	มาก	1	4.273	0.563	มาก	1
3.การติดตาม ตรวจสอบและประเมินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น(Check)	3.953	0.369	มาก	4	4.077	0.558	มาก	4
4.การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Action)	4.053	0.469	มาก	2	4.154	0.579	มาก	3
ภาพรวม	4.036	0.422	มาก		4.168	0.568	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.036, \sigma = 0.422$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการดำเนินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Do) ($\mu = 4.103, \sigma = 0.366$) ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Action) ($\mu = 4.053, \sigma = 0.469$) ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Plan) ($\mu = 4.034, \sigma = 0.483$) และด้านการติดตาม ตรวจสอบและประเมินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Check) ($\mu = 3.953, \sigma = 0.369$) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ของทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.168, \sigma=0.568$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการดำเนินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Do) ($\mu=4.273, \sigma=0.563$) ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Plan) ($\mu=4.169, \sigma=0.573$) ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Action) ($\mu=4.154, \sigma=0.579$) และด้านการติดตาม ตรวจสอบและประเมินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Check) ($\mu=4.077, \sigma=0.558$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นทั้ง 4 ด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ การวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Plan) เนื่องจากการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน เป็นการสำรวจความต้องการจำเป็นและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ในเขตพื้นที่ของสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อน ระบุโอกาสและอุปสรรค กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของบริษัทบาทหน้าที่ขั้นตอนการจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและความสำคัญของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวัชร เคนพันศรี (2563: 107) พบว่า ควรพัฒนาระบบบริหารและการจัดการของโรงเรียน สร้างความตระหนักให้คุณค่าของพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ได้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และจัดทำเป็นแผนพัฒนาประจำปีให้ครอบคลุมทุกแหล่งเรียนรู้ พร้อมทั้งดำเนินการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง
2. แนวทางในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ได้ 4 ด้าน ตามรูปแบบกระบวนการ PDCA ดังนี้

ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน (Plan) โรงเรียนควรสำรวจความต้องการจำเป็นและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ในเขตพื้นที่ของสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา ระบุโอกาสอุปสรรคและประเมินสภาพความพร้อมของสถานศึกษา สร้างความตระหนักถึงกระบวนการกำหนดนโยบายและความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาและกำหนดเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชณี ดวงแก้ว และคณะ (2565: 147-148) พบว่าการวางแผนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน เห็นถึงความสำคัญในการวางแผนการกำหนดเป้าหมายการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในสถานศึกษา

ด้านดำเนินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน (Do) โรงเรียนควรแต่งตั้งคณะทำงานเป็นคณะทำงานถาวรเพื่อให้การดำเนินงานต่อเนื่อง ลงพื้นที่สำรวจและรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อนำมากำหนดจำแนกประเภทแหล่งเรียนรู้ จัดทำทะเบียน จัดทำฐานข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ สะดวกต่อการเข้าใช้งานปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ผ่านแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน จากนั้นเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบและสนใจที่จะศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของนางเยาว์ อุทุมพร (2564: 10) พบว่า แนวทางการบริหารจัดการในการนำแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมาใช้ในการจัดการศึกษา ควรมีหน่วยงานหลักรับผิดชอบในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศจัดทำเนียบ ฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นในรูปแบบเว็บไซต์ เอกสาร สื่อสิ่งพิมพ์ วิดีทัศน์ บทเรียนออนไลน์และบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะและควรมีนโยบายส่งเสริมให้นำไปจัดทำเป็นหลักสูตรสถานศึกษา เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ Youtube Facebook เป็นต้น

ด้านติดตามตรวจสอบและประเมินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน (Check) โรงเรียนดำเนินการนี้ติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ ตรวจสอบวิธีการและเครื่องมือประเมินผลให้เหมาะสมครอบคลุมและสอดคล้องกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพล ด่านวิวัฒน์วงศ์ (2561: 9) พบว่า ควรมีการประเมินผลการใช้งานทรัพยากรการเรียนรู้ประเภทสื่อ มีการตรวจสอบและประเมินโดยผู้รับผิดชอบแล้วนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไข และมีการซ่อมแซมและจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้ประเภทสื่อมาเพิ่มให้เพียงพอต่อความต้องการ

ด้านปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน (Act) โรงเรียนควรประชุมร่วมกัน วิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อสรุปประเด็นปัญหาอุปสรรค จากนั้นร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และนำผลที่ได้ไปพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นในครั้งต่อไป การรายงานผล ควรนำเสนอให้เข้าใจง่ายและนำผลการรายงานไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป็นแนวปฏิบัติที่ดีให้ผู้สนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา มั่นพุ่ม (2566: 85-86) พบว่า การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ควรนำข้อมูลจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา โอกาส และอุปสรรค มาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาปรับปรุงต่อไปให้มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก

3. จากการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นวิธีการมาจากการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนครูที่รับผิดชอบหลักสูตรภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชุมชน อีกทั้งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการมีความถูกต้องครอบคลุมครบถ้วน อีกทั้งได้นำไปหาคุณค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น

แล้วนำค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ถึง 3 ไปเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง จึงทำให้ได้ข้อมูลที่มีความเหมาะสมถูกต้อง สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญเกียรติ แดงสีดา (2563: 78) พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระดับการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเพราะเกิดจากการรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลการศึกษาจากสภาพทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ทราบถึงความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน 4 ด้าน ของโรงเรียนในเขตอำเภอตรอน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน 2) การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน 3) การติดตามตรวจสอบและประเมินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน และ 4) การดำเนินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน และวางแผนนำแนวทางในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนไปใช้พัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นไปได้ในการนำแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตอำเภอตรอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดตาม ตรวจสอบและประเมินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Check) ดังนั้นสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อดำเนินงานนิเทศติดตามให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรนำแนวทางในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษา และควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา และควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่าสภาพที่เป็นอยู่ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Plan) อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นควรศึกษาเรื่องแนวทางการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน

2.2 ด้านการดำเนินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Do) อยู่ในลำดับแรก ดังนั้นควรศึกษาแนวทางการบริหารจัดการระบบสารสนเทศแหล่งการเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กมลวรรณ คุณาสวัสดิ์. (2561). แนวทางการบริหารและการจัดการแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปิยะพริพิตยา. การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). ภูมิปัญญาไทยในการจัดการศึกษา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.moe.go.th> สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2566.
- กุ้เกียรติ แดงสีดา. (2563). แนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- จารุวัชร เคนพันคร้อ. (2563). การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จิรภา อินนารี. (2564). การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2. การศึกษาอิสระหลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไชนง สามะ. (2563). สภาพปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1. สารนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. (2558). การเรียนเชิงรุก. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.4eduzones.com> สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2566.
- ธนพล ด้านวิวัฒน์วงศ์. (2561/มิถุนายน/27). การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้โรงเรียนบ้านริมใต้ อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่. วารสารบัณฑิตวิจัย JOURNAL OF GRADUATE RESEARCH. 9(1): 9-15.
- นงเยาว์ อุทุมพร. (2564/ธันวาคม/28). การบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนบางไผ่ไก่ เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. 7(2): 1-11.
- นิตยา มั่นพุ่ม. (2566). แนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ปรีชา บุญอินทร์. (2562/กรกฎาคม/10). การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เพื่อจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนแม่เจดีย์วิทยาคมสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษาเขต 36. วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. 4(3): 1-11.

- มินตรา งามทรัพย์. (2554). แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสร้างเพื่อเด็กมิได้สร้างเพื่อใคร. *วารสารวิชาการ*. 4(12): 26-37.
- รัชณี ดวงแก้ว และคณะ. (2565/พฤษภาคม/1). แนวทางการบริหารภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักสัปปุริสธรรม7 ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. *วารสารวิจัยวิชาการ*. 5(3): 147-162.
- สาวิตรี บุญยพันธ์. (2563). แนวทางการบริหารการจัดการแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เขตอำเภอตรอน จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สุดารัตน์ งามวิสัย. (2561). แนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตร่มเกล้า-นวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1. **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566-2570.** (พ.ศ.2566). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.utdone.net/utd1planing.html>. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2566.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York : Harper Collins Publishers.



กลยุทธ์การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

The Strategy to Promote Teacher Teamwork of Different Generations at
Large Secondary Schools under the Secondary Educational Service Area
Office in Chiang Mai Province

ภาสกร ทองเฉลิม¹ ธารณ ทองงอก² สุบัน พรเวียง³

Phasakorn Thongchaloem, Tharn Thongngok, Suban Pornwiang

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ 2) เพื่อจัดทำกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัย 3) เพื่อตรวจสอบกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัย การศึกษานี้เป็นวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) เก็บข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถาม จำนวน 234 คน ผู้ทรงคุณวุฒิในการจัดทำและตรวจสอบกลยุทธ์ จำนวน 11 คน โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการลงคะแนนฉันตามติตามที่ประชุม

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมมากที่สุด 2) กลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ประกอบด้วยกลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน และกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนากรอบความคิดในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 3) ผลการตรวจสอบกลยุทธ์ พบว่า ทุกกลยุทธ์ผ่านฉันตามติ

คำสำคัญ (Keywords) : กลยุทธ์; เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม; ครูต่างช่วงวัย

Abstract

Research aimed: to 1) study the current situation and desired state of the teacher teamwork of different generations at the large secondary schools teachers attached to under the Secondary Educational Service Area Office, Chiang Mai province 2) to develop strategies for promoting teamwork among these teachers and 3) to evaluate the strategies for the teamwork enhancement. This independent study was mixed methods research. A survey

Received: 2024-05-19 Revised: 2024-06-16 Accepted: 2024-06-18

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Master of Educational Administration, Faculty of Education, Chiang Mai University. Email: Phasakorn.th@gmail.com

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Lecturer of Educational Administration, Faculty of Education, Chiang Mai University. Email: tharn.th@cmu.ac.th.

³อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Lecturer of Educational Administration, Faculty of Education, Chiang Mai University. Email: suban.p@cmu.ac.th.

was administered to 234 administrators and teachers. A workshop was conducted with 11 administrators and teachers to develop strategies and evaluated through the quality assessment instrument. Data were analyzed through the use of mean, standard deviation, and index of necessity and consensus voting at the meeting.

The findings of this study showed 1) the current state of the teamwork was at a high level. The desired state of teamwork was also at a high level. The index value of necessity indicated that the greatest need was for increased teacher participation in teamwork. 2) The strategies for the teamwork enhancement included 1. promoting teacher involvement in establishing school targets and goals together. Strategy; 2. to develop a mindset for promoting teamwork. Also, 3) the evaluation of the strategies was high quality and was likely to be effective in enhancing teamwork among teachers of various age groups. The strategies were approved by consensus.

Keywords: strategy; teamwork promoting; teachers with various generations

บทนำ (Introduction)

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคคล ให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิ ควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบมีสำนึกในความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566, 2566: 61) อีกทั้งนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ข้อที่ 4 ระบุว่าการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนทุกช่วงวัยเพื่อการทำงาน โดยบูรณาการความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงานองค์การทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน องค์กรบพปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันอื่น ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564: 3) การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกทุกคนในองค์กรก่อนเป็นอันดับแรก ในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงพบว่า ทีมงานเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (ลดาวลีย์ พุทธวัช, 2560: 1) โดยการทำงานเป็นทีมเป็นการรวบรวมความสามารถและทักษะของบุคคลในด้านที่แตกต่างกันมาร่วมกันทำงาน และจะสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ (นัฐธิดา วงษ์รอด, 2560: 16) องค์กรใดที่สามารถสร้างทีม พัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจะสามารถช่วยลดความสูญเสียขององค์กรได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559: 72) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร โดยทุกคนจำเป็นต้องทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกันขององค์กรนั้น ๆ

ในแต่ละองค์กรจะมีสมาชิกที่มีความแตกต่างกัน เมื่อกล่าวถึงความแตกต่างของคนแต่ละกลุ่มบุคคลนั้นเป็นความแตกต่างที่เกิดจาก รุ่น หรือ ช่วงวัย ที่ต่างกัน กล่าวคือคนที่เกิดในยุคที่ต่างกันจะเติบโตมาในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทำให้คนเกิดและเติบโตมาต่างยุคต่างสมัย มีลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันไป (ชินสุมล บุณนาค, 2560: 2) คนแต่ละเจนเนอเรชันมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน รวมไปถึงทัศนคติในด้านต่าง ๆ (รชยา ภูวดลกิจ และคณะ, 2560: 216) ซึ่งความแตกต่างด้านทัศนคตินี้

ส่งผลให้การใช้ชีวิตในสังคมมีความหลากหลาย รวมไปถึงการทำงานร่วมกันของคนหลายช่วงอายุ (กัญจนวลิยนนทแก้ว แฟร์รี, 2562: 15) ในปัจจุบันแต่ละองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความแตกต่างของคนแต่ละช่วงวัย จากสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั่วประเทศในปี พ.ศ. 2565 จำแนกตามช่วงอายุพบว่าช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวนประชากรมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 30.41 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี มีจำนวนประชากรคิดเป็นร้อยละ 25.46 ช่วงอายุ 51-60 ปี มีจำนวนประชากรคิดเป็นร้อยละ 22.19 และช่วงอายุ 20-30 มีจำนวนประชากรน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 21.94 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565: 5) ซึ่งเป็นภาพสะท้อนให้เห็นว่าในทุก ๆ สถานศึกษาย่อมมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความแตกต่างของช่วงวัย ทำงานร่วมกันอยู่ โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ที่มีจำนวนนักเรียนมาก ก็ย่อมได้รับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรมากกว่าสถานศึกษาระดับอื่นและย่อมมีบุคลากรที่มีความแตกต่างของช่วงวัยที่ต้องปฏิบัติงานในสถานศึกษาเดียวกัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ มีสถานศึกษาในความดูแล จำนวน 34 แห่ง โดยผู้บริหารและข้าราชการครูรวมทั้งสิ้น 2,084 คน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นสถานศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่ 6 แห่ง มีผู้บริหารและข้าราชการครูรวมทั้งหมด 565 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่, 2565: 8-9) เมื่อผู้บริหารและข้าราชการครูทางการศึกษาในแต่ละสถานศึกษาจะมีจำนวนมาก ดังนั้น ในการทำงานร่วมกัน ประเด็นในเรื่องความแตกต่างของช่วงวัย จึงมีส่วนที่ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เข้าใจกันได้ และด้วยช่วงอายุที่ต่างก็ย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความคิด การตัดสินใจ ความเชื่อ ประสบการณ์ รวมทั้งวิธีการทำงานที่ไม่เหมือนกัน (พิมพ์ผดุง เลิศปกรณ์ธีรทัต, 2562: 6-8) ผลจากการวิเคราะห์ประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่าบุคลากรที่อยู่ในช่วงสูงวัยมีข้อจำกัดในเรื่องการคิดค้นหรือนำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ในทางกลับกันบุคลากรบางส่วน โดยเฉพาะบุคลากรรุ่นใหม่ยังขาดความรักความผูกพันกับองค์กร และบางส่วนมีการลาออก โอนย้าย ทำให้ต้องพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ตลอดเวลา ในด้านการสร้างความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมทุกความสำเร็จที่เกิดขึ้นขององค์กรมีค่อนข้างน้อย ทำให้บุคลากรขาดความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร และบุคลากรบางส่วนมีความยึดมั่นในความคิด แนวทางปฏิบัติส่วนตน และเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่นน้อย ทำให้การประสานหรือปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะทีมไม่ค่อยเกิดประสิทธิภาพ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565: 32-34)

จากข้อมูลข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่กำลังศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานเป็นทีมที่อาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างของช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา การรู้ถึงทัศนคติ ค่านิยมของคนแต่ละช่วงวัยว่ามีลักษณะอย่างไร ย่อมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีช่วงวัยแตกต่างกัน (ชื่นสมล บุนนาค, 2560: 9-10) โดยเฉพาะในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ที่มีบุคลากรจำนวนมาก รวมถึงมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน ซึ่งทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และผู้รับผิดชอบงานในแต่ละฝ่ายงานมีโอกาสดำเนินงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานร่วมกัน (พุทธพงศ์ หลีกคำ, 2560: 95) จึงมีความต้องการที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัย โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร เพื่อนำไปสู่การจัดทำกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ เพื่อเป็นแนวทาง

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารเพื่อเสริมสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัย เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
2. เพื่อจัดทำกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
3. เพื่อตรวจสอบกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

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

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาสภาพ ในการวิจัยขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยใน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม สามารถแบ่งได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน 2) การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 3) การมีส่วนร่วม และ 4) การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

การจัดทำกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการจัดทำกลยุทธ์ ตามแนวคิดของ ฮิกกินส์ และวินซ์ (Higgins & Vincze, 1993: 65 อ้างใน พิเชษฐ์ ใจปวน, 2560: 59) โดยองค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กลยุทธ์ 2) มาตรการ 3) โครงการ/กิจกรรม 4) ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ 5) เป้าหมาย

การตรวจสอบกลยุทธ์ ในการวิจัยขั้นตอนนี้เป็นการประเมินคุณภาพของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสอดคล้อง (Consistency) ด้านความเหมาะสม (Suitability) ด้านความเป็นไปได้ (feasibility) และการใช้ประโยชน์ (Utility)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาเชิงปริมาณ

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 6 โรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2565 มีจำนวนผู้บริหารและคณะครู จำนวน 565 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และข้าราชการครู จำนวน 539 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน

การศึกษาเชิงคุณภาพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ กลุ่มเจนเนอเรชั่น B, X และ Y จำนวน 3 คน และครูสถานศึกษาขนาดใหญ่ กลุ่มเจนเนอเรชั่น B, X, Y และ Z จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 11 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposeful Selection)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่จำนวน 6 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

พฤษภาคม 2566-เมษายน 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัย มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และการประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงต์ (IOC) ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบวาระการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำกลยุทธ์ โดยใช้รูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในการจัดทำและการตรวจสอบกลยุทธ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ขอหนังสือจากประธานกรรมการบริหารหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่จำนวน 6 โรงเรียน และถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 11 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำส่งหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่จำนวน 6 โรงเรียน พร้อมกับ QR-Code หรือ Links ช่องทางในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประชาสัมพันธ์ไปถึงคณะครู ดำเนินการตอบแบบสอบถาม จำนวน 234 คน

ตรวจสอบความครบถ้วน และสมบูรณ์ของข้อมูลที่รวบรวมได้ และนำไปวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

นำส่งหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 11 คน เพื่อจัดทำและการตรวจสอบกลยุทธ์ ตามประเด็นที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายและจัดลำดับความต้องการจำเป็น

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การจัดทำกลยุทธ์ วิเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์ทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยการนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้แก่ 1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยใช้หลักการ 4M ร่วมกับผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยใช้หลักการ STEP 3) จัดทำตารางและวิเคราะห์ TOWS matrix 4) จับคู่ระหว่างสภาพแวดล้อมภายใน กับสภาพแวดล้อมภายนอก และ 5) จัดทำร่างกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ทั้ง 5 องค์ประกอบ

การตรวจสอบกลยุทธ์ ตรวจสอบคุณภาพทั้ง 4 ด้าน และองค์ประกอบของกลยุทธ์ทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยการพิจารณาลงคะแนนฉันทามติ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ สรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

สภาพปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.62) ทุกองค์ประกอบ เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ พบว่า การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.69) และการมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.68) มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุด รองลงมาคือ การมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.69) และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.67) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D.= 0.43) ทุกองค์ประกอบ เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของลักษณะการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัย พบว่า การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.67$, S.D.= 0.44) มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด รองลงมาคือ การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.63$, S.D.= 0.46) การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.59$, S.D.= 0.47) และการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.58$, S.D.= 0.52) ตามลำดับ

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.16 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของลักษณะการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัย พบว่า การมีส่วนร่วมใน

การทำงานเป็นทีม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.17$) รองลงมาคือ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม ($PNI_{Modified} = 0.16$) การมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน ($PNI_{Modified} = 0.15$) และการมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีม ($PNI_{Modified} = 0.15$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) การทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัย โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยภาพรวม

การทำงานเป็นทีมของครู ต่างช่วงวัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน	3.98	0.69	มาก	4.58	0.52	มากที่สุด	0.15	3
2. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม	4.04	0.69	มาก	4.67	0.44	มากที่สุด	0.16	2
3. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	3.94	0.67	มาก	4.59	0.47	มากที่สุด	0.17	1
4. การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีม	4.04	0.68	มาก	4.63	0.46	มากที่สุด	0.15	3
โดยรวม	4.00	0.62	มาก	4.62	0.43	มากที่สุด	0.16	

2. ผลการจัดทำกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

กลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน

มาตรการ 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และโครงการของสถานศึกษาร่วมกัน 2) พัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานและระเบียบการทำงานของข้าราชการ 3) สร้างระเบียบ ขอบเขตของงานในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มงานร่วมกัน

โครงการที่ 1 โครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 กิจกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ 1) จำนวนรายละเอียดโครงการและกิจกรรม 2) ร้อยละของคณะครูที่เข้าร่วม 3) จำนวนครั้งที่มีการรายงานการจัดทำเอกสารสรุป และประเมินผล 4) ร้อยละของคณะครูต่างช่วงวัยมีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันเป็นทีม

เป้าหมาย 1) มีรายละเอียดโครงการและกิจกรรม 2) ร้อยละ 100 ของคณะครูที่เข้าร่วม 3) มีการจัดทำเอกสาร สรุป และประเมินผล 4) ร้อยละ 100 ของคณะครูที่รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมเข้าร่วม

5) ร้อยละ 80 ของคณะครูต่างช่วงวัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก ในการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันเป็นทีม

โครงการที่ 2 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับวิธีข้าราชการ ประกอบด้วย 5 กิจกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ 1) จำนวนรายงานสรุปการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) ร้อยละของคณะครูที่เข้าร่วมกิจกรรม 3) ร้อยละของคณะครูที่มีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม 4) ร้อยละของคณะครูต่างช่วงวัยมีความพึงพอใจในการได้รับรู้และเข้าใจรูปแบบการทำงานและระเบียบการทำงาน of ข้าราชการร่วมกัน 5) จำนวนรายงานการพรณนางาน ขอบเขตและข้อปฏิบัติในการทำงานของแต่ละกลุ่มงาน 6) ร้อยละของคณะครูต่างช่วงวัยมีความพอใจในการได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันวางแผนระเบียบ ขอบเขตของงาน

เป้าหมาย 1) ร้อยละ 100 ของครูมีรายงานสรุปการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) ร้อยละ 100 ของคณะครูที่รับผิดชอบและเข้าร่วม 3) ร้อยละ 80 ของคณะครูทั้งหมดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมากในการจัดกิจกรรม 4) ร้อยละ 80 ของคณะครูต่างช่วงวัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก ในการได้รับรู้และเข้าใจรูปแบบการทำงานและระเบียบการทำงาน of ข้าราชการร่วมกัน 5) มีรายงานการพรณนางาน ขอบเขตและข้อปฏิบัติในการทำงาน 6) ร้อยละ 80 ของคณะครูต่างช่วงวัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก ในการได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันวางแผนระเบียบ ขอบเขตของงาน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนารอบความคิด (Mindset) ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

มาตรการ 1) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มเติมความสามารถระหว่างครูต่างช่วงวัย 2) ส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร 3) เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร 4) พัฒนาความสามารถการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรในการทำงาน

โครงการที่ 3 โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อพัฒนา Organization Development (OD) ประกอบด้วย 4 กิจกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ 1) จำนวนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มเติมความสามารถระหว่างครูต่างช่วงวัย ในการทำงานในแต่ละกลุ่มงาน 2) จำนวนรายงานการจัดทำเอกสารสรุป และประเมินผลการดำเนินงาน 3) ร้อยละของคณะครูที่เข้าร่วม 4) ร้อยละของคณะครูที่มีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมและเข้าร่วม 5) ร้อยละของคณะครูมีความพอใจในการได้แลกเปลี่ยนความคิด ทศนคติและยอมรับความสามารถของครูรายบุคคล แต่ละช่วงวัยรวมถึงเปิดใจยอมรับเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

เป้าหมาย 1) มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มเติมความสามารถระหว่างครูต่างช่วงวัยในการทำงานในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และแต่ละกลุ่มงาน รวมจำนวน 10 กิจกรรมขึ้นไป 2) มีรายงานการจัดทำเอกสารสรุป และประเมินผล 3) ร้อยละ 100 ของคณะครูที่รับผิดชอบและเข้าร่วม 4) ร้อยละ 80 ของคณะครูทั้งหมดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก ในการจัดกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรม 5) ร้อยละ 80 ของคณะครูต่างช่วงวัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก ในการได้แลกเปลี่ยนความคิด ทศนคติและยอมรับความสามารถของครูรายบุคคล แต่ละช่วงวัยรวมถึงเปิดใจยอมรับเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

โครงการที่ 4 โครงการเสริมสร้างความสามัคคี เติบโตความสุขในองค์กร ประกอบด้วย 6 กิจกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ 1) จำนวนรายงานการจัดทำเอกสารสรุป และประเมินผล 2) ร้อยละของคณะครูที่เข้าร่วม 3) ร้อยละของคณะครูที่มีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมและเข้าร่วม 4) ร้อยละของคณะ

ครูมีความพอใจในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีความไว้วางใจ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัย

เป้าหมาย 1) มีรายงานการจัดทำเอกสารสรุป และประเมินผล 2) ร้อยละ 100 ของคณะครูที่รับผิดชอบและเข้าร่วม 3) ร้อยละ 80 ของคณะครูทั้งหมดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก ในการจัดกิจกรรมและเข้าร่วม 4) ร้อยละ 80 ของคณะครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก ในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีความไว้วางใจ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัย

โครงการที่ 5 โครงการส่งต่อความปรารถนาดีจากพี่สู่น้อง ประกอบด้วย 3 กิจกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ 1) ร้อยละของคณะครูที่เข้าร่วมกิจกรรม 2) ร้อยละของคณะครูที่มีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมและเข้าร่วม 3) ร้อยละของคณะครูมีความพอใจในการรับรู้และเข้าใจวิถีปฏิบัติตนในองค์กรและได้เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร

เป้าหมาย 1) ร้อยละ 100 ของคณะครูที่รับผิดชอบและเข้าร่วม 2) ร้อยละ 80 ของคณะครูทั้งหมดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก ในการจัดกิจกรรมและเข้าร่วม 3) ร้อยละ 80 ของคณะครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก ในการรับรู้และเข้าใจวิถีปฏิบัติตนในองค์กรและได้เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร

โครงการที่ 6 โครงการวันสำคัญและวันแห่งเกียรติยศ ประกอบด้วย 2 กิจกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ 1) จำนวนรายงานการจัดทำเอกสารสรุป และประเมินผล 2) ร้อยละของคณะครูที่เข้าร่วม 3) ร้อยละของคณะครูที่มีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมและเข้าร่วม

เป้าหมาย 1) มีรายงานการจัดทำเอกสารสรุป และประเมินผล 2) ร้อยละ 100 ของคณะครูที่รับผิดชอบและเข้าร่วม 3) ร้อยละ 80 ของคณะครูทั้งหมดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก ในการจัดกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญและวันแห่งเกียรติยศ

โครงการที่ 7 โครงการยกระดับขีดความสามารถการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรในการทำงาน ประกอบด้วย 3 กิจกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ 1) จำนวนรายงานการจัดทำเอกสารสรุป และประเมินผล 2) ร้อยละของคณะครูที่เข้าร่วม 3) ร้อยละของคณะครูที่มีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมและเข้าร่วม 4) ร้อยละของคณะครูมีความพอใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ จากครูต่างช่วงวัย เปิดใจยอมรับเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

เป้าหมาย 1) มีรายงานการจัดทำเอกสารสรุป และประเมินผล 2) ร้อยละ 100 ของคณะครูที่รับผิดชอบและเข้าร่วม 3) ร้อยละ 80 ของคณะครูทั้งหมดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก ในการจัดกิจกรรมและเข้าร่วม 4) ร้อยละ 80 ของคณะครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ จากครูต่างช่วงวัย และเปิดใจยอมรับเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

3. ผลการตรวจสอบกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า ผลการตรวจสอบกลยุทธ์ ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่มาตรการ ตัวชี้วัดความสำเร็จ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรม ผ่านการลงนันทมติ ในด้านความสอดคล้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์ ทั้ง 2 กลยุทธ์

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสถานศึกษามีการกระจายงานแบ่งหน้าที่กันทำงานตามโครงสร้างงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าโครงการ หัวหน้ากิจกรรม รวมถึงมีทีมงานในการร่วมกันทำงานเป็นทีม ส่งผลทำให้คณะครูมีลักษณะการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับพุทธพงศ์ หลักคำ (2560: 99) พบว่า ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ในการกำหนดขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียนประกอบด้วย 4 กลุ่มงาน ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารงานทั่วไป ซึ่งทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และทำให้ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละด้านมีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันในการทำงาน และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (2550: 29) ระบุว่า ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน อีกทั้งในการทำงานเป็นทีมทำให้คณะครูต้องมีการพูดคุยและติดต่อสื่อสารกัน ส่งผลทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม และเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ พิจารณาดำเนินการประกอบการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัย พบว่า ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม และด้านการมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันมากที่สุด สอดคล้องกับดุสิตา เลหาพันธุ์ (2561: 255) พบว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ในด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสุดคณิง ปกปิด (2561: 151) พบว่า หากครูคนใดเป็นบุคคลที่มีความสามารถในหลากหลายด้านและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว อาจได้รับมอบหมายในการปฏิบัติหน้าที่ในปริมาณงานที่มากเป็นพิเศษ จนบางครั้งทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง และครูบุคคลอื่นๆได้รับปริมาณงานที่ไม่เท่ากัน ทำให้การมีส่วนร่วมในทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน และทำให้ครูบางคนบางกลุ่มอาจมีโอกาสน้อยที่เข้าร่วมทำงานเป็นทีม

2. การจัดทำกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

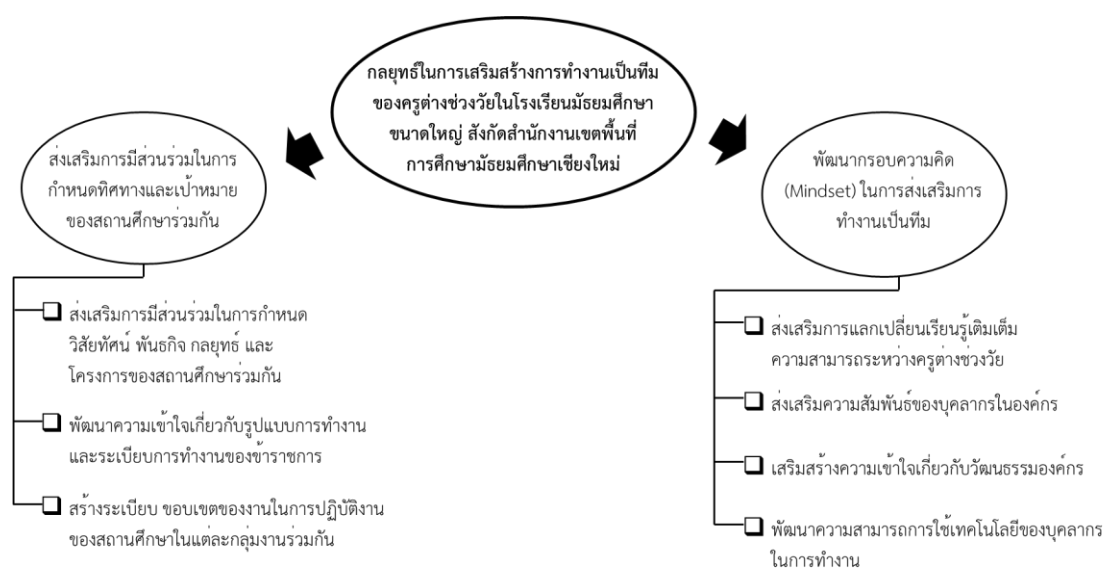
ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน จากการวิเคราะห์ TOWS Matrix กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมายคือ มีการปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 131) กล่าวคือในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ สอดคล้องกับอมรรัตน์ สิงห์โต (2560: 188) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญ โดยเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงานในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และสอดคล้องกับนิภา วิริยะพิพัฒน์ (2559: 80) พบว่า การเรียนรู้ลักษณะพื้นฐานของพนักงานแต่ละเจนเนอเรชั่น และนำความแตกต่างมาเป็นส่วนหนึ่งในแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของพนักงานแต่ละเจนเนอเรชั่น จะช่วยลดช่องว่างระหว่างวัย โดยในการทำงานเป็นทีมที่มีความแตกต่างของช่วงวัย ทำให้ทัศนคติ รูปแบบการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน และกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนารอบความคิด (Mindset) ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างกรอบความคิด (Mindset) ที่ทัศนคติของครูแต่ละช่วงวัยสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกันได้ ในการส่งเสริมให้ครูแต่ละช่วงวัยสามารถยอมรับทัศนคติของช่วงวัยที่แตกต่างกันได้นั้น จำเป็นจะต้องเปิดโอกาสให้ครูแต่ละช่วงวัยได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทัศนคติของแต่ละคน เพื่อให้ครูสามารถเข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคลของคนคนนั้นได้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายคือ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 156) ซึ่งผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่ดีกับครู ให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจกับครูทุกคน โดยในสถานศึกษาหนึ่ง ๆ มีครูที่หลากหลายช่วงวัยที่ทำงานในที่เดียวกัน ครูแต่ละบุคคลมีประสบการณ์ ความสามารถ ที่แตกต่างกันออกไป และควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในบางด้านของครูแต่ละช่วงวัยที่มีจุดที่ควรพัฒนาแตกต่างกันออกไปให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับชื่นสมล บุญนาค (2560: 10) พบว่า คนกลุ่มเจนเนอเรชั่น B ยังต้องการเรื่องความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในตำแหน่งหน้าที่ และเป็นบุคลากรที่สามารถฝึกอบรมให้กับคนกลุ่มในเจนเนอเรชั่นหลัง ๆ ได้ คนกลุ่มเจนเนอเรชั่น X ให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คนกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y ชอบแสวงหาความเป็นตนเอง มีอิสระในความคิดและการทำงาน และคนกลุ่มเจนเนอเรชั่น Z มีความสนใจในการทำงานที่ไม่ยุ่งยากในการผ่านระบบต่างๆ อีกทั้งสอดคล้องกับพรศักดิ์ ทิพย์วงศ์ทอง (2560: 121) พบว่า ในการพัฒนามูลฐานต้องดำเนินการอย่างเป็นพลวัต ได้รับความร่วมมือกันในทุกส่วน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านเนื้อหาและกระบวนการพัฒนา

3. การตรวจสอบกลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า ในการตรวจสอบคุณภาพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสอดคล้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์ ซึ่งผลการตรวจสอบกลยุทธ์ มาตรการ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดความสำเร็จ เป้าหมาย ผ่านการลงนามติ ทั้ง

4 ด้าน ผู้เข้าร่วมประชุม เห็นด้วยกับประเด็นกลยุทธ์ทั้ง 2 ข้อ สอดคล้องกับพิเชษฐ์ ใจปวน (2560: 77) กล่าวว่า การประเมินกลยุทธ์เป็นการตรวจสอบวิธีการดำเนินงานขององค์กรว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จหรือไม่

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ได้องค์ความรู้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่
ที่มา : ภาสกร ทองเฉลิม, 2567

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมสร้างความเข้าใจคณะครูเกี่ยวกับเป้าหมายของสถานศึกษา และการรับรู้ข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน

1.2 ผู้บริหารควรมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในโรงเรียนในวันสำคัญหรือโอกาสต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้

1.3 ผู้บริหารควรมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ทำให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา รวมทั้งรูปแบบกระบวนการทำงานและการสะท้อนผลการทำงาน เพื่อให้คณะครูสามารถมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจทิศทางและเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน

1.4 ผู้บริหารควรมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้คณะครูต่างช่วงวัย และในแต่ละกลุ่มงานได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็น ทักษะคติในการทำงาน เพื่อที่จะสามารถทำให้คณะครูสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างสะดวกใจ และทำงานด้วยความราบรื่น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำกลยุทธ์นี้ไปปรับใช้ในสถานศึกษาแล้วพัฒนาต่อยอดกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในแต่ละพื้นที่

2.2 ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงลึก ในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับด้านทัศนคติ รูปแบบการทำงาน และด้านอื่น ๆ ของครูแต่ละช่วงวัย

2.3 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูต่างช่วงวัยในกลุ่มงานที่มีความเฉพาะเจาะจง ทั้งด้านบริหารวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และด้านบริหารบุคคล

2.4 ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารองค์กรที่มีครูต่างช่วงวัยในสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. (2550 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก. หน้า 29-36.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-2023/> สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2565.
- กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่. (2562). การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอเรชั่น ซี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น. 13(3): 10-25.
- ชื่นสุมล บุนนาค. (2560). การบริหารแรงจูงใจกับคนต่างเจนเนอเรชั่น. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหา นครปริทัศน์. 7(2): 1-12.
- ดุสิตา เลหาพันธุ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัด ตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นิภา วิริยะพิพัฒน์. (2559). บทบาทของ HRM: การจัดการช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร. วารสารวิชาการและวิจัย มทร พระนคร. 1(2): 73-88.
- พรศักดิ์ ทิพย์วงศ์ทอง. (2560). รูปแบบการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566. (2566, 19 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 140 ตอนที่ 20 ก. หน้า 60-72
- พิเชษฐ์ ใจปวน. (2560). กลยุทธ์การดำเนินงานส่งเสริมประชาธิปไตยสู่การเป็นโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนของโรงเรียนวชิรป่าซาง จังหวัดลำพูน. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษ การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพ์ผดดา เลิศปกรณธีรทัต. (2562). ทักษะชีวิตที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://citly.me/ESQUD> สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2565.
- พุทธพงศ์ หลีกคำ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รชยา ภูวดลกิจ และคณะ. (2560). อิทธิพลของเงินเนอเรชั่นในองค์กร ค่านิยมในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่). วารสารสุทธิปริทัศน์. 31(97): 207-219.
- ลดาวลย์ พุทธวัช. (2560). การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่. (2565). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. เชียงใหม่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). รายงานประจำปี 2559 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. นนทบุรี: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565-2568. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สุดคณิง ปกปิด. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 8(1): 139-157.
- อมรรัตน์ สิงห์โต. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อิทธิพลของประสบการณ์ตราสินค้าและการรับรู้คุณภาพต่อความตั้งใจซื้อซ้ำ
เครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris

The Influence of Brand Experience and Perceived Quality on the Repurchase
Intention of L'Oréal Paris Brand Cosmetics

ศุภกานต์ ศรีพันธุ์¹ ชลดา สัจจานิต²
Supakarn Saripan, Chonlada Sajjanit

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของประสบการณ์ตราสินค้าต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris โดยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เคยซื้อเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris ตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไป จำนวน 400 คน สำหรับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสบการณ์ตราสินค้ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึทางประสาทสัมผัส และด้านอารมณ์ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มากที่สุดตามลำดับ

2. การรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านประสิทธิภาพการทำงานของผลิตภัณฑ์ ด้านรูปลักษณะของผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ และด้านความคงทนของผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มากที่สุดตามลำดับ

คำสำคัญ (Keywords) : การรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์; ความตั้งใจซื้อซ้ำ; ประสบการณ์ตราสินค้า

Abstract

This study had objectives: 1) to study the influence of brand experience on repurchase intention of L'Oréal Paris brand cosmetics, and 2) to study the influence of perceived quality on repurchase intention of L'Oréal Paris brand cosmetics. As a quantitative study, the online questionnaire (Google form) was used as a tool to collect data from a sample

Received: 2024-05-26 Revised: 2024-06-17 Accepted: 2024-06-19

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Kasetsart University. E-mail: supakarn.sar@ku.th

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Faculty of Business Administration, Kasetsart University. E-mail: chonlada.saj@ku.th

of 400 consumers purchasing cosmetics from the L'Oréal Paris brand 2 times or more. Multiple Regression Analysis was used for data analysis.

Based on the data analysis, it showed that the brand experience influenced the repurchase intention of L'Oréal Paris brand cosmetics at a statistical significance of 0.05. Specifically, the behavioral, sensory, and emotional aspects affected the intention to repurchase L'Oréal Paris brand cosmetics at a statistical significance of 0.05, respectively. In addition, it showed that the perceived quality influenced the repurchase intention of L'Oréal Paris brand cosmetics at a statistical significance of 0.05. In this regard, the performance, feature, and durability aspects impacted the intention to repurchase L'Oréal Paris brand cosmetics at a statistical significance of 0.05, respectively.

Keywords: brand experience; perceived quality; repurchase intention

บทนำ (Introduction)

ในการทำธุรกิจนั้น เป้าหมายของทุกแบรนด์ คือการทำให้แบรนด์มีกำไรสูงสุด ซึ่งหนึ่งในวิธีที่จะทำให้แบรนด์มียอดขายสูงขึ้นและมีกำไรเพิ่มมากขึ้นก็คือการทำให้ผู้บริโภคพึงพอใจและรู้สึกติดใจผลิตภัณฑ์ของแบรนด์จนต้องกลับมาซื้อซ้ำอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การซื้อซ้ำยังเป็นการรักษาลูกค้าเก่าช่วยในการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายของแบรนด์ผู้ผลิตและจำหน่ายเมื่อเทียบกับการทำตลาดเพื่อสร้างฐานลูกค้าใหม่ ดังนั้น ความตั้งใจซื้อซ้ำจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำวิจัยทางการตลาด (รวีภา พูนภักดี, 2564: 12) โดยความตั้งใจซื้อซ้ำ หมายถึง ความตั้งใจของผู้บริโภคที่จะกลับมาซื้อสินค้าหรือบริการจากแบรนด์เดิมที่เคยซื้อไปแล้วในอดีตซ้ำอีกครั้ง โดยการตัดสินใจซื้อซ้ำนั้นเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ผู้บริโภคเคยมีในการซื้อสินค้าครั้งก่อน (ธีรพัฒน์ เอี่ยมลออ, 2564: 6 ; พันธุมาศ เทียนทอง, 2564: 7 ; อัมพล ชูสกุล และคณะ, 2560: 16; Hellier et al., 2003: 1764)

จากการศึกษาในอดีต พบว่า รากฐานของความตั้งใจซื้อซ้ำ คือ การรับรู้คุณภาพของสินค้าและการรับรู้คุณภาพของราคาที่ยุติธรรมรวมถึงความพึงพอใจของลูกค้า และการที่ผู้ประกอบการสามารถผลิตสินค้าและบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ตรงหรือมากกว่าที่ผู้บริโภคคาดหวัง จะทำให้โอกาสในการกลับมาซื้อสินค้าและบริการซ้ำของผู้บริโภคสูงมากขึ้น (รุ่งนภา บริพนธ์มงคล และกฤษฎา เขียววัฒน์สุข, 2563: 5) โดยทัศนคติของผู้บริโภคส่วนใหญ่มักจะต้องการสินค้าที่มีคุณภาพดีและมักจะให้ความสำคัญกับคุณภาพสินค้าเป็นอันดับแรก (รวีภา พูนภักดี, 2564: 9) ดังนั้น คุณภาพสินค้าจึงเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับผู้บริโภคในการตัดสินใจว่าจะเลือกซื้อและเลือกใช้ผลิตภัณฑ์นั้นซ้ำอีกหรือไม่ โดยการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริโภคที่มีต่อคุณภาพโดยรวมของผลิตภัณฑ์ ซึ่งเกิดจากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังของผู้บริโภคเกี่ยวกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์กับคุณภาพจริงของผลิตภัณฑ์ที่ผู้บริโภคได้รับ รวมถึงความแตกต่างจากคุณภาพผลิตภัณฑ์ของคู่แข่ง (ณัชชา ดวงพลอย, 2561: 11-12; สุภัตรา แปรการिया และสุมาลี สว่าง, 2561: 19; Aaker, 1991: 80-81) ซึ่งการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ประกอบไปด้วย 5 มิติ คือ มิติด้านการทำงานของผลิตภัณฑ์ มิติด้านรูปลักษณ์ มิติด้านความน่าเชื่อถือ มิติด้านความคงทน และมิติด้านความลงตัวและประณีต (สุภัตรา แปรการिया และสุมาลี สว่าง, 2561: 20)

นอกจากนี้ การที่ผู้บริโภคจะเลือกซื้อหรือเลือกใช้บริการใดซ้ำ ผู้บริโภคมักจะต้องมีความรู้สึกที่ดี และมีความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์และตราสินค้าของผลิตภัณฑ์จากประสบการณ์ในการซื้อและใช้ผลิตภัณฑ์ของแบรนด์ หรือที่เรียกว่า ประสบการณ์ตราสินค้า ซึ่งประสบการณ์ตราสินค้านั้น จำเป็นต้องอาศัยการสร้างจุดสัมผัส เพื่อให้ทุกคนได้มีจุดสัมผัสสินค้าและบริการนั้นร่วมกัน หากประสบการณ์ที่ได้มาเป็นผลด้านบวก จะทำให้เกิดการตระหนักรู้ในคุณค่าตราสินค้า และสามารถทำให้ผู้บริโภคเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตราสินค้านั้น (ประภัสรา อาษาสะนา และเพ็ญศรี เจริญวานิช, 2563: 2) ดังนั้น ประสบการณ์ของลูกค้าที่สร้างขึ้น โดยธุรกิจจึงมีความสำคัญต่อสินค้าและบริการ (ประภัสรา อาษาสะนา และเพ็ญศรี เจริญวานิช, 2563: 6) และเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมากจากนักวิชาการด้านการตลาดเพราะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีต่อแบรนด์ (ยลพัชร พรสินีธิธนา, 2562: 6) โดยประสบการณ์ตราสินค้า คือ การตอบสนองทั้งภายในและภายนอกของผู้บริโภค ซึ่งถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าที่เกี่ยวข้องกับตราสินค้า เช่น การออกแบบตราสินค้า บรรจุภัณฑ์ ความเป็นเอกลักษณ์ของแบรนด์ การสื่อสารทางการตลาด บุคคลที่เกี่ยวข้องกับแบรนด์ และสภาพแวดล้อมของแบรนด์ และเป็นสิ่งที่ผู้บริโภคสามารถสัมผัสได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม (ทิพย์สุดา จันทร์เกื้อ, 2562: 11; Brakus et al., 2009: 53) โดยประสบการณ์ตราสินค้าประกอบไปด้วย 4 มิติ คือ มิติด้านการสัมผัส มิติด้านอารมณ์ มิติด้านความคิด และมิติด้านพฤติกรรม (Brakus et al., 2009: 54)

แนวคิดของประสบการณ์ตราสินค้ามาจากการพัฒนาการตลาดเชิงประสบการณ์ (Experiential Marketing) ซึ่งเป็นการสร้างประสบการณ์ตราสินค้าที่เกี่ยวกับประโยชน์ในการใช้สอยและการตอบสนองของผู้บริโภคผ่านทางประสาทสัมผัส ความรู้สึก ทัศนคติ การกระทำ และความสัมพันธ์ ซึ่งเกิดขึ้นจากความทรงจำและความประทับใจของผู้บริโภคในประสบการณ์ที่ผ่านมาและเชื่อมโยงไปสู่ตราสินค้า โดยประสบการณ์นี้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้บริโภคมีการสัมผัสกับตราสินค้าไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม (ดวงกมล ทับทิมหิน, 2565: 16)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความตั้งใจซื้อซ้ำ การรับรู้คุณภาพของสินค้า และประสบการณ์ตราสินค้า เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในทางการตลาด ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดให้ความตั้งใจซื้อซ้ำ การรับรู้คุณภาพของสินค้า และประสบการณ์ตราสินค้า เป็นตัวแปรของการศึกษาในครั้งนี้ โดยผู้ศึกษาเลือกศึกษาในบริบทของอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

อุตสาหกรรมเครื่องสำอางเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตสูงอย่างต่อเนื่องทั้งในประเทศไทยและระดับโลก ซึ่งอัตราการเติบโตของอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเป็นผลมาจากการที่ปัจจุบันผู้บริโภคหันมาใส่ใจดูแลตัวเองให้ดูดีกันมากขึ้น (Krungthai COMPASS, 2023) ทำให้ความต้องการซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคสูงขึ้น แบรนด์ต่างๆ จึงต้องแข่งขันกันวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ออกมาวางจำหน่ายเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคให้ได้มากที่สุดและรวดเร็วที่สุด เพื่อให้แบรนด์ของตนเป็นอันดับหนึ่งในใจของผู้บริโภค

แบรนด์ L'Oreal Paris เป็นแบรนด์เครื่องสำอางในเครือ L'Oréal ซึ่งเป็นบริษัทข้ามชาติระดับโลกจากประเทศฝรั่งเศส และมีแบรนด์ต่างๆ อยู่ในเครือมากมาย โดยแบรนด์ L'Oreal Paris เป็นแบรนด์เครื่องสำอางที่ดำเนินกิจการมากกว่า 110 ปี มีผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง ผลิตภัณฑ์บำรุงผิว และผลิตภัณฑ์ดูแลเส้นผม ที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากผลการศึกษาที่จัดทำโดย Tajmeeli เว็บไซต์เกี่ยวกับการศึกษาด้านศัลยกรรมความงาม พบว่า แบรนด์ L'Oréal Paris เป็นแบรนด์ผลิตภัณฑ์ความงามที่ถูกค้นหามากที่สุดในโลก (Pellissier, C. และ Premium Beauty News, 2021)

จากที่กล่าวไปข้างต้นจะเห็นได้ว่าอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเป็นอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสูงมากแล้วแบรนด์ต่างๆ มีกลยุทธ์หรือวิธีใดในการครองใจผู้บริโภคให้มีการซื้อผลิตภัณฑ์ของแบรนด์ หรือทำให้ผู้บริโภคเกิดความประทับใจในตัวผลิตภัณฑ์หรือแบรนด์ได้อย่างไร โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาแบรนด์ L'Oréal Paris เนื่องจากเป็นแบรนด์ที่มีกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย ซึ่งประกอบไปด้วยผลิตภัณฑ์บำรุงผิว ผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง และผลิตภัณฑ์ดูแลเส้นผม จึงสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ทั่วถึง อีกทั้งยังเป็นแบรนด์ที่ผู้บริโภคทุกเพศทุกวัยสามารถจับต้องได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของอิทธิพลของประสบการณ์ตราสินค้าและการรับรู้คุณภาพต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris เพื่อให้แบรนด์ L'Oréal Paris หรือผู้ประกอบการจำหน่ายเครื่องสำอาง สามารถนำข้อมูลไปปรับใช้กับกลยุทธ์ทางการตลาดและเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และการบริการของแบรนด์ให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของประสบการณ์ตราสินค้าต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาอิทธิพลของประสบการณ์ตราสินค้าและการรับรู้คุณภาพต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลการสำรวจผ่านแบบสอบถาม มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา
ตัวแปรต้น คือ ประสบการณ์ตราสินค้า และการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์
ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris
สำหรับการศึกษาครั้งนี้ จะศึกษาเฉพาะความตั้งใจซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์บำรุงผิวและผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางเท่านั้น เนื่องจากความต้องการของผู้บริโภคเกี่ยวกับใบหน้าและลำคอ มีความแตกต่างกับความต้องการที่เกี่ยวกับเส้นผม
 - 1.2 ขอบเขตด้านประชากร
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคคลที่เคยซื้อเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris ตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไป ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนได้ว่ามีจำนวนเท่าไร จึงได้ใช้สูตรของ Cochran, W.G.1977: 180 (ธานินทร์ ศิลปจารุ, 2555: 46) ดังนั้น การทำวิจัยครั้งนี้ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 385 คน อย่างไรก็ตาม ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลควรมากกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อให้เกิดความเหมาะสม
 - 1.3 ขอบเขตด้านสถานที่ คือ ช่องทางออนไลน์ โดยการกระจายแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ (Google Form)
 - 1.4 ขอบเขตระยะเวลา คือ เดือนเมษายน ถึงเดือนพฤษภาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเพียงครั้งเดียว (One-Short Descriptive Study) จำนวน 1 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง แบบสอบถามจะประกอบไปด้วย 5 ส่วน ได้แก่ คำถามคัดกรอง ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ตราสินค้า ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจซื้อซ้ำ และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ทั้งนี้ แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ผ่านการทดสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการตลาดจำนวน 3 ท่าน ซึ่งผลรวมคะแนนค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (Item Objective Congruence Index : IOC) ที่ได้จะต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton, 1977: 49-60) และผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสม และสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามที่ต้องการ โดยวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากค่า Cronbach's Alpha Coefficient และต้องมีค่าอยู่ในระดับที่ไม่น้อยกว่า 0.7 เพื่อบ่งชี้ถึงความเชื่อมั่นของเนื้อหาข้อคำถาม (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538: 200)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาจะเก็บตัวอย่างจากผู้ที่เคยซื้อเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris ตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไป โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยมีคำถามคัดกรอง โดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางออนไลน์ (Google Form) ผ่านเพจรีวิวเครื่องสำอางหลักร้อย by Jeban.com และเพจรีวิวเครื่องสำอางที่เลิฟ by BeautyBoxy ทางแอปพลิเคชัน Facebook และรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลด้านปัจจัยประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการอธิบายข้อมูลด้านปัจจัยประสบการณ์ตราสินค้า การรับรู้คุณภาพผลิตภัณฑ์ และความตั้งใจซื้อซ้ำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Hypothesis Testing) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปกับตัวแปรตาม 1 ตัว เพื่อหาว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของประสบการณ์ตราสินค้าและการรับรู้คุณภาพต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากประชากรจำนวน

554 คน มีผู้ผ่านคำถามคัดกรองทั้งสิ้น 400 คน จึงนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ จำนวน 400 ตัวอย่าง

1. สำหรับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ประกอบอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท และมีความถี่ในการซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris 2-3 เดือนต่อครั้ง

2. ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย “เพื่อศึกษาอิทธิพลของประสบการณ์ตราสินค้าและการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris” ตามสมมติฐานที่ 1 - 2 “ปัจจัยประสบการณ์ตราสินค้าและปัจจัยการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris” มีดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ของประสบการณ์ตราสินค้าและการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris

ความตั้งใจซื้อซ้ำ	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-0.884	0.209		-4.226	0.000**
ประสบการณ์ตราสินค้า (X_1)	0.333	0.054	0.296	6.170	0.000**
การรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ (X_2)	0.856	0.076	0.541	11.296	0.000**

R = 0.792, R Square = 0.627, Adjusted R Square = 0.625, SE = 0.504, F = 333.082, Sig. = 0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ประสบการณ์ตราสินค้าและการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสบการณ์ตราสินค้าและการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ (X_2) (Beta = 0.856) มีอิทธิพลมากกว่าประสบการณ์ตราสินค้า (X_1) (Beta = 0.333)

3. ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย “เพื่อศึกษาอิทธิพลของประสบการณ์ตราสินค้าต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris” ตามสมมติฐานที่ 1.1-1.4 “ปัจจัยประสบการณ์ตราสินค้ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris” มีดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ของประสบการณ์ตราสินค้าที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris

ความตั้งใจซื้อซ้ำ	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.821	0.166		4.938	0.000**
ด้านความรู้สึกลึกทางประสาทสัมผัส (X_1)	0.253	0.069	0.221	3.691	0.000**
ด้านอารมณ์ (X_2)	0.137	0.059	0.146	2.342	0.020**
ด้านความคิด (X_3)	0.028	0.067	0.028	0.425	0.671
ด้านพฤติกรรม (X_4)	0.395	0.067	0.392	5.868	0.000**

R = 0.722, R Square = 0.521, Adjusted R Square = 0.516, SE = 0.572, F = 107.253, Sig. = 0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ประสพการณ์ตราสินค้ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสพการณ์ตราสินค้ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านพฤติกรรม (X_4) มีอิทธิพลมากที่สุด (Beta = 0.395) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกลึกทางประสาทสัมผัส (X_1) (Beta = 0.253) และตามด้วยด้านอารมณ์ (X_2) (Beta = 0.137) ในขณะที่ด้านความคิด (X_3) ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris

4. ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย “เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris” ตามสมมติฐานที่ 2.1 – 2.5 “ปัจจัยการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris” มีดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ของการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris

ความตั้งใจซื้อซ้ำ	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-0.175	0.357		-0.490	0.624
ด้านประสิทธิภาพการทำงานของผลิตภัณฑ์ (X_1)	0.582	0.074	0.476	7.893	0.000**
ด้านรูปลักษณะของผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ (X_2)	0.274	0.076	0.231	3.589	0.000**
ด้านความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ (X_3)	0.006	0.073	0.002	0.078	0.938
ด้านความคงทนของผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ (X_4)	0.137	0.070	0.115	1.967	0.049**

ด้านความลงตัวและประณีตของ ผลิตภัณฑ์ (X_5)	0.026	0.066	0.024	0.404	0.687

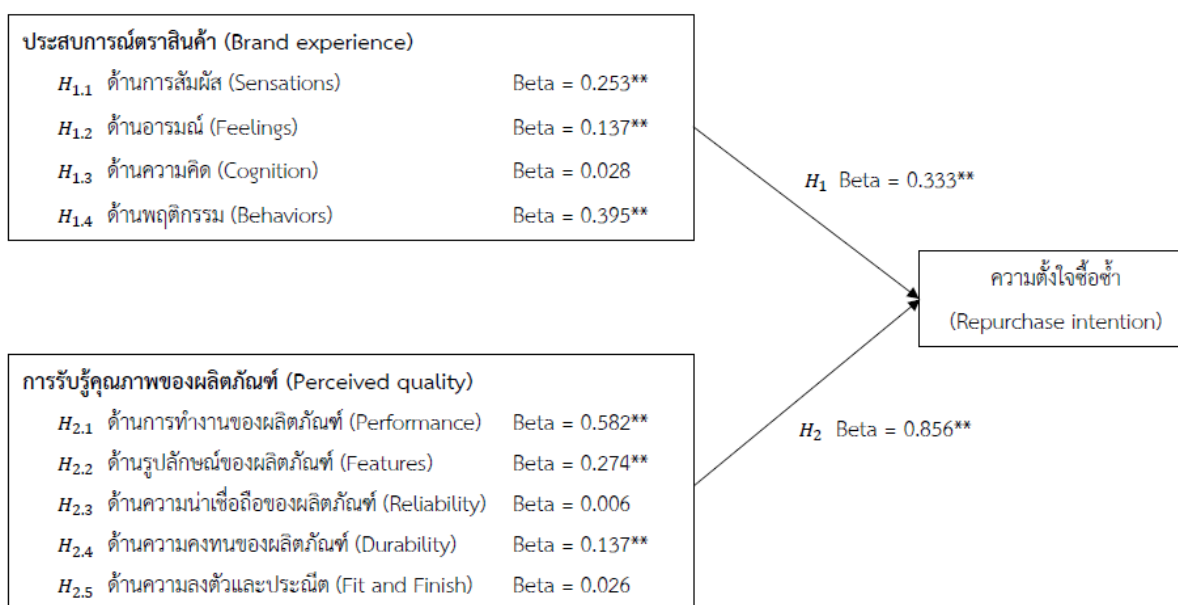
R = 0.796, R Square = 0.633, Adjusted R Square = 0.628, SE = 0.501, F = 135.878, Sig. = 0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า การรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านประสิทธิภาพการทำงานของผลิตภัณฑ์ (X_1) มีอิทธิพลมากที่สุด (Beta = 0.582) รองลงมา คือ ด้านรูปลักษณ์ของผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ (X_2) (Beta = 0.274) และสุดท้ายคือ ด้านความคงทนของผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ (X_4) (Beta = 0.137) ในขณะที่ด้านความลงตัวและประณีตของผลิตภัณฑ์ (X_5) และด้านความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ (X_3) ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris

ในการศึกษาอิทธิพลของประสบการณ์ตราสินค้าและการรับรู้คุณภาพต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

รูปภาพที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในกรอบแนวคิดในการวิจัย



**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากรูปภาพที่ 1 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ปัจจัยการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris มากกว่าปัจจัยประสบการณ์ตราสินค้า โดยหากพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ตราสินค้าที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris ตามลำดับ คือ ด้านพฤติกรรม ด้านการสัมผัส ด้านอารมณ์ และด้านความคิด ส่วนปัจจัยการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris

ตามลำดับ คือ ด้านการทำงานของผลิตภัณฑ์ ด้านรูปลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ ด้านความคงทนของผลิตภัณฑ์ ด้านความลงตัวและประณีต และด้านความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของประสบการณ์ตราสินค้าและการรับรู้คุณภาพต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L’Oréal Paris” เมื่อทำการเปรียบเทียบผลการวิจัยกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีข้อวิจารณ์ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1-1.4 ปัจจัยประสบการณ์ตราสินค้ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L’Oréal Paris จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของปัจจัยประสบการณ์ตราสินค้ามีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และมีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L’Oréal Paris อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อวิเคราะห์แต่ละปัจจัยประสบการณ์ตราสินค้าแล้ว จะพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L’Oréal Paris มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึทางประสาทสัมผัส และด้านอารมณ์ ในขณะที่ด้านความคิดไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L’Oréal Paris

ดังนั้น ผลการศึกษาโดยรวมจึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chima (2023: 78-80) ที่พบว่าประสบการณ์ทางประสาทสัมผัส ประสบการณ์ทางอารมณ์ และประสบการณ์ทางความคิดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจในการซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์บำรุงผิวออร์แกนิกในประเทศไนจีเรีย มีเพียงปัจจัยประสบการณ์ตราสินค้าด้านความคิดที่ไม่สอดคล้องกัน ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่า ผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์บำรุงผิว เป็นประเภทผลิตภัณฑ์ที่มีความเสี่ยงในการซื้อต่ำ เนื่องจากมีราคาไม่สูง ผู้บริโภคสามารถตัดสินใจซื้อได้ง่าย หากไม่พึงพอใจก็สามารถเปลี่ยนใหม่ได้บ่อยครั้ง และไม่ต้องอาศัยการคิดและวิเคราะห์ก่อนการซื้อมากนัก จึงทำให้ปัจจัยประสบการณ์ตราสินค้าด้านความคิดไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L’Oréal Paris

อย่างไรก็ตาม การศึกษาของ Chima (2023: 70-71) ไม่ได้ทำการศึกษาปัจจัยประสบการณ์ตราสินค้าด้านพฤติกรรม จึงไม่สามารถวิจารณ์ในด้านนี้ในเชิงเปรียบเทียบได้ ทั้งนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่า การที่ผู้บริโภคได้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ใหม่แก่ใบหน้าและลำคอ เช่น การทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ และการได้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีความเหมาะสมกับการใช้งานของผู้บริโภคในโอกาสต่างๆ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อซ้ำของผู้บริโภค เนื่องจากผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์บำรุงผิว เป็นประเภทผลิตภัณฑ์ที่สามารถใช้ได้บ่อยหรือใช้ได้เป็นประจำทุกวัน ดังนั้น หากผลิตภัณฑ์นั้นไม่เหมาะสมกับการใช้งาน ผู้บริโภคก็จะต้องการซื้อผลิตภัณฑ์นั้นมาใช้ซ้ำอีกและจะมองหาผลิตภัณฑ์ของแบรนด์อื่นมาใช้แทน จึงทำให้ปัจจัยประสบการณ์ตราสินค้าด้านพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L’Oréal Paris

สมมติฐานที่ 2.1-2.5 ปัจจัยการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L’Oréal Paris จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของปัจจัยการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และมีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L’Oréal Paris อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อวิเคราะห์แต่ละปัจจัยการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์แล้ว จะพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L’Oréal Paris มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ ด้านประสิทธิภาพการทำงานของผลิตภัณฑ์ ด้านรูปลักษณ์ของผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ และด้านความคงทนของผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ ในขณะที่ด้าน

ความลงตัวและประณีตของผลิตภัณฑ์ และด้านความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris

ดังนั้น ผลการศึกษาโดยรวมจึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัชชา ดวงพลอย (2561: 27-32) ที่พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้คุณภาพของสินค้าอยู่ในระดับมาก คือ เครื่องสำอาง BSC มีความน่าเชื่อถือ มีความปลอดภัย มีส่วนผสมที่มีคุณภาพ และคุณภาพโดยรวมของเครื่องสำอางแบรนด์ BSC มีคุณภาพ รวมทั้งบรรจุภัณฑ์ใช้วัสดุที่มีคุณภาพ ตลอดจนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคได้ มีเพียงปัจจัยการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ด้านความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ที่ไม่สอดคล้องกัน ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่า แบรนด์ L'Oréal Paris เป็นแบรนด์ที่มีชื่อเสียงระดับโลกมาอย่างยาวนาน ดังนั้น ผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์บำรุงผิวของแบรนด์จึงมีความน่าเชื่อถือ อีกทั้งผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์บำรุงผิวที่วางจำหน่ายโดยทั่วไปและหาซื้อได้ง่ายมักจะเป็นผลิตภัณฑ์ที่จะต้องได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) และผ่านการทดสอบว่าปลอดภัยต่อผิว และต้องมีฉลากแสดงข้อมูลส่วนผสม วัน/เดือน/ปีที่ผลิต และวัน/เดือน/ปีที่หมดอายุที่ถูกต้องชัดเจน อยู่แล้ว นอกจากนี้ เรื่องความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์บำรุงผิวอาจเป็นปัจจัยที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญตั้งแต่ในการซื้อครั้งแรก ดังนั้น เมื่อผู้บริโภคมีความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ของแบรนด์ L'Oréal Paris ซ้ำอีก จึงอาจไม่ได้คำนึงถึงเรื่องความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ จึงทำให้ปัจจัยการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ด้านความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris

อย่างไรก็ตาม การศึกษาของ ณัชชา ดวงพลอย (2561: 4) ไม่ได้ทำการศึกษาปัจจัยการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านรูปลักษณ์ของผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ และด้านความลงตัวและประณีตของผลิตภัณฑ์ จึงไม่สามารถวิเคราะห์ทั้ง 2 ด้านในเชิงเปรียบเทียบได้ ทั้งนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่า ปัจจุบันผู้บริโภคค่อนข้างให้ความสำคัญกับรูปลักษณ์ของสิ่งต่างๆ โดยหากตัวผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ของผลิตภัณฑ์นั้นมีรูปลักษณ์ที่ดี สวยงาม น่าดึงดูดใจ หรือช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ของผู้บริโภคให้ดีขึ้นได้ ผู้บริโภคย่อมมีแนวโน้มที่จะเลือกซื้อหรือเลือกใช้ผลิตภัณฑ์นั้นมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ปัจจัยการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ด้านรูปลักษณ์ของผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris ในทางกลับกัน แม้ผู้บริโภคจะให้ความสำคัญกับรูปลักษณ์ของผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ที่จะต้องสวยงามและดูดี แต่ผู้บริโภคก็อาจไม่ได้ให้ความสำคัญกับการออกแบบที่เหมาะสมหรือพอเหมาะกับปริมาณ และอาจไม่ได้ใส่ใจกับรายละเอียดเล็กๆ น้อยๆ หรือตำหนิของผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง เนื่องจากไม่ได้ส่งผลต่อการใช้งาน ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ปัจจัยการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ด้านความลงตัวและประณีตของผลิตภัณฑ์ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris

ในขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีศนิ ไชยชนะ (2565: 31-33) ที่พบว่า ปัจจัยคุณค่าตราสินค้าด้านการรับรู้คุณภาพมีอิทธิพลต่อตัวแปรความตั้งใจซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์แบรนด์ยูเชอรินของผู้บริโภค นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Astawa และ Rahanatha (2021: 257) ที่พบว่าหากผู้บริโภคมีการรับรู้คุณภาพเครื่องสำอางแบรนด์ Nivea ที่เคยใช้ในระดับสูงจะทำให้ความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ซ้ำสูงขึ้นตามไปด้วย รวมถึงการศึกษาของ Pather (2017: 14) ที่พบว่าหากผู้บริโภคเห็นว่าสินค้ามีคุณภาพสูงก็เต็มใจซื้อซ้ำ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ในการศึกษาครั้งนี้ มีตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ คือ ประสบการณ์ตราสินค้า (Brand Experience) และการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ (Perceived Quality) ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ตัวแปรประสบการณ์ตราสินค้ามีผู้ทำการศึกษาในบริบทอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเป็นจำนวนน้อยมาก รวมทั้งการตลาดเชิงประสบการณ์ (Experiential Marketing) ด้วยเช่นกัน ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จึงสามารถนำมาเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาปัจจัยประสบการณ์ตราสินค้า ทั้ง 4 มิติ คือ ด้านการสัมผัส ด้านอารมณ์ ด้านความคิด และด้านพฤติกรรม ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอาง เพื่อเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ทางการวิจัยและทางการตลาดให้เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กลยุทธ์ทางการตลาดจากแนวคิดการตลาดเชิงประสบการณ์ ทั้ง 5 มิติ คือ ด้านประสาทสัมผัส ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความคิด ด้านการกระทำ และด้านการเชื่อมโยง ได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาปัจจัยการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อวิเคราะห์แต่ละปัจจัยการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris ตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของผลิตภัณฑ์ ด้านรูปลักษณ์ของผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ และด้านความคงทนของผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ ดังนั้น เพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจและประทับใจในแบรนด์จากสิ่งที่คุณภาพได้รับจนเกิดความอยากหรือความตั้งใจที่จะซื้อผลิตภัณฑ์ของแบรนด์มาใช้ซ้ำอีก จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของผลิตภัณฑ์ที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญมากที่สุดตามลำดับ คือ เครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris ใช้งานง่าย ตอบโจทย์ท่าน และเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris ใช้ส่วนผสมที่มีคุณภาพ ไม่ก่อให้เกิดอาการแพ้ รองลงมา คือ เครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris มีประสิทธิภาพการทำงานตามที่คาดหวัง และเครื่องสำอางประเภทดูแลผิวของแบรนด์ L'Oréal Paris สามารถซึมเข้าสู่ผิวอย่างรวดเร็ว ดังนั้น แบรนด์ L'Oréal Paris ควรพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้สามารถใช้งานได้ง่ายและตอบโจทย์ผู้บริโภค รวมทั้งรักษามาตรฐานการใช้ส่วนผสมที่มีคุณภาพ ไม่ก่อให้เกิดอาการแพ้ และแบรนด์ควรศึกษาความต้องการของผู้บริโภคเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ให้มีประสิทธิภาพการทำงานตามที่ผู้บริโภคคาดหวังไว้และเพื่อให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านรูปลักษณ์ของผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญมากที่สุดตามลำดับ คือ รูปลักษณ์ของเครื่องสำอางประเภทตกแต่งใบหน้าของแบรนด์ L'Oréal Paris มีสีสันทสวยงาม และบรรจุภัณฑ์เครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris มีรูปลักษณ์ที่ดึงดูดความสนใจของท่าน รองลงมา คือ รูปลักษณ์ของเครื่องสำอางประเภทบำรุงผิวของแบรนด์ L'Oréal Paris มีเนื้อบางเบา และรูปลักษณ์ของเครื่องสำอางประเภทตกแต่งใบหน้าของแบรนด์ L'Oréal Paris มีเนื้อที่เนียนละเอียด ดังนั้น แบรนด์ L'Oréal Paris ควรออกแบบบรรจุภัณฑ์ให้มีความน่าสนใจ สามารถดึงดูดความสนใจจากผู้บริโภคได้มากขึ้น รวมทั้งออกแบบและพัฒนาให้ผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางประเภทตกแต่งใบหน้าให้มีสีสันทสวยงามและมีเนื้อที่เนียน

ละเอียด และปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางประเภทบำรุงผิวให้มีเนื้อสัมผัสบางเบา นอกจากนี้ แบรินด์ควรออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่สามารถสะท้อนรสนิยมที่ดีและเสริมสร้างบุคลิกที่ดีของผู้บริโภคให้มากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านความคงทนของผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญมากที่สุดตามลำดับ คือ เครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris มีอายุการใช้งานที่เหมาะสมกับประเภทผลิตภัณฑ์รองลงมา คือ คุณภาพวัสดุของบรรจุภัณฑ์ที่ใช้มีความแข็งแรงคงทน ไม่ชำรุดหรือเสียหายได้ง่าย ดังนั้นแบรนด์ L'Oréal Paris ควรวิจัยและพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ให้มีอายุการใช้งานที่เหมาะสม และหลีกเลี่ยงส่วนผสมที่จะทำให้อายุการใช้งานของผลิตภัณฑ์ลดลง รวมทั้งสื่อสารให้ผู้บริโภคทราบถึงปัจจัยที่ควรหลีกเลี่ยงเพื่อรักษาอายุการใช้งานของผลิตภัณฑ์ และแบรนด์ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพวัสดุที่นำมาใช้เป็นบรรจุภัณฑ์ให้มีความแข็งแรงคงทน ไม่ชำรุดหรือเสียหายได้ง่าย นอกจากนี้ แบรินด์ยังต้องทำการศึกษาวจัยและพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ให้สามารถคงสภาพไว้โดยไม่เสื่อมสภาพหรือมีลักษณะเปลี่ยนแปลงไปก่อนหมดอายุการใช้งานด้วย

1.2 ผลจากการศึกษาประสบการณ์ตราสินค้ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อวิเคราะห์แต่ละปัจจัยประสบการณ์ตราสินค้าพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris ตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึกทางประสาทสัมผัส และด้านอารมณ์ ดังนั้น เพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจและประทับใจในแบรนด์จากสิ่งที่ผู้บริโภคได้รับจนเกิดความอยากหรือความตั้งใจที่จะซื้อผลิตภัณฑ์ของแบรนด์มาใช้ซ้ำอีก จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญมากที่สุดตามลำดับ คือ ตราสินค้าของเครื่องสำอาง L'Oréal Paris เหมาะสมกับการใช้เครื่องสำอางในชีวิตประจำวัน รองลงมา คือ ตราสินค้าของเครื่องสำอาง L'Oréal Paris เหมาะสมกับการใช้เครื่องสำอางในโอกาสพิเศษ ดังนั้น แบรินด์ L'Oréal Paris ควรมุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีความเหมาะสมกับการใช้เครื่องสำอางในชีวิตประจำวันและในโอกาสพิเศษของผู้บริโภคให้มากขึ้น และแบรนด์ควรสร้างประสบการณ์ใหม่แก่ใบหน้าและลำคอให้กับผู้บริโภคโดยการหาวิธีนำเสนอผลิตภัณฑ์เพื่อให้ผู้บริโภคได้มีโอกาสทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ให้มากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านความรู้สึกทางประสาทสัมผัสที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญมากที่สุดตามลำดับ คือ ตราสินค้าของเครื่องสำอาง L'Oréal Paris ทำให้เกิดความรู้สึกประทับใจจากการได้ยินชื่อแบรนด์ รองลงมา คือ ตราสินค้าของเครื่องสำอาง L'Oréal Paris ทำให้เกิดความรู้สึกประทับใจจากการได้เห็นโลโก้ และตราสินค้าของเครื่องสำอาง L'Oréal Paris ทำให้เกิดความรู้สึกประทับใจจากผิวสัมผัส ดังนั้น แบรินด์ L'Oréal Paris ควรมุ่งเน้นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ด้วยชื่อแบรนด์และโลโก้ให้มากขึ้น และแบรนด์ควรเพิ่มจุดสัมผัสเพื่อให้ผู้บริโภคได้มีโอกาสในการสัมผัสและได้กลิ่นผลิตภัณฑ์ให้มากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านอารมณ์ที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญมากที่สุดตามลำดับ คือ ตราสินค้าของเครื่องสำอาง L'Oréal Paris ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกที่ดี รองลงมา คือ ตราสินค้าของเครื่องสำอาง L'Oréal Paris ทำให้ท่านมีความสุข ดังนั้น แบรินด์ L'Oréal Paris ควรมุ่งเน้นการสร้างและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ด้วยตราสินค้าของแบรนด์ ทั้งชื่อแบรนด์ โลโก้ และเครื่องหมาย เพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความรู้สึกที่ดีและมีความสุขจากตราสินค้า และแบรนด์ควรสร้างและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ด้วยตราสินค้าของแบรนด์เพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความรู้สึกผ่อนคลายจากตราสินค้าให้มากยิ่งขึ้น

1.3 จากการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของประสบการณ์ตราสินค้าและการรับรู้คุณภาพต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและเพศทางเลือกประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแนวโน้มให้ความสนใจและใส่ใจการดูแลตนเองเพิ่มสูงขึ้นในอนาคต ดังนั้น หากแบรนด์ทำการศึกษาความต้องการของผู้บริโภคในกลุ่มนี้มากขึ้น ก็จะสามารถวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคกลุ่มนี้ได้ และยังเป็น การเพิ่มฐานลูกค้ากลุ่มใหม่ของแบรนด์ได้อีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ มีตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ คือ ประสบการณ์ตราสินค้า (Brand Experience) และการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ (Perceived Quality) และมีตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจซื้อซ้ำ (Repurchase Intention) ดังนั้น จึงขอเสนอให้การศึกษาครั้งต่อไปทำการศึกษาตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระอื่นๆ เช่น การตลาดโดยบุคคลมีชื่อเสียง (Celebrity Marketing) อิทธิพลของสังคม (Social Influence) เป็นต้น เพื่อให้มีข้อมูลที่หลากหลายและครบถ้วน สามารถเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ทางการวิจัยและทางการตลาดให้เพิ่มมากขึ้น

2.2 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาอิทธิพลของประสบการณ์ตราสินค้าและการรับรู้คุณภาพต่อความตั้งใจซื้อซ้ำในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ดังนั้น จึงขอเสนอให้การศึกษาครั้งต่อไปทำการศึกษาอิทธิพลของประสบการณ์ตราสินค้าและการรับรู้คุณภาพต่อความตั้งใจซื้อซ้ำในอุตสาหกรรมอื่นที่มีความแปลกใหม่และเป็นที่น่าสนใจในยุคปัจจุบัน เช่น อุตสาหกรรมสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นต้น

2.3 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาไม่ได้กำหนดขอบเขตลักษณะประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ แหล่งที่อยู่อาศัย แต่อย่างใด กลุ่มตัวอย่างจึงเป็นกลุ่มผู้บริโภคโดยทั่วไปแบบกว้างที่มีความต้องการหลากหลาย ดังนั้น จึงขอเสนอให้การศึกษาครั้งต่อไปทำการศึกษาแบบระบุกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง เช่น ศึกษาความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris ของผู้บริโภคที่เป็นเพศชายหรือเพศทางเลือก (LGBTQIA+), ศึกษาความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางแบรนด์ L'Oréal Paris ของผู้บริโภคในกลุ่มเจนเนอเรชันซี (Generation Z) หรือกลุ่มเจนเนอเรชันอัลฟา (Generation Alpha) เป็นต้น

2.4 ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ดังนั้น จึงขอเสนอให้การศึกษาครั้งต่อไปทำการศึกษาแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้รับทราบเหตุผลหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้บริโภค

เอกสารอ้างอิง(References)

- ณัชชา ดวงพลอย. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำเครื่องสำอางเคาน์เตอร์แบรนด์ BSC ในห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ดวงกมล ทับทิมหิน. (2565). การสร้างภาพลักษณ์ตราสินค้า ประสบการณ์ในตราสินค้า และการรับรู้คุณภาพสินค้าด้วย QR code บนฉลากสินค้าน้ำมันหล่อลื่นรถยนต์ ที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในตราสินค้าและความภักดีในตราสินค้า. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพย์สุดา จันทรเกื้อ. (2562). ประสบการณ์ตราสินค้าที่ส่งผลต่อความภักดีในตราสินค้าเครื่องประดับเงินแบรนด์ไทย. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: แอคทีฟพรีน.
- ธีรพัฒน์ เอี่ยมลออ. (2564). ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ ความไว้วางใจ และคุณภาพสินค้าที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำของผู้บริโภคสินค้ากัญชงในเขตกรุงเทพมหานคร. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประภัสรา อาษาสะนา และเพ็ญศรี เจริญวานิช. (2563). อิทธิพลของประสบการณ์ในตราสินค้า ตัวตนตามอุดมคติและอิทธิพลทางสังคม ต่อคุณค่าตราสินค้าของผู้บริโภค กรณีศึกษาสินค้าประเภทรถยนต์. **การประชุมวิชาการระดับนานาชาติและระดับชาติด้านบริหารธุรกิจและการบัญชี**. 2563. 191-202. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรศนี ไชยชนะ. (2565). ปัจจัยคุณค่าตราสินค้าและอิทธิพลทางสังคมที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์แบรนด์ยูเชอรินของผู้บริโภค. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พันธุ์มาศ เทียนทอง. (2564). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการความตั้งใจซื้อซ้ำของผู้บริโภคสินค้าน้ำดื่มวิตามิน. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ยลพัชร พรสินีธรณา. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ของแบรนด์กับความผูกพันของลูกค้าที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้า กรณีศึกษา โสมโปร. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รวิภา พูนภักดี. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำในสมาร์ทวอตช์แบรนด์จีนของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รุ่งนภา บริพนธ์มงคล และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2563). การรับรู้คุณภาพสินค้าและคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อซ้ำเครื่องทำความสะอาดอุตสาหกรรม. **วารสารศิลปการจัดการ**. 4(1): 166-179.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). **เทคนิคการวิจัยเพื่อการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สุภัตรา แปงการिया และ สุมาลี สว่าง. (2561). ปัจจัยการรับรู้คุณค่าที่ลูกค้าได้รับและปัจจัยคุณภาพความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความภักดีของลูกค้าร้านขายยาในประเทศไทย. **วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจปริทัศน์**. 14(1): 14-36.
- อัมพล ชูสนุก และคณะ. (2560). อิทธิพลของการรับรู้คุณค่าด้านราคาและด้านคุณภาพต่อความไว้วางใจ ความพึงพอใจการบอกต่อ และการกลับมาซื้อซ้ำของผู้บริโภคสินค้าไทยกัญชงในเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ**. 8(1): 13-26.
- Aaker, D. A. (1991). **Managing brand equity: Capitalizing on the value of a brand name**. New York: The Free Press.
- Astawa, I. G. B., and Rahanatha, G. (2021). The Influence of brand awareness on repurchase intention with perceived quality as mediation variable. **American Journal of Humanities and Social Sciences Research**. 5(4): 253-259.
- Brakus, J. J., Schmitt, B. H., and Zarantonello, L. (2009). Brand experience: What is it? How is it measured? Does it affect loyalty?. **Journal of Marketing Research**. 73(3): 52-68.

- Chima, A. V. (2023). Green brand experience and repeat patronage of organic skincare products among female customers in Nigeri. **Indian International Journal of Research in Accounting, Marketing and Management Delhi University-North Campus**. 8(1): 67-82.
- Cochran, W. G. (1977). **Sampling techniques**. (3rd ed.). New York: John Wilay and Sons.
- Hellier, P. K., Geursen, G. M., Carr, R., & Rickard, J. A. (2003). Customer repurchase intention: A general structural equation model. **European Journal of Marketing**. 37(11): 1762-1800.
- Krungthai COMPASS. (2023). Krunghthai COMPASS วิเคราะห์...ตลาดเครื่องสำอางไปต่ออย่างไร เมื่อความสวยหยุดไม่ได้. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://thaipublica.org/2023/04/krunghthai-compass51/> สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2566.
- Pather, P. (2017). Brand equity as a predictor of repurchase intention of male branded cosmetic products in South Africa. **Business & Social Science Journal**. 2(1): 1-23.
- Pellissier, C., and Premium Beauty News (2021). L'Oréal Paris is the world's most searched beauty brand online. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.premiumbeautynews.com/en/l-oreal-paris-is-the-world-s-most,19281> สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2566.
- Rovinelli, R. J., and Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. **Tijdschrift voor Onderwijsresearch**. 2(2): 49-60.



บทบาทและภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน
ในเขตพื้นที่อำเภอทองไทร จังหวัดสุโขทัย

The Roles and Leadership of Sub-District and Village Headmen:
Affecting Sustainable Community Development in the Area of
Kong Krailat District, Sukhothai Province

นันทสรย์ บัวเฟื่อน¹ ธนัสธา โรจนตระกูล² กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์³

Nanthasai Buaphuean, Tanastha Rojanatrakul, Kampanart Wongwatthanaphong

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทและภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทและภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 338 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 คน จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และสรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการรายงานต่อทางราชการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการที่เกี่ยวกับคดีอาญา และภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะของผู้นำ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะผู้นำเชิงสถานการณ์

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อาชีพ รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอทองไทร จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาบทบาทและภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ควรพัฒนาความสามารถของตนเองในด้านคุณลักษณะผู้นำที่ดี โดยสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาทักษะการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเกี่ยวกับ

Received: 2024-05-31 Revised: 2024-06-18 Accepted: 2024-06-20

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Master of Public Administration, Faculty of Social Sciences and Local Development, Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: nanthasai.b@psru.ac.th

² ผศ.ดร., อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Asst. Prof. Dr., Lecturer of Faculty Social Sciences and Local Development, Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: tanastha.r@psru.ac.th

³ รศ.ดร., อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Assoc. Prof. Dr., Lecturer of Faculty Social Sciences and Local Development, Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: kampanart_wk@yahoo.com

คดีอาญา การประนีประนอมข้อพิพาท ป้องกันการกระทำที่ผิดกฎหมาย จัดระเบียบสังคม และให้ความช่วยเหลือราษฎรที่ได้รับความเดือดร้อน

คำสำคัญ (Keywords): บทบาทและภาวะผู้นำ; กำนันผู้ใหญ่บ้าน; การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the roles and leadership of sub-district and village headmen; 2) to compare personal factors affecting opinions on their performance; 3) to study guidelines for developing their roles and leadership affecting the success of sustainable community development. It was mixed methods research. The population used in the questionnaire consisted of 338 sub-district and village headmen, and assistant village headmen; and for the semi-structured interview there were 18 key informants. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, t-test, F-test, and content analysis in qualitative research.

The research showed the followings:

1. The roles of sub-district and village headmen were overall at a high level ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.11). With consideration of each aspect, reporting to the government was at the highest average and regarding criminal cases was at the lowest average. Their leadership was overall at a high level ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.15); with consideration of each aspect, the highest average was leadership characteristics and the lowest average was situational leadership characteristics.

2. The personal factors consisted of different occupations, income, status, job positions; and holding the position affected opinions on their performance in the area of Kong Krailat District, Sukhothai province differently at the statistically significant level of 0.05.

3. The guidelines for developing their roles and leadership should include their abilities in good leadership characteristics: supporting, promoting and developing skills in crime case management, dispute resolutions, illegal act prevention, social organization, and assistance provision for those suffered.

Keywords: roles and leadership; sub-district and village headmen;
sustainable community development

บทนำ (Introduction)

กำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นสถาบันที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาอย่างยาวนานและยังคงดำรงอยู่ถึงปัจจุบัน รวมถึงเป็นผู้นำที่มีแรงผลักดันเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนและองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ ทั้งยังสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีเพื่อให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่นตามความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านมีทำหน้าที่บริหารจัดการและพัฒนาชุมชนตามเป้าหมายของแต่ละชุมชนที่ต้องการ โดยเฉพาะคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความเชื่อมั่นและ

ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาชุมชนเพื่อให้เกิดความยั่งยืน หากกำนันผู้ใหญ่บ้านมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของชุมชนก็จะได้รับความร่วมมือจากประชาชนในทุกๆ ด้าน เป็นอย่างดีทั้งยังสามารถต่อยอดนำมาซึ่งการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ (พิชยุตม์ อินทะเสน, 2563: 1294-1295)

อนึ่ง กำนันผู้ใหญ่บ้านถือเป็นผู้นำในระดับชุมชนและเป็นกลไกของรัฐในระดับที่สำคัญที่สุด เนื่องจากกำนันผู้ใหญ่บ้านสามารถนำพาชุมชนของตนไปสู่การพัฒนาที่มีความเหมาะสมกับการเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ ทั้งนี้ การตราพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดให้มีการจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่นรูปแบบใหม่ขึ้นทั่วประเทศ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล และต่อมาได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญพ.ศ. 2540 ส่งผลให้มีการยกฐานะสุขาภิบาลเดิมขึ้นเป็นเทศบาลตำบล มีการกำหนดแผนงานและขั้นตอนให้มีกระจายอำนาจและถ่ายโอนงานให้เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่น โดยมีการปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐแบบใหม่ที่มีเป้าหมายในการบริหารที่มุ่งเน้นในเรื่องที่มีประสิทธิภาพและประเมิณผลงาน มีเกณฑ์วัดความพึงพอใจของผู้รับบริการคือประชาชน รวมทั้งมีระบบการงบประมาณและการตรวจสอบการใช้งบประมาณที่แตกต่างไปจากเดิม ย่อมมีผลกระทบต่อบทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านโดยตรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากพื้นฐานของกำนันผู้ใหญ่บ้านมิได้มีฐานะเป็นข้าราชการเต็มตัวและมีได้เป็นพนักงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น ซึ่งการทำความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพความเป็นภาวะผู้นำท้องถิ่นและการพัฒนาชุมชนเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ย่อมกระทำได้ด้วยความลำบากยากยิ่งหรือถึงแม้ว่ากระทำได้ดีก็ย่อมไม่มีความเป็นธรรมแก่กำนันผู้ใหญ่บ้าน (จุฑาสิทธิ์ ตั้งศิริระกุล, 2565: 51-52)

ภาวะความเป็นผู้นำ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการนำหรือการทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการพัฒนาชุมชนของกำนันผู้ใหญ่บ้านมีความแตกต่างกัน เนื่องจากกำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลสำคัญที่จะกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและชักนำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง ซึ่งหากกำนันผู้ใหญ่บ้านมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำมากเพียงใดก็ย่อมได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมทั้งได้รับความร่วมมืออันดี ทั้งจากข้าราชการและราษฎรในการพัฒนาชุมชน ตำบล หมู่บ้านและทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จอย่างสูงสุด อันจะส่งผลให้การประสานความต้องการของประชาชนกับการดำเนินงานของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีดุลยภาพ (อัมรินทร์ พานัด, 2563: 5) ทั้งนี้ จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นพบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านยังมีพฤติกรรมที่ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดการมีภาวะผู้นำ ขาดความกล้าหาญในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ ขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และไม่สามารถจูงใจราษฎรในการสร้างความร่วมมือกันพัฒนาชุมชนร่วมกันได้ รวมถึงอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านบางอย่างมิได้ปฏิบัติตามสถานภาพและบทบาทของตนที่อยู่ในตำแหน่งนั้นๆ ส่งผลให้ชุมชนหลายแห่งไม่สามารถดำเนินการพัฒนาชุมชนภายใต้แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างแท้จริง (ศรีสกุล เจริญศรี, 2558: 45)

กำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสนับสนุนการบริหารงานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด รับรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน หากขาดกำนันผู้ใหญ่บ้านอาจจะส่งผลให้ประชาชนในชุมชนได้รับเดือดร้อน ทั้งในเรื่องความผูกพันของลูกบ้าน การช่วยเหลืออำนวยความสะดวก การให้คำปรึกษา และการว่ากล่าวตักเตือนลูกบ้านเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อยภายในท้องถิ่น รวมถึงขาดการระดมความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ร่วมกันพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทและภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน โดยศึกษาจากความเห็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ประธานชมรมกำนันผู้ใหญ่บ้าน พัฒนาการอำเภอ ปลัดอำเภอ และนายอำเภอ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้เป็นแนวทางต่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเป็นประโยชน์ต่อราษฎรและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในเขตพื้นที่อำเภอองครักษ์ จังหวัดสุโขทัย รวมทั้งกำนันผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อื่นๆ ที่มีบริบทใกล้เคียง ซึ่งจะทำให้กำนันผู้ใหญ่บ้านมีศักยภาพ มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของชุมชน การพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาบทบาทและภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภอองครักษ์ จังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภอองครักษ์ จังหวัดสุโขทัย
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทและภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภอองครักษ์ จังหวัดสุโขทัย

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

กำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภอองครักษ์ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

รูปแบบของการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ด้วยการสอบถามความเห็นจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาบทบาทและภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ตามทฤษฎีภาวะผู้นำ ของสฤเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544: 214-216) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้นำ ผู้นำเชิงพฤติกรรม ผู้นำเชิงสถานการณ์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และศึกษาบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 (อัมรินทร์ พานิต, 2563: 56) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎรและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการรายงานต่อทางราชการ และการบริการ ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร ด้านกิจการสาธารณะประโยชน์ ด้านการที่เกี่ยวกับคดีอาญา และด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น รวมถึงเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทและภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำนวน 11 ตำบล 109 หมู่บ้าน รวมทั้งสิ้น 338 คน ดังนี้

1. กำนันประจำตำบล จำนวน 11 คน
2. ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 109 คน
3. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 218 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยคัดเลือกตามขอบเขตการศึกษาแบบเจาะจงพื้นที่อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำนวน 18 คน ดังนี้

1. นายอำเภอองไกรลาศ	จำนวน 1 คน
2. ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง	จำนวน 1 คน
3. ปลัดอำเภอฝ่ายบริหารงานปกครอง	จำนวน 1 คน
4. พัฒนาการอำเภอองไกรลาศ	จำนวน 1 คน
5. ประธานชมรมกำนันผู้ใหญ่บ้านอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย	จำนวน 1 คน
6. กำนันประจำตำบล 10 ตำบล	จำนวน 10 คน
7. ประชาชนในเขตพื้นที่	จำนวน 3 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำนวน 11 ตำบล 109 หมู่บ้าน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2566 ถึงเดือนพฤษภาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามลักษณะให้เลือกตอบ (Checklists) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ และด้านบทบาทหน้าที่ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก (in-depth interview) ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi- Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบทบาทและภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

ผู้วิจัยจัดทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เข้าพื้นที่เก็บข้อมูลจากที่ทำการปกครองอำเภอองไกรลาศ อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

ลงพื้นที่เก็บข้อมูลการตอบแบบสอบถามกับกำนันทุกตำบล ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน จำนวน 109 หมู่บ้าน ในวันประชุมประจำเดือนกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย และตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทั้งหมด

แบบสัมภาษณ์

นำเสนอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากที่ทำการปกครองอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยนำเสนอถึงนายอำเภอองไกรลาศ ปลัดอำเภอ พัฒนาการอำเภอองไกรลาศ กำนันทุกตำบล และประธานชมรมกำนันผู้ใหญ่บ้านอำเภอองไกรลาศ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ลงพื้นที่ดำเนินการสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะจง โดยตั้งคำถามในการพูดคุยถึงประเด็นเรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่มีความจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ ซึ่งผู้วิจัยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์พูดคุยด้วยความระมัดระวังและเป็นกันเอง

ดำเนินการจดบันทึกภาคสนาม (Field Note) โดยรวบรวมข้อมูลและบันทึกเทปถอดเทปจากการสัมภาษณ์ เพื่อมิให้ลืมข้อมูลและทำการสรุปข้อมูลที่ได้จากบทสัมภาษณ์ภาคสนามและเพื่อได้บทวนให้ทราบได้ว่าได้ข้อมูลเพียงพอหรือไม่

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายปัจจัยด้านบทบาทและภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร ด้วยวิธีการทดสอบค่า t-test สำหรับตัวแปรต้นที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม และทดสอบค่า F-test สำหรับตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป เพื่อวิเคราะห์กำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจำแนกถ้อยคำแบบคำต่อคำหรือข้อความที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลแสดงความเห็นและนำมาตีความ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ประเด็นสำคัญเพื่อตรวจสอบสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาบทบาทและภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 46-55 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบอาชีพเกษตรกร มีรายได้ต่อเดือนที่

5,001-10,000 บาท สถานภาพส่วนใหญ่สมรสแล้ว ปัจจุบันดำรงตำแหน่งงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งมาเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปี

2. บทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภอ กงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการรายงานต่อทางราชการและการบริการ ($\bar{X}$ = 4.61) รองลงมาคือ ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎรและรักษาความสงบเรียบร้อย ($\bar{X}$ = 4.48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการที่เกี่ยวกับคดีอาญา ($\bar{X}$ = 3.98)

3. ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภอ กงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณลักษณะของผู้นำ ($\bar{X}$ = 4.62) รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะของผู้นำเชิงพฤติกรรม ($\bar{X}$ = 4.41) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะของผู้นำเชิงสถานการณ์ ($\bar{X}$ = 4.13)

4. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอ กงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยใช้สถิติ t-test และ F-test พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อาชีพ รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอ กงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอ กงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนาบทบาทและภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภอ กงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย พบว่า

5.1 กำนันผู้ใหญ่บ้านควรมีการพัฒนาความสามารถของตนเองในด้านคุณลักษณะผู้นำที่ดี เป็นผู้มีความเสียสละเวลาส่วนตน เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งภาวะผู้นำต้องพิจารณาจากการศึกษาเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจและเกิดความชำนาญในบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้กำนันผู้ใหญ่บ้านเข้ารับการฝึกอบรม ทบทวนความรู้ความสามารถ เพื่อทราบถึงข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ทั้งยังส่งเสริมและปลูกฝังให้ปฏิบัติหน้าที่โดยเน้นความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส ซื่อตรงเที่ยงธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ปรึกษาให้กับราษฎรในหมู่บ้าน และให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน มุ่งเน้นให้กำนันผู้ใหญ่บ้านให้ความสำคัญต่อบทบาทในฐานะการเป็นผู้นำชุมชน เพื่อการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาถ่ายทอดความรู้สู่ประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาตนเองและชุมชน

5.2 ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในด้านการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีอาญา การประนีประนอมข้อพิพาทต่างๆ ป้องกันการกระทำที่ผิดกฎหมาย ป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด โดยใช้มาตรการทางกฎหมาย จัดระเบียบสังคม ประสานงานและแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความช่วยเหลือราษฎรที่ได้รับความเดือดร้อน และงานสำคัญตามนโยบายของรัฐบาล โดยการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ ให้แก่กำนันผู้ใหญ่บ้านจัดทำแผนปฏิบัติการในการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย มีเครื่องมือที่เพียงพอ มีการเตือนภัย และมีการซักซ้อมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งยังจัดฝึกอบรมการทำงาน

แบบองค์รวมและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งส่งเสริมให้กำนันผู้ใหญ่บ้านควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้าน ให้ปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 กรมการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ควรให้การสนับสนุนงบประมาณและจัดสรรทรัพยากรในด้านการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านให้เพียงพอในทุกๆ ด้าน เนื่องจากกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ทั้งยังเน้นย้ำเรื่องระเบียบวินัยของกำนันผู้ใหญ่บ้านและเอาจริงเอาจังในการดำเนินการทางวินัย เพื่อสร้างความเที่ยงตรงชอบธรรมและสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ราษฎร ตลอดจนพิจารณาเงินค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง เพิ่มสวัสดิการต่างๆ หรือค่าตอบแทนพิเศษในพื้นที่เสี่ยงภัยอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน รวมถึงจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน เพื่อให้กิจกรรม โครงการหรือแผนพัฒนาเป็นไปด้วยความรวดเร็วต่อเนื่อง สอดคล้องกับนโยบายสำคัญหรือภารกิจของรัฐ ตลอดจนความต้องการของประชาชนและการพัฒนาชุมชนอย่างแท้จริง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทและภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย สามารถสรุปประเด็นและนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย

ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎรและรักษาความสงบเรียบร้อย อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกำนันผู้ใหญ่บ้านจัดกิจกรรมทางศาสนา จัดอาสาทำความดี สร้างความปรองดองสมานฉันท์ ลดปัญหาความขัดแย้ง โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และส่งเสริมการพบปะกันในหมู่บ้านชุมชนเพื่อร่วมพูดคุย ร่วมคิด ร่วมทำ รับผลประโยชน์ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของกรมการปกครอง (2556: 19) ที่กล่าวว่า การใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎรและรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นหน้าที่หลักที่กำนันผู้ใหญ่บ้านต้องส่งเสริมการสร้าง ความปรองดองสมานฉันท์ ลดปัญหาความขัดแย้ง สร้างความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน โดยการมุ่งเน้นให้ประชาชนห่างไกลยาเสพติดและปลอดภัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของนนุช โพธิ์สาน (2562) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ใหญ่บ้านดำเนินการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ เพื่อลดความขัดแย้งและป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งส่งเสริมความสามัคคีสมานฉันท์ โดยการจัดงานประเพณี กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ การจัดเวทีรับฟังความเห็นของประชาชนให้ประชาชนทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

ด้านการรายงานต่อทางราชการและการบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกำนันผู้ใหญ่บ้านรายงานข่าวสารหรือเหตุการณ์ผิดปกติและรายงานผลการปฏิบัติงานต่อนายอำเภอ ซึ่งจะต้องรายงานทันที รวมถึงรับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อนความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้าน แจ้งต่อส่วนราชการ เพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภักดิ์ เทพขจร (2553: 63) ที่กล่าวว่า อำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน คือ การนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎรในพื้นที่การปกครองของตน โดยกำนันผู้ใหญ่บ้านถือเป็นตัวกลางระหว่างราชการและประชาชนในการนำข่าวสารของทางราชการไปแจ้งแก่ราษฎรและนำความต้องการของราษฎรไปแจ้งแก่ทางราชการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมรินทร์ พานัด (2563) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการรายงานต่อทางราชการ

และการบริการ ดำเนินการจัดประชุมระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และคณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อตรวจสอบและรายงานเหตุการณ์ไม่ปกติในพื้นที่ต่อนายอำเภอหรือหน่วยงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจัดการประชุมระหว่างราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำและชี้แจงประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการขอรับบริการจากหน่วยงานของรัฐผ่านช่องทางสื่อในพื้นที่แก่ราษฎร และปฏิบัติตามภารกิจระเบียบแบบแผนทางราชการ สอดคล้องกับแนวคิดของกรมการปกครอง (2556: 20) ที่กล่าวว่า บทบาทและหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร ได้แก่ จัดประชุมแก่ราษฎรชี้แจงราษฎรให้มีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ ให้การสนับสนุนส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของส่วนราชการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิวิช ศรีกุล (2563) ผลการวิจัยพบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร โดยการจัดประชุมราษฎรและคณะกรรมการ หมู่บ้าน เพื่อชี้แจงข่าวสารราชการแก่ราษฎร และเป็นตัวกลางระหว่างราชการกับประชาชนในการนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับแจ้งจากราชการไปประกาศให้ราษฎรรับทราบ

ด้านกิจการสาธารณะประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกำนันผู้ใหญ่บ้านร่วมมือช่วยเหลือนายอำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่ดินและสิ่งของ ซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์อื่นในตำบล และให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้ราษฎรมีความเป็นอยู่ที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพองค์กรต่อปัจเจกบุคคลยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตาม ซึ่งเป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมให้เกิดการพัฒนาอย่างก้าวหน้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภิสรา ธารประเสริฐ (2563) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ คือ มีจิตสาธารณะ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการทำงานเชิงรุกต่อท้องถิ่นเป็นการส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อมและพื้นที่สาธารณะประโยชน์ให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้ราษฎรมีความเป็นอยู่ที่ดี

ด้านการที่เกี่ยวกับคดีอาญา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกำนันผู้ใหญ่บ้านอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ในการตรวจค้นและจับกุมผู้กระทำความผิดหรือจัดการให้เป็นไปตามหมายจับหรือหมายค้นผู้ต้องสงสัยในพื้นที่ตามคำสั่งทางราชการส่งพนักงานสอบสวน สอดคล้องกับแนวคิดของ กรมการปกครอง (2556: 20) ที่กล่าวว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านเมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมายหรือสงสัยว่าได้มีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้นในหมู่บ้านของตนต้องแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ทราบ หรือถ้าเกิดขึ้นในหมู่บ้านใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านนั้นให้ทราบหรือเมื่อตรวจพบของกลางเกี่ยวกับการกระทำความผิดกฎหมายให้แจ้งเจ้าหน้าที่หรือเจ้าพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช โพธิ์สาน (2562) ผลการวิจัยพบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านมีการปฏิบัติงานตามบทบาทเกี่ยวกับคดีอาญา เป็นผู้ช่วยเหลือทางราชการจับกุมคนร้ายที่กระทำความผิดประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินคดีอาญา สอดส่องพฤติกรรมและบำบัดฟื้นฟู สร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ป้องกันการพนันและแหล่งอบายมุขในพื้นที่

ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกำนันผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่เป็นนายทะเบียนประจำหมู่บ้าน รับแจ้งเกิด แจ้งตาย แจ้งย้ายที่อยู่ ออกเอกสารหลักฐานที่สำคัญ ซึ่งจะใช้อ้างอิงหรือแสดงสิทธิของประชาชน สอดคล้องกับแนวคิดของ กรมการปกครอง (2556: 21) ที่กล่าวว่า ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่เป็นนายทะเบียนผู้รับแจ้ง กรณีมีคนเกิด คนตาย ย้ายที่อยู่ หรือสิ่งปลูกสร้าง รื้อถอนบ้าน

เมื่อรับเรื่องจากราษฎรแล้วส่งต่อนายทะเบียนอำเภอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมรินทร์ พานัด (2563) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น โดยการดำเนินการรับแจ้งกรณีมีคนเกิด คนตาย หรือย้ายที่อยู่ ดำเนินการแจ้งให้ราษฎรผู้มีสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่ 7 ปีบริบูรณ์ ไปยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวประชาชน

2. ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภอ กงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

คุณลักษณะของผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกำนันผู้ใหญ่บ้านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่นและมีความห่วงใย เอื้ออาทรแก่ราษฎรในชุมชน มีศักยภาพที่ดีเหมาะสมกับการดำรงตำแหน่ง มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับแนวคิดของพงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ (2565: 368) ที่กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเหมาะสมต่อตำแหน่ง ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมรินทร์ พานัด (2563) ผลการวิจัยพบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำที่สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะภาวะผู้นำที่ปรากฏจะแสดงออกมาให้เห็นในรูปของผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและการมีภาวะผู้นำจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของชุมชนและประชาชนเป็นอย่างมาก

ด้านคุณลักษณะของผู้นำเชิงพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้จะเป็นเพราะกำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อชุมชนเหมาะสมกับการดำรงตำแหน่ง มีความรับผิดชอบหน้าที่ พร้อมเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สามารถนำความรู้มาถ่ายทอดสู่การพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ กัญท์ภูภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์ และสิริมาศ หมั่นสาย (2565: 58) ที่กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลหนึ่งที่จะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้การส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกันและพากันไปสู่จุดหมายปลายทางที่วางไว้ร่วมกัน โดยเรียนรู้หลักการแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรายุทธ์ หอมจันทร์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านมีความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดี มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด มีความซื่อตรงต่อผู้อื่น ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติ มีความรับผิดชอบร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ และไม่ร่วมกันทำงานที่ผิดกฎหมายหรือผิดระเบียบข้อบังคับ

ด้านคุณลักษณะของผู้นำเชิงสถานการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้จะเป็นเพราะกำนันผู้ใหญ่บ้านนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของราษฎรมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและกำหนดวิสัยทัศน์ตั้งเป้าหมาย วางแผนการพัฒนาชุมชนไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ พิษุทธิ์ อินทะเสน (2563: 1299) ที่กล่าวว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการวางแผนที่ดี จะทำให้สามารถกำหนดแผนในการพัฒนาชุมชนได้อย่างชัดเจน นำไปสู่การพัฒนาชุมชนให้มีความเจริญก้าวหน้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกาญจน์ เอี่ยมอาจหาญ (2564) ผลการวิจัยพบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาชุมชนและบทบาทความร่วมมือในด้านอื่นๆ ส่งเสริมการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในชุมชนท้องถิ่นและนำข้อเสนอแนะของประชาชนมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

ด้านคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้จะเป็นเพราะกำนันผู้ใหญ่บ้านมีความคิดริเริ่มปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน กระตุ้นให้คณะกรรมการหมู่บ้านและราษฎรมีแรงจูงใจกระตือรือร้นและส่งเสริมผลักดันให้เกิดการพัฒนาตำบลหรือหมู่บ้านให้มีความเจริญก้าวหน้า รวมทั้งส่งเสริมให้ราษฎรมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ มะลิ ทิพย์ประจง (2563: 116) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำต้องพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตัวจัดการกับเหตุการณ์วิกฤติต่างๆ มีแนวคิดและเทคนิคการบริหารที่พัฒนาขึ้นมาใหม่และทันสมัยโดยเฉพาะในสังคมโลกปัจจุบันที่เป็นโลกยุคข้อมูลข่าวสารมีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการอย่างแพร่หลาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาสันต์ ตั้งตรีวีระกุล (2565) ผลการวิจัยพบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านมีความกล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีปัจจุบันมาปรับใช้ในกระบวนการสื่อสาร ตลอดจนมีการส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนได้นำองค์ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มาปรับสู่แผนการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภอองครักษ์ จังหวัดสุโขทัย

กำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีอาชีพ รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอองครักษ์ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพสมรสมีพันธะทางครอบครัวมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผู้ที่มีความพร้อมในด้านอาชีพ มีรายได้ที่มั่นคง สามารถให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำหรือมีอาชีพที่ไม่มั่นคง หากกำนันผู้ใหญ่บ้านมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมาเป็นระยะเวลานาน จะทำให้ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ลดลง ส่วนตำแหน่งงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านจะมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Broom & Selznick (1968) ที่กล่าวถึงบทบาทว่าในแต่ละบทบาทจะถูกกำหนดโดยองค์กรทางสังคมที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว โรงเรียน หรือองค์กรอื่นๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดา จิตต์ล้ำเลิศกุล (2561) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อาชีพ รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติจริง ซึ่งอธิบายได้ว่าการที่มีอาชีพ รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะทำให้มีผลต่อระดับบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน ซึ่งการที่มีอาชีพและรายได้แตกต่างกัน จะทำให้มีผลในความใกล้ชิดและรับรู้ถึงบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ส่วนระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หากกำนันผู้ใหญ่บ้านมีการดำรงตำแหน่งเป็นเวลานาน จะทำให้เห็นถึงบทบาทมากกว่าผู้ที่เพิ่งเข้ามาดำรงตำแหน่ง

4. แนวทางการพัฒนาบทบาทและภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภอองครักษ์ จังหวัดสุโขทัย

กำนันผู้ใหญ่บ้าน ควรมีการพัฒนาความสามารถของตนเองในด้านคุณลักษณะผู้นำที่ดี เป็นผู้มีความเสียสละเวลาส่วนตน เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งภาวะผู้นำต้องพิจารณาจากการเรียนรู้เพื่อความเข้าใจ ตลอดจนเกิดความชำนาญในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้กำนันผู้ใหญ่บ้านเข้ารับการฝึกอบรม ทบทวนความรู้ความสามารถ เพื่อทราบถึงข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ทั้งยังส่งเสริมและปลูกฝังให้ปฏิบัติหน้าที่โดยเน้นความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใสชัดเจน เที่ยงธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ปรึกษาให้กับราษฎรในหมู่บ้าน และให้ความสำคัญกับการ

ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านมีการดำเนินนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากร กระบวนการศึกษาของกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยให้มีกลุ่มองค์กรภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณินวิช ศรีกุล (2563) ผลการวิจัยพบว่า ควรจะอบรมและให้ความรู้แก่กำนันผู้ใหญ่บ้าน เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อให้กำนันผู้ใหญ่บ้านนำความรู้ที่ได้รับไปทำการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้นแก่ราษฎร และควรจัดให้มีการฝึกอบรมการให้ความรู้ให้คำแนะนำเพื่อยกระดับความคิดและปรับเปลี่ยนทัศนคติแก่ประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือกับกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาหมู่บ้าน

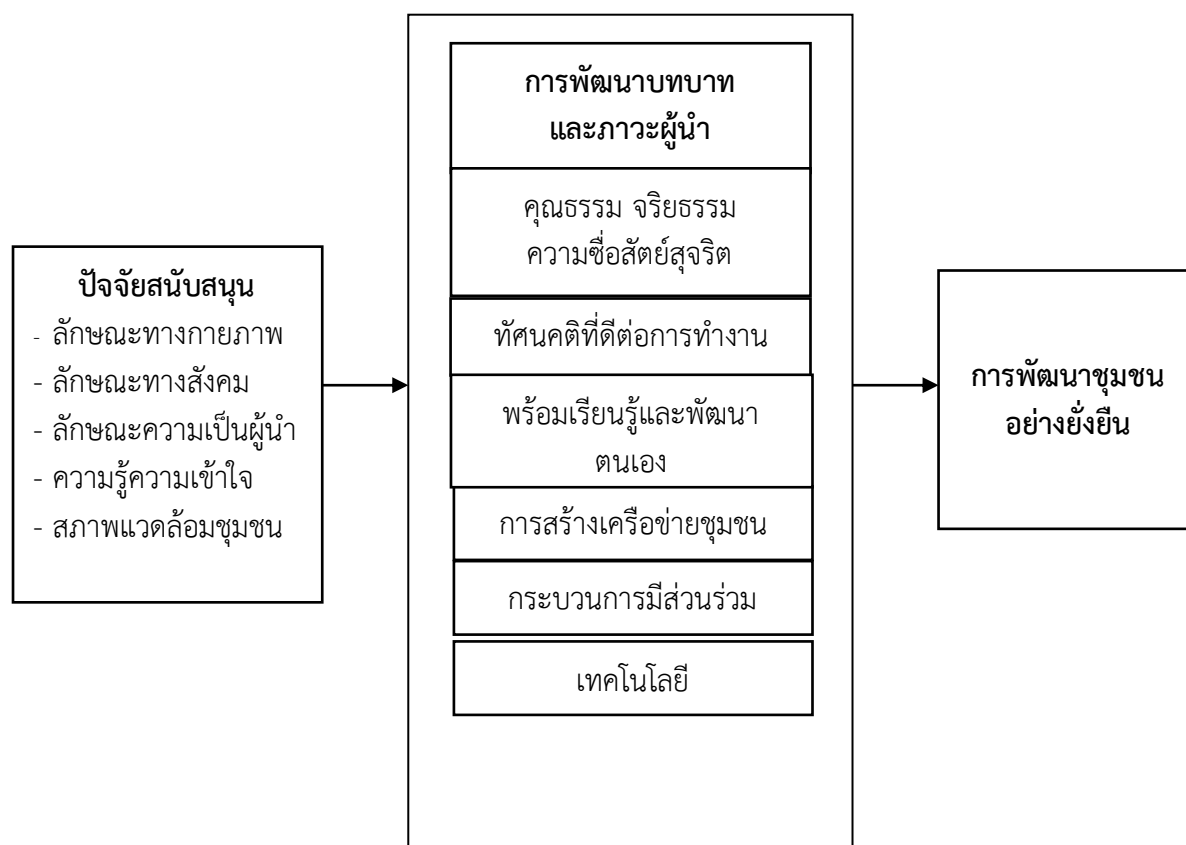
ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในด้านการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีอาญา การประนีประนอมข้อพิพาทต่างๆ ป้องกันการกระทำที่ผิดกฎหมาย ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยใช้มาตรการทางกฎหมาย จัดระเบียบสังคม ประสานงานและแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือราษฎรที่ได้รับความเดือดร้อน และงานสำคัญตามนโยบายของรัฐบาล โดยการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ ให้แก่กำนันผู้ใหญ่บ้านจัดทำแผนปฏิบัติการในการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย มีเครื่องมือที่เพียงพอ มีการเตือนภัย และมีการซักซ้อมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งยังจัดฝึกอบรม การทำงานแบบองค์รวม และแก้ไขปัญหาย่อยอย่างเป็นระบบ รวมทั้งส่งเสริมให้กำนันผู้ใหญ่บ้านควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้และความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภิสรา ธารประเสริฐ (2563) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยและที่ทำการปกครองอำเภอ ควรจะมีการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการปฏิบัติหน้าที่และงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาลโดยการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้ผู้ใหญ่บ้านจัดทำแผนปฏิบัติการในการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ โดยการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้มีการทำงานแบบองค์รวมและแก้ไขปัญหาย่อยอย่างเป็นระบบ

กรมการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้การสนับสนุนงบประมาณและจัดสรรทรัพยากรในด้านการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านให้เพียงพอในทุกๆด้าน เนื่องจากกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ทั้งยังเน้นย้ำเรื่อง ระเบียบวินัยของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และเอาจริงเอาจังในการดำเนินการทางวินัย เพื่อสร้างความเที่ยงตรงชอบธรรมและสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ราษฎร ตลอดจนสร้างดุลยภาพในการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่นด้วยความราบรื่น และพิจารณาเงินค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยงเพิ่มสวัสดิการต่างๆ หรือค่าตอบแทนพิเศษในพื้นที่เสี่ยงภัยอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรพรรณกร โพธิ์บุบผา (2565) ผลการวิจัยพบว่า ภาครัฐควรจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ พิจารณาเงินค่าตอบแทนตำแหน่ง และสวัสดิการต่างๆ ให้กับผู้ใหญ่บ้านอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้ยึดมั่นในแนวทางการทำงานตามระบอบประชาธิปไตย และเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาหมู่บ้าน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบทบาทและภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านประกอบไปด้วย ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะทางสังคม ลักษณะความเป็นผู้นำ การมีความรู้ความเข้าใจ และสภาพแวดล้อมชุมชน ซึ่งกำนันผู้ใหญ่บ้านเปรียบเสมือนกระจกเงาบานใหญ่ที่ส่องให้เห็นลักษณะของการทำงานของภาครัฐที่มีความเสียสละเพื่อส่วนรวมของชุมชน โดยต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและชุมชน รวมทั้งการมีมนุษยสัมพันธ์ดี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาเรื่องบทบาทและภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 บทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการที่เกี่ยวกับคดีอาญา กรมการปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน หรือข้อควรปฏิบัติในการประนีประนอมข้อพิพาทของราษฎรที่เกิดขึ้นในพื้นที่ และวางแผนการป้องกันการกระทำความผิดทางกฎหมายในหมู่บ้านอย่างเคร่งครัด

1.2 ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านคุณลักษณะผู้นำเชิงสถานการณ์ ควรจัดฝึกอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ และกระตุ้นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้แก่ราษฎร

1.3 ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรเปิดโอกาสให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดริเริ่มแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและชุมชน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์กลุ่ม การสนทนากลุ่ม เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยศึกษาตัวแปรที่มีผลต่ออำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านให้มีความเหมาะสมตามบริบทของแต่ละพื้นที่มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กัณฑ์ภูภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์ และสิริมาส หมื่นสาย. (2565). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์การสมัยใหม่. *Journal of Modern Learning Development*. 7(8): 56-60.
- กรมการปกครอง. (2556). *คู่มือการปฏิบัติงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- จุฑาสันท์ ตั้งตรีวิระกุล. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศ*. 9(8): 49-54.
- ธิดา จิตต์ล้ำเลิศกุล. (2561). บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติจริงและที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย: กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นงนุช โพธิ์सान. (2562). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปภินวิช ศรีกุล. (2563). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปวรวรรณกร โพธิ์บุผา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2565). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(2): 365-378.

- พิชยุตม์ อินทเสน (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.* 8(4): 1294-1307.
- ภัทริยา เทพขจร. (2553). ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถานะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 กับอำนาจของผู้ตรวจการแผ่นดิน. *สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน.* 3(1): 59-78.
- มะลิ ทิพย์ประจง. (2563). ภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ที่ 21. *Journal of Roi Kaensarn Academi.* 5(2): 116-120.
- ศรีสกุล เจริญศรี. (2558). *ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลองค์การ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- ศุภิสรา ธารประเสริฐ. (2563). *ประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สรายุทธ์ หอมจันทร์. (2563). ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.* 7(1): 163-191.
- สิริกาญจน์ เอี่ยมอาจหาญ. (2564). สถานภาพและบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับเทศบาลตำบล จังหวัดนครนายก. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.* 12(2): 49-52.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ.* เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- อัมรินทร์ พานัด. (2563). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations.* New York: The free Press.
- Broom, L. & Selznick, P. (1968). *Sociology: A Text with Adapted Readings.* (4th ed.). New York: Harper and Row.



แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียน ในเครือมูลนิธิไทไชโย

Guidelines for Strengthening Democratic Active Citizenship of Students at Thaichaiyo Foundation Schools

ละอองดาว ชาทองยศ¹ พระมหาธีรวิทย์ ธีรวัฒนเมธี² (พันธ์ศรี) ชื่น สกุลปัน³
Laongdao Chatongtots, Phramaha Teerawee Punsri, chuen sakulpan

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย 2) เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมและบทบาทของพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย การวิจัยแบบผสมผสานวิธี เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.960 กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 397 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. พลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมีความรับผิดชอบต่อสังคม 2) ด้านเคารพสิทธิ 3) ด้านยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) ด้านการมีส่วนร่วม และ 5) ด้านหลักความเสมอภาค

2. วิเคราะห์พฤติกรรมและบทบาทของพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิ ไทไชโย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความเป็นจริง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และเมื่อพิจารณาความคาดหวังโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.34$)

3. แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีแนวทางการเสริมสร้างได้แก่ จัดการเรียนรู้นอกห้องเรียน มีหลักสูตรที่หลากหลาย และสร้างเครือข่าย ส่วนด้านเคารพสิทธิ ด้านยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และด้านการมีส่วนร่วม มีแนวทางการเสริมสร้าง ได้แก่ มีหลักสูตรที่หลากหลาย สร้างเครือข่าย และมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และด้านหลักความเสมอภาค มีแนวทางการเสริมสร้างได้แก่ มีหลักสูตรที่หลากหลาย และสร้างเครือข่าย

คำสำคัญ (Keywords) : พลเมืองตื่นรู้; ระบอบประชาธิปไตย; นักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย

Received: 2024-05-25 Revised: 2024-06-17 Accepted: 2024-06-20

¹ โรงเรียนหทัยคริสเตียน Hathi Christian School. E-mail: laongdao1717@gmail.com.

² อาจารย์พิเศษ วิทยาลัยสงฆ์เลย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Special Lecturer, Loei Sangha College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. E-mail: teerawatpunsee2009@gmail.com.

³ โรงเรียนหทัยคริสเตียน Hathi Christian School. E-mail: C.Sakulpan3274@gmail.com.

Abstract

The research objectives were: 1) to study democratically aware citizens of students at the schools affiliated with the Thaichaiyo Foundation, 2) to analyze the behavior and role of democratically aware citizens of students at the schools affiliated with the Thaichaiyo Foundation, and 3) to propose guidelines for promoting democratic awareness among students at the schools affiliated with the Thaichaiyo Foundation. This study employed the mixed methods research. Data were collected by the questionnaire use. There was a reliability value of 0.960 with a sample of 397 people. Data were collected by in-depth interviews. There were 10 key informants. The research results found that.

1. Citizens were aware of democracy among students at the schools affiliated with the Thaichaiyo Foundation in 5 areas: 1) social responsibility, 2) rights respect 3) acceptance of personal diversities, 4) participation, and 5) principle of equality.

2. With analysis of the behavior and role of democratically aware citizens of students at the schools affiliated with the Thai chaiyo Foundation, overall, they were at a high level. With consideration of the overall reality, it was at a high level ($\bar{X}$ =3.98) and with consideration of the overall expectations, it was at a high level ($\bar{X}$ =3.34)

3. Guidelines for promoting democratic awareness among students at the schools under the Thaichaiyo Foundation in 5 areas as follows: the social responsibility organizing the learning outside the classroom, various courses, and network creation; the rights respect, acceptance of personal diversities, and participation establishing various curricula, networks, and propriate environments; and the principle of equality providing various courses and creating networks.

Keywords: active citizens; democracy; students at Thaichaiyo Foundation Schools

บทนำ (Introduction)

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา การสร้างความเป็นพลเมืองเพื่อระบบการเมืองแบบประชาธิปไตยมีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากพลเมืองมีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสำคัญหลายประการ ตลอดจนกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญๆ ฉะนั้นการทำให้พลเมืองมีส่วนร่วมทางการเมืองจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ไม่ใช่เพียงแคให้ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งเป็นผู้ดำเนินการทางการเมืองเท่านั้น (ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ, 2563: บทสรุปผู้บริหาร) การปฏิรูปการเมืองไทยในอดีตจะเน้นโครงสร้างอำนาจทางการเมืองแต่ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนั้น เพื่อให้การเมืองมีเสถียรภาพควรคำนึงถึง พลังของพลเมืองที่มีความรู้และเข้าใจการเมืองในภาคพลเมืองร่วมด้วย (ทิพย์พพร ดันติสุนทร, 2557: 55-57) เพราะภาพในอดีตที่สังคมไทยเสื่อมศรัทธาต่อนักการเมืองจนทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่เชื่อถือในรัฐบาลและบุคคลที่มีอำนาจ กลายเป็นพลเมืองที่เฉื่อยชาไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2556: 72) และในปัจจุบันประชาชนมองการเมืองเป็นเรื่องผลประโยชน์ของชนชั้นสูง ทำให้เบื่อหน่ายและไม่เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง สภาวะดังกล่าวเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประชาธิปไตยในอนาคต (นริศ จันทวรรณ, 2559: 112) สังคมประชาธิปไตยจำเป็นต้อง

พัฒนาคุณภาพประชาชนให้สอดคล้องและเกื้อหนุนประชาธิปไตยผ่านการศึกษาทุกระบบ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน สังคม และสื่อสารมวลชน กระบวนการนี้ต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องกับคนทุกรุ่น ไม่สามารถหยุดได้ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่แท้จริงในการพัฒนาประชาธิปไตย การสร้างความเป็นพลเมืองเพื่อระบบการเมืองแบบประชาธิปไตยมีความสำคัญมากขึ้น

การจัดการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง (Democratic Citizenship Education) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสังคมประชาธิปไตย เนื่องจากไม่มีผู้รู้และเข้าใจประชาธิปไตย ตั้งแต่กำเนิดโรงเรียน จำเป็นต้องสร้างภูมิคุ้มกันชีวิตให้กับนักเรียนเหล่านี้ โดยส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดี ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นพลเมืองต้นรู้ และเข้ามามีส่วนร่วมและรับผิดชอบในภารกิจของประเทศร่วมกันถือเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา เพราะพวกเขาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศและสังคมโลกในอนาคต โรงเรียนจึงต้องพัฒนาสมาชิกให้มีความรู้ความเข้าใจ และสำนึกเห็นคุณค่า มีเจตคติที่ถูกต้อง สอดคล้องกับแนวทางประชาธิปไตย คิดอย่างมีวิจารณญาณโดยปราศจากอคติและการครอบงำ มีคุณลักษณะและปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม เคารพในศักดิ์ศรีและความเสมอภาคของมนุษย์ รักความยุติธรรม เพื่อสร้างสังคมไทยที่พลเมืองมีความตื่นตัว ต้นรู้ และรู้เท่าทันในการใช้สิทธิเสรีภาพตามวิถีประชาธิปไตย เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่ม พร้อมกับสร้างความเชื่อร่วมกันตามแนวทางประชาธิปไตยจนเกิดความเห็นสาธารณะร่วมกัน จำเป็นต้องสร้างระบบการเรียนรู้เพื่อให้เกิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ที่เอื้อให้บุคคลปฏิบัติตนเป็นวิถีชีวิตและวัฒนธรรมร่วมของสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างเสถียรภาพทางการเมือง การสร้างความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) ที่รับรองสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค และความยุติธรรมของคนในสังคม เป็นเป้าหมายสูงสุดของการปกครอง และเสถียรภาพทางการเมืองของรัฐจะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนจากการสร้างความเป็นประชาธิปไตยนี้เอง พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2557: 62)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องสร้างภูมิคุ้มกันชีวิตให้กับนักเรียนโดยมีหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะของการเป็นพลเมืองที่ดี ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม สร้างคุณลักษณะความเป็นพลเมืองต้นรู้ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 กำหนดเป้าหมายพลเมืองไทยที่พึงปรารถนาว่า การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565) เพราะนักเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการเป็นพลเมือง เนื่องจากนักเรียนเป็นกลุ่มที่จะเติบโตไปเป็นอนาคตของชาติและสังคม ดังนั้นการเลี้ยงดูและสร้างพลเมืองที่มีคุณธรรมและความรับผิดชอบในนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะนักเรียนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาและสร้างอนาคตที่มั่นคงของชาติ พวกเขาจะเป็นผู้สืบทอดและกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ การส่งเสริมให้นักเรียนเป็นที่มีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมจะช่วยสร้างสังคมที่เข้มแข็งและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดังนั้น การสนับสนุนนักเรียนให้มีการมีส่วนร่วมในการเป็นพลเมืองช่วยเสริมสร้างระบบการปกครองที่มีประสิทธิภาพและเป็นฐานการพัฒนาทางสังคมให้ยั่งยืน จึงมีความน่าสนใจที่จะเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา พลเมืองต้นรู้ตามระบอบ

ประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objectives)

1. เพื่อศึกษาพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ
2. เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมและบทบาทของพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ
3. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ ประกอบด้วย 1.ด้านมีความรับผิดชอบต่อสังคม 2.ด้านเคารพสิทธิ 3.ด้านยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 4.ด้านการมีส่วนร่วม และ 5.ด้านหลักความเสมอภาค

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ จำนวน 3 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนหทัยคริสเตียน อำเภอมืองเลย จังหวัดเลย โรงเรียนหทัยคริสเตียน อำเภอนงนุช จังหวัดเลย และโรงเรียนสหคริสเตียน อำเภอน้ำป่าด จังหวัดอุดรธานี ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 133) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 และความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 330 คน เพื่อให้การเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ จึงเพิ่มขนาดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 397 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ จำนวน 3 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนหทัยคริสเตียน อำเภอมืองเลย จังหวัดเลย โรงเรียนหทัยคริสเตียน อำเภอนงนุช จังหวัดเลย และโรงเรียนสหคริสเตียน อำเภอน้ำป่าด จังหวัดอุดรธานี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2566 ถึงเดือนมีนาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปี และวิทยาเขต/วิทยาลัย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสถานการณ์ความเป็นพลเมืองโดยวิเคราะห์ความเป็นจริงและความคาดหวังต่อความเป็นพลเมืองต่อนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ จำนวน 40 ข้อ ได้แก่ ด้านมีความรับผิดชอบต่อสังคมและมีจิตอาสา ด้านเคารพสิทธิ ด้านยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านการมีส่วนร่วม และ ด้านหลักความเสมอภาค

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นพลเมืองต่อนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ ที่เป็นข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยลงพื้นที่ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบและ ผู้วิจัยรอรับเก็บกลับคืนมา

2. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วน โดยคัดเลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์นำมาลงรหัสตัวเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วนแล้วจึงนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการนัดวันเวลากับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน เพื่อสัมภาษณ์ตามวันเวลาทางออนไลน์ โดยวิธีการจดบันทึกและขออนุญาตทำการบันทึกภาพ บันทึกเสียงประกอบในระหว่างการสัมภาษณ์ แล้วจึงนำข้อมูลดิบที่ได้เก็บรวบรวม มาลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสมต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบไปด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) การวิเคราะห์หาสถานการณ์ความเป็นพลเมืองต่อนักเรียน โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็นหรือ Modified Priority Need Index (PNI Modified) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นจากสูตร PNI Modified

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและจดบันทึกเป็นข้อความจำแนกเป็นประเด็นต่าง ๆ เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิเคราะห์คำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาพลเมืองต่อนักเรียนตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ

จากการสังเคราะห์พลเมืองต่อนักเรียนตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ จากแนวคิด ทฤษฎี จาก 24 แหล่ง 18 องค์ประกอบ ได้องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบแหล่ง โดยพิจารณาจากค่าร้อยละ 50 ขึ้นไป และนำมาสังเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านมีความรับผิดชอบต่อสังคม คิดเป็นร้อยละ 78 สังเคราะห์รายด้านจาก 13 แหล่ง โดยพิจารณาจากค่าร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้แก่ 1) ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ 2) ยอมรับผลการกระทำของตน 3) ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน และ 4) ตรงต่อเวลา

ด้านเคารพสิทธิ คิดเป็นร้อยละ 72 สังเคราะห์รายด้านจาก 15 แหล่ง โดยพิจารณาจากค่าร้อยละ 20 ขึ้นไป ได้แก่ 1) ไม่ถูกละเมิดหรือเหยียดหยามผู้อื่น 2) พุดจาสุภาพ 3) ไม่สอดรู้สอดเห็นเรื่องของผู้อื่น และ 4) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ด้านยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล คิดเป็นร้อยละ 67 สังเคราะห์รายด้านจาก 6 แหล่ง โดยพิจารณาจากค่าร้อยละ 30 ขึ้นไป ได้แก่ 1) เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น 2) ไม่มีการใช้ความรุนแรงต่อผู้อื่น 3) รู้จักให้ความสำคัญแก่ผู้อื่น และ 4) รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ด้านการมีส่วนร่วม คิดเป็นร้อยละ 61 สังเคราะห์รายด้านจาก 15 แหล่ง โดยพิจารณาจากค่าร้อยละ 30 ขึ้นไป ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญ 3) การเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัคร และ 4) การแก้ปัญหา

ด้านหลักความเสมอภาค คิดเป็นร้อยละ 56 สังเคราะห์รายด้านจาก 9 แหล่ง โดยพิจารณาจากค่าร้อยละ 30 ขึ้นไป ได้แก่ 1) การไม่แบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ 2) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างเท่าเทียมกัน 3) ยอมรับและเคารพในความแตกต่างของเพื่อน และ 4) แสดงความเป็นมิตรและยินดีช่วยเหลือเพื่อนทุกคนอย่างเสมอภาค

2. ผลวิเคราะห์พฤติกรรมและบทบาทของพลเมืองต้นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 397 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 อายุระหว่าง 15-16 ปี จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 และส่วนใหญ่เป็นนักเรียนโรงเรียนหฤทัยคริสเตียน จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5

การวิเคราะห์ของความเป็นจริงและความคาดหวังของนักเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นพลเมืองต้นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ของความเป็นจริงและความคาดหวังของนักเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นพลเมืองต้นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ

โดยภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมและบทบาทพลเมือง ต้นรู้ตามระบอบประชาธิปไตย ของเยาวชน	ความเป็นจริง				ความคาดหวัง			
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	ลำดับ
ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.04	0.62	มาก	2	4.33	0.55	มาก	3
เคารพสิทธิ	3.90	0.64	มาก	4	4.32	0.58	มาก	4
ยอมรับความแตกต่างหลากหลาย	4.14	0.66	มาก	1	4.40	0.58	มาก	1
การมีส่วนร่วม	3.85	0.77	มาก	5	4.29	0.62	มาก	5
หลักความเสมอภาค	3.99	0.70	มาก	3	4.36	0.60	มาก	2

ค่าเฉลี่ยรวม	3.98	0.67	มาก	-	4.34	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ของความเป็นจริงและความคาดหวังของนักเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นพลเมืองต้นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ความเป็นจริงของพฤติกรรมพลเมืองต้นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.98, S.D. =0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านยอมรับความแตกต่างหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.14, S.D. =0.66) รองลงมาคือ ด้านมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =4.04, S.D. =0.62) และด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ =3.85, S.D. =0.77) และความคาดหวังของพฤติกรรมพลเมืองต้นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.34, S.D. =0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านยอมรับความแตกต่างหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.40, S.D. =0.58) รองลงมาคือ ด้านหลักความเสมอภาค มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =4.36, S.D. =0.60) และด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ =4.29, S.D. =0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเป็นจริงและความคาดหวังของนักเรียนเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองต้นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ โดยภาพรวม

รายการ	ความเป็นจริง (D)		ความคาดหวัง (I)		PNI Modified (I-D)/D	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	M	S.D	M	S.D		
ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.04	0.62	4.33	0.55	0.07	4
เคารพสิทธิ	3.90	0.64	4.32	0.58	0.42	1
ยอมรับความแตกต่างหลากหลาย	4.14	0.66	4.40	0.58	0.06	5
การมีส่วนร่วม	3.85	0.77	4.29	0.62	0.11	2
หลักความเสมอภาค	3.99	0.70	4.36	0.60	0.10	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	0.67	4.34	0.58	0.08	-

จากตารางที่ 2 ความเป็นจริงและความคาดหวังของนักเรียนเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองต้นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ เมื่อพิจารณาและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อแสดงถึงความสำคัญของความเป็นจริงด้วยดัชนี PNI_{Modified} ซึ่งจากการสำรวจ พบว่า โดยภาพรวมความเป็นพลเมืองต้นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียน โดยภาพรวมมีค่าดัชนี PNI_{Modified} เท่ากับ 0.08 ด้านที่มีค่าดัชนี PNI_{Modified} สูงที่สุด คือ ด้านเคารพสิทธิ เท่ากับ 0.42 รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม เท่ากับ 0.62 ส่วนด้านที่มีค่าดัชนี PNI_{Modified} ต่ำสุด คือ ด้านยอมรับความแตกต่างหลากหลาย เท่ากับ 0.06 ตามลำดับ

3. แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองต้นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน พบว่า

ด้านมีความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้นอกห้องเรียน 2) การมีหลักสูตรที่หลากหลาย และ 3) การสร้างเครือข่าย

ด้านเคารพสิทธิ พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ มี 2 แนวทาง ได้แก่ 1) การมีหลักสูตรที่หลากหลาย และ 2) การสร้างเครือข่าย

ด้านยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้นอกห้องเรียน 2) การสร้างเครือข่าย และ 3) การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การมีหลักสูตรที่หลากหลาย 2) การสร้างเครือข่าย และ 3) การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

ด้านหลักความเสมอภาค พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ มี 2 แนวทาง ได้แก่ 1) การมีหลักสูตรที่หลากหลาย และ 2) การสร้างเครือข่าย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยแนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. พลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ จากการสังเคราะห์ พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ คือ ร้อยละ 50 ขึ้นไปทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าร้อยละ 78 ด้านเคารพสิทธิ มีค่าร้อยละ 72 ด้านการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีค่าร้อยละ 67 ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าร้อยละ 61 และด้านหลักความเสมอภาค มีค่าร้อยละ 56 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจะสร้างพลเมืองตื่นรู้จะต้องเริ่มมาจากการส่งเสริมให้นักเรียนเป็นพลเมืองในการการพัฒนาตนเองทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อความเข้าใจและเคารพความแตกต่าง การพัฒนาทักษะชีวิต และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เสมอภาคเพื่อเตรียมพร้อมให้พวกเขาเป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณภาพของสังคมในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กันยารัตน์ นิลา, 2565: 177) พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้แบบรับใช้สังคมที่เสริมสร้างความเป็นพลเมืองตื่นรู้ด้านการเป็นพลเมืองมีส่วนร่วม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประกอบด้วย แนวคิดพื้นฐานของกิจกรรมวัตถุประสงค์ของกิจกรรม เนื้อหาของกิจกรรม กิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล โดยกิจกรรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุพรรณิการ์ พงศ์ผาสุก, 2558: ง) พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างคุณลักษณะความเป็นพลเมืองมีส่วนร่วมของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลช่วยพัฒนาให้นักเรียนมีคุณลักษณะความเป็นพลเมืองมีส่วนร่วมหลังเรียนโดยใช้กิจกรรมที่พัฒนาขึ้น พบว่า ในภาพรวมนักเรียนมีพฤติกรรมความเป็นพลเมืองมีส่วนร่วมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณลักษณะความเป็นพลเมืองมีส่วนร่วมของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง มีจำนวนทั้งหมด 147 แนวทาง ได้แก่ ความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน 48 แนวทาง มีความเข้าใจต่อสังคมต่าง

วัฒนธรรม 24 แนวทาง มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ 15 แนวทาง มีใจเป็นธรรม 21 แนวทาง มีทัศนคติในเชิงบวก 15 แนวทาง มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 15 แนวทาง และมีจิตสาธารณะ 9 แนวทาง

2. พฤติกรรมและบทบาทของพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิโทโซโย

ด้านมีความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า พฤติกรรมความเป็นจริงและความคาดหวังพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิโทโซโย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า มีความต้องการจำเป็นที่เร่งด่วนลำดับที่สี่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนยังไม่สามารถกระตุ้นความสนใจและความรู้สึกรับผิดชอบทางสังคมของนักเรียนได้เท่าที่ควร และยังขาดความรู้ ความเข้าใจในความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้นักเรียนบางคนอาจไม่ได้รับการแนะนำและสนับสนุนจากครู ครอบครัว หรือบุคคลที่มีอิทธิพลที่สามารถกระตุ้นความรับผิดชอบต่อสังคมได้เท่าที่ควร ดังนั้นโรงเรียนควรให้ความสำคัญและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองให้กับนักเรียนให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สัจจวรรณ ทรรพพสุ, 2562: 874) ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นพลเมืองของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นเดียวกับงานวิจัยของ (Lough, B. J. & McBride, A. M., 2013) พลเมืองตื่นรู้ เป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และการศึกษาของ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559: 3) ความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านเคารพสิทธิ พบว่า พฤติกรรมพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิโทโซโยด้านความเป็นจริงและความคาดหวัง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า มีความต้องการจำเป็นที่เร่งด่วนลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็น นักเรียนไม่เข้าใจในความสำคัญของการเคารพสิทธิของผู้อื่นหรือบางครั้งอาจเกิดจากการเลียนแบบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมมาจากบุคคลอื่น เช่น บุคคลต้นแบบ หรือสื่อสารมวลชน หรือเกิดจากนักเรียนที่ไม่สามารถจัดการอารมณ์ของตนเองหรือไม่เข้าใจในอารมณ์ของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ประภัสสร ถวายนิล และทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา, 2562: 1585) พบว่า ระดับการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง และระดับความเป็นพลเมืองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า “การเคารพสิทธิเสรีภาพของตนเองและบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Riefatul Mahfuza Sandy, 2024) การสร้างความตื่นตัวและความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเป็นพลเมืองแบบมีส่วนร่วมของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ส่งผลกระทบเชิงบวกในระยะยาวต่อบุคคลและสังคมโดยรวม ซึ่งจะช่วยสร้างพลเมืองที่ตระหนักถึงสิทธิและความรับผิดชอบในการสร้างสังคมที่ยุติธรรม เป็นประชาธิปไตยและยั่งยืน

ด้านยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า พฤติกรรมพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิโทโซโย ด้านความเป็นจริงและความคาดหวัง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า มีความต้องการจำเป็นที่เร่งด่วนลำดับที่ห้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนบางส่วนอาจไม่มีความรู้หรือความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ เพศ ศาสนาและความเชื่อ หรือเคยประสบกับการถูกรังแกหรือการเลือกปฏิบัติ ซึ่งอาจจะนำไปสู่การไม่ยอมรับและมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องต่อบุคคลที่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (Lough, B. J. & McBride, A. M., 2013) พบว่า พลเมืองตื่นรู้ต้องเคารพและยอมรับในความแตกต่าง มีจิตสาธารณะคำนึงถึงประโยชน์

ส่วนรวม และการศึกษาของ (ปริญญ์ เทวานฤมิตรกุล, 2556: 48) กล่าวว่า พลเมืองในระบอบประชาธิปไตยควรจะต้องประกอบไปด้วยคุณสมบัติสำคัญ คือ 1) รับผิดชอบตนเองและพึ่งตนเองได้ 2) เคารพความแตกต่าง

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า พฤติกรรมพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทโซโย ตามความเป็นจริงและความคาดหวัง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า มีความต้องการจำเป็นที่เร่งด่วนลำดับที่สอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนขาดการกระตุ้นที่เหมาะสมจากครู ทำให้นักเรียนบางคนไม่สนใจหรือไม่ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือนักเรียนบางคนมีความรู้สึกว่าการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ไม่เกี่ยวข้องอะไรกับการใช้ชีวิตประจำวัน ทำให้ขาดความตั้งใจและมีส่วนร่วมน้อยลง รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ยังไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าไปมีส่วนร่วม ขาดการสนับสนุนจากครู เพื่อน หรือครอบครัวที่สามารถกระตุ้นและสนับสนุนการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กันยารัตน์ นิลา และชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2565: บทคัดย่อ) พบว่า ความเป็นพลเมืองตื่นรู้ด้านการเป็นพลเมืองมีส่วนร่วมหลังเรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Riefatul Mahfuza Sandy, 2024) พบว่า การสร้างความตื่นตัวและความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเป็นพลเมืองแบบมีส่วนร่วมของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ส่งผลกระทบเชิงบวกในระยะยาวต่อบุคคลและสังคมโดยรวม ซึ่งจะช่วยสร้างพลเมืองที่ตระหนักถึงสิทธิและความรับผิดชอบในการสร้างสังคมที่ยุติธรรม เป็นประชาธิปไตยและยั่งยืน

ด้านหลักความเสมอภาค พบว่า ความเป็นจริงของพฤติกรรมพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทโซโย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และความคาดหวังของพฤติกรรมพลเมืองตื่นรู้ของเยาวชนตามระบอบประชาธิปไตย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า มีความต้องการจำเป็นที่เร่งด่วนลำดับที่สาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโครงสร้างของระบบการศึกษาที่ไม่เอื้อให้เกิดความเสมอภาค เช่น การจัดสรรทรัพยากรหรือการวัดผลประเมินผล หรือนักเรียนบางคนอาจทำงานพิเศษเพื่อช่วยเหลือครอบครัว ทำให้ไม่มีเวลาหรือพลังงานเพียงพอในการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (Reysen, S. & Katzarska-Miller, I., 2013) ความเป็นพลเมืองตื่นรู้ ตระหนักถึงการมีส่วนร่วม ความเท่าเทียม เคารพและยอมรับในความหลากหลาย และยังมีการศึกษาของ (Lough, B. J. & McBride, A. M., 2013) พลเมืองตื่นรู้ เป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ เคารพและยอมรับในความแตกต่าง มีจิตสาธารณะคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

3. แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทโซโย

ด้านมีความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทโซโย มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การเรียนรู้นอกห้องเรียน พบว่า การเรียนรู้นอกห้องเรียนได้เรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง ในสถานการณ์ที่เป็นจริงผ่านกิจกรรมต่าง ๆ จะช่วยให้นักเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการคิด การแสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองตื่นรู้ได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปราณี อัครภูษิตกุล, 2562: 99) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ด้วยการบริการสังคมเป็นการบูรณาการทั้งความรู้และทักษะปรับเปลี่ยนวิธีคิดและพฤติกรรม การเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติอย่างมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เชื่อมโยงกับเนื้อหาที่กำหนด นักศึกษา ชุมชนผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องต่างก็ได้เรียนรู้และได้รับประโยชน์ 2) การมีหลักสูตรที่หลากหลาย พบว่า การบูรณาการแนวคิดการพัฒนาความพลเมืองตื่นรู้เข้าไปในหลักสูตร การฝึกอบรม และกิจกรรมทั้งในห้องเรียนและในโรงเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ (ณธ

รา เหมือนปิว, 2561: 86) สถานศึกษาควรบูรณาการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตร และ 3) การสร้างเครือข่าย พบว่า การสร้างความร่วมมือกับภายนอก เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความเป็นพลเมืองตื้นูให้กับนักเรียน จากการศึกษาของ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561: 13) การสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างความตระหนักในการเป็นพลเมืองโลก และการมีส่วนร่วมของชุมชนทุกระดับ และงานวิจัยของ (กาญจณี มุลณี, 2561: บทคัดย่อ) แนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองตื้นูนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คือ การจัดการเรียนรู้รายวิชาเพิ่มเติมหน้าที่พลเมือง การลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาความเป็นพลเมือง การเข้ามามีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน

ด้านเคารพสิทธิ พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื้นูตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซโย มี 2 แนวทาง ได้แก่ 1) การมีหลักสูตรที่หลากหลาย พบว่า การบูรณาการแนวความคิดการพัฒนาความเป็นพลเมืองตื้นู เข้าไปในหลักสูตร การฝึกอบรม และกิจกรรมทั้งในห้องเรียนและในโรงเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ (ณธรา เหมือนปิว, 2561: 86) สถานศึกษาควรบูรณาการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Giuseppina Guagnano and Isabella Santini, 2019) พบว่า การเสริมสร้างความเป็นพลเมืองที่กระตือรือร้นสามารถเกิดขึ้นได้จากกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างไม่ต้องสงสัยตั้งแต่วัยเรียนจนถึงวัยผู้ใหญ่ มุ่งเป้าไปที่การรักษาและรับทักษะในฐานะผู้ขับเคลื่อนการเป็นพลเมืองที่กระตือรือร้น 2) การสร้างเครือข่าย พบว่า การสร้างความร่วมมือกับภายนอก เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความเป็นพลเมืองตื้นูให้กับนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Harlap, Y, 2011) สภาพแวดล้อมทางสังคมมีผลต่อความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อและทัศนคติ รวมทั้งพฤติกรรมและการแสดงออกที่สะท้อนถึงความเป็นพลเมืองตื้นูของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปรีดี ประทุมสุรธรณ์, 2562: 100) การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้ผ่านทางโครงสร้างกฎระเบียบ ประเพณี วัฒนธรรมแหล่งเรียนรู้ และพิธีการสำคัญต่าง ๆ ของสถานศึกษาและชุมชน มีความสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกของผู้เรียน และ 3) การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม พบว่า สภาพแวดล้อมภายในครอบครัว โรงเรียนและชุมชนมีผลต่อความเข้าใจ ทัศนคติ พฤติกรรมและบทบาทที่แสดงออกที่สะท้อนถึงความเป็นพลเมืองตื้นู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Harlap, Y, 2011) สภาพแวดล้อมทางสังคมมีผลต่อความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อและทัศนคติ รวมทั้งพฤติกรรมและการแสดงออกที่สะท้อนถึงความเป็นพลเมืองตื้นูของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปรีดี ประทุมสุรธรณ์, 2562: 100) การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้ผ่านทางโครงสร้างกฎระเบียบ ประเพณี วัฒนธรรมแหล่งเรียนรู้ และพิธีการสำคัญต่าง ๆ ของสถานศึกษาและชุมชน มีความสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกของผู้เรียน

ด้านยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื้นูตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซโย มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การมีหลักสูตรที่หลากหลาย พบว่า การบูรณาการแนวความคิดการพัฒนาความเป็นพลเมืองตื้นู เข้าไปในหลักสูตร การฝึกอบรม และกิจกรรมทั้งในห้องเรียนและโรงเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ (ณธรา เหมือนปิว, 2561: 86) สถานศึกษาควรบูรณาการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตร 2) การสร้างเครือข่าย พบว่า การสร้างความร่วมมือกับภายนอก เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความเป็นพลเมืองตื้นูให้กับนักเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561: 13) การสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและ

เอกชนทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างความตระหนักในการเป็นพลเมืองโลก และการมีส่วนร่วมของชุมชนทุกระดับ และ 3) การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม พบว่า สภาพแวดล้อมภายในครอบครัว โรงเรียนและชุมชนมีผลต่อความเข้าใจ ทักษะคิด พฤติกรรมและบทบาทที่แสดงออกที่สะท้อนถึงความเป็นพลเมืองตื่นรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Harlap, Y, 2011) สภาพแวดล้อมทางสังคมมีผลต่อความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อและทัศนคติ รวมทั้งพฤติกรรมและการแสดงออกที่สะท้อนถึงความเป็นพลเมืองตื่นรู้ของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปรีติ ประทุมสุวรรณ, 2562: 100) การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้ผ่านทางโครงสร้างกฎระเบียบ ประเพณี วัฒนธรรมแหล่งเรียนรู้ และพิธีการสำคัญต่าง ๆ ของสถานศึกษาและชุมชน มีความสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกของผู้เรียน

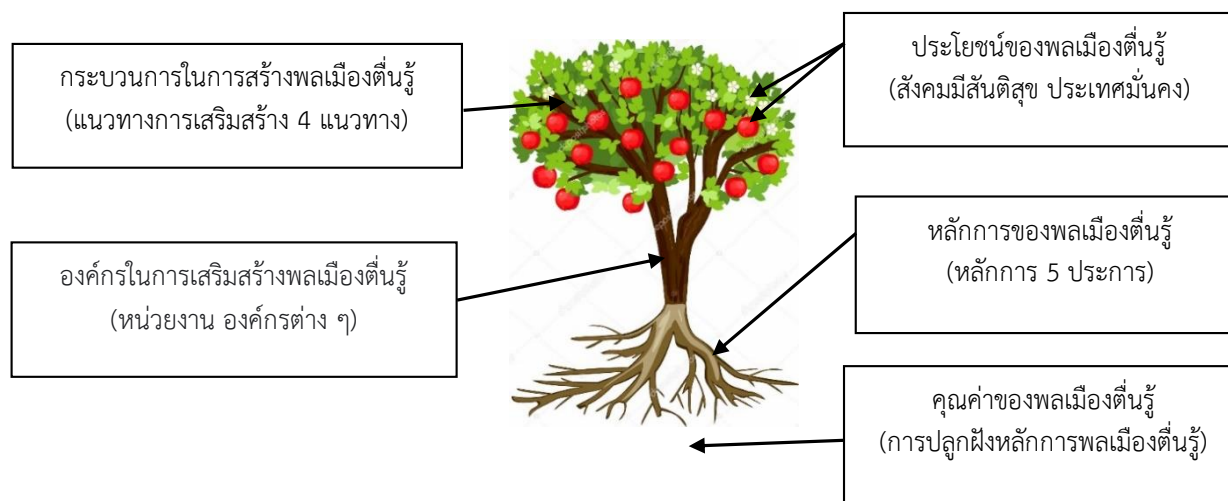
ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซโย มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การมีหลักสูตรที่หลากหลาย พบว่า การบูรณาการแนวความคิดการพัฒนาความพลเมืองตื่นรู้ เข้าไปในหลักสูตร การฝึกอบรม และกิจกรรมต่างๆ ในทุกระดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Jinyu Yang & Bryony Hoskins, 2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมีผลกระทบต่อความกระตือรือร้นของคนหนุ่มสาวในอังกฤษ และความสำเร็จทางการจัดการเรียนการสอนนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับที่สูงขึ้น พบว่า บทบาทของการศึกษาระดับอุดมศึกษามีบทบาทในการพัฒนาและรักษาประชาธิปไตยและการทำงานร่วมกันทางสังคม 2) การสร้างเครือข่าย พบว่า การสร้างความร่วมมือกับภายนอก เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความเป็นพลเมืองตื่นรู้ให้กับนักเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561: 13) การสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างความตระหนักในการเป็นพลเมืองโลก และการมีส่วนร่วมของชุมชนทุกระดับ และ 3) การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม พบว่า สภาพแวดล้อมภายในครอบครัว โรงเรียนและชุมชนมีผลต่อความเข้าใจ ทักษะคิด พฤติกรรมและบทบาทที่แสดงออกที่สะท้อนถึงความเป็นพลเมืองตื่นรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Harlap, Y, 2011) สภาพแวดล้อมทางสังคมมีผลต่อความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อและทัศนคติ รวมทั้งพฤติกรรมและการแสดงออกที่สะท้อนถึงความเป็นพลเมืองตื่นรู้ของแต่ละบุคคล

ด้านหลักความเสมอภาค พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซโย มี 2 แนวทาง ได้แก่ 1) การมีหลักสูตรที่หลากหลาย พบว่า การบูรณาการแนวความคิดการพัฒนาความพลเมืองตื่นรู้ เข้าไปในหลักสูตร การฝึกอบรม และกิจกรรมทั้งในห้องเรียนและโรงเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ (ณธรา เหมือนปิว, 2561: 86) สถานศึกษาควรบูรณาการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตร และ 2) การสร้างเครือข่าย พบว่า การสร้างความร่วมมือกับภายนอก เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความเป็นพลเมืองตื่นรู้ให้กับนักเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561: 13) การสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างความตระหนักในการเป็นพลเมืองโลก และการมีส่วนร่วมของชุมชนทุกระดับ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ข้อค้นพบใหม่ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซโย ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1.ด้านมีความรับผิดชอบต่อสังคม 2.ด้านเคารพสิทธิ 3.ด้านยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 4.ด้านการมีส่วนร่วม 5.ด้านหลักความเสมอภาค และมีแนวทางในการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองตื่นรู้ตามระบอบประชาธิปไตย คือ 1.การเรียนรู้ในห้องเรียน จะ

ช่วยให้นักเรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาเปลี่ยนเป็นความเข้าใจและทักษะในการเรียนรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น 2.การสร้างเครือข่าย เป็นการรวมกลุ่มของนักเรียนหรือองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เป็นการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น 3.การมีหลักสูตรที่หลากหลาย จะช่วยให้นักเรียนสามารถเลือกเส้นทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมและตรงกับความสนใจของตนเอง 4.การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาความเป็นพลเมืองให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ต้นไม้นโยบายการเสริมสร้างพลเมืองต้นรู้ตามระบอบประชาธิปไตย

ต้นไม้นโยบายการเสริมสร้างพลเมืองต้นรู้ตามระบอบประชาธิปไตย เป็นการสร้างคุณค่าของพลเมืองต้นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยที่เราควรปลูกฝังแก่เยาวชนในทุกด้าน ตามหลักการของพลเมืองต้นรู้ตามระบอบประชาธิปไตย ได้แก่ การมีความรับผิดชอบต่อสังคม การเคารพสิทธิ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การมีส่วนร่วม และการมีความเสมอภาค โดยความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สื่อมวลชน และองค์กรภาครัฐ ผ่านกระบวนการแนวทางการเสริมสร้างพลเมืองต้นรู้ให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การมีหลักสูตรที่หลากหลาย การสร้างเครือข่าย การเรียนรู้นอกห้องเรียน และการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม อันจะส่งผลให้นักเรียนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีสันติสุข ประเทศมีความเจริญมั่นคง สงบสุข

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ควรให้ความสำคัญในการให้ความรู้ ความเข้าใจของการเป็นพลเมืองต้นรู้อย่างลึกซึ้งและถูกต้องกับนักเรียน เพราะจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้นักเรียนเกิดทัศนคติ มีพฤติกรรมและบทบาทของการเป็นพลเมืองต้นรู้ตามระบอบประชาธิปไตยที่ดี

1.2 ควรให้ความสำคัญในการกระทำ ลงมือปฏิบัติ เพราะการเรียนรู้ความเป็นพลเมืองต้นรู้ที่ผ่านการลงมือปฏิบัติทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนผ่านหลายมุมมอง จะส่งผลให้นักเรียนเกิดความเป็นพลเมืองต้นรู้ที่ยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยบทบาทของสถาบันหลัก เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษาและสถาบันอื่นทางสังคม ที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลเมืองต้นรู้ตามระบอบประชาธิปไตย

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนที่เกี่ยวกับปัจจัย วิธีการและเทคนิคในการเสริมสร้างพลเมืองต้นรู้ตามระบอบประชาธิปไตย

เอกสารอ้างอิง (References)

- กาญจณี มุลณี. (2561). รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กันยารัตน์ นิลภา และชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2565). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบปรับใช้สังคมที่เสริมสร้างความเป็นพลเมืองต้นรู้ด้านการเป็นพลเมืองมีส่วนร่วมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณธรา เหมือนปิว. (2561). การพัฒนาพลเมืองไทยให้มีความเป็นพลเมืองโลกในประเทศไทยยุค 4.0. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 46(3): 86-99.
- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2563). การศึกษาพฤติกรรมความเป็นพลเมืองสำหรับสังคมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.
- ทิพย์พพร ตันติสุนทร. (2554). การศึกษาเพื่อสร้างพลเมือง. กรุงเทพฯ: สถาบันนโยบายการศึกษา.
- นริศ จันทวรรณ. (2559). ความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย: กรณีศึกษานักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงระดับปริญญาตรี ส่วนกลาง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. 7(1):103-113.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2557). ประชาธิปไตยจริงแท้...คือแค่ไหน. กรุงเทพฯ: ผลิธัมม์.
- ปรีดี ประทุมสุรธรรม. (2562). การศึกษาเพื่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก : การเรียนรู้แบบบูรณาการสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา. 2(1): 100-121.
- ปริญญา เทวานฤมิตรกุล. (2556). การศึกษาเพื่อสร้างพลเมือง (Civic Education) : พัฒนาการเมืองไทยโดยสร้างประชาธิปไตย ที่คน. เอกสารประกอบการบรรยายการประชุมคณะอนุกรรมการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของรัฐสภา และเสริม สร้างความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย ครั้งที่ 2/2555 วันที่ 11 ธันวาคม 2555, 48-110.
- ประภัสสร ถวายนิล และทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา. (2562) แนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 2(5): 1585-1603.
- ปราณี อัครภูษิตกุล. (2562). การเรียนการสอนโดยการบริการสังคม. ในหลักสูตรบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์. วารสารบรรณศาสตร์ มศว. 12(1): 98-111.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). (2565, 1 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 (ตอนพิเศษ 258 ง), หน้า 9-12.

- สจิวรรณ ทรพพสุ. (2562). การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักศึกษาในการจัดการศึกษาครู ศาสตร์ยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศิลปากร*. 10(1): 174-887.
- สุพรรณิการ์ พงศ์ผาสุก. (2558). การบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของผู้เรียนใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาล. *ปริญาญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2556). *โลกเปลี่ยนไทยปรับ : หลุดจากกับดัก พ้นจากชาติที่ล้มเหลว*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ ธิรกิจ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). *ความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.
- Guagnano, G. & Santini, I. (2019). *Department of Methods and Models for Economics, Territory and Finance*, Sapienza University of Rome, Rome, Italy.
- Harlap, Y. (2011). *Global Citizenship Community of Practice, Centre of Teaching and Academic Growth*, NUICEF, and The University of British Columbia. Retrieved from <http://ctl.ubc.ca/files/2011/05/rgctoolbook.pdf>. สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2567.
- Lough, B. J. & McBride, A. M. (2013). *Navigating the boundaries of active global citizenship*. Transactions of The Institute of British Geographers.
- Reysen, S., & Miller, K., I. (2013). A model of global citizenship: Antecedents and outcomes. *International Journal of Psychology*. 48(5): 858-870.
- Sandy, R. M. (2024). *Build awareness Active Citizenship and Participative for Students Elementary School*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2567
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.



การพัฒนาองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
(SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร

The Organizational Development Potential in Human Resource Management
of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) In Bangkok

จักรีวัชร กันบุรมย์¹ บุญसान ฤทธิ์² สุวิมล มธูรส³ ศิริทิพย์ กุลจิตตรศรี⁴ พระครูปลัดประวิทย์ วรธมโม⁵

Chakriwatchara Kanburom, Boonsan Tharathueke, Suwimon Mathuros,
Sirintip Kuljittree, Phrakhru Palad Prawit Woradhammo

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ข้อมูลทั่วไปของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) การพัฒนาองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และ (3) มุมมองการเสริมศักยภาพการพัฒนาองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรการวิจัย จำนวน 400 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เจ้าของกิจการ ผู้ประกอบการ และผู้จัดการฝ่าย จำนวน 15 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

ข้อมูลทั่วไปของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุในช่วง 41-50 ปี สำเร็จการศึกษาดอนปลาย/ปวช. มีประสบการณ์การทำงานในองค์กร 11-20 ปี ส่วนใหญ่เจ้าของกิจการ/ผู้ประกอบการ ธุรกิจขนาดเล็ก มีจำนวนคนในองค์กร 1-50 คน ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจขององค์กร 11-20 ปี สำหรับการเสริมศักยภาพการพัฒนาองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 9 ด้าน (HRM) อยู่ในระดับปานกลาง และการเสริมศักยภาพการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพพบว่า (1) มุมมองการเงินนั้นมีความสำคัญด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (HRMCB) (2) มุมมองลูกค้าจำเป็นต้องการบุคลากรที่มีความยืดหยุ่น เป็น

Received: 2024-05-15 Revised: 2024-06-19 Accepted: 2024-06-21

¹ ดร., อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา Dr., Lecturer of Faculty Public Administration, Nakonrathasima College. E-mail: chakriwatchara.kan@gmail.com

² ดร., อาจารย์ประจำคณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา Lecturer of Faculty Administration and Management, Chaopraya University. E-mail: boonsan2526@gmail.com

³ ดร., อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา Dr., Lecturer of Faculty of Science and Arts, Burapha University Chanthaburi Campus. E-mail: suwimonmat637@gmail.com

⁴ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร Lecturer of Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. E-mail: sirintip.k@rmutp.ac.th

⁵ ผศ.ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Assistant Professor Dr., Lecturer in the Bachelor of Public Administration program, Buddhapanyasri Dvaravati Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. E-mail: sirintip.k@rmutp.ac.th

มิตร มารยาทดีและพร้อมให้บริการ และ (3) มุมมองกระบวนการและพนักงานนั้นต้องคัดเลือกบุคลากรที่มี
ทำงานเน้นหลักความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ต้องการโดยยึดหลักคุณธรรม

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนาองค์กร; การจัดการทรัพยากรมนุษย์; วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Abstract

The research purposes were to study: (1) the general information on small and medium sized enterprises (SMEs) in Bangkok; (2) the organizational development in human resource management of small and medium-sized enterprises (SMEs) in Bangkok; and (3) the perspectives on enhancing organizational development in human resource management of small and medium-sized enterprises (SMEs) in Bangkok. Mixed method research was employed. The research population of 400 persons; and the informants group was the 15 business owners, entrepreneurs, and department managers. The research instrument was the questionnaire. The statistical instruments for the data analysis were the frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings were:

The general information on small and medium sized enterprises (SMEs) in Bangkok found most of them were female, in the age range of 41-50 years, completed high school/vocational certificate, had experience working in an organization for 11-20 years, mostly business owners/entrepreneurs' small business; there were 1-50 people in the organization; the duration of the organization's business operations was 11-20 years. The strengthening of the organizational development in human resource management (HRM) for all 9 aspects was at the moderate level. The strengthening of the potential for effective organizational development found: (1) the financial perspective was the important in the field of compensation and welfare management (HRMCB); (2) the customers' perspectives on personnel who were smiling, friendly, well-mannered and ready to provide service; and (3) the process and employee perspectives on personnel selected to work with focused on knowledge and abilities appropriate to the desired position based on moral principles.

Keywords: organizational development; human resource management;
small and medium enterprises

บทนำ (Introduction)

ระบบบริหารสมัยใหม่ มีนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงการพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพในองค์กร การบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหลายองค์การได้มีการปรับปรุงระบบภายในองค์กร เสมอไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างภายในองค์กร การเสริมสร้างระบบหน่วยงานย่อยองค์กรให้แข็งแกร่ง และปรับเปลี่ยนหน่วยงานที่ยังมีจุดอ่อน เพื่อให้องค์กรสามารถยืนอยู่ได้ด้วยตนเอง โดยพึ่งพารัฐบาลน้อยลง ในการ

บริหารงานนั้นผู้บริหารจะสามารถทำหน้าที่ทางการบริหารได้อย่างสมบูรณ์ จำเป็นต้องมีข้อมูลที่มีคุณภาพและให้ประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ทางการบริหารได้อย่างสมบูรณ์ จำเป็นต้องมีข้อมูลที่มีคุณภาพและให้ประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ทางการบริหารได้อย่างแท้จริง (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, 2560: 23)

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) คือ กลุ่มกิจการที่มีจำนวนมากถึงร้อยละ 99.6 ของธุรกิจทั้งหมดในระบบเศรษฐกิจไทย เป็นแหล่งจ้างงานขนาดใหญ่ที่มีปริมาณการจ้างงานสูงถึงร้อยละ 77.86 ของการจ้างงานรวมของประเทศ นอกจากนี้ SMEs ยังสามารถสร้างรายได้จากการส่งออกสินค้าไปจำหน่ายยังต่างประเทศได้ถึง ร้อยละ 28.40 ของมูลค่าการส่งออกรวมของประเทศ และมีสัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ถึงร้อยละ 42.35 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมทั้งประเทศ ด้วยลักษณะดังกล่าวมา SMEs จึงถูกจัดเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความก้าวหน้าและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย (อรปรียา รุ่งสง, 2561: 1)

แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard เป็นระบบการวัดผลการปฏิบัติงานแบบดุลยภาพ เริ่มมีการกล่าวถึงและใช้กันอย่างแพร่หลายตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 1990 โดย Kaplan & Norton เป็นผู้นำเสนอความคิดนี้เพื่อช่วยในการประเมินองค์กรและนำเสนอรายงานให้ผู้บริหารโดยอาศัยมุมมอง (Perspectives) อื่นนอกเหนือจากมุมมองทางการเงิน ภายใต้การแข่งขันในยุคปัจจุบันผู้บริหารพบว่า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและอยู่รอดภายใต้ภาวะการแข่งขันที่รุนแรงนั้น การอาศัยตัวชี้วัดทางการเงินเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ผู้บริหารควรประเมินองค์กรประกอบด้วย 4 มุมมอง ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (อรปรียา รุ่งสง, 2561: 3)

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาองค์กรด้านทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้ได้ประโยชน์สูงสุด ซึ่งทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญในการจัดการองค์การที่ดี ซึ่งองค์กรจึงจำเป็นต้องอาศัยศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรให้กับองค์กรได้อย่างเป็นระบบนั่นเอง จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีหลากหลายประเภทธุรกิจ ประกอบด้วย ธุรกิจการผลิต (Manufacturing) ธุรกิจค้าส่ง (Wholesaling) ธุรกิจค้าปลีก (Retailing) ธุรกิจบริการ (Service) สามารถนำผลที่ได้ไปปรับใช้เป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษามุมมองการเสริมศักยภาพการพัฒนาองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods research) เก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตในการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมชัดเจนในการพัฒนาองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ประสบการณ์ทำงานในองค์กร (5) ตำแหน่งในปัจจุบัน (6) ประเภทขององค์กร (7) จำนวนคนในองค์กร และ (8) ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจขององค์กร 2) การพัฒนาองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ Milkovich and Boudreau (1991, อ้างถึงใน กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2556: 4) ประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผน (2) ด้านการสรรหาและคัดเลือก (3) ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (4) ด้านการแรงงานสัมพันธ์และกฎหมาย (5) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (6) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและคุณภาพชีวิต (7) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสากล (8) ด้านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (9) ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน และ 3) มุมมองการเสริมศักยภาพการพัฒนาองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษามุมมอง กลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่ด้วย “Balanced Scorecard” ของ Robert, S. Kaplan (1996) และ David, P. Norton (1996) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องของการประเมินผลองค์กร โดยพิจารณาตัวชี้วัดในสี่มุมมอง (Perspectives) ทั้ง 4 ประกอบด้วย (1) มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) (2) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) (3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) และ (4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการเสริมศักยภาพการพัฒนาองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลเป็นเจ้าของกิจการ/ผู้ประกอบการ และที่เป็นพนักงานปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งมีพนักงานในระดับต้นถึงผู้ปฏิบัติงานในชั้นสูง จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มธุรกิจบริการ กลุ่มธุรกิจค้าส่ง กลุ่มธุรกิจการผลิตในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2567)

การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 15 คน ประกอบด้วย เจ้าของกิจการ/ผู้ประกอบการ ผู้จัดการฝ่าย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ทำการศึกษาเจ้าของกิจการ/ผู้ประกอบการ และที่เป็นพนักงานปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งมีพนักงานในระดับต้นถึงผู้ปฏิบัติงานในชั้นสูง จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มธุรกิจบริการ กลุ่มธุรกิจค้าส่ง กลุ่มธุรกิจการผลิต ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงเวลาในการศึกษารวบรวมข้อมูลการวิจัยในช่วงเดือน มิถุนายน 2566 ถึงเดือน เมษายน 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตอน ได้แก่ 1) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ชนิดให้เลือกตอบ (Checklists) 2) เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยลักษณะของคำถามแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด ให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่า (Rating Scale) ที่มี 5 ระดับ 3) มุ่งมองเกี่ยวกับการเสริมศักยภาพการพัฒนาองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นเจ้าของกิจการ/ผู้ประกอบการ และที่เป็นพนักงานปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งมีพนักงานในระดับต้นถึงผู้ปฏิบัติงานในชั้นสูง จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มธุรกิจบริการ กลุ่มธุรกิจค้าส่ง กลุ่มธุรกิจการผลิต ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย พร้อมทั้งเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองกลับคืนครบทุกฉบับ และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากการแสดงความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผู้ศึกษาเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ประกอบกับทบทวนเนื้อหาจากเอกสารและใช้เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบ โดยตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่สามารถสังเกตได้จากการเก็บข้อมูล เพื่อนำมาสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction) และการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ข้อมูลทั่วไปของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงอายุ ในช่วง 41-50 ปี สำเร็จการศึกษาตอนปลาย/ปวช มีประสบการณ์การทำงานในองค์กร 11-20 ปี ส่วนใหญ่

เจ้าของกิจการ/ผู้ประกอบการ ธุรกิจขนาดเล็ก มีจำนวนคนในองค์กร 1-50 คน ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจขององค์กร 11-20 ปี

2. ผลการวิเคราะห์การพัฒนางานองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ทั้ง 9 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมการเสริมศักยภาพการพัฒนางานองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการวางแผน ($\bar{x} = 3.49$) ด้านการสรรหาและคัดเลือก ($\bar{x} = 3.42$) ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.31$) ความก้าวหน้าในอาชีพและคุณภาพชีวิต ($\bar{x} = 3.21$) ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ ($\bar{x} = 3.10$) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.06$) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 2.98$) การแรงงานสัมพันธ์และกฎหมาย ($\bar{x} = 2.90$) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสากล ($\bar{x} = 2.70$)

3. ผลการวิเคราะห์มุมมองการเสริมศักยภาพการพัฒนางานองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

มุมมองการเงิน ข้อค้นพบ 1) มีการจัดทำระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามหลักความรู้ความสามารถของบุคลากร (Competency based pay คือ 1.Skill based pay หรือการจ่ายค่าตอบแทนตามทักษะ 2.Competency based pay หรือการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถทั้ง 3 รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนนี้มีความแตกต่างกันมาก โดยในส่วนของ Skill based pay จะใช้กับพนักงานฝีมือ 2) มีการกำหนดนโยบายค่าตอบแทนและรางวัลให้กับบุคลากรที่ชัดเจน เช่น เงินเดือน และเบี้ยประจำ โ หรือไม่คงที่ เช่น โบนัสตามผลงาน และค่าคอมมิชชั่น หรือมีใช้ตัวเงิน เช่น สวัสดิการต่างๆ 3) มีการให้รางวัลบุคลากรถือปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกันไม่คำนึงถึง เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา หรืออื่นๆ นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 4) มีความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (HRMPM) คือ มีการให้รางวัลเมื่อผ่านกระบวนการวัดผลการปฏิบัติงาน (ผู้ให้ข้อมูลลำดับที่ 2 , 15 มกราคม 2567)

สรุปได้ว่า การกำหนดกลยุทธ์ค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อภาพรวมขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะการบริหารค่าตอบแทนที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างผลลัพธ์ในเชิงของผลงาน ส่งเสริมสภาพแวดล้อมภายในองค์กร สร้างภาพลักษณ์อันดีที่มีต่อสังคมภายนอก และตอบโจทย์ความยั่งยืนในเชิงการเงินขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจ่ายค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถของบุคลากร (Competency based pay คือ 1.Skill based pay หรือการจ่ายค่าตอบแทนตามทักษะ 2.Competency based pay หรือการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถทั้ง 3 รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนนี้มีความแตกต่างกันมาก โดยในส่วนของ Skill based pay จะใช้กับพนักงานฝีมือ มีการกำหนดนโยบายค่าตอบแทนและรางวัลให้กับบุคลากรที่ชัดเจน เช่น เงินเดือน และเบี้ยประจำหรือไม่คงที่ เช่น โบนัสตามผลงาน และค่าคอมมิชชั่น หรือมีใช้ตัวเงิน เช่น สวัสดิการต่างๆ

มุมมองลูกค้า ข้อค้นพบ 1) มีพนักงานยิ้มแย้ม ใส่ใจในการบริการ ให้ข้อมูลครบถ้วน ตอบคำถาม ฉะฉาน ใส่ใจในการติดตามเอกสาร และถามไถ่ได้ตลอด แจ้งข้อมูลข่าวสารรวดเร็ว 2) มีบุคลากรที่มีความมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสร้างความรู้สึกเป็นกันเองกับพนักงาน 3) มีบุคลากรที่มีการดูแลความใส่ใจและความปลอดภัยลูกค้า และ 4) มีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในการแนะนำในการให้บริการ และด้านประสิทธิผลทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้ อัตราผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ อัตราค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินการขององค์กร (ผู้ให้ข้อมูลลำดับที่ 5 , 20 มกราคม 2567)

สรุปได้ว่า การส่งเสริมการพัฒนางานองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น เจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการ พนักงาน ต้องเข้มแข็ง ใส่ใจในการบริการ ให้ข้อมูลครบถ้วน ตอบคำถามฉะฉาน ใส่ใจในการติดตามแก้ปัญหา ท่วงที มีการดูแลความใส่ใจและความปลอดภัยลูกค้า และมีทักษะในการแนะนำในการให้บริการ

มุมมองกระบวนการและพนักงาน ข้อค้นพบ 1) สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรย่อมทำให้องค์กรสามารถบริหารจัดการได้ดียิ่งขึ้นด้วย เมื่อพนักงานมีประสิทธิภาพ องค์กรขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้มีคนดีมีความสามารถอยากเข้ามาเข้าร่วมทำงานกับองค์กร ซึ่งนั่นย่อมทำให้องค์กรมีตัวเลือกที่ดีในการสรรหาและคัดสรรพนักงานในอนาคตด้วย ดังนั้นกระบวนการคัดสรรที่ดี ย่อมมีโอกาสนี้จะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง และทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้นด้วย 2) ศักยภาพของพนักงานที่ซ่อนอยู่ที่บางครั้งเราอาจมองไม่เห็นการมีแผนการบริหารจัดการจะทำให้เราสามารถส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างถูกต้อง เกิดผลงานที่ดี 3) พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวหน้า ยิ่งขึ้นไปเรื่อยๆ จะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาตามไปด้วย และเพิ่มมูลค่าให้กับทั้งตัวบุคลากรและองค์กรไปในตัว 4) บำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ ใส่ใจในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนมีการบริหารจัดการด้านบุคคลที่ดี ทำให้อยู่แล้วสบายใจ อยู่แล้วรู้สึกมีคุณค่า 5) องค์กรบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ การทำธุรกิจในยุคนี้ทุกองค์กรขนาดกลางและขนาดย่อมต่างตั้งเป้าหมายของตัวเอง มีกระบวนการและพนักงานที่ดีมีส่วนอย่างมากที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและทำให้บรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จได้ (ผู้ให้ข้อมูลลำดับที่ 9, 15 มกราคม 2567)

สรุปได้ว่า การวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร และมุมมองในการจัดองค์กร และช่วงระหว่างหรือหลังการบริหารจัดการรับรู้ถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบไปด้วย 5 มิติ คือ มิติด้านองค์กร มิติด้านการบริหารจัดการ มิติด้านเทคโนโลยี มิติด้านสภาพแวดล้อม และมิติด้านบุคลากร

มุมมองการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ข้อค้นพบ ปัจจัยสำคัญ ด้านการวางแผน มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรและความสามารถของบุคลากรตามแนวคิด Competency ด้านการจัดการบุคลากรเพื่อสากล (HRMG) มีดังนี้ 1) มีบุคลากรที่มีความสามารถในการทำธุรกิจระหว่างประเทศ 2) มีการจัดทำแผนการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีเพื่อรองรับการทำธุรกิจในประเทศอาเซียน (AEC) 3) มีความเข้าใจและสามารถบริหารจัดการทีมงานที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรม 4) มีแรงงานฝีมือเฉพาะทางที่มีทักษะในการผลิตและการให้บริการในระดับสากล และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการ มีความเพียงพอของเทคโนโลยีหรือสารสนเทศกับความต้องการของบุคลากรทุกระดับ และตอบสนองในทุกหน้าที่ของหน่วยงาน และด้านประสิทธิภาพ 1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร และ 2) ร้อยละของความสำเร็จในการเสริมศักยภาพการพัฒนางานด้านการจัดการ (ผู้ให้ข้อมูลลำดับที่ 11, 15 มกราคม 2567)

สรุปได้ว่า การจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรและความสามารถของบุคลากรส่งเสริมพัฒนาแรงงานฝีมือเฉพาะทางที่มีทักษะในการผลิตและการให้บริการในระดับสากล และเพิ่มศักยภาพเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการให้เพียงพอกับความต้องการของบุคลากรทุกระดับ และตอบสนองในทุกหน้าที่ของหน่วยงานด้านประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษาที่ได้สรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาองค์กรด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 9 ด้าน (HRM) พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพและคุณภาพชีวิต ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการแรงงานสัมพันธ์และกฎหมาย การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสากล สอดคล้องกับ วรินทร์ธร ธารสารสมบัติ และ ฉวีวรรณ ปุรานิธิ (2565: 103) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรกที่ได้รับการประเมินได้แก่ ด้านขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ ด้านการมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร และด้านการเรียนรู้ของบุคคล ตามลำดับความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการตอบสนองลูกค้า ด้านนวัตกรรม และด้านคุณภาพ

2. มุมมองการเสริมศักยภาพการพัฒนาองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร การกำหนดกลยุทธ์ค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อภาพรวมขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะการบริหารค่าตอบแทนที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างผลลัพธ์ในเชิงของผลงาน ตอบโจทย์ความยั่งยืนในเชิงการเงินขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น เจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการพนักงาน ต้องยืดหยุ่น ใส่ใจในการบริการ ให้ข้อมูลครบถ้วน ตอบคำถามฉะฉาน ใส่ใจในการติดตามแก้ปัญหาห่วงที่มี การดูแลความใส่ใจและความปลอดภัยลูกค้า และมีทักษะในการแนะนำในการให้บริการ การวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร และมุมมองในการจัดองค์กร การจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรและความสามารถของบุคลากรส่งเสริมพัฒนาแรงงานฝีมือเฉพาะทางที่มีทักษะในการผลิตและการให้บริการในระดับสากล และเพิ่มศักยภาพเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการให้เพียงพอกับความต้องการของบุคลากรทุกระดับ สอดคล้องกับ สุชน ทิพย์ทิพากร และคณะ (2560: 257) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจ SMEs มักเป็นระบบปิดที่ไม่ได้ให้โอกาสในการใช้ดุลพินิจของแต่ละฝ่ายในการทำงาน ใช้การสั่งการตามสายการบังคับบัญชา เน้นประสิทธิภาพมากกว่าการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs จึงควรบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยการเพิ่มความยืดหยุ่นเป็นระบบเปิดมากขึ้น เปิดรับความรู้จากที่ปรึกษาภายนอกองค์กร เปิดกว้างรับผู้บริหารมืออาชีพจากภายนอกแทนการสืบทอดตำแหน่งทางธุรกิจจากบุคคลภายในครอบครัว รวมถึงการมีคณะกรรมการบริหารเพื่อให้เกิดตัดสินใจที่พิจารณาร่วมกันอย่างรอบด้าน ความพร้อมด้านบุคลากร ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของธุรกิจ SMEs ทั้งด้านกลยุทธ์ทางธุรกิจ สภาพแวดล้อมลักษณะเฉพาะขององค์กร และความสามารถขององค์กร เป็นสิ่งที่ควรพิจารณาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ SMEs

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในแต่ละมิติมุมมองที่จะทำให้เกิดการเสริมศักยภาพการพัฒนาองค์กรด้านการจัดการทรัพยากร

มนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ได้แก่ (1) มุมมองด้านการเงิน เพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จด้านการเงิน ตอบสนองต่อผู้ถือหุ้น (2) มุมมองด้านลูกค้า เพื่อให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์ ตอบสนองต่อลูกค้า (3) มุมมองกระบวนการภายใน เป็นการดำเนินการที่ทำให้ผู้ถือหุ้นและลูกค้าเกิดความพึงพอใจ (4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต เพื่อให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์ สร้างความยั่งยืนในความสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงองค์การ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 มุมมองการเงิน การพิจารณามุมมองธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ต้องพยายามทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจเกิดความมั่นคงสูงสุดโดยสามารถวัดได้จากกำไรหรือเงินปันผลสูงสุด ในขณะเดียวกันธุรกิจก็พยายามทำให้ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เองเกิดมูลค่าธุรกิจสูงสุด

1.2 มุมมองลูกค้าภายนอก ในปัจจุบันต่างมุ่งให้ความสำคัญกับลูกค้าเป็นหลัก เพื่อสนองตอบความพึงพอใจของลูกค้า เนื่องจากธุรกิจสามารถอยู่รอดได้เกิดมาจากลูกค้า ดังนั้นดัชนีชี้วัดที่สำคัญที่จะวัดความสำเร็จของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) คือ การที่ลูกค้ายังคงจงรักภักดีต่อธุรกิจ ในขณะเดียวกันถ้าธุรกิจมีการดำเนินงานภายในที่ไม่ดีอาจจะส่งผลทำให้ลูกค้าขาดความเชื่อมั่น ผลกำไรที่ได้รับในอนาคตอาจลดลงได้

1.3 มุมมองกระบวนการและพนักงาน/ลูกค้าภายในเป็นมุมมองว่าการดำเนินงานทุกสิ่งทุกอย่างของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) คือเพื่อลูกค้า ดังนั้น ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในของธุรกิจเพื่อตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า โดยธุรกิจต้องเลือกให้ได้ว่าต้องใช้วิธีอย่างไร เพื่อให้เกิดทุนสูงสุด อย่างก็ตามธุรกิจไม่อาจมุ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อผลกำไรแต่จะมุ่งเพื่อให้เกิดความพอใจในการมาใช้บริการ เรียกว่าการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นในแง่การให้บริการ

1.4 มุมมองการเรียนรู้และการพัฒนา ธุรกิจในปัจจุบันต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของพนักงานในองค์กรเป็นประจำ เนื่องจากธุรกิจ (SMEs) ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปของสภาพแวดล้อม ดังนั้นต้องเสริมศักยภาพของพนักงานในองค์กรให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นการต่อยอดงานวิจัย ในการวิจัยครั้งต่อไปควร เพิ่มประเด็นเหล่านี้

2.1 ศึกษาการพัฒนาองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตพื้นที่จังหวัดอื่น เนื่องจากธุรกิจ (SMEs) ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปของสภาพแวดล้อม

2.2 ทำการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตพื้นที่ที่ต่างกัน เพื่อทราบข้อมูลนำไปเสริมสร้างการพัฒนาธุรกิจ SMEs ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2567). สถิติข้อมูล. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.dbd.go.th>. สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2566.
- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2556). บทที่ 1 ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิชา 9011106 การบริหารทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://pws.npru.ac.th/kannika/index.php?act=6a992d5529f459a44fee58c733255e86&intype=editor_top&stm_id=3838 สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2567.
- วรินทร์ธร ธารสารสมบัติ และ ฉวีวรรณ ปุรานิธิ. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจ SMEs ในกรุงเทพและปริมณฑล. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*. 9(2): 92-110. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://so03.tcithaijo.org/index.php/JMSNPRU/article/view/265486/176641> สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2567.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2560). บทบาทของการจัดการความรู้กับการพัฒนาการยังรู้เชิงกลยุทธ์. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*. 4(2): 21-44. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.researchgate.net/profile/Jaturon-Jutidharabongse/publication/343443646_The_Role_of_Knowledge_Management_in_Developing_Strategic_Intuition/links/5f2a6ed5458515b729036837/The-Role-of-Knowledge-Management-in-Developing-Strategic-Intuition.pdf สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567.
- สุชน ทิพย์ทิพากร และคณะ. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs). *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์* 11(2): 251-260. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://grad.vru.ac.th/pdf-journal/Journal%2011_2/21 สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2567.
- อรปรียา รุ่งสง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ข้อมูลบัญชีบริหารกับการใช้ Balanced Scorecard เพื่อความสำเร็จของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทบริการในเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Kaplan, R.S. and Norton, D.P. (1996). *Translating strategy into action The Balanced Scorecard*. Harvard Business School Press, Boston, MA.

กลยุทธ์การพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลของสำนักงานส่งเสริม
และสนับสนุนวิชาการ 9 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
Strategies for Developing Organization toward Data-Driven Organization of
Technical Promotion and Support Office 9, Ministry of Social Development
and Human Security

กฤตภาส โพธิ์แก้ว¹ อลงกรณ์ คูตระกูล²
Krittaphat Phokaew, Alongkorn Khutrakun

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การขับเคลื่อนด้วยข้อมูลในปัจจุบันของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 9 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การขับเคลื่อนด้วยข้อมูลในอนาคตของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 9 3) เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 9 ไปสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลในระดับที่สูงขึ้น การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสารสนเทศระดับสูง ผู้บริหารหน่วยงาน หัวหน้ากลุ่มงาน และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 17 คน เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาแบบสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจุบันระดับการเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 9 อยู่ในระดับเริ่มต้น 2) ในอนาคต ต้องมีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่พร้อมใช้งาน มีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีบุคลากรที่มีองค์ความรู้และทักษะด้านดิจิทัล 3) แนวทางการพัฒนา ได้แก่ (1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้รองรับกับการใช้งาน (2) พัฒนาระบบการทำงานให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน (3) พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็น ข้อเสนอแนะการวิจัย ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ควรประสานหน่วยงานส่วนกลางเพื่อขอรับการสนับสนุนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน 2) ด้านกระบวนการทำงาน ควรประสานผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจากสถาบันการศึกษาในพื้นที่หรือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นที่ปรึกษาในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานด้านดิจิทัลให้เหมาะสมกับการกิจของ 3) ด้านบุคลากร ควรเสริมสร้างทัศนคติของบุคลากรด้านดิจิทัลให้มีความตระหนักและยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีสมัยใหม่

คำสำคัญ (keywords) : องค์การที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล; ทักษะดิจิทัล; เทคโนโลยีสารสนเทศ

Received: 2024-06-02 Revised: 2024-06-19 Accepted: 2024-06-22

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

Abstract

This research aimed to investigate: 1) the current level of a data-driven organization of Technical Promotion and Support Office 9; 2) The future level of a data-driven organization of this office; 3) The strategies for developing Technical Promotion and Support Office 9 into a higher level data-driven organization. A qualitative research paradigm was adopted for this investigation. Key informants included chief information officer (CIO), head of department, director, and staff; the in-depth interview with a semi-structured format. Thematic content analysis was applied for data interpretation.

Findings revealed that 1) the current level of a data-driven organization of Technical Promotion and Support Office 9 was at the initial stage. 2) Its future level was expected to have readiness to use infrastructure, clear policies and practices, personnel with digital knowledge and skills aligned with IT usage. 3) The strategies for developing included (1) infrastructure to support digital usage, (2) work processes with clear practices, (3) personnel with the necessary knowledge and skills for work. The recommendations from this research are 1) infrastructure it is suggested to coordinate with central agencies to obtain support for high-performance computer equipment and necessary software for work. 2) Work processes it is recommended to collaborate with IT experts from university or relevant agencies to serve as consultants in improving digital work processes suitable for the organization's mission. 3) Personnel development it is important to foster a digital mindset among staff, raising awareness and acceptance of modern technology use.

Keywords: data-driven organization; digital skills; information technology

บทนำ (Introduction)

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ (สสว.) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ จำนวน 11 แห่ง โดย สสว.9 ตั้งอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ ดูแลรับผิดชอบพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน มีหน้าที่และอำนาจ 4 ประการ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 ได้แก่ 1) พัฒนางานด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้สอดคล้องกับพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย 2) ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชาการองค์ความรู้ข้อมูลสารสนเทศและให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานบริการทุกกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ให้บริการในความรับผิดชอบของกระทรวง รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรภาคเอกชนและประชาชน 3) ศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมเพื่อคาดการณ์แนวโน้มของสถานการณ์ทางสังคมและผลกระทบรวมทั้งให้ข้อเสนอแนะการพัฒนาสังคมและการจัดทำยุทธศาสตร์ในพื้นที่กลุ่มจังหวัด 4) สนับสนุนการนิเทศงานติดตามประเมินผลการดำเนินงานเชิงวิชาการตามนโยบายและภารกิจของกระทรวงในพื้นที่กลุ่มจังหวัด

ปีงบประมาณ 2563 สสว.9 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ปฏิบัติงานหลากหลายประเภท เช่น ระบบสมุดพกครอบครัวอิเล็กทรอนิกส์ (MSO-Logbook) ระบบบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า

(TPMAP) อย่างไรก็ตามการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยตัดสินใจแก้ปัญหาของ สสว.9 ยังคงมีปัญหาหลายประการ เช่น ไม่มีแนวนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการแปลงข้อมูลจากรูปแบบแอนะล็อกให้เป็นรูปแบบดิจิทัล (Digitization) 2) ขาดความพร้อมในการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์การไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization : DDO) 3) ไม่มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรของ สสว.9 ให้มีองค์ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับการทำงาน

รายงานผลการสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี 2566 ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (สปร.) ได้สำรวจระดับความพร้อมในการก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่าและหน่วยในระดับจังหวัดในภาพรวมทั่วประเทศ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2566: 6) พบว่า การป้องกันความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยของภาครัฐในระดับจังหวัดยังไม่มี การเตรียมความพร้อมเท่าที่ควร จำเป็นต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงด้านพื้นฐานความมั่นคงปลอดภัย และต้องเพิ่มการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งต้องพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัลอย่างเร่งด่วนและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

นโยบายการเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven Organization : DDO) เป็นนโยบายสำคัญที่รัฐบาลไทยอยู่ระหว่างการดำเนินการขับเคลื่อน แต่ในขณะเดียวกันกระทรวง พม. มีแผนงาน/โครงการที่ยังไม่สอดคล้องทิศทางการพัฒนาประเทศด้านดิจิทัลไม่เพียงพอโดยพิจารณาได้จาก แผนปฏิบัติการ 5 ปี ของกระทรวง พม. (พ.ศ.2566-2570) และแผนปฏิบัติงานประจำปีของ สสว.9 ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลสารสนเทศให้ได้มาตรฐานเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งมีโครงการที่เกี่ยวกับการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็น DDO จำนวนเพียงไม่กี่โครงการ และยังมีอีกหลายโครงการที่ไม่ได้ดำเนินงานในงบประมาณ 2566 ซึ่งอาจจะไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของกระทรวง พม. และ สสว.9 รวมทั้งรายงานการสำรวจความพร้อมของ สปร. ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสถานการณ์ปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของ สสว.9 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลตามแผนงานปฏิบัติการ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ของกระทรวง พม. โดยผู้วิจัยจะศึกษาจากสถานะการเป็น DDO ในปัจจุบันของ สสว.9 และความคาดหวังในอนาคตในการเป็น DDO ของ สสว.9 รวมถึงศึกษาลักษณะการเป็น DDO จากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ดำเนินงานในลักษณะใกล้เคียงกันกับ สสว.9 เพื่อพิจารณาหากลยุทธ์ในการขับเคลื่อน สสว.9 ให้ไปสู่การเป็น DDO ได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลในปัจจุบันของ สสว.9
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลในอนาคตของ สสว.9
3. เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการพัฒนา สสว.9 ไปสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลในระดับที่

สูงขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาระดับของการเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลของ สสว.9 ในปัจจุบัน และความคาดหวังระดับของการเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ของ สสว.9 ในอนาคต รวมถึงกลยุทธ์ในการพัฒนา สสว.9 ไปสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ซึ่งงานวิจัยนี้จะเน้นการศึกษาประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Privacy) ธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) การบริหารข้อมูล (Data Management) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และการหารายได้จากข้อมูล (Data Monetization) ซึ่งในส่วนของการหารายได้จากข้อมูลจะศึกษาเฉพาะประเด็นการบริการข้อมูลแก่ประชาชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่มีความสนใจนำข้อมูลด้านวิชาการไปใช้ประโยชน์

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มของประชากรที่เป็นตัวแทนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง จำนวน 2 คน คัดเลือกจากการดำรงตำแหน่งผู้บริหารข้อมูลสารสนเทศของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 2) ผู้บริหารหน่วยงาน จำนวน 5 คน คัดเลือกจากการเป็นผู้กำหนดนโยบายด้านข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงาน 3) หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 5 คน คัดเลือกจากการเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงาน 4) ผู้ปฏิบัติงานด้านข้อมูลสารสนเทศ จำนวน 5 คน คัดเลือกจากการเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงาน (รวมทั้งสิ้น 17 คน)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 9

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนธันวาคม 2566-มีนาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) กำหนดหัวข้อที่ต้องการข้อมูลไว้อย่างกว้าง ๆ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end questions) ที่มีความเกี่ยวข้องและอยู่ในขอบเขตของประเด็นที่ศึกษาไว้ล่วงหน้า โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ชุด สำหรับ 1) ผู้บริหารหน่วยงาน พม. ส่วนกลาง 2) ผู้บริหารหน่วยงาน พม. ส่วนภูมิภาค และ 3) ผู้ปฏิบัติงานด้านข้อมูลสารสนเทศในหน่วยงาน โดยผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การสร้างแนวคำถามในแบบสัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้เข้าพบเพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากนั้นดำเนินการนัดหมาย วันเวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย 2 วิธี ได้แก่ 1) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) คือ การสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาข้อสรุปและนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล 2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) เป็นลักษณะการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ แล้วนำมาสรุป

เรียบเรียงความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มที่ได้ตอบคำถาม ให้ข้อมูลต่าง ๆ ตามที่ได้สอบถามในแต่ละประเด็นคำถาม ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อทำการสรุปตามประเด็นการศึกษาที่ได้กำหนดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในแต่ละข้อ

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization : DDO) ของ สสว.9 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. ประเด็นระดับการเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลในปัจจุบันของ สสว.9

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า มีปริมาณอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำนักงานอื่น ๆ (Hardware) มีเพียงพอต่อการใช้งานทั่วไป แต่ยังมีขาดแคลนคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพสูงที่ใช้เพื่อการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ รวมถึงการตัดต่อวิดีโอและงานกราฟิกที่มีความละเอียดสูง ในส่วนของโปรแกรมสำเร็จรูป (Software) จะใช้เป็นโปรแกรมจัดการเอกสารทั่วไป (MS-Office) แต่ยังไม่มีการมีโปรแกรมเฉพาะทางที่จะสามารถใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ รวมถึงงานด้านการตัดต่อวิดีโอหรืองานกราฟิก ส่วนระบบปฏิบัติการ (OS) จะใช้ Windows เป็นหลัก และระบบโครงข่ายอินเทอร์เน็ต (Internet Network) สสว.9 จะใช้บริการจาก บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ที่ความเร็ว 1 Gbps

ด้านกระบวนการทำงาน พบว่า มีการดำเนินการจัดทำชุดข้อมูล (Data set) และการจัดทำบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เกี่ยวกับงานด้านพัฒนาสังคมเพื่อที่จะสามารถเผยแพร่เป็นข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Data) รวมถึงเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานวิชาการด้านต่าง ๆ ผ่านทางช่องทางสื่อออนไลน์ ทั้งนี้ สสว.9 ยังไม่มีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data privacy) รวมถึงยังขาดในส่วนของการหลักหรือวิธีการในการจัดการข้อมูล (Data management) และการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) ที่ถูกตามหลักวิชาการ นอกจากนี้การบริการข้อมูลสารสนเทศ (Data Monetization) ให้แก่หน่วยงาน พม. ในพื้นที่ก็ยังไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เท่าที่ควร

ด้านบุคลากร พบว่า เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับการจัดการข้อมูลสารสนเทศ (Data man) มีองค์ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลไม่เพียงพอ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพ ทั้งนี้ ด้านทัศนคติต่อการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ เจ้าหน้าที่ สสว.9 เห็นความสำคัญและตระหนักในวิทยาการของเทคโนโลยีสมัยใหม่และพร้อมพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะด้านดิจิทัล

2. ประเด็นระดับการเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลในอนาคตของ สสว.9

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า สสว.9 ต้องมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงเพื่อรองรับโปรแกรมที่จะสามารถวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ได้ รวมถึงการตัดต่องานกราฟิกต่าง ๆ เพื่อใช้ในการนำเสนอข้อมูล รวมทั้งมีการสนับสนุนโปรแกรมสำเร็จรูปที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านกระบวนการทำงาน พบว่า สสว.9 ต้องมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เช่น ข้อมูลส่วนบุคคลที่สามารถระบุตัวตนได้ ข้อมูลอ่อนไหว ข้อมูลที่ไม่ควรเปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นต้น รวมทั้งพัฒนาการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลให้สมบูรณ์มากขึ้นตามกรอบการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลที่สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (สพร.) กำหนด ได้แก่ 1) นโยบาย

และมาตรฐานในการจัดเก็บข้อมูล (Policy & Standard) 2) นโยบายความเป็นส่วนตัวและการอนุญาตให้ใช้ (Privacy & Compliance) 3) หน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลข้อมูล (Role & Responsibility) 4) กระบวนการในการบริหารจัดการข้อมูลอย่างมีระบบ (Process) 5) แนวทางปฏิบัติ (Guideline) ส่วนด้านการจัดการข้อมูล สสว.9 ต้องมีแนวทางในการเก็บข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูล จัดโครงสร้างข้อมูล และจัดเตรียมข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลมีความพร้อมใช้งานและมีคุณภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ต้องมีการบริการข้อมูลด้านวิชาการให้แก่ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ อีกทั้ง สสว.9 ต้องแสวงหาภาคีเครือข่ายความร่วมมือจากสถาบันการศึกษาในพื้นที่ หรือจากองค์กรภาครัฐ/ภาคเอกชน/ภาคประชาชนต่าง ๆ ที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการข้อมูล/การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำงาน

ด้านบุคลากร พบว่า สสว.9 ต้องได้รับพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัลให้มากขึ้น รวมถึงมีทัศนคติ (Mindset) ที่ยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นเครื่องมือช่วยในการทำงานมากขึ้น เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ (Expert) ในการจัดการข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล และสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Future Scenario) ได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่ นอกจากนี้ต้องมีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น

3. ประเด็นแนวทางการพัฒนา สสว.9 ไปสู่องค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า สสว.9 ต้องขอรับการสนับสนุนคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพสูงจากหน่วยงานส่วนกลางหรือจัดซื้อเองโดยวิธีการอื่นใดตามที่ระเบียบราชการกำหนด โดยอาจกำหนดความต้องการระบบ (Systems Requirements) ของคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าคอมพิวเตอร์ใช้งานทั่วไป เช่น หน่วยประมวลผลกลาง (CPU) ควรต้องใช้ Intel Core i5 หรือ Amd Ryzen 5 ขึ้นไป หรือ หน่วยความจำ (RAM) ควรต้องมีขนาด 8 GB ขึ้นไป หรือ หน่วยประมวลผลกราฟิก (GPU) ควรต้องมีขนาด 8 GB ขึ้นไป เป็นต้น เพื่อเสนอต่อหน่วยงานส่วนกลางให้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพิจารณาจัดงบประมาณจัดซื้อต่อไป รวมถึงต้องได้รับการสนับสนุนโปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการใช้งานด้วย เช่นเดียวกัน เช่น โปรแกรมด้านแสดงข้อมูลและรายงานผล เช่น MS-Power BI, Looker Studio, Tableau หรือ โปรแกรมด้านสถิติ เช่น SPSS, Stata หรือ โปรแกรมด้านวิเคราะห์ข้อมูล เช่น RapidMiner หรือ โปรแกรมด้านสารสนเทศภูมิศาสตร์ เช่น QGIS, ArcGIS เป็นต้น นอกจากนี้ สสว.9 ต้องร่วมกับหน่วยงานส่วนกลาง ร่วมกันออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) ที่เหมาะสมกับ สสว.9 เพื่อให้สามารถบูรณาการเชื่อมโยงระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับกระบวนการทำงานให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทการทำงาน

ด้านกระบวนการทำงาน พบว่า สสว.9 ต้องกำหนดนโยบายด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล โดยใช้วิธีการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจากสถาบันการศึกษาในพื้นที่ เช่น ม.เชียงใหม่, ม.แม่โจ้ หรือหน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน/ภาคประชาชน ที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง มาร่วมดำเนินการจัดทำนโยบายและกำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล รวมถึงการจัดการข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยทำเป็นบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน นอกจากนี้ ต้องกำหนดแนวทางการจัดการระบบข้อมูลให้ชัดเจน เช่น การจัดทำชุดข้อมูล (data set) การทำบัญชีข้อมูล (data catalog) เป็นต้น เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูล จัดโครงสร้างข้อมูล จัดเตรียมข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลมี

ความพร้อมต่อการใช้งาน รวมถึงการใช้งานเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ แต่ละประเภทให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาความต้องการในพื้นที่ เพื่อมุ่งไปสู่การนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่ออธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต (Descriptive Analytics) การวิเคราะห์แบบพยากรณ์เพื่อคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต (Predictive Analytics) การวิเคราะห์แบบให้คำแนะนำเพื่อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป (Prescriptive Analytics) เป็นต้น ในส่วนของการบริการข้อมูลวิชาการให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สสว.9 ต้องประชุมสอบถามความต้องการใช้งานข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ให้ครบทุกภาคส่วน เพื่อจะได้ส่งมอบ “สารสนเทศ” ที่ตรงกับความต้องการของ “ลูกค้า” ในการนำไปใช้เป็นข้อมูลวางแผนประกอบการตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจ

ด้านบุคลากร พบว่า สสว.9 จำเป็นต้องจัดตั้งทีมบริการข้อมูลของหน่วยงาน (Data Steward Team) รวมถึงต้องจัดทำขอบเขตงาน (Job Description) ให้ชัดเจน ซึ่งปัจจุบัน สสว.9 มีทีมเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานที่เรียกว่า “ดาต้าแมน” (Data man) แต่อย่างไรก็ตามยังมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ อีกทั้ง ยังจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะด้านการจัดการข้อมูล/การวิเคราะห์ข้อมูล ให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น เช่น Data Analytics, Data Visualization, Cyber Security เป็นต้น นอกจากนี้ Data Man ยังต้องมีการจัดการความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรคนอื่น ๆ ในหน่วยงานด้วย อีกประเด็นหนึ่งคือ “ผู้นำองค์กร” ทั้งระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ข้อค้นพบที่ได้จากการเก็บข้อมูลงานวิจัย สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับ DDO สสว.9 ในปัจจุบัน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure)	ด้านกระบวนการทำงาน (Work Process)	ด้านบุคลากร (Human)
1.ขาดแคลนคอมพิวเตอร์ประสิทธิภาพสูงที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ การตัดต่อวิดีโอ และงานกราฟิก 2. ไม่มีโปรแกรมที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และขาดแคลนโปรแกรมสำหรับการตัดต่อวิดีโอและงานกราฟิก	1. ไม่มีแผนนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล 2. ขาดหลักการ/วิธีการที่ถูกต้องในการจัดการข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล 3. การสนับสนุนข้อมูลด้านสังคมให้แก่หน่วยงาน พม. ในพื้นที่ยังไม่เพียงพอและไม่ตรงกับความต้องการใช้งานของหน่วยงาน	1. ขาดแคลนองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นด้านการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ 2. มีทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองในทักษะด้านดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ระดับการเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลของ สสว.9 ในปัจจุบัน

สสว.9 มีปริมาณคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำนักงานอื่นๆ (hardware) เพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ในการใช้งานทั่วไป แต่ยังคงขาดแคลนคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพสูงที่ใช้เพื่อการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ รวมถึงการตัดต่อวิดีโอและงานกราฟิกที่มีความละเอียดสูง ในส่วนของโปรแกรมสำเร็จรูป (software) สสว.9 ยังไม่มีโปรแกรมเฉพาะทางที่จะสามารถใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ได้ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model : TAM) (Davis, 1985 อ้างถึงใน ชุตินา สอนดี, 2563: 17-20) จะเห็นว่ามีความสอดคล้องกัน โดยมองว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจและความสนใจของบุคคลในการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ 1) การรับรู้ถึงความง่ายต่อการใช้งาน และ 2) การรับรู้ประโยชน์ ดังนั้น การมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และโปรแกรมให้ใช้งานเพียงพอต่อการใช้งานจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ สสว.9 เกิดการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สสว.9 ยังไม่มีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล อีกทั้งยังขาดในส่วนของการหลักการ/วิธีการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกตามหลักวิชาการ ส่งผลให้ข้อมูลยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร สอดคล้องกับแนวคิดของ Reis และ Housley (2022: 14-16) เรื่อง Data Driven Maturity Model โดยได้กล่าวถึงตัวแบบวุฒิภาวะข้อมูล (Data Maturity Model) ไว้ว่า Data Maturity ในระดับที่ 1 คือ Starting with Data (เริ่มต้นด้วยข้อมูล) กล่าวคือ สสว.9 มีเป้าหมายการใช้งานข้อมูลยังไม่ชัดเจน หรือมีเป้าหมายหลวมๆ ด้านข้อมูล หรืออาจจะไม่มีเป้าหมายเลยว่าจะนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์อย่างไร มีการวางแผนและการพัฒนาด้านสถาปัตยกรรมข้อมูลและโครงสร้างพื้นฐานยังอยู่ในระดับเริ่มต้น รวมถึงการนำเอาข้อมูลมาใช้ประโยชน์ยังเกิดขึ้นน้อยหรือไม่มีเลย มีทีมที่ทำงานเกี่ยวกับข้อมูลค่อนข้างน้อย ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงแนวคิดการเปลี่ยนแปลงธุรกิจไปสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) (Solis B., 2016 อ้างถึงใน กฤตภาส แยมนาม, 2560: 15-16) ด้านสถานะของการเป็นองค์กรดิจิทัล พบว่า การดำเนินงานด้านข้อมูลสารสนเทศของ สสว. 9 จะอยู่ในระยะที่ 2 ตระหนักและกระตือรือร้น (Present and Active) กล่าวคือ องค์กรเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรที่เป็นดิจิทัลมากขึ้นองค์กรจะเริ่มเข้าสู่กระบวนการทดลองและเรียนรู้การใช้งานมากขึ้น ในประเด็นด้านบุคลากร (Human) สสว.9 มีเจ้าหน้าที่ สสว.9 มีองค์ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลยังไม่เพียงพอ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้มีองค์ความรู้และทักษะการจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และพันธกิจของ สสว.9 สถานการณ์ปัญหาดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการวิเคราะห์สถานที่ผ่านมาในประเด็นหมวดหมู่ที่ 13 ของแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่ระบุว่า บุคลากรภาครัฐขาดทักษะด้านดิจิทัลและการคิดสร้างสรรค์ ขาดการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐพัฒนาตนเองให้ทันต่อบริบทปัจจุบัน บุคลากรไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล ขาดวัฒนธรรมของภาครัฐ และบางกรณีเป็นเหตุผลสำคัญในการขัดขวางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565: 133) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาประเด็นด้านทัศนคติ (Attitude) ต่อการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า เจ้าหน้าที่ สสว.9 มีความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานและมีความสนใจพัฒนาตนเองด้านทักษะดิจิทัล

ตารางที่ 2 ระดับ DDO สสว.9 ในอนาคต

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure)	ด้านกระบวนการทำงาน (Work Process)	ด้านบุคลากร (Human)
1. มีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพสูงที่สามารถใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ การตัดต่อวิดีโอ และงานกราฟิก 2. มีโปรแกรมเฉพาะทางที่สามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และมีโปรแกรมสำหรับการตัดต่อวิดีโอ และงานกราฟิก 3. มีการออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กรให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ/กระบวนการทำงาน	1. มีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ในด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลตามกรอบของ สพร. 2. มีแนวทางการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงข้อมูล จัดโครงสร้างข้อมูล และจัดเตรียมข้อมูล เพื่อให้มีข้อมูลพร้อมใช้ 3. มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตและคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต 4. มีข้อมูลที่มีคุณภาพที่สามารถส่งต่อให้หน่วยงาน พม. หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	1. มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นต่อการทำงาน 2. มีทีมงานที่เชี่ยวชาญด้านการจัดการข้อมูล/การวิเคราะห์ข้อมูล

ศศิธร ฟ่านัก นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (สวพส.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีรูปแบบการทำงานคล้ายคลึงกับ สสว.9 ได้ให้ข้อมูลว่า สวพส. มีศูนย์ข้อมูล (Data Center) ของตนเอง และมีคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพสูงที่สามารถรองรับการทำงานด้านการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ รวมถึงมีระบบงานสารสนเทศที่สามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานได้ นอกจากนี้ในส่วนของการออกแบบโครงสร้างข้อมูลทั้งหมดของ สสว.9 ต้องมีการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) ที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถบูรณาการเชื่อมโยงระหว่างการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศกับกระบวนการทำงานให้เกิดความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นในทิศทางเดียวกันกับแผนปฏิบัติการกระทรวง พม. (พ.ศ. 2566-2570) ที่มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อบริการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยการปรับเปลี่ยนองค์กร พม. ไปสู่องค์กรยุคดิจิทัล เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร การปรับโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่น มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะบุคลากร (Skillsets) นอกจากนี้ เมื่อมองในมิติของกระบวนการทำงาน (Work Process) ในอนาคต สิ่งที่ สสว.9 จำเป็นต้องดำเนินการ คือ การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมให้มากขึ้น และจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลตามกรอบการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลที่สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (สพร.) กำหนด 5 แนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง Data Driven Organization ของ อสมา กุลวานิชไชยนันต์ (2566: 343-345) ที่กล่าวถึงการไปสู่การเป็นองค์กรขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven Organization) ต้องเริ่มจากการวางนโยบายด้านข้อมูลเพื่อให้มีมาตรฐานในการบริหารข้อมูล โดยให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Privacy) ก่อนที่จะทำศูนย์จัดการข้อมูล (Data Hub) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจัดเก็บเชื่อมโยง

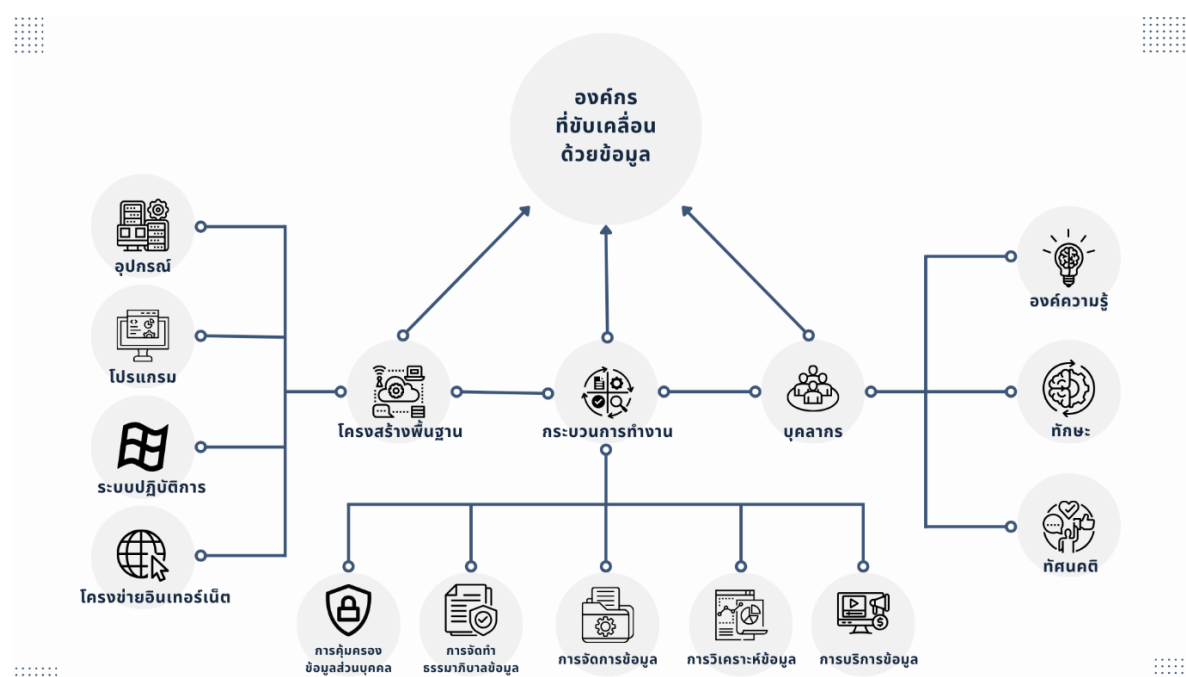
และบริหารข้อมูล (Data Management) จากนั้นจึงดำเนินโครงการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อนำผลลัพธ์ไปต่อยอดการทำงาน และสุดท้ายองค์กรอาจหาแนวทางการบริการข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสม (Data Monetization) ทั้งนี้ สสว.9 ต้องแสวงหาภาคีเครือข่ายความร่วมมือจากสถาบันการศึกษาในพื้นที่ หรือจากองค์กรภาครัฐ/ภาคเอกชน/ภาคประชาชนต่าง ๆ ที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการข้อมูล/การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับการให้ข้อมูลของ วรพงษ์ บุญเคลือบ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระบุว่า สสว. จำเป็นต้องประสานงานกับสถาบันการศึกษาในพื้นที่ เช่น ม.เชียงใหม่ ม.แม่โจ้ ฯลฯ เพื่อหารือกับผู้เชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์ข้อมูลในการตรวจสอบความเที่ยงและความน่าเชื่อถือของข้อมูล อันจะนำไปสู่การสร้าง “คุณภาพ” ข้อมูลให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ พมจ. และหน่วยงาน พม. ในพื้นที่นำไปใช้ต่อยอดการทำงานได้ สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการปรับทัศนคติ (Mindset) ให้เกิดการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แล้วจึงเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะเป็นลำดับถัดมา สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technological Acceptance Model: TAM) ของ ชูติมา สอนดี (2563: 17-20) ที่กล่าวถึงแบบจำลองการนำเทคโนโลยีมาใช้งาน โดยศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจและความสนใจของบุคคลในการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การยอมรับของแต่ละบุคคลเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรูปแบบหนึ่ง ซึ่งต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ การรับรู้ และได้ทดลองปฏิบัติจนเกิดความมั่นใจและแน่ใจว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์และเป็นที่พอใจ ระยะเวลาที่ผ่านมานั้นจะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมลักษณะของตัวบุคคลและเทคโนโลยี

ตารางที่ 3 แนวทางการพัฒนา สสว.9 ไปสู่ DDO ในระดับที่สูงขึ้น

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure)	ด้านกระบวนการทำงาน (Work Process)	ด้านบุคลากร (Human)
1. หน่วยงานส่วนกลางโดย ศทส. ต้องสนับสนุนคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมกับการใช้งานด้านการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ การตัดต่อวิดีโอและงานกราฟิก หรือ สสว.9 ต้องจัดซื้อเองโดยวิธีการอื่นใดตามระเบียบราชการกำหนด 2. หน่วยงานส่วนกลางต้องสนับสนุนโปรแกรมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ โปรแกรมตัดต่อวิดีโอและงานกราฟิก 3. สสว.9 ต้องประสานผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรจากสถาบันการศึกษาในพื้นที่หรือ	สสว.9 ต้องประสานความร่วมมือสถาบันการศึกษาโดยทำเป็นบันทึกข้อตกลง (MOU) จากผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันการศึกษาในพื้นที่หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล รวมทั้งต้องกำหนดแนวทางที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูล จัดโครงสร้างข้อมูล และจัดเตรียมข้อมูล ให้พร้อมใช้งาน รวมถึงต้องวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อที่สามารถส่งต่อข้อมูลสารสนเทศที่มี “คุณภาพ” ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. สสว.9 ต้องพัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน 2. สสว.9 ต้องจัดตั้งทีมงานด้านข้อมูลสารสนเทศและกำหนดขอบเขตงานให้ชัดเจน 3. ต้องเสริมสร้างทัศนคติให้แก่หัวหน้าหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการทำงาน

หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้ มาร่วมดำเนินการจัดทำ โครงสร้างต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ ภารกิจ/กระบวนการทำงานของ สสว.9		

กลยุทธ์ในการพัฒนา สสว.9 ไปสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล จำเป็นต้องใช้แนวทางตาม
องค์ประกอบ 3 ด้าน 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านกระบวนการทำงาน 3) ด้านบุคลากร รายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล
ที่มา : ผู้วิจัย

ด้านที่ 1 กลยุทธ์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ขอรับการสนับสนุนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ (Hardware) ที่มีประสิทธิภาพสูง รวมถึงโปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ (Software) ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน จากหน่วยงานส่วนกลางหรืออาจจัดซื้อจัดหาโดยวิธีการอื่นใดตามที่ระเบียบราชการกำหนด สอดคล้องกับแนวทางการทำงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ที่มีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพสูงและมีโปรแกรมระบบงานสารสนเทศที่เหมาะสมกับการทำงาน ทั้งนี้ต้องประสานงานกับหน่วยงานส่วนกลาง ร่วมกันออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) ที่เหมาะสมกับ สสว.9 เพื่อให้สามารถบูรณาการเชื่อมโยงระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับกระบวนการทำงานให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Digital Capabilities) (คันศนีย์ เอื้อประชากุล, 2560 อ้างถึงใน วงศ์ ผกา กลอนสุด, 2561: 28-30) ที่กล่าวว่า องค์กรแต่ละแห่งต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) และโปรแกรมการใช้งาน (Application) เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ ในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การลงทุนในด้านเทคโนโลยี

ด้านที่ 2 กลยุทธ์ด้านการพัฒนากระบวนการทำงาน

เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจากสถาบันการศึกษาในพื้นที่ หรือภาคีเครือข่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มาร่วมดำเนินการจัดทำนโยบายและกำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล โดยอาจทำเป็นบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน เปรียบได้กับแนวคิดการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) (Stanford d.school, 2016, อ้างถึงใน จิตรลดา ทับถม, 2564: 78-79) ที่เริ่มจากการทำความเข้าใจโจทย์ปัญหาอย่างลึกซึ้ง (Empathize) เพื่อการตั้งกรอบโจทย์ที่ชัดเจน (Define) แล้วจึงร่วมสร้างความคิด ระดมสมอง แบ่งปันความคิด (Ideate) จากนั้นค่อยสร้างต้นแบบก่อนนำไปใช้จริง (Prototype), และการทดสอบ (Test) พัฒนาปรับปรุงไปเรื่อยๆ เฉกเช่นเดียวกันกับการพัฒนากระบวนการทำงานด้านดิจิทัลของ สสว.9 นอกจากนี้ สสว.9 ต้องกำหนดแนวทางการจัดการระบบข้อมูลให้ชัดเจน (Data Management) เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูล จัดโครงสร้างข้อมูล จัดเตรียมข้อมูล ให้มีความพร้อมต่อการใช้งาน รวมถึงต้องใช้งานเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) แต่ละประเภทให้เต็มประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทสภาพปัญหาความต้องการในพื้นที่ เพื่อมุ่งไปสู่การนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่ออธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต (Descriptive Analytics) การวิเคราะห์แบบพยากรณ์เพื่อคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต (Predictive Analytics) การวิเคราะห์แบบให้คำแนะนำเพื่อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป (Prescriptive Analytics) ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เช่น การปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล การออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน เป็นต้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ด้านการบริการข้อมูล (Data Monetization) สสว.9 ต้องส่งมอบ “สารสนเทศ” ที่ตรงกับความต้องการของ “ลูกค้า” โดยการสอบถามความต้องการใช้งานข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ให้ครบทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับการให้ข้อมูลของ ภาครัฐ พลจันท์ก หัวหน้างานด้านวิชาการ ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนภาคเหนือ (พอช.) ที่กล่าวว่า พอช. มีการประสานงานกับขบวนองค์กรชุมชนในแต่ละพื้นที่ในการนำเข้าข้อมูลในระบบสารสนเทศโดยคนในพื้นที่เอง ซึ่งเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมและเป็นข้อมูลที่ตรงกับสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่อย่างแท้จริง

ด้านที่ 3 กลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ต้องจัดตั้งทีมบริการข้อมูล (Data Steward Team) รวมถึงต้องจัดทำขอบเขตงาน (Job Description) ให้ชัดเจน โดยทีมบริการข้อมูลของ สสว.9 เรียกว่า Data Man จะเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงาน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวทางของพัฒนาบุคลากรของ สวพส. โดย ศศิธร ฟานัก ได้ระบุว่า สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (สวพส.) ได้จัดทำการพัฒนาบุคลากร (IDP) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่แต่ละบุคคล อีกทั้งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกระทรวง พม. 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะบุคลากร (Skillsets) ในการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันทีม Data man ของ สสว.9 มีจำนวนเพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่ และจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะด้านการจัดการข้อมูล/การวิเคราะห์ข้อมูล ให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น เป็นไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลด้านเศรษฐกิจและ

สังคมด้านการพัฒนากำลังคน โดยระบุว่า มีบุคลากรในวิชาชีพด้านดิจิทัลมีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขา ที่ขาดแคลน หรือมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล รวมถึงบุคลากรผู้ทำงานทุกสาขามีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , 2562) นอกจากนี้ Data Man ยังต้องมีการจัดการความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรคนอื่นๆ ในทีมและในสำนักงานด้วย สอดคล้องกับแนวคิดแนวคิดที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงธุรกิจไปสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ในเรื่องตัวแบบการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ยุคดิจิทัลของ ดนัยรัฐ ธนบดีธรรมจาร (2560) ในองค์ประกอบที่ 3 Digital Organization คือ การกำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในมิติด้านความรู้ (Knowledge), ประสบการณ์ (Experience), ทักษะ (Skill), คุณลักษณะและพฤติกรรม (Characteristic) ที่เหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรที่จะไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งสิ่งสำคัญคือการสร้างกรอบความคิดด้านดิจิทัล (Digital Mindset) ให้แก่เจ้าหน้าที่ในองค์กร สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ “ผู้นำองค์กร” ของหน่วยงาน พม. ต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงาน สอดคล้องกับแนวทางของ กันตพงษ์ รัชชิสว่าง อดีต CIO กระทรวง พม. ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันบุคลากร พม. ยังมีวิธีการปฏิบัติงานแบบเดิมกลุ่มเป้าหมายยังไม่ได้ได้รับความช่วยเหลืออย่างครอบคลุมทุกมิติ ดังนั้นจึงต้องเปลี่ยนแนวคิด (Mindset) วิธีการทำงาน ทั้งระดับผู้ปฏิบัติ และผู้บริหาร ต้องเอาจริงเอาจังกับการใช้ระบบข้อมูล Big data เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization) เช่น การกำหนดนโยบาย กำหนดกลยุทธ์ กำหนดแนวปฏิบัติ กำหนดวิธีการติดตามประเมิน เป็นต้น รวมทั้งต้องให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิด Digital Mindset กล่าวโดยสรุปที่ว่า การปรับเปลี่ยนวิธีคิดด้านดิจิทัล (Digital Mindset) ต้องเริ่มจากบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงผู้ปฏิบัติ โดยต้องออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม โดยให้ความสำคัญมากที่สุดไปที่ “ผู้บริหารระดับสูง” ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงระดับองค์กร โดยการปรับวิธีการคิดการบริหารจัดการให้อยู่บนฐาน Digital Mindset ควบคู่กับการสร้าง Digital Leadership โดยใช้หลักกระบวนการคิดเชิงออกแบบ Design Thinking

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ประกอบหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ อุปกรณ์, โปรแกรม, ระบบปฏิบัติการ, โครงข่ายอินเทอร์เน็ต 2) ด้านกระบวนการทำงาน ได้แก่ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, ธรรมาภิบาลข้อมูล, การจัดการข้อมูล, การวิเคราะห์ข้อมูล, การบริการข้อมูล/การหารายได้จากข้อมูล 3) ด้านบุคลากร ได้แก่ องค์ความรู้, ทักษะ, ทักษะ โดยองค์ประกอบที่ควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกคือการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากต้องใช้ระยะเวลาในการบ่มเพาะองค์ความรู้ ทักษะ และปรับทัศนคติให้เปิดใจยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และฝึกฝนทักษะแล้ว การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและกระบวนการทำงานก็จะสามารถทำได้โดยไม่ยากเย็นนัก

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สสว.9 ต้องขอรับการสนับสนุนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพสูงรองรับการใช้งานด้านการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ เช่น CPU ควรใช้ Intel Core i7 ขึ้นไป หรือ Amd Ryzen7 ขึ้นไป RAM ควรใช้ 16 GB ขึ้นไป Hard Disk แบบ SSD ควรใช้ 512 GB ขึ้นไป เป็นต้น รวมทั้งโปรแกรมที่จำเป็นสำหรับงานด้านการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ การตัดต่อวิดีโอและงานกราฟิก เช่น MS-Power BI, MS-Office, SPSS, RapidMiner, Adobe Premiere Pro เป็นต้น จากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวง พม.

1.2 สสว.9 ต้องกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานด้านข้อมูลสารสนเทศให้ชัดเจน เพื่อนำไปสู่จัดทำยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ หรือการดำเนินการใด ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการทำงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Digital Transformation) ได้แก่ นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ด้านการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล ด้านการจัดการข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และด้านการบริการข้อมูล ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวง พม. ระเบียบ ข้อกฎหมาย และแผนงานด้านดิจิทัลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งต้องวิเคราะห์ข้อมูล/สังเคราะห์ข้อมูลกลุ่มจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบให้เป็นสารสนเทศที่หน่วยงาน พม. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง โดยประสานความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นที่ปรึกษา

1.3 สสว.9 ต้องพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลแก่ผู้รับผิดชอบงานข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นทักษะการจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการจัดอบรมในองค์กร (onsite) หรือรูปแบบออนไลน์ (online) ตามความเหมาะสมและต้องจัดตั้งทีมงานและกำหนดขอบเขตการทำงานให้ชัดเจน โดยควรพัฒนาทีม Data man ที่มีอยู่เดิมให้มีศักยภาพมากขึ้น รวมถึงสามารถจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้แก่เจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ในหน่วยงาน ทั้งนี้ ต้องกำหนดนโยบายและจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) ด้านทักษะดิจิทัลทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาตนเองด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาในประเด็นการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานในการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลเพิ่มเติม เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐทุกภาคส่วนกำลังเข้าสู่ระยะเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน จึงควรศึกษาการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานเพื่อเป็นการประเมินตนและวางแผนการดำเนินงานอันจะนำไปสู่การพัฒนาเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง (References)

- กฤตภาส แยมนาม. (2560). **อุปสรรคและแนวทางการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงธุรกิจไปสู่ยุคดิจิทัลของธุรกิจครอบครัวขนาดกลางและขนาดย่อม**. รายงานการค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและนวัตกรรม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กันตพงษ์ รัชชีสว่าง. (2 มกราคม 2567). **รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**. สัมภาษณ์.

- จิตรลดา ทับถม. (2564). การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เรื่อง ลวดลายผ้าไทยทรงดำโดยใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบร่วมกับการเรียนรู้สถานที่ชุมชนบ้านหนองรี อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อส่งเสริมความเป็นนวัตกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชุติมา สอนดี. (2563). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นธนาคารดิจิทัลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา พนักงานประจำสาขาธนาคารกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐ พลจันทิก. (21 มีนาคม 2567). หัวหน้างานวิชาการ. สัมภาษณ์.
- दनัยรัฐ ธนบดีธรรมจาร. (2560). Digital Transformation Reference Model. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.at/ZRqw2>. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2567.
- วงศ์ผกา กลอนสุด. (2561). การเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กรด้วยกระบวนการดิจิทัล กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการบริหารดิจิทัล. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรพงษ์ บุญเคลือบ. (14 มีนาคม 2567). พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่. สัมภาษณ์.
- ศศิธร ฟ่านัก. (20 มีนาคม 2567). นักวิชาการคอมพิวเตอร์. สัมภาษณ์.
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ.2561-2580). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.at/wntvl>. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2567.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2566). แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย (พ.ศ. 2566-2570). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.at/FAKgm>. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2567.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2566). รายงานผลการสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐประจำปี 2566. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.at/KB1cM>. สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2567.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.at/L2OP9>. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2567.
- อสมมา กุลวานิชไชยอนันต์. (2566). Road to Data-Driven Organization หนทางสู่องค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล. กรุงเทพฯ: เออินเทลลิเจนซ์, บจก.
- Reis, J. & Housley, M. (2022). Fundamentals of Data Engineering. United States of America: O'Reilly Media, Inc.



การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครู
ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ
Factor Analysis of Teacher Innovator Characteristics at the School
under the Provincial Administrative Organization in the Northern Area

ตะวันไท ลั่นลุย¹ หยกแก้ว กมลวรเดช² สุกัญญา รุจิเมธาภาส³
Tawanthai Lonlui, Yokkaew Kamolvoradej, Sukunya Rujimathapat

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,126 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละและการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ มีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลิกภาพความเป็นครูนวัตกรรม ได้แก่ มีความมั่นใจในตนเอง มีทักษะการสังเกตและป็นนกริเริ่ม 2) วิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำในการวางแผนงานและการบริหารจัดการตนเอง 3) ความสามารถทางการคิดและการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้ ได้แก่ การคิดเชิงสร้างสรรค์ การคิดแก้ปัญหาและยืดหยุ่นทางความคิด 4) สมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีความอดทนและมีทักษะการสื่อสาร และ 5) ความสามารถในการใช้ข้อมูล นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลความรู้และสามารถประเมินค่าข้อมูลสารสนเทศ

คำสำคัญ (Keywords) : คุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครู; การวิเคราะห์องค์ประกอบ

Abstract

The research purposes were to study and analyze the factors of teacher innovator characteristics at the schools under the Provincial Administration Organization in the Northern Area. This research was a quantitative research. The key informants included administrators, teachers, and educational personnel, a total of 1,126 people; the research instrument was a

Received: 2024-05-28 Revised: 2024-06-20 Accepted: 2024-06-22

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Master of Education Program students, Program in Educational Administration, Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University. E-mail: tawanthai009gmm@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Program in Educational Administration, Assistant Professor Dr., Advisor Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University. E-mail: yokkaew.kam@uru.ac.th

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Program in Educational Administration, Assistant Professor Dr., Advisor Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University. E-mail: r.sukunya@uru.ac.th

questionnaire. The statistical devices employed for data analysis were percentage, and factor analysis.

The results showed that the factors of teacher innovator characteristics at the schools under the Provincial Administration Organization in the Northern Area consisted of 5 principal components: (1) teacher innovator personality such as confident in yourself, observation skill and innovator; (2) vision and leader of change, such as vision, planning leader, and self-management; (3) thinking skill and knowledge coherent with integration such as creative, problem solving and flexible thinking; (4) operating competency such as flexible working, patient and communication skill; and (5) data innovation and information technology usage skill, such as data and information accessibility and evaluation.

Keywords: teacher innovator characteristics; factor analysis

บทนำ (Introduction)

สังคมโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางความคิดของประชากรโลก นอกจากนี้การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ยังทำให้เกิดการหยุดชะงัก (Disruption) อย่างรุนแรงและรวดเร็วต่อภาวะแวดล้อมทางสังคมด้านต่าง ๆ ในอัตราที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ไปอย่างสิ้นเชิงและทำให้เกิดพฤติกรรมของประชากรในสังคมในทุกระดับเกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิต รวมทั้ง มีรูปแบบหรือชุดความคิดใหม่เกิดขึ้น ยังผลถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ ไม่เว้นแม้แต่ด้านการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคนให้ก้าวไปสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและยั่งยืน โดยหากพลเมืองมีการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพแล้ว จะทำให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองรวมทั้งคุณภาพของสังคมให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อีกด้วย

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลอย่างรวดเร็วในปัจจุบันนับเป็นเหตุการณ์สำคัญที่ทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศได้กลายมาเป็นเครื่องมืออันทรงพลังที่ทำให้ทุกคนสามารถติดต่อสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานเกิดความสะดวกสบายและรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ของข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการศึกษาไปอย่างกว้างขวาง โลกดิจิทัลมีคุณลักษณะของการเป็นโลกที่ไร้พรมแดน ไม่มีขอบเขตที่แท้จริงในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศต่าง ๆ การเดินทางติดต่อสื่อสารรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ประหยัดเวลามากขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ธนกร จันทะนาม, 2563: 43) นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาและยกระดับการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะในยุคดิจิทัล ที่มีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยเน้นการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 22) ดังนั้นครูจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็น “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” โดยมีหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรม

และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน (ปิยะพันธ์ ชันไร่, 2565: 2) โดยคุณลักษณะสำคัญที่ต้องเปลี่ยน คือ ครูต้องเป็นนักออกแบบ เป็นนักบูรณาการความรู้ เป็นนักคิดและนักนวัตกรรม (Atroszko, 2023 อ้างถึงใน มัลลย์พิมพ์ ตันทา, 2566: 365) รวมถึงการบริหารจัดการสถานศึกษาต้องมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและหน้าที่ของครูด้วย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนต่อการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครูสู่การพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (Papendieck, 2022 อ้างถึงใน อ้างถึงใน มัลลย์พิมพ์ ตันทา, 2566: 379) และจากการศึกษาองค์ประกอบความเป็นครู นักนวัตกรรมในการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน พบว่า องค์ประกอบความเป็นครูนักนวัตกรรมในการศึกษายุคดิจิทัลนั้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการบูรณาการเชิงพื้นที่ 3) ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) ด้านการถ่ายทอดข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ด้านการประยุกต์ใช้ (นพพร ชลารักษ์, 2564: 94) ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับหลักการทำงานของนักนวัตกรรม กล่าวคือ สมรรถนะของนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก คือ การมุ่งอนาคต เครือข่าย สังคม ความคิดสร้างสรรค์ การบริหารโครงการ ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะปฏิบัติ และบุคลิกภาพส่วนบุคคล ซึ่งนำไปสู่ความสามารถในการบริหารงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นครูในยุคนี้นอกจากจะต้องปรับบทบาทของครูเปลี่ยนไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง ไม่ใช่ผู้ถ่ายทอดความรู้แต่เพียงอย่างเดียว ครูต้องเป็นผู้จุดประกายความคิด เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง สร้างองค์ความรู้และรู้จักพัฒนาตนเองตลอดชีวิต (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2563: 193)

จากประเด็นดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความตระหนักและมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะและสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ ว่าควรมีองค์ประกอบใดบ้าง เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

รูปแบบการวิจัยในครั้งนี้ เป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสาร (Document Research) และเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาเรื่อง องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ โดยการศึกษาแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาและนักวิจัยที่ได้อธิบายถึงคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครู จำนวน 18 แหล่ง แล้วทำการวิเคราะห์ตัวแปรของคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครู

1.2 ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ขอบเขตของประชากรที่ใช้ในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ ปีการศึกษา 2566 โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 ราย ครู จำนวน 1,027 ราย และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 52 ราย รวมทั้งหมด 1,126 ราย การวิเคราะห์ข้อมูล ทบทวนเนื้อหาจากเอกสารและใช้เทคนิคการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ จำนวน 14 จังหวัด 23 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร จำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวน 1 โรงเรียน และโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ จำนวน 3 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงเวลาในการศึกษารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สรุปผลการศึกษาครั้งนี้ ตั้งแต่ ธันวาคม พ.ศ. 2566 ถึง เมษายน พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ จำนวน 102 ตัวแปร และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ จำนวน 23 โรงเรียน ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเอาข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร ตำราและงานวิจัย และได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและตัว

แปรของคุณลักษณะความเป็น นวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ (ตะวันไท ลั่นลุย, 2567: 102)

ด้าน	องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน
1	บุคลิกภาพความเป็นครูนวัตกรรม	6.606	24.465
2	วิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	6.606	24.465
3	ความสามารถทางการคิดและการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้	4.769	17.662
4	สมรรถนะการปฏิบัติงาน	2.599	9.625
5	ความสามารถในการใช้ข้อมูล นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	1.339	4.961
ร้อยละของความแปรปรวน			68.861

จากตารางที่ 1 องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพความเป็นครูนวัตกรรม มีค่าไอเกน เท่ากับ 6.606 ร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 24.465 องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีค่าไอเกน เท่ากับ 6.606 ร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 24.465 องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถทางการคิดและการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้ มีค่าไอเกน เท่ากับ 4.769 ร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 17.662 องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะการปฏิบัติงาน มีค่าไอเกน เท่ากับ 2.599 ร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 9.625 และองค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการใช้ข้อมูล นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าไอเกน เท่ากับ 1.339 ร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 4.961 โดยมีค่าของความแปรปรวนทั้งหมดร้อยละ 68.861

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ ในแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กันและมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพความเป็นครูนวัตกรรม พบว่า พฤติกรรมการแสดงออกถึงบุคลิกภาพของครูต้องเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง มีทักษะในการสังเกต เป็นนักริเริ่มและสร้างสรรค์ มีความใฝ่รู้อยู่เสมอ เป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ ทันเหตุการณ์ มีความคล่องตัว สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบุคลิกภาพของความเป็นนวัตกรรมของครูนั้นจะมีอิทธิพลและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติรวมทั้งการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครูที่มีบุคลิกภาพความเป็นนวัตกรรมนั้นจะสามารถพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมเชิงประจักษ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับของ พิชญาภา ยืนยาว (2561: 470) ที่ว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 นั้น

ประกอบด้วย การเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้สอนและที่ปรึกษา เป็นผู้สร้างนวัตกรรมหรือนักประดิษฐ์ และเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ด้วย

องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง พบว่า ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนงานการศึกษาของสถานศึกษา การบริหารโครงการและมีทักษะการบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา รวมทั้งมีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูเป็นบุคคลที่คอยขับเคลื่อนและปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาอย่างแท้จริง โดยหน้าที่ของครูนั้นนอกจากการจัดการเรียนสอนแล้ว ครูยังมีหน้าที่และบทบาทในการบริหารและจัดการสถานศึกษาตลอดจนดำเนินโครงการตามแผนงานรวมทั้งนโยบายจากต้นสังกัดหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับสุกัญญา แซ่มซ้อย (2563: 167) ที่ว่า สมรรถนะความเป็นนวัตกรวัดกรประกอบด้วย 1) การมุ่งอนาคต 2) การสร้างเครือข่ายทางสังคม 3) ทักษะการบริหารโครงการ การบริหารกระบวนการและบริหารงานทั่วไป 4) ทักษะการสร้างสรรค์และปัญญา 5) ความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน และ 6) บุคลิกภาพส่วนบุคคลที่มุ่งความสำเร็จและการบริหารจัดการตนเอง

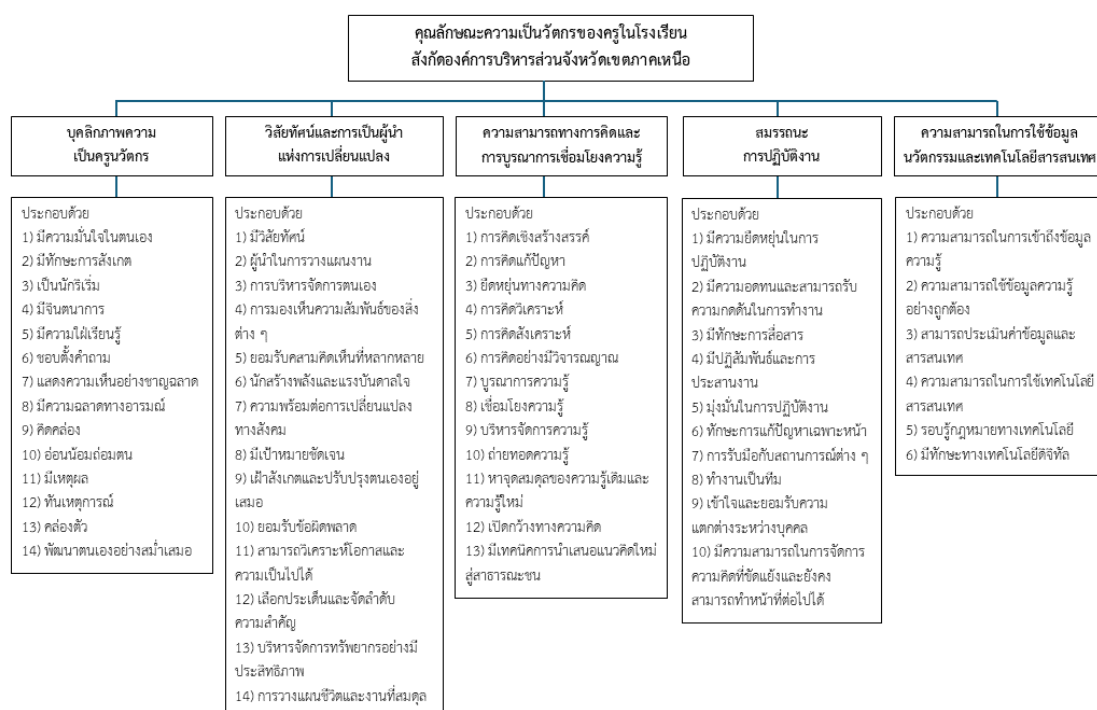
องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถทางการคิดและการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้ พบว่า ครูต้องมีทักษะทางการคิดในหลากหลายรูปแบบ มีการคิดที่สามารถเชื่อมโยง เป็นเหตุเป็นผลและมีความสัมพันธ์กัน ตลอดจนสามารถบูรณาการและเชื่อมโยงความรู้ที่ได้หรือความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งสามารถสื่อสารความรู้ไปสู่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูต้องมีการพัฒนาทักษะทางการด้านคิดในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอทั้งในรูปแบบของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการรวมทั้งการบูรณาการทักษะทางการคิดเพื่อเชื่อมโยงความรู้ที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ นั้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ นวพร ชลารักษ์ (2564: 94) ที่ว่า ครูนวัตกรในการศึกษายุคดิจิทัลนั้นต้องเป็นผู้มีทักษะการคิดหลากหลายรูปแบบ มีจินตนาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้ จุดสมดุลของความรู้เดิมและความรู้ใหม่และสามารถผสมผสานความรู้ ประสบการณ์ แนวคิด เทคโนโลยีให้เข้ากับบริบทต่าง ๆ ของผู้เรียนและท้องถิ่นได้

องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า ครูต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนทำอย่างเต็มที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต เอาใจใส่ต่อผู้เรียน การมีภาวะผู้นำ การเป็นผู้ตาม ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ความสามารถในการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานตลอดจนผู้รับบริการอื่น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูนอกจากทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนเป็นหลักแล้ว ครูยังมีบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมาย ทั้งงานด้านบริหารและจัดการสถานศึกษาและการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจทางการศึกษา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ครูต้องมีภาวะผู้นำและการเป็นผู้ตามในการปฏิบัติงานรวมทั้งสามารถสร้างเครือข่ายและประสานงานกับส่วนงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ มลธิชา กลางณรงค์ (2562: 195) ที่ว่า คุณลักษณะของครูนวัตกรที่สำคัญ คือ การมีทักษะการสร้างเครือข่าย กล่าวคือ ครูต้องสามารถสร้างพลังความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดระบบความสัมพันธ์ให้เกิดความเกื้อกูลเชื่อมโยงกัน สามารถสร้างค่านิยมองค์กรเชิงบวกที่ส่งผลดีในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่ดี

องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการใช้ข้อมูล นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ครูที่มีคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมมีจำเป็นอย่างที่จะต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้และการบริหารจัดการข้อมูลและสามารถเปลี่ยนข้อมูลเป็นสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์และเรียกคืนข้อมูลและสารสนเทศนั้นได้ นอกจากนี้ ต้องมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการใช้นวัตกรรมด้านต่าง ๆ ที่ถูกพัฒนาขึ้นจากหน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษา โดยสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและการบริหารงานการศึกษาทั้งในสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันนั้นมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ดังนั้นครูต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถก้าวทันและเป็นผู้นำของการใช้นวัตกรรมด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานรวมทั้งการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562: 221) ที่ว่า ครูต้องมีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างเครือข่ายสังคมดิจิทัล สามารถขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัลและปฏิบัติตามกฎหมายเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งทำให้เป็นต้นแบบของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผู้วิจัยได้รับความรู้ใหม่เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย 57 องค์ประกอบ ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ (ตะวันไท ลั่นลุย, 2567: 127)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำองค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือไปเป็นข้อมูลสารสนเทศที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาตนเองให้คุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงพหุติกรรมกับครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ

เอกสารอ้างอิง (References)

- ตะวันไท ลั่นลุย (2567). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ธนกร จันทะนาม (2563). การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นพพร ชลารักษ์. (2564). องค์ประกอบความเป็นครูนักนวัตกรรมในการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน. วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่. 22(3): 94.
- ปิยะพันธ์ ชื่นไร่ (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พิชญภา ยืนยาว (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 16(1): 470.
- มลธิชา กลางณรงค์. (2562). การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนเลิศล้ำ สาขานนเกษตร-นวมินทร์ ตามแนวคิดคุณลักษณะของครูนวัตกรรม. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. 26(3): 195.
- มาลัยพิมพ์ ตันทา (2566). สภาพและแนวทางการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2563). นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรม. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร. 22(2): 193-213.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). การพัฒนาและยกระดับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะของนักเรียนในยุคดิจิทัล. แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- Atroszko, B. (2023). Educational changes and barriers to change in the statements of teachers-innovators and non-innovators. Problemy Wczesnej Edukacji. 56(1): 109-121.
- Papendieck, A., & Hughes, J. E. (2022). Critical innovators: How teachers and entrepreneurs position themselves as technology innovators in schools. Contemporary Issues in Technology Issues in Technology and Teacher Education. 22(3): 579-620.



ถอดบทเรียนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
(ภาษาอังกฤษ) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

The Lesson Learned in Upgrading Achievement in Foreign Languages
Department (English) in School at Phitsanulok Primary Educational
Service Area 3

วานิกา มิ่งสมร¹ ชัชภูมิ สีชมภู² พิมพกา ธรรมสิทธิ์³

Wanika Mingsamorn, Chatphum Sichomphoo, Phimpaka Thammasit

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อถอดบทเรียนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 จำนวน 4 โรงเรียน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 20 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ผลการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่าถอดบทเรียนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่ามี 7 ด้าน ได้แก่ (1) วิเคราะห์ข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นการวางแผนในการเน้นตัวชี้วัดในการสอน (2) สร้างความตระหนักให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน ให้นักเรียนได้ทราบถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาตนเอง (3) จัดการเรียนรู้ตามสาระมาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลาง ผู้บริหารมอบหมายให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จัดการสอนสอนตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานโดยเน้นการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ สู่ตัวชี้วัด (4) จัดกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร ผู้บริหาร ครูได้ร่วมกันส่งเสริม และพัฒนานักเรียนในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ (5) ประสานเครือข่ายผู้ปกครอง โดยผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองได้มีการประชุมผู้ปกครอง เพื่อให้เห็นถึงการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาภาษาอังกฤษในโรงเรียน (6) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนผลการแลกเปลี่ยน ผู้บริหารและครู มีการประชุม PLC ในวิชาภาษาอังกฤษ นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ที่ได้ไปปรับใช้กับนักเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา (7) นิเทศการเรียนการสอน ผู้บริหารและครูวิชาการ นิเทศการจัดการเรียนการสอนเพื่อทราบถึงวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู และให้คำแนะนำ

คำสำคัญ (Keywords) : ถอดบทเรียน; การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน;

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ(ภาษาอังกฤษ)

Received: 2024-06-06 Revised: 2024-06-22 Accepted: 2024-06-24

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: nattpongmingamorn@gmail.com

² อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: Chatphum.Sri@live.ur.ac.th

³ อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: Phimpaka@live.ur.ac.th

Abstract

The objective of this research was to transcribe the lesson learned in upgrading achievement in the foreign languages department (English). It was qualitative research. The target group used in the research consisted of 4 schools under the Phitsanulok Primary Education Service Area 3 with a specific selection method. There were total informants 20 people for the structured interviews. Data collected from interviews were analyzed contently.

The results of the research showed that the lessons were taken to enhance the achievement of foreign language learning (English) subjects under Phitsanulok Primary Education Service Area 3. It was found that there were 7 aspects: (1) analysis of the basic English at the national educational test for the highlight indicators in teaching; (2) raising students' awareness of the importance of English use in their daily lives and for personal development; (3) managing the learning based on the subject matters, and core curriculum. Administrators assigned English teachers. Teaching was conducted according to the basic core curriculum with an emphasis on learning management according to the learning standards, learning topics and indicators. (4) Organizing activities to promote the curriculum administrator and teachers jointly promoted and developed students in organizing activities related to English use. (5) Coordinating parent networks administrators, teachers, and parents held a parent meeting to see how English courses were being handled in schools. (6) Exchange, learn, and reflect on the exchange results administrators and teachers had a meeting PLC for the English course. The results were analyzed and applied to learners for learning and development. (7) Instructional supervision administrators and academic teachers supervised their teaching and learning management to know how the teachers were organized and given advice.

Keywords: lesson learned; upgrading achievement; foreign languages department (English)

บทนำ (introduction)

สังคมโลกในยุคปัจจุบันภาษานั้นมีความจำเป็นมากในการใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเป็นสิ่งสำคัญในการศึกษา สื่อสาร ติดต่อกัน เป็นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณี การนำความรู้ทางด้านภาษาไปใช้ในการประกอบอาชีพ และเข้าใจถึงความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรมและมุมมองต่างๆ ของสังคมโลก นำมาซึ่งความสัมพันธ์อันดีและการร่วมมือกันระหว่างประเทศ เป็นทักษะที่สำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สามารถที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนได้เข้าใจความหลากหลายของวัฒนธรรม ยอมรับความแตกต่างของภาษาวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี สามารถสื่อสารในชีวิตประจำวัน มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิต รวมทั้งเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ได้ง่ายและกว้างขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 : 220-243)

ในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเล็งเห็นถึงความสำคัญของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นอย่างมากโดยให้กำหนดจุดเน้นด้านผู้เรียนว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ควรมีผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบระดับชาติ O-NET กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 การ

พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาให้มีความสามารถในทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของครูโดยให้มีวิทยฐานะที่สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์และการเรียนของนักเรียนมาเป็นเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน ร่วมกับวิทยฐานะของผู้บริหารและครูอีกด้วย (ชลธิชา เพชรานรากร และคณะ, 2563 : 273)

จากข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 160 โรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 จนถึง 2565 พบว่าค่าเฉลี่ยของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีค่าเฉลี่ยไม่ผ่านเกณฑ์ระดับชาติและเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยของผลทดสอบระดับชาติ (O-NET) คือ ปีการศึกษา 2561 ค่าเฉลี่ยคือ 26.34 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยระดับประเทศลดลง 3.11 ปีการศึกษา 2562 ค่าเฉลี่ยคือ 28.52 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยระดับประเทศลดลง 4.73 ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยคือ 35.41 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยระดับประเทศลดลง 8.14 ปีการศึกษา 2564 ค่าเฉลี่ยคือ 32.97 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยระดับประเทศลดลง 6.25 และปีการศึกษา 2565 ค่าเฉลี่ยคือ 30.97 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยระดับประเทศลดลง 4.65 (กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3, 2566)

จากรายงานผลการทดสอบระดับชาตินำพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผู้วิจัยมีความสนใจในเรื่องผลสัมฤทธิ์การทดสอบระดับชาติ O-NET กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จากข้อมูลจะเห็นได้ว่าการทดสอบระดับชาติ O-NET วิชาภาษาอังกฤษนั้นมีค่าเฉลี่ยไม่ผ่านเกณฑ์ระดับชาติและมีแนวโน้มว่าคะแนนเฉลี่ยจะต่ำลงใน 5 ปีย้อนหลังผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบระดับชาติอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่มาก ดังนั้น การทำวิจัยเรื่อง ถอดบทเรียนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบระดับชาติ O-NET กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบระดับชาตินำพื้นฐาน (O-NET) ให้ผ่านเกณฑ์ระดับชาติและอย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อถอดบทเรียนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษา ต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยตามรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาในการถอดบทเรียนการยกระดับผลสัมฤทธิ์การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) โดยที่ผู้วิจัยนั้นได้สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดจากประเด็นที่เกี่ยวกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ซึ่งสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้เป็นขอบเขตด้านเนื้อหาเป็นการศึกษาการถอดบทเรียน 7 ด้าน ได้แก่ 1.วิเคราะห์ข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานภาษาอังกฤษ 2.สร้างความตระหนักให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน 3.จัดการเรียนรู้ตามสาระมาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลาง 4.จัดกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร 5.ประสานเครือข่ายผู้ปกครอง 6.แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการแลกเปลี่ยน และ 7.นิเทศการเรียนการสอน

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการคัดเลือกโดยใช้การเลือกโดยวิธีเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบระดับชาติ O-NET กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2565 มีคะแนนผ่านเกณฑ์ 50 คะแนน จาก 100 คะแนน ขึ้นไป จำนวน 4 โรงเรียนประกอบด้วย โรงเรียนบ้านป่าซ่าน โรงเรียนบ้านน้ำกุ่ม โรงเรียนสหภาพแรงงานการไฟฟ้าฯ โรงเรียนชุมชน 17 บ้านนาตาดี ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ครูหัวหน้าวิชาการ จำนวน 4 คน ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 4 คน และตัวแทนประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนละ 2 คน รวมจำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบระดับชาติ O-NET กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2565 มีคะแนนผ่านเกณฑ์ 50 คะแนน จาก 100 คะแนน ขึ้นไป

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาตั้งแต่ ตุลาคม 2566 - สิงหาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการงานวิจัย คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยที่ผู้วิจัยนั้นได้สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดจากประเด็นที่เกี่ยวกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ซึ่งสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างนั้นผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาโดยตรงจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีแบบสัมภาษณ์ 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางภาษาอังกฤษของโรงเรียน 7 ด้านประกอบด้วย

1.วิเคราะห์ข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานภาษาอังกฤษ 2.สร้างความตระหนักให้

นักเรียนเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน 3. จัดการเรียนรู้ตามสาระมาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลาง 4. จัดกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร 5. ประสานเครือข่ายผู้ปกครอง 6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการแลกเปลี่ยน 7. นิเทศการเรียนการสอน

ตอนที่ 3 การสัมภาษณ์การจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางภาษาอังกฤษของโรงเรียน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 เมื่อผู้วิจัยคัดเลือกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงขอหนังสือแนะนำส่งจากศูนย์ส่งเสริมบัณฑิตศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต จากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหาร ของโรงเรียนในกลุ่มเป้าหมาย

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือไปยังโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยว่า ผู้วิจัยต้องการถอดบทเรียนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ของโรงเรียนรวมทั้งชี้แจงขั้นตอน วิธีการ และระยะเวลาในการเก็บ รวบรวมข้อมูลซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูล ที่โรงเรียนบ้านป่าซ่าน โรงเรียนชุมชน 17 บ้านนาตาดี โรงเรียนบ้านน้ำกุ่ม และโรงเรียนสหภาพแรงงานการไฟฟ้าฯ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยทั้งจากการสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสาร และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

4.2 ผู้วิจัยมีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) โดยตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสาร และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

4.3 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

4.4 นำเสนอข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยเรื่องถอดบทเรียนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานภาษาอังกฤษ พบว่า ผู้บริหารและครูมีการประชุมร่วมกันวางแผน แบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหาร ครูหัวหน้าวิชาการ ครูวิชาภาษาอังกฤษทั้งนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนต้น และนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย รวมถึงครูปฐมวัย โดยทำความเข้าใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน 3 ปี ย้อนหลัง และดูข้อสอบจาก Test Blue Print ซึ่งเป็นตารางวิเคราะห์ข้อสอบ ซึ่งระบุขอบเขตเนื้อหาและจำแนกรูปแบบของข้อสอบ โดยวิเคราะห์จากสาระ มาตรฐาน คุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางขั้น

พื้นฐานพุทธศักราช 2551 คุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่ใช้ในการสอบ ตัวชี้วัดรวมไปถึงรูปแบบข้อสอบ (จำนวนข้อ) และคะแนนในแต่ละข้อ รวมถึง ศึกษาและวิเคราะห์จากผลการทดสอบการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ย้อนหลัง 3 ปีการศึกษา ในภาพรวมของการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานของโรงเรียน เมื่อเทียบกับระดับประเทศ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน เมื่อวิเคราะห์เรียบร้อยแล้ว จึงมาวิเคราะห์การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน รายละเอียด 1.ภาษาเพื่อการสื่อสาร 2.ภาษาและวัฒนธรรม 3.ภาษาและความสัมพันธ์กับชุมชน รายละเอียด และรายข้อ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการประเมินของการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานของโรงเรียน นำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมาย ปรับปรุง และทบทวนการจัดการเรียนการสอน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และนำไปวางแผนในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และส่งผลให้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานของโรงเรียนมีผลสูงขึ้น

2. สร้างความตระหนักให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน พบว่าการที่จะสร้างความตระหนักให้แก่ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันนั้นจะต้องเริ่มจากครูผู้สอนได้ให้ความสำคัญของภาษาอังกฤษและรับการพัฒนาทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษ โดยโรงเรียนมีการสร้างความตระหนักโดยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงประโยชน์ของการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน และเตรียมความพร้อมเพื่อที่จะใช้ภาษาอังกฤษในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน โดยตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจะสร้างความตระหนักโดยการกล่าวคำทักทายเป็นภาษาอังกฤษให้นักเรียนได้สื่อสารกับครูแหวประจำวัน และในช่วงเช้าช่วงเวลาเช้าแถวเคารพธงชาติจะมีการให้นำเสนอภาษาอังกฤษประจำวันซึ่งให้นักเรียนได้พูดเป็นประโยค การใช้สื่อการเรียนการสอน เปิดเว็บไซต์ให้ผู้เรียนได้ทราบถึงโลกในยุคปัจจุบันว่าภาษาอังกฤษมีความสำคัญมากในการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการใช้ชีวิตทั่วไป ในทางธุรกิจ ในการศึกษา และภาษาอังกฤษยังเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องใช้ในอนาคต

3. จัดการเรียนรู้ตามสาระมาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลาง พบว่าครูผู้สอนจะต้องทราบถึงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อที่จะนำไปจัดทำแผนการเรียนการสอนในรายวิชาภาษาอังกฤษ โดยยึดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดจะทำให้ผู้เรียนนั้นเกิดสมรรถนะ 5 ประการดังนี้ 1.ด้านการสื่อสาร 2.ด้านการคิด 3.ด้านการแก้ปัญหา 4.ด้านการใช้ทักษะชีวิต 5.ด้านการใช้เทคโนโลยี มีการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นการใช้กิจกรรมที่น่าสนใจ โดยใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายเตรียมความพร้อมก่อนการจัดการเรียนการสอน มีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียน

4. จัดกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร พบว่าโรงเรียนเริ่มจากทำโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับภาษาอังกฤษโดยการให้นักเรียนกล่าวทักทายและสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษหน้าเสาธงในทุกเช้า เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาอังกฤษก่อนเข้าชั้นเรียน และก่อนเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ในช่วงบ่ายจะมีการเข้าแถวรวมตัวกันเพื่อทบทวนคำศัพท์ภาษาอังกฤษ และท่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่มักจะออกข้อสอบในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน เพื่อที่จะได้เกิดความรู้ความจำและสามารถที่จะนำไปต่อยอดในการทำข้อสอบได้ นอกจากนี้ยังบูรณาการกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ เน้นการเรียนรู้แบบ Active Learning ใช้สื่อการเรียนการสอนของ DLTV และแอปพลิเคชันต่างๆ เพื่อให้

ผู้เรียนได้เห็นถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษ และสนุกไปกับการเรียนรู้ มีกิจกรรมร้องเพลงภาษาอังกฤษ ไปพร้อมกับการเล่นดนตรี มีสมุดบันทึกคำศัพท์เพื่อบันทึกคำศัพท์ที่ได้เรียน และได้เห็น ลงไปในสมุดจดคำศัพท์ เพื่อเป็นการทบทวนด้านความรู้ความจำ โรงเรียนมีกิจกรรมที่จัดขึ้นในวันสำคัญต่างๆ เช่น กิจกรรมวันคริสต์มาส กิจกรรมวันปีใหม่ กิจกรรมวันเด็ก เน้นการใช้ภาษาอังกฤษเข้ามาแทรกในกิจกรรม ให้ผู้เรียนเน้นการใช้ภาษาที่มีลักษณะเหมือนใช้ในชีวิตประจำวันมากที่สุด

5. ประสานเครือข่ายผู้ปกครอง พบว่าโรงเรียนมีการประชุมผู้ปกครองภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยครู และ ผู้บริหาร จะมีการประสานเครือข่ายกับ คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ในเรื่องของการดูแล บุตรหลาน ให้ใส่ใจในเรื่องการเรียนการสอนในรายวิชาภาษาอังกฤษ และฝึกอ่าน ฝึกท่องคำศัพท์พื้นฐาน ภาษาอังกฤษ ควบคู่ไปกับการทำการบ้านในรายวิชาภาษาอังกฤษ เพื่อให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการอบรม นักเรียน ให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนการสอนในรายวิชาภาษาอังกฤษ ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ต่างๆ ของนักเรียน และยังมีการร่วมกับเครือข่ายอื่นๆ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางด้านภาษาอังกฤษ คือ เครือข่ายยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนขนาดเล็กร่วมกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการแลกเปลี่ยน พบว่าโรงเรียนใช้หลักการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) ในการประชุมครู และนำผลการทดสอบต่างๆ มา วิเคราะห์ มีการ PLC ว่าสิ่งใดควรพัฒนา โดยจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันตัดสินใจในการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษของนักเรียนในการเรียนการสอนกันภายในโรงเรียน และนำผลการแลกเปลี่ยนนั้นไปแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในระดับกลุ่มโรงเรียนเพื่อขยายผลให้กับโรงเรียนอื่นๆ ซึ่งจะทราบถึงวิธีการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ของผู้เรียนในแบบต่างๆ ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่โรงเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเป็นประโยชน์แก่ โรงเรียนที่ต้องการพัฒนาผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน

7. นิเทศการเรียนการสอน พบว่าผู้บริหารมีการจัดการประชุมมีการวางแผน และแต่งตั้ง คณะกรรมการในการนิเทศ โดยแต่งตั้งให้ ครูหัวหน้าวิชาการร่วมกันกับผู้บริหารในการนิเทศการเรียนการสอน โดยผู้บริหาร และครูวิชาการศึกษาคู่มือการนิเทศของโรงเรียน และกำหนดประเด็นในการนิเทศให้ครอบคลุม ตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน โดยจัดแผนและปฏิทินในการนิเทศ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีการ แนะนำ และพัฒนาครูให้เข้าใจถึงรูปแบบการนิเทศ และประเด็นของการนิเทศการเรียนการสอน เน้นความ หลากหลายภายใต้รูปแบบการนิเทศแบบใหม่ๆ มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และนักเรียน สะท้อน ผลการนิเทศผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อที่ครูผู้สอนเมื่อได้รับการนิเทศ จะได้นำแนวทางที่ ผู้บริหารแนะนำ มาแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิจัย พบว่าในการถอดบทเรียนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ซึ่งเป็น โรงเรียนในกลุ่มเป้าหมายของการรวบรวมข้อมูล นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดของการ วิจัย เพื่อได้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการสอบ ระดับชาติให้มีคุณภาพและผ่านเกณฑ์ระดับชาติ สอดคล้องกับแนวคิดที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เกี่ยวกับ การถอด

บทเรียนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) เกี่ยวกับแนวทางต่างๆ ของนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ซึ่งทำให้ผลการวิจัยนั้นสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานภาษาอังกฤษ พบว่าการที่จะวิเคราะห์ข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานในรายวิชาภาษาอังกฤษนั้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูมีการร่วมกัน วางแผน แบบมีส่วนร่วม โดยการประชุมทั้งผู้บริหารและครูหัวหน้าวิชาการ รวมทั้งครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ทั้งชั้นประถมศึกษาตอนต้น และชั้นประถมศึกษาตอนปลาย รวมถึงครูปฐมวัย ได้ทำความเข้าใจถึง สิ่งที่จะพัฒนาทางด้านภาษาอังกฤษ โดยใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน 3 ปีซ้อนหลัง และดูข้อสอบ ตัวชี้วัดจาก Test Blue Print ซึ่งทำให้เห็นตารางวิเคราะห์ข้อสอบซึ่งระบุขอบเขตเนื้อหาและจำแนกรูปแบบของข้อสอบ รวมไปถึง ศึกษาและวิเคราะห์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานของโรงเรียน เมื่อเทียบกับระดับประเทศระดับเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน โดยวิเคราะห์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานเป็นรายสาระ โดยมีสาระที่ 1. ภาษาเพื่อการสื่อสาร 2. ภาษาและวัฒนธรรม 3. ภาษาและความสัมพันธ์กับชุมชน รายละเอียด รายชื่อเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประเมิน โรงเรียนนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายปรับปรุงและทบทวน ในการจัดการเรียนการสอน ของครู และพัฒนาคุณภาพ ภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งให้ ผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานของโรงเรียนมีผลสูงขึ้น สอดคล้องกับ พัชรมัย ทองแดง (2564: 126) ได้เสนอผลการวิจัยไว้ว่าการจัดการประชุมโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน และข้อสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน(O-NET) รายวิชาภาษาอังกฤษ ร่วมกันเสนอความต้องการและความจำเป็น โดยร่วมกันวางเป้าหมาย และวางแผนต่างๆ เพื่อให้ได้ซึ่งแนวทางในการพัฒนาต่อยอด สร้างแผนที่มิโครงการและกิจกรรมที่จะส่งเสริมการพัฒนานักเรียนในด้านภาษาอังกฤษ

2. สร้างความตระหนักให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน พบว่าการที่จะสร้างความตระหนักให้แก่ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันนั้นจะต้องเริ่มจากครูผู้สอนได้ให้ความสำคัญของภาษาอังกฤษและรับการพัฒนาทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษ เนื่องจากผู้เรียนนั้นจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงประโยชน์ของการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน โรงเรียนมีการเตรียมความพร้อมเพื่อใช้ภาษาอังกฤษในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน ต้องเตรียมตั้งแต่ก่อนเข้าห้องเรียน เพื่อที่จะสร้างความตระหนัก โดยการกล่าวทักทายเป็นภาษาอังกฤษให้นักเรียนได้สื่อสาร กับครูแหวประจำวัน ทั้งในช่วงเช้าหลังเคารพธงชาติและพักกลางวันหรือในเวลาที่มีนักเรียนมีการรวมตัวกัน ฝึกใช้ภาษาอังกฤษประจำวันซึ่งให้นักเรียนได้พูดเป็นประโยค มีการใช้สื่อการสอนที่หลากหลายและน่าสนใจ เปิดเว็บไซต์ให้ผู้เรียนได้ทราบถึงโลกในยุคปัจจุบันว่าภาษาอังกฤษมีความสำคัญมากน้อยเพียงไหน และอธิบายในเรื่องของภาษาอังกฤษที่เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องใช้ในอนาคต สอดคล้องกับ ศุภพงษา จันทรังษ์, วัลลภา อารีรัตน์ (2556: 62) ได้เสนอผลการวิจัยไว้ว่า การที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะครูได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ สร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญในการพัฒนางานวิชาการ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่จะพัฒนางานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สร้างโอกาสการมีส่วนร่วม ร่วมวิเคราะห์องค์การเพื่อค้นพบจุดแข็ง จุดอ่อน และกำหนดแนวทางพัฒนา ดำเนินการพัฒนาครูด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และการอบรมเชิงปฏิบัติการจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกิจกรรมให้มากที่สุด

3. จัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลาง พบว่าครูผู้สอนจะต้องทราบถึงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำไปจัดทำแผนในการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ในรายวิชาภาษาอังกฤษเนื่องจาก ครูจำเป็นต้องยึดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามหลักสูตรแกนกลาง กำหนด ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนนั้นเกิดสมรรถนะ 5 ประการ ดังนี้ 1.ด้านการสื่อสาร 2.ด้านการคิด 3.ด้านการแก้ปัญหา 4.การใช้ทักษะชีวิต 5.การใช้เทคโนโลยี มีการใช้กิจกรรมที่น่าสนใจ โดยใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เตรียมความพร้อมก่อนการจัดการเรียนการสอน มีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ และมีเกณฑ์การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและนักเรียน สอดคล้องกับ นราวุฒิ วิวิธนากร และศรีสมร พุ่มสะอาด (2563: 1-12) ได้เสนอผลการวิจัยไว้ว่า แนวการยกระดับผลสัมฤทธิ์การจัดการเรียนรู้ในรายวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารนั้น ได้แก่ 1) ใช้กิจกรรมที่น่าสนใจ มีเทคนิคการสอนที่มีความหลากหลายและทันสมัย มีการใช้สื่อนวัตกรรมที่น่าสนใจ 2) ครูมีการเตรียมความพร้อมก่อนการจัดการเรียนรู้ และ 3) ครูมีวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน

4. จัดกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร พบว่าโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางด้านภาษาอังกฤษสูงได้มีโครงการหรือกิจกรรมต่างๆที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนตามปกติที่กำหนดในหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอาจเป็นเพราะ โรงเรียนเริ่มทำโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับภาษาอังกฤษ โดยให้นักเรียนได้กล่าวคำทักทายและสื่อสารภาษาอังกฤษหน้าเสาธงทุกเช้า เพื่อเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีกับภาษาอังกฤษ ก่อนเข้าชั้นเรียน และก่อนเรียนในวิชา ภาษาอังกฤษ ช่วงบ่ายจะมีการเข้าแถวรวมตัวกันเพื่อทบทวนคำศัพท์ภาษาอังกฤษและท่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่มักจะออกข้อสอบในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะให้นักเรียนได้เกิดความรู้ความจำ และสามารถนำไปต่อยอดในการทำข้อสอบได้ นอกจากนี้ยังต้องบูรณาการกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ เพื่อให้มีการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นการเรียนรู้แบบ Active Learning เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างครู และนักเรียน ใช้สื่อการเรียนการสอนของ DLTV และแอปพลิเคชันต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เห็นถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษและสนุกไปกับการเรียนรู้ มีกิจกรรมการร้องเพลงภาษาอังกฤษ พร้อมกับการเล่นดนตรี มีการใช้สมุดบันทึก เขียนคำศัพท์ที่เรียน และมีกิจกรรมวันสำคัญที่สอดแทรกภาษาอังกฤษเข้าไปในกิจกรรม ให้ผู้เรียนเน้นการใช้ภาษาที่มีลักษณะเหมือนใช้ในชีวิตประจำวันมากที่สุด สอดคล้องกับ กูเดน-โจนส์ Gooden-Jones (1996: 1950A) ได้เสนอผลการวิจัยไว้ว่า การฝึกฝนร่วมกันบ่อยๆ ทำให้พัฒนาทักษะทางด้านความคิด การจัดการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมทั้งแบบรวมกลุ่มและแบบจับคู่ จะช่วยให้นักเรียนมีทักษะด้านการเขียน และสามารถแสดงออกทางด้านความรู้สึผ่านทักษะด้านการเขียนได้ดีขึ้น

5. ประสานเครือข่ายผู้ปกครอง พบว่าสิ่งที่จะทำให้โรงเรียนนั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางด้านภาษาอังกฤษดีนั้นต้องมีการประสานเครือข่ายผู้ปกครอง และเครือข่ายอื่นๆทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการประชุมผู้ปกครองภาคเรียนละ 1 ครั้ง ซึ่งจะมีครูและผู้บริหารจะมีการประสานเครือข่ายคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง ในเรื่องเกี่ยวกับการดูแลบุตรหลานและ การเอาใจใส่ในเรื่องการเรียนการสอนในรายวิชาภาษาอังกฤษ มีการฝึกอ่านฝึกท่องคำศัพท์พื้นฐานภาษาอังกฤษควบคู่ไปกับการบ้านในรายวิชาภาษาอังกฤษ เพื่อให้ ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการสอน และแนะนำให้กับนักเรียนเห็นความสำคัญของ การเรียนการสอนในรายวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ต่างๆ ของนักเรียน และยังมีการร่วมมือกับเครือข่ายอื่นๆ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางด้านภาษาอังกฤษของนักเรียน สอดคล้องกับ

ประหยัด อนุศิลป์ (2555: 1504-1505) ได้เสนอผลการวิจัยไว้ว่า การบริหารสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นั้นเนื่องจาก โรงเรียนต้องมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครอง องค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วม นำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน ตลอดจนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการแลกเปลี่ยน พบว่าโรงเรียนควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอน เน้นการส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉพาะเพื่อให้ครูพัฒนาเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนใช้หลักการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Pprofessional Learning Community (PLC) ซึ่งได้ทราบว่าสิ่งใดควรที่จะพัฒนาโดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันตัดสินใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักเรียนในการเรียนการสอน ภายในโรงเรียนและ PLC ที่แลกเปลี่ยนกันภายในโรงเรียนนั้นนั้น ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับกลุ่มโรงเรียนเพื่อขยายผลให้กับโรงเรียนอื่นๆ ซึ่งจะทราบถึงวิธีการพัฒนาภาษาอังกฤษของผู้เรียนในรูปแบบต่างๆ และเป็นประโยชน์แก่โรงเรียนที่ต้องการพัฒนาผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับ Thomas Sergiovanni (1994) ได้กล่าวถึงชุมชนทางการเรียนรู้ที่จะทำให้สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้นั้น จะต้องสร้างกระบวนการที่จะทำให้นักเรียนนั้นเกิดการร่วมมือร่วมใจ (Building collaborative process) สนับสนุนให้ครูในโรงเรียน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเรียนการสอนของโรงเรียน

7. การนิเทศการเรียนการสอน พบว่าผู้บริหารและครูวิชาการดำเนินการนิเทศการเรียนการสอน จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาและจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการจัดการประชุมซึ่งมีการวางแผนและแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศ โดยแต่งตั้งให้ครูหัวหน้าวิชาการร่วมกันกับผู้บริหารในการนิเทศการเรียนการสอนโดยผู้บริหารและครูหัวหน้าวิชาการได้ศึกษาข้อมูล จากคู่มือนิเทศของโรงเรียนและกำหนดประเด็นในการนิเทศให้ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานโดยจัดแผนและปฏิทินในการนิเทศอย่างน้อยภาคเรียนละ หนึ่ง ครั้ง ซึ่งจะมีการแนะนำและพัฒนาครูให้เข้าใจถึงรูปแบบการนิเทศและประเด็นของการนิเทศการเรียนการสอน โดยการเน้นความหลากหลายภายใต้รูปแบบของการนิเทศแบบใหม่ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และนักเรียน สะท้อนผลจากการนิเทศการเรียนการสอนจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เมื่อครูผู้สอนได้รับการนิเทศแล้ว ครูผู้สอนจะได้นำแนวทางที่ผู้บริหารแนะนำมาแก้ไขและปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพ สอดคล้องกับ จุฬารักษ์ โคตรจักร และ สงวน อินทร์รักษ์ (2563: 17-33) ได้เสนอผลการวิจัยไว้ว่ากระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนนั้นประกอบด้วย การประชุมผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียน เพื่อทราบถึงความต้องการจากนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน พร้อมทั้งศึกษาสภาพปัญหาของการนิเทศภายในโรงเรียน โดยทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญในการนิเทศ โดยมีภาระงานที่ ไม่นัก สามารถจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวกับการนิเทศให้ทุกคนทราบไปในแนวทางเดียวกัน จัดทำสื่อ และนวัตกรรมที่ใช้ในการนิเทศที่มีความหลากหลาย เน้นการมีส่วนร่วมของการนิเทศ มีการกำกับติดตาม ประเมินผลจากการนิเทศอย่างต่อเนื่อง โดยนำปัญหามาแก้ไขและพัฒนา

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงประเด็นสำคัญของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานภาษาอังกฤษจาก 5 ปีย้อนหลัง สร้างความตระหนักให้นักเรียนเห็นความสำคัญ

ของการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน มีการจัดการเรียนรู้ตามสาระมาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลาง จัดกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตรที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน ประสานเครือข่ายผู้ปกครอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และสะท้อนผลการแลกเปลี่ยนเพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิคต่างๆ นิเทศการเรียนการสอนเพื่อรับฟังคำแนะนำ แก้ไข นำไปสู่การพัฒนา ซึ่งประเด็นที่กล่าวมานี้จะทำให้โรงเรียน ผู้บริหาร สถานศึกษา รวมทั้งครูผู้สอนได้ทราบถึงแนวทางในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางด้านภาษาอังกฤษ สามารถนำไปวางแผนเพื่อกำหนดโครงการ กิจกรรมในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน ภาษาอังกฤษ สร้างความตระหนักให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน จัดการเรียนรู้ตามสาระมาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลาง จัดกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร ประสานเครือข่ายผู้ปกครอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการแลกเปลี่ยน และนิเทศการเรียนการสอน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาภาษาอังกฤษ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจัดการศึกษาควรให้ความสำคัญในการ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งการแลกเปลี่ยนสะท้อนผลการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เน้นการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญ และรับฟังคำแนะนำ จากผู้บริหาร เพื่อพัฒนาและปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียนทางวิชาภาษาอังกฤษให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การถอดบทเรียนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นั้นนอกเหนือจากการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาภาษาอังกฤษ ที่ได้ยกประเด็นทั้ง 7 ด้าน ยังมีวิธีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) อีกมากมาย ที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน O-NET รายวิชาภาษาอังกฤษ ดังนั้นควรมีการศึกษาการถอดบทเรียนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระอื่น เพิ่มเติมอีก เช่น การถอดบทเรียนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

เอกสารอ้างอิง (References)

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3. (2566). รายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ปีการศึกษา 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. พิษณุโลก: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3.
- จุฬารักษ์ โคตรจักร์ สงวน อินทร์รักษ์ (2563). กระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนภัทรธัญญาวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 11(1): 17-33.
- ชลธิชา เพชรานรากร วรฤต เกื้อนช้าง สุพรต บุญอ่อน. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2563). การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) โดยใช้วงจรคุณภาพตามแนวพระพุทธศาสนา. **บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์**. 8(2): 217-283.
- นราวุฒิ วิวิธนากร ศรีสมร พุ่มสะอาด. (มกราคม-มิถุนายน 2563) การศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี **วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท)**. 26(1): 1-12.
- ประหยัด อนุศิลป์. (2555). ผลของรูปแบบการบริหารสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. **การประชุมวิชาการแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 9: ตามรอยพระยุคลบาท เกษตรศาสตร์กำแพงแสน**. 6-7 ธันวาคม 2555. หน้า 1500-1508. กองบริหารวิชาการและนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- พัชรมัย ทองแดง. (พฤษภาคม 2564). แนวปฏิบัติที่ดีการบริหารงานวิชาการในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 7(6): 115-129.
- ศุภพงษา จันทรัมย์, วัลลภา อารีรัตน์. (ตุลาคม-ธันวาคม 2556). การพัฒนางานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 2556 7(4): 56-66.
- Gooden-Jones, E. M. (1996). Developing writing proficiency through cooperative learning strategies in limited English-proficient college students. **Dissertation Abstracts International**. 57(5): 1950A.
- Sergiovanni, T. (1994). **Building Community in Schools**. San Francisco CA: Jossey Bas.

ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอพิชัย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
Policy Proposals for Early Childhood Academic Administration in Phichai
District Uttaradit Primary Educational Service Area Office 1

ดวงกมล นวนแก้ว¹ พิมพภา ธรรมสิทธิ์² ชัชภูมิ สีชมภู³
Duangkamon Nuankaew, Pimpaka Thammasit, Chatchaphum Sichomphu

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยและ 2. ศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอพิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 43 คน ครูปฐมวัย 86 คน รวม 129 คน กำหนดการทดลองแบบหนึ่งกลุ่มทดสอบก่อนและหลังการทดลอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย เรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการนิเทศการปฏิบัติงานของครู ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการของเด็ก ด้านการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย ด้านสื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 2) ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย มี 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย เชิญคณะกรรมการ สถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ผลการจัดการศึกษาและร่วมการจัดทำหลักสูตรปฐมวัยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สอดคล้องกับการเรียนรู้ของเด็ก ให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริง ด้านสื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการของเด็ก เก็บข้อมูลการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กแต่ละด้าน ด้านการนิเทศการปฏิบัติงานของครู จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศการปฏิบัติงานของครู

คำสำคัญ (Keywords) : ข้อเสนอเชิงนโยบาย; การบริหารงาน; งานวิชาการระดับปฐมวัย

Abstract

The objectives of this research article were: 1. to assess the needs and necessity of academic administration at the early childhood level, and 2. to study strategic proposals for

Received: 2024-06-12 Revised: 2024-06-22 Accepted: 2024-06-24

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: thetoonsingsathit@gmail. com

² อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: Phimpaka@live.ur. ac.th

³ อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: Chatphum.Sri@live.ur. ac.th

early childhood academic administration in Phichai District. Uttaradit Clinical Education Area Office, Area 1. This study is a combination of quantitative and qualitative research. Qualitative research was employed. A sample consisted of 43 administrators, 86 early childhood teachers, a total of 129 people, through the observed in one group, pre-test and post-test, mostly focusing on research and surveys. The statistical tools were standard elements, essential requirements index and content.

The results of the research found that 1) the needs and necessity of academic administration at the early childhood level were arranged from highest to lowest: the supervision of teachers' work performance, measuring and evaluating children's development, early childhood curriculum development, media to support the organization of learning experiences, and the organization of learning experiences. 2) Policy proposals for academic administration at the early childhood level had 5 areas: development of the early childhood curriculum inviting the committee and the educational institutions to jointly analyze the results of educational management and jointly develop the early childhood curriculum with the vision; organizing learning experiences consistent with children's learning and hands-on experience ; media to support learning experiences executive support for the budget and provision of materials and equipment; measuring and evaluating children's development collecting measurement and evaluation data in accordance with each aspect of child development; supervision of teachers' work performance preparing an order to appoint a committee for supervising the performance of teachers.

Keywords: policy proposals; administration; early childhood academic

บทนำ (Introduction)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญ ไว้ในหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ ตามมาตรา 54 ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่งเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย การศึกษาปฐมวัยเป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาชีวิตของเด็กไทยในอนาคต เป็นการศึกษาที่มุ่งเตรียมความพร้อมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ทางด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคมและสติปัญญา (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560: 14) การจัดการศึกษาที่จะทำให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพเกิดขึ้นทั่วประเทศไทย เป็นสถานศึกษาที่ให้ความรู้ทางการศึกษาให้มีความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีความสามารถมีทักษะและประสบการณ์ ทำให้การทำงานพัฒนาขึ้น การพัฒนาเด็กปฐมวัยในช่วงอายุแรกเกิดถึง 6 ปี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: ค) ในการดำเนินการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนฯ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 3) ได้ให้ความสำคัญ การจัดการศึกษาปฐมวัยตามปรัชญาการศึกษาปฐมวัยและวิสัยทัศน์ของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ซึ่งเป็นความรู้ความเข้าใจ ในการสร้างแนวคิดและหลักการ ในการจัดประสบการณ์การศึกษาปฐมวัย ที่มี ส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีศักยภาพในจุดหมายที่สูงสุด เพื่อให้ตัวเด็กได้รับการพัฒนาและ เรียนรู้ได้ครบทุก 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ให้เด็กได้ลงมือฝึกประสาท สัมผัสทั้ง 5 โดยผ่านการเล่นอย่างมีความหมาย การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยจะประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับ กระบวนการจัดการและวิธีการดำเนินการของแต่ละโรงเรียนที่จะนำหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ไปใช้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1, 2565: 4-6) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ มีโรงเรียนในอำเภอฟิชัยที่รับผิดชอบ จำนวนมากและครอบคลุมถึง 43 โรงเรียนและมีโรงเรียนในอำเภอฟิชัยที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัยทั้งหมด จำนวน 43 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 จึงได้มีการให้ความสำคัญ การ ส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย ทั้ง 4 ด้านไปพร้อม ๆ กันเพราะพัฒนาการแต่ละด้านมีความเกี่ยวข้องและ สัมพันธ์กัน เพราะการเล่นและการออกกำลังกายมีความสำคัญในการส่งเสริมให้เด็กแต่ละวัยเกิดการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมพัฒนาการด้านจิตใจ-อารมณ์ ของเด็กอยู่ในระดับพอดี ซึ่งถือเป็นช่วงเวลาสำคัญที่สุดช่วงหนึ่ง เพราะเป็นช่วงเวลาของเด็กเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ มากที่สุดในชีวิต เมื่อเด็กมีความพร้อมและเข้มแข็งในทุกด้านแล้ว ก็ เป็นโอกาสทองที่ครูจะนำวิชาความรู้เข้าไปปลูกเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญาให้กับเด็ก จากการศึกษา บทความวิชาการของ (ชนิษฐา บุญนาค, 2566: 5) ที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัย พบว่า บริหารจัดการศึกษาปฐมวัยได้ไม่เต็มที่และไม่สามารถให้บริการแก่สถานศึกษาและครูในพื้นที่อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมการบริหารงาน วิชาการระดับปฐมวัยยังมีปัญหาที่ควรได้รับการปรับปรุงและ แก้ไข ได้แก่ ปัญหาในการใช้หลักสูตร การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อและอุปกรณ์ในการเรียนการสอน การประเมินพัฒนาการ รวมทั้งพ่อแม่ผู้ปกครอง ครู ไม่เข้าใจและไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาปฐมวัยและ ครอบครัวมีฐานะยากจน เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าการให้สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ การศึกษาปฐมวัยฝ่ายเดียวไม่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและเพียงพอควรกระจาย ความรับผิดชอบการจัดการศึกษาปฐมวัยให้กับหน่วยงานอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วม อาทิ ท้องถิ่น ชุมชน ผู้ประกอบการทางสังคม หรือองค์กร ภาคเอกชนอื่น ฯลฯ อีกประการหนึ่ง คือการจัดการศึกษาในโรงเรียนส่วน ใหญ่เน้นการจัดการศึกษา โดยเน้นครูเป็นศูนย์กลางและให้เด็กท่องจำ ทำให้การศึกษาไม่สนองต่อการ พัฒนาผู้เรียน โดยไม่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเตรียมความพร้อมทุกด้านแก่เด็กอย่างแท้จริง ส่วนใหญ่ยังมุ่งที่จะเร่งให้ เด็กอ่านออก เขียนได้ จนถึงนึกถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาปฐมวัย (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา, 2562: 17-20)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติการสอนระดับปฐมวัย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและ ต้องการจะศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย พบว่า โรงเรียนยังมีปัญหาใน เรื่องการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ จึงได้เห็นถึงความสำคัญของการ จัดการศึกษาและการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมพร้อมให้กับเด็ก ปฐมวัย เจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ในอนาคต พัฒนาคุณภาพการศึกษาไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งมีแนวทางใน

การพัฒนาการบริหารงานระดับปฐมวัยให้ตรงกับความต้องการและเหมาะสมกับสถานศึกษา ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย รวมทั้งการวางแผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ ประเมินพัฒนาการ การนิเทศการศึกษาที่เป็นแนวทางหนึ่งในการร่วมมือร่วมพลัง เพื่อให้เกิดคุณภาพทางการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด ให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ ให้มีคุณภาพที่จะเกิดขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอฟิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอฟิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัย เรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอฟิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 และการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นและพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอฟิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัยด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการของเด็ก และด้านการนิเทศการปฏิบัติงานของครู

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

เชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ได้แก่ โรงเรียนในอำเภอฟิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 43 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 43 คน ครูปฐมวัย จำนวน 86 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 129 คน

เชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 1 คน ศึกษาพิเศษจำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครูปฐมวัย จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนที่มีปฐมวัยในอำเภอฟิชัย จำนวน 43 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เริ่มดำเนินการเดือน ตุลาคม 2566 ถึง พฤษภาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด ได้แก่

2.1 แบบสอบถามประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอพิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.70-1.00 และความเชื่อมั่นสภาพที่เป็นอยู่เท่ากับ 0.827 สภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.860 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามระดับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอพิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอพิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

2.2 แบบสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลมาพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอพิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ชื่อสกุล ระดับการศึกษา สาขาการศึกษา ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นกรอบประเด็นคำถามที่จะใช้สัมภาษณ์ซึ่งจัดเรียงไว้ตามลำดับก่อนหลัง เป็นคำถามที่ต่อเนื่องและรวมด้วยคำถามทั่วไป เกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอพิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยนำสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของแต่ละด้าน มาหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านสื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการของเด็ก และด้านการนิเทศการปฏิบัติงานของครู แล้วเลือกค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรก ของแต่ละด้านมากำหนดประเด็นข้อคำถามการสัมภาษณ์ เพื่อมาหาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอพิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ

แบบสอบถาม

3.1 ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ถึงโรงเรียนในอำเภอพิชัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3.2 จัดส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับประชากรที่กำหนดไว้จำนวน 129 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูปฐมวัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่าง เดือน ธันวาคม 2566 ถึง เดือน มีนาคม 2567 ได้ข้อมูลกลับคืนมา ร้อยละ 100

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนและตรวจสอบความถูกต้อง ถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

แบบสัมภาษณ์

3.5 ผู้วิจัยเตรียมการสัมภาษณ์โดยเตรียมอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ให้พร้อม นัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ที่จะสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าพร้อมส่งประเด็นที่จะสัมภาษณ์ให้กลุ่มเป้าหมาย (รัตนะ บัวสนธิ์, 2552: 47) และดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่นัดหมายในระหว่างวันที่ 17 มกราคม 2567 ถึง 26 เมษายน 2567 ขออนุญาตบันทึกเทปสัมภาษณ์และยุติการสัมภาษณ์เมื่อช่วงเวลาที่เหมาะสมและประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ครบหรือเกือบครบแล้วรีบถอดเทปการบันทึก การสัมภาษณ์ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการระดับ ปฐมวัยในอำเภอฟิซัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เพราะจะไม่ทำให้หลงลืม ประเด็นรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้รับจากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์และเสนอค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

4.2 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดำเนินการจัดกลุ่มและเรียบเรียงข้อมูลโดยการจัดลำดับเนื้อหาที่ต้องการศึกษาพร้อมวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้ผนวกรวมกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสรุปเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอฟิซัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอฟิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI)

รายการ	สภาพที่เป็นอยู่ (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			ลำดับ
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	
		0.200					0.241
		0.162					0.145
		0.126					0.168

1.ด้านการพัฒนาหลักสูตร ปฐมวัย	3.859	มาก	4.791	0.242	มากที่สุด	3
2.ด้านการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้	3.816	มาก	4.370	0.168	มาก	5
3.ด้านสื่อสนับสนุน การจัดประสบการณ์การ เรียนรู้	3.763	มาก	4.397	0.235	มาก	4
4.ด้านการวัดและประเมินผล พัฒนาการของเด็ก	3.830	มาก	4.814	0.245	มากที่สุด	2
5.ด้านการนิเทศการปฏิบัติงาน ของครู	3.684	มาก	4.674	0.242	มากที่สุด	1
ภาพรวม	3.790	0.181	มาก	4.609	0.226	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยใน
อำเภอพิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu =$
3.790 , $\sigma = 0.181$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการนิเทศการปฏิบัติงานของครู
ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการของเด็ก ด้านการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย ด้านสื่อสนับสนุนการจัด
ประสบการณ์การเรียนรู้ และด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ตามลำดับ

สภาพที่เป็นอยู่ของการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอพิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.790$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่
ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย ($\mu =$
3.859) ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการของเด็ก ($\mu = 3.830$) ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ($\mu =$
3.816) ด้านสื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ($\mu = 3.763$) และด้านการนิเทศการปฏิบัติงานของ
ครู ($\mu = 3.684$) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอพิชัย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.609$) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการวัดและ
ประเมินผลพัฒนาการของเด็ก ($\mu = 4.814$) ด้านการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย ($\mu = 4.791$) และด้านการนิเทศ
การปฏิบัติงานของครู ($\mu = 4.674$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เมื่อเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านสื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ($\mu = 4.397$) และด้านการจัด
ประสบการณ์การเรียนรู้ ($\mu = 4.370$) ตามลำดับ

เมื่อจัดลำดับค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย
ในอำเภอพิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ 3 ลำดับ
แรก ได้แก่ ด้านการนิเทศการปฏิบัติงานของครู (PNI = 0.268) ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการของเด็ก
(PNI = 0.256) และด้านการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย(PNI = 0.241) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอพิชัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย พบว่า ศึกษาการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา บรรลุตามมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้และสภาพที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย เป็นการพัฒนาเด็กปฐมวัยสามารถออกแบบการจัดประสบการณ์ได้หลากหลาย ตามแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย ตลอดจนคำนึงถึงสภาพบริบทและความต้องการของชุมชน เชิงคณะกรรมการ สถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ผลการจัดการศึกษาและร่วมการจัดทำหลักสูตรปฐมวัยให้สอดคล้องตามหลักการในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

2.2 ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ พบว่า ครูวิเคราะห์การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริง เพื่อจัดการเรียนรู้การจัดประสบการณ์จึงเปรียบเสมือนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้านให้กับเด็ก ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา มีการบูรณาการการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับวัยและความสนใจของเด็ก

2.3 ด้านสื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ พบว่า วางแผนการจัดหาสื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ งบประมาณการจัดหาวัสดุต่าง ๆ สื่อต้องผ่านการประเมินที่มีคุณภาพ เหมาะสมและความต้องการของผู้เรียน ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์หน่วยการเรียนรู้

2.4 ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการของเด็ก พบว่า ครูเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กแต่ละด้านเป็นรายบุคคลและต้องมีการบันทึกและรวบรวมไว้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่เด็กปฐมวัย เช่น การทดสอบโดยตรง การสัมภาษณ์ และการสังเกต

2.5 ด้านการนิเทศการปฏิบัติงานของครู พบว่า จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอนและการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมการประสานความร่วมมือในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอพิชัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับหนึ่งคือ ด้านการนิเทศการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนให้ความสำคัญกับการนิเทศการปฏิบัติงานของครูเพราะจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอนและการปฏิบัติงานของครูส่งเสริมการประสานความร่วมมือในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีความไว้วางใจและความมั่นคงในความก้าวหน้าในวิชาชีพ การนิเทศการศึกษาเป็นหลักการที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการนิเทศของผู้นิเทศ เป็นแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาซึ่งประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ คือหลักของการมุ่งประโยชน์เพื่อการ

พัฒนาครูเป็นสำคัญ มีความร่วมมือของผู้บริหาร ผู้นิเทศและครู หลักของการสร้างสัมพันธ์ภาพบนความเท่าเทียมและการยอมรับซึ่งกันและกัน หลักของความเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง และหลักของความยืดหยุ่นให้อิสระในการพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมในการวางแผน การนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา มีกำหนดเป้าหมายการนิเทศภายในในระดับปฐมวัยในสถานศึกษาและมีการติดตามและประเมินผลการนิเทศการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยอย่างสม่ำเสมอ สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ พัฒนาการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำแก่บุคลากรทางการศึกษา สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน์ เพ็ชรแสนงาม (2563: 109) พบว่า ข้อที่มีบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผลการนิเทศการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายการนิเทศภายในในระดับปฐมวัยในสถานศึกษา) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำแก่บุคลากรทางการศึกษา

2. จากผลการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอฟิซัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 มีดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย พบว่า โรงเรียนมีการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้เด็กได้รับการพัฒนาบรรลุตามจุดหมาย มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้และสภาพที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 กำหนดซึ่งการพัฒนาเด็กปฐมวัยสามารถออกแบบการจัดประสบการณ์ได้หลากหลายตามแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย ตลอดจน คำนึงถึงสภาพบริบทและความต้องการของชุมชน เชื้อคณะกรรมการ สถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ผลการจัดการศึกษาและร่วมการจัดทำหลักสูตรปฐมวัยให้สอดคล้องตามหลักการในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ทั้งนี้เป็นเพราะในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษานั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องมาร่วมกันวิเคราะห์ผลการจัดการศึกษาและร่วมการจัดทำหลักสูตรปฐมวัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมตามบริบทและในการนำหลักสูตรไปใช้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินหลักสูตรมาปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนซึ่งสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยต้องดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาบนพื้นฐานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยโดยสถานศึกษาต้องเชื่อมโยงมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยไปสู่การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและสะท้อนให้เห็นหลักการของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย เช่น การประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้สอนปฐมวัยและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลินี วรวงษ์ (2562: 65-70) พบว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยควรจะต้องมีการประชุมชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาปฐมวัย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการบริหารหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนในการให้ครูได้เข้ารับการอบรม หรือศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยมากยิ่งขึ้น

2.2 ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ พบว่า ครูวิเคราะห์การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริง การจัดประสบการณ์จึงเปรียบเสมือนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้านให้กับเด็ก ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา มีการบูรณาการการจัดกิจกรรม

ต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับวัยและความสนใจของเด็ก ทั้งนี้เป็นเพราะหลักการจัดประสบการณ์ของเด็กช่วงอายุ 3-6 ปี ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยได้กล่าวไว้ว่า การจัดประสบการณ์จะต้องจัดในรูปแบบบูรณาการผ่านการเล่น (การเล่นอย่างมีความหมาย) เช่น การที่เด็กเล่นบทบาทสมมติในการเล่นขายของ เด็กจะได้เรียนรู้ทักษะทางภาษาจากการพูดสื่อสารกับเพื่อนในการสลับผลัดเปลี่ยนการเป็นแม่ค้าและลูกค้า ซึ่งเด็กอาจจินตนาการในการพูดขึ้นมาเองหรืออาจจดจำจากผู้ปกครองเมื่อไปตลาด นอกจากจะได้ทักษะทางภาษาแล้ว เด็กยังได้เรียนรู้เรื่องจำนวน การบวก การลบเลขง่ายๆ จากการเล่นอีกด้วยถือเป็น การบูรณาการที่ได้ทั้งทักษะทางภาษาและคณิตศาสตร์ดังนั้นการจัดประสบการณ์จึงเปรียบเสมือนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้านให้กับเด็ก ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา มีการบูรณาการการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับวัยและความสนใจของเด็กสอดคล้องกับงานวิจัยของนาตยา หกพันนา (2565: 170-173) พบว่า เด็กที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารและความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ

2.3 ด้านสื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนวางแผนการจัดหาสื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และงบประมาณการจัดหาวัสดุต่าง ๆ สื่อต้องผ่านการประเมินที่มีคุณภาพ เหมาะสมและความต้องการของผู้เรียน ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์หน่วยการเรียนรู้ ทั้งนี้เป็นเพราะ การนำสื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มาบูรณาการร่วมกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นในการเปิดโอกาสให้เด็ก ได้ใช้ความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการให้เด็กความสนใจในการเรียนเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของปณิตชนิตช์ จงแยมเหมือน (2565: 51-52) พบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้เรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยสื่อประสาทสัมผัสในระบบการสอนแบบมอนเตสซอรี มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินทักษะการคิดเชิงบริหารหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของผลการประเมินพัฒนาการด้านการคิดเชิงบริหารในเด็กวัยก่อนเรียน

2.4 ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการของเด็ก พบว่า ครูเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กแต่ละด้านเป็นรายบุคคลและต้องมีการบันทึกผลการพัฒนาเด็กทั้ง 4 ด้านเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่เด็กปฐมวัยซึ่งเครื่องมือในการวัดและประเมินพัฒนาการเด็ก เช่น การทดสอบโดยตรง การสัมภาษณ์ และการสังเกต ทั้งนี้เป็นเพราะ วัดและประเมินผลพัฒนาการของเด็กเป็นกระบวนการที่ผู้สอนต้องการวัดผลเด็ก ที่มีการประเมินพัฒนาการก่อนและหลังจากการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้มีการประเมินผล มีการติดตามกระบวนการเรียนรู้ของเด็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย ภูวสิทธิ์พงศ์ (2564: 129) พบว่า ควรมีการจัดอบรมการจัดทำเครื่องมือการวัดผลประเมินผลที่ครอบคลุมเนื้อหาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีคุณภาพ ดำเนินการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงอย่างหลากหลายตาม ความถนัดและประสบการณ์ของผู้เรียน ตลอดจนมีการปรับปรุงเครื่องมืออยู่เสมอ

2.5 ด้านการนิเทศการปฏิบัติงานของครู พบว่า จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอนและการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมการประสานความร่วมมือในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เป็นเพราะ การนิเทศการ

ปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งสำคัญ ควรมีการวางแผนกำกับติดตามให้คำปรึกษาและขอเสนอแนะ ในการจัดการนิเทศตามที่กำหนดไว้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของเพียกานต์ พวงพยอม (2562: 178-182) พบว่า หลักการพัฒนาวิชาชีพ มุ่งเน้นการช่วยเหลือครูและผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาปฐมวัย เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยไม่สามารถจะแก้ไขได้ตามลำพัง ช่วยให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพ และช่วยสร้างคุณลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู การนิเทศควรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีหลากหลายประเภท การนิเทศเป็นรายบุคคล และการนิเทศด้วยวิธีการให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การกำหนดกิจกรรมการประเมินผลไว้ในแผนการนิเทศการศึกษาการกำหนดบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลไว้อย่างชัดเจนเหมาะสมและการกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลไว้อย่างชัดเจน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยที่ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอพิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 พบว่า ด้านการนิเทศการปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญและต้องการจำเป็น เป็นอันดับแรก ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า ด้านการนิเทศการปฏิบัติงานของครู เป็นการพัฒนาและแนะนำเพื่อนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะกับการเรียนรู้ และส่งผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการให้ความช่วยเหลือในทางการศึกษาแก่บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถดำเนินงานของตนไปได้ด้วยดี โดยผู้นิเทศควรเอาใจใส่ ในการสำรวจตรวจสอบเพื่อดูแลแนะนำการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ให้มีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการของเด็ก การวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กแต่ละด้านเป็นรายบุคคลและต้องมีการบันทึกและรวบรวมไว้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่เด็ก เช่น การทดสอบโดยตรง การสัมภาษณ์ และการสังเกตด้านการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย ด้านสื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาของเด็กปฐมวัย ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัยอย่างเพียงพอ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และวิเคราะห์ความเหมาะสมกับผู้เรียน ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สอดคล้องกับการเรียนรู้ของเด็ก ให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริง เพื่อจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย โรงเรียนมีการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา บรรลุตามมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้และสภาพที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย เป็นการพัฒนาเด็กปฐมวัยสามารถออกแบบการจัดประสบการณ์ได้หลากหลายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอพิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้านการนิเทศการปฏิบัติงานของครู มีความต้องการจำเป็นอันดับแรก ดังนั้น โรงเรียนจะต้องมีการนิเทศการปฏิบัติงานของครู ควรให้ความสำคัญมาก โดยการวางแผนการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศการปฏิบัติงานของครู จัดให้

การปฐมนิเทศครูให้เข้าใจในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบ สถานศึกษาจัดการอบรม หรือให้การนิเทศด้วยการสอนแก่ครูอย่างสม่ำเสมอแนะนำให้ครูรู้จักดัดแปลงเนื้อหาวิชาที่สอนให้เหมาะสม ช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะแก้ปัญหา และอุปสรรคในการเรียน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในอำเภอพิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มีค่าน้อยสุด ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560

เอกสารอ้างอิง(References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย**. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ชนิษฐา บุญนาค. (2566). การส่งเสริมพัฒนาการผ่านการเล่นและความสำคัญของการเล่นในเด็กปฐมวัย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.youngciety.com/article/journal/learning-through-play-for-kids.html> สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2567.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร. (2560). **การจัดการศึกษาที่จะทำให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- จุฑารัตน์ เพ็ชรแสนงาม. (2563). **การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธวัชชัย ภูวสิทธิ์พงศ์. (2564). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูปถัมภ์ใต้ สถานการณ์การแพร่ระบาด ของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)**. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิตยา หกพันนา. (2565). **รูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการสื่อสารและความฉลาดทางอารมณ์ของเด็กปฐมวัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยนครพนม.
- นลินี วรวงษ์. (2562). **การศึกษาปัญหาและแนวทางการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ในจังหวัดสุโขทัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ปิ่นตบูน ชื่นใจ. (2565). **ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อประสาธน์ผสมผสานในระบบการสอนแบบมอนเตสซอรีที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย**. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา. (2562). **แผนพัฒนาการศึกษา**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

- เพ็ญกานต์ พวงพยอม. (2562). ทิศทางการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2560-2569). ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2552). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ: คำสมัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. (2565). การส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.



กลวิธีทางภาษาที่นำเสนอภาพแทนผู้หญิงในนวนิยายรางวัลชมนาด พ.ศ. 2563-2566
Language Techniques for Representations of Women in Chommanard Book
Prize Novels, during 2020-2023

หลาน เฉียว¹ จันทรสุดา ไชยประเสริฐ²
LAN QIAO, Jansuda Chaiprasert

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์กลวิธีทางภาษาที่นำเสนอภาพแทนผู้หญิงในนวนิยายรางวัลชมนาด พ.ศ. 2563 – 2566 จำนวน 16 เรื่อง โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพวิเคราะห์ตัวบทนวนิยายและนำเสนอผลการวิจัยเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า กลวิธีทางภาษาที่นำเสนอภาพแทนผู้หญิง 3 กลวิธีสำคัญ ได้แก่ 1) การใช้คำและกลุ่มคำที่ปรากฏร่วมกัน 2) การใช้อุปมา และ 3) การใช้อุปลักษณ์ สามารถสื่อถึงภาพแทนผู้หญิง 5 ภาพแทน คือ ภาพแทนผู้หญิงสวย ภาพแทนผู้หญิงต้องเข้มแข็ง ภาพแทนผู้หญิงไขว่คว้าหาความรู้ ภาพแทนผู้หญิงเก่ง และภาพแทนผู้หญิงมีความกตัญญู ซึ่งล้วนเป็นภาพแทนด้านบวก กลวิธีทางภาษาที่นักเขียนสตรีรางวัลชมนาดนำเสนอช่วยเสริมสร้างภาพแทนผู้หญิงไทยผ่านนวนิยาย ผู้หญิงเริ่มตระหนักว่าเมื่อสภาพสังคมหรือสถานการณ์รอบตัวเปลี่ยนแปลงไปผู้หญิงก็สามารถเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งผู้หญิงสมัยใหม่จะมีความเก่ง เข้มแข็ง และสามารถยืนได้ด้วยตัวเอง และผู้หญิงสามารถประกอบอาชีพตามปรารถนาของตนได้ อดทนเข้มแข็งเป็นที่พึ่งของตนและครอบครัวได้ ดังนั้นจึงเห็นว่าภาษามีส่วนช่วยสร้างการรับรู้ร่วมกันของคนในสังคมไทยต่อผู้หญิง ทำให้เห็นบทบาทหรืออำนาจของภาษาของผู้ผลิตตัวบทสร้างความหมายและส่งภาพแทนผู้หญิงไปยังสังคม

คำสำคัญ (Keywords) : กลวิธีทางภาษา; ภาพแทนผู้หญิง; รางวัลชมนาด

Abstract

This article aimed to analyze language techniques for representations of women in sixteen novels, awarded Chommanard Book Prize during 2020 – 2023. It employed qualitative research methods for the novel script analysis. Research findings were reported as a descriptive analysis.

The study found three language techniques for representations of women, as the following. 1) words and phrases 2) figure of speech, and 3) metaphors. They conveyed five representations of women, including pretty women; strong women; knowledge acquiring women; talented women; and grateful women. They were are all images representing the positive side These language techniques used by female writers with the awards of the

Received: 2024-05-28 Revised: 2024-06-24 Accepted: 2024-06-26

¹ นักศึกษาด้านวิชาการสื่อสารภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง หลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ Graduate student, Communicative Thai as a Second Language Program, Faculty of Liberal Arts Huachiew Chalermprakiet University. E-mail: 1150916740@qq.com

² อาจารย์ ดร.ประจำสาขาวิชาภาษาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ an advisor, Faculty of Liberal Arts, Huachiew Chalermprakiet University. E-mail: jansuda_chaiprasert@yahoo.com

Chommanard Book Prize, showed representations, when the social context or situation changed, The women could become educated and competent. Representations of modern women were talented, strong, and self-reliant. Women could pursue professions as they wished; they were family's main supporters. In conclusion, the language techniques could create awareness of society toward women; by the roles and powerful language of authors, meanings and representations of women were perceived in the society.

Keywords: language technique, representation of women, Chommanard Book Prize

บทนำ (Introduction)

รางวัลชมนาดเป็นรางวัลแห่งความสำเร็จของสตรีที่มีใจรักในงานประพันธ์ และเป็นกิจกรรมด้านวรรณกรรมที่ส่งเสริมให้นำเสนอเรื่องราวของสตรีได้แสดงตัวตนในสังคม ตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นมาผลงานที่ได้รางวัลในรูปแบบสารคดี (Non-Fiction) ที่ประพันธ์จากชีวิตจริง และถูกนำมาตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่สู่สายตาผู้อ่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ จนถึงปี 2562 ครั้งที่ 8 จึงได้กำหนดกติกาให้ผู้ที่สนใจสามารถส่งผลงานประเภท “นวนิยาย” (Fiction–Novel) เข้าร่วมประกวด ซึ่งเห็นว่วรรณกรรมประเภทนี้เป็นที่นิยมในกลุ่มนักอ่านทุกรุ่นทุกสมัย ตลอดจนยังไม่มีเวทีใดที่เน้นให้ได้แสดงออกเฉพาะนักเขียนสตรีอย่างเต็มที่ ซึ่งนวนิยายที่ได้รับรางวัลชมนาดสำหรับนักเขียนสตรีที่มีความสามารถ เป็นผลงานที่มีคุณค่าสำหรับผู้อ่าน (“รางวัลชมนาด” เวทีแห่งความสำเร็จของสตรีผู้มีใจรักในการประพันธ์ 2564: ออนไลน์) เนื้อหาของนวนิยายที่ได้รับรางวัลชมนาด ได้เล่าเรื่องประสบการณ์ของผู้หญิงไทย ถ่ายทอดแนวคิดสตรีนิยมในสังคมไทยในมุมมองที่เป็นประสบการณ์ และสถานการณ์การใช้ชีวิตของผู้หญิงอย่างหลากหลาย รวมทั้งถ่ายทอดแนวคิดที่ผู้เขียนมีต่อผู้หญิงอย่างน่าสนใจ เช่น ในนวนิยายเรื่อง ดอกไม้ในแจกันเหล็ก กานติมา (2565: คำนำบรรณาธิการ) ได้สร้างตัวละครหญิง “รำเพย” หญิงเหล็กที่ขอเป็นผู้กำหนดชีวิตด้วยตนเอง เธอไม่ยอมแพ้ต่อโชคชะตาก็จะฟันฝ่ากับความอับโชค จนได้ใช้ชีวิตตามอิสระอย่างที่ตนปรารถนา ซึ่งเป็นกำลังใจแก่ผู้หญิงที่อยู่ในความทุกข์ จึงเห็นได้ว่าผลงานรางวัลชมนาดได้สะท้อนให้ผู้อ่านทุกเพศทุกวัยเริ่มตระหนักถึงพลังสร้างสรรค์ของสตรีในงานวรรณกรรม ตลอดจนศักยภาพของบทบาทของผู้หญิงในสังคมทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติอันจะเป็นการสร้างความเท่าเทียมทางเพศต่อไปในอนาคต

“ภาพแทน” หรือ “กระบวนการนำเสนอภาพแทน” (Representation) อันถึว่วรรณกรรมมิได้เอาความหมายที่มีอยู่แล้วในสังคมหรือโลกภายนอกมานำเสนอ หากแต่ความหมายทางสังคมได้ถูกสร้างหรือผลิตขึ้นภายในตัวงานนั่นเอง ดังที่ พัทสนุช เครือเจริญ (2557: 16) กล่าวว่า ภาพแทน (Representation) คือผลผลิตทางความหมายของภาพในใจของคน มีภาษาเป็นสื่อกลางการเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ เรียกว่า ภาพแทน หรือ ภาพตัวแทน ภาพแทนเป็นแนวคิดและระบบสัญลักษณ์มีความสัมพันธ์เป็นหัวใจสำคัญของการให้ความหมายสิ่งต่าง ๆ ในโลกความจริงไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ ผู้คน เหตุการณ์ หรือแม้กระทั่งความคิดที่เป็นนามธรรมรวมถึงกระบวนการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของทั้งสามสิ่งที่รวมกันประกอบสร้างขึ้น ถึงแม้การวิจารณ์นวนิยายมักเน้นไปที่ประเด็นการสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม แต่สำหรับรางวัลชมนาดนั้นงานเขียนมิได้เป็นภาพสะท้อนความเป็นจริงของสังคมเท่านั้น หากคือภาพแทนต่าง ๆ ของสังคมที่มีการปะทะ ประสาน ตอบโต้ คัดจ้งกันของวาทกรรมมากมายหลากหลาย ได้สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการไหลบ่าของกระแสโลกาภิวัตน์

นอกจากนี้ ปรียานัฐ ขำแก้ว (2561: 241) ได้ให้ความสรุปว่าการนำเสนอความคิดเรื่องภาพแทนอาจเป็นสิ่งที่ช่วยให้มองเห็นภาพสังคมในเชิงลึก ไม่ว่าจะเป็นค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึก และอุดมการณ์ ต่าง ๆ ที่ไหลวนอยู่ในสังคมได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น และภาษาที่ปรากฏในตัวบทนอกจากจะทำหน้าที่สื่อแทนความคิดและสื่อแทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแล้ว ยังสามารถสื่อถึงภาพแทนต่าง ๆ อีกด้วย ดังเช่นงานวิจัยของ สุวพิชญ์ ตีปยานนท์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องผู้หญิงกับสังคม : กลวิธีทางภาษาในการนำเสนอของศรีบูรพาและดอกไม้สด พบว่า 3 กลวิธี ได้แก่ 1) การใช้ชุดคำต่าง ๆ 2) การใช้อุปลักษณ์ 3) การใช้วรรณกรรม การใช้ชุดคำต่าง ๆ มี 3 ชุดคำ คือ การใช้ชุดคำที่แสดงความทุกข์ การใช้ชุดคำที่แสดงการอยู่ได้อำนาจของผู้ชาย การใช้ชุดคำที่แสดงการยกย่องผู้หญิง การใช้อุปลักษณ์ มี 3 แบบ ได้แก่ ผู้หญิงคือ สิ่งของ สัตว์ และ ดอกไม้ และ การใช้วรรณกรรม มี 2 แบบ ได้แก่ วรรณกรรมขึ้นนำ วรรณกรรมปฏิเสธ กษริน วงศ์กิตติขลิต (2552) ได้ศึกษาเรื่องภาพตัวแทนของพระสุริโยทัยในวรรณกรรมไทย พบว่า กลวิธีทางภาษาที่ส่งผลให้ภาพตัวแทนของพระสุริโยทัยแตกต่างกัน การอ้างถึงและการใช้ภาษา และ ศศิพิมพ์ ภูระหงษ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีทางภาษากับภาพตัวแทนเพศสถานะต่าง ๆ ในหนังสือเรียนรายวิชาพื้นฐานสุขศึกษา ชั้นมัธยมศึกษา: การศึกษาตามแนวอาทกรรมวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ ผลการศึกษาพบว่าหนังสือเรียนวิชาสุขศึกษามีการใช้กลวิธีทางภาษาที่หลากหลาย ได้แก่ การอ้างถึง การใช้คำและกลุ่มคำที่ปรากฏร่วมกัน การใช้มูลบท เป็นต้น นำเสนอภาพแทนผู้หญิง เช่น ผู้หญิงเป็นผู้ที่มีพื้นที่ภายในบ้าน ผู้หญิงมักแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึก ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าภาพแทนผู้หญิงได้นำเสนอผ่านกลวิธีทางภาษาต่าง ๆ สู่สายตาผู้อ่าน กลวิธีทางภาษามีหน้าที่ในการทำให้งานออกมามีความงดงาม และช่วยเพิ่มความเข้าใจกับภาพแทนผู้หญิงที่ถ่ายทอดออกมายังผู้อ่าน

สตรีนิยมนั้นไม่ได้พิจารณาตัดสินจากบุคลิกลักษณะภายนอกที่บุคคลมีมาตั้งแต่กำเนิด ทว่ากลับเป็นสิ่งที่ได้รับการประกอบสร้างขึ้นมาจากบริบทสังคมและวัฒนธรรมที่มีต่อทัศนคติด้านเพศสภาพ ดังที่ ดวงดา ศรีวุฒิวงศ์ (2563: คำนำสำนักพิมพ์) ได้กล่าวไว้ว่า ท่ามกลางวันเวลาที่ผันเปลี่ยน หลักการและทัศนคติแต่ละยุคสมัยย่อมเปลี่ยนแปลงไป แม้แต่หลักการสตรีนิยมก็เช่นกัน โลกยังคงมีทัศนคติแบ่งแยกชาย-หญิง-เพศทางเลือกไม่จบสิ้น อาจไม่ปรากฏเด่นชัดดังยุคสมัยเก่า หากการแบ่งแยกยังคงแฝงตัวอยู่ในมุมเล็ก ๆ ของสังคม ในสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา เป็นต้น การสนับสนุนให้มีพื้นที่แสดงเสียงของผู้หญิงจึงยังคงจำเป็นอยู่ แม้ในวันที่โลกดำเนินมาถึงยุคสมัยใหม่ รางวัลขนาดจึงเป็นพื้นที่สำคัญในการส่งเสริมของสตรีในสังคมปัจจุบัน ซึ่งผลงานที่ได้รับรางวัลขนาดล้วนสะท้อนภาพแทนผู้หญิงและแนวคิดสตรีนิยมอย่างชัดเจน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ยังไม่ปรากฏการศึกษาการศึกษากลวิธีทางภาษาที่นำเสนอภาพแทนผู้หญิงในนวนิยายรางวัลขนาด ทำให้ผู้วิจัยสนใจวิเคราะห์กลวิธีทางภาษาที่นำเสนอภาพแทนผู้หญิงในนวนิยายรางวัลขนาด พ.ศ. 2563 – 2566 เพื่อมุ่งหวังให้ผู้หญิงในสังคมได้รับแรงบันดาลใจ และกล้าแสดงความเป็นตัวตนในพื้นที่ทุกแห่งในสังคม นวนิยายถือได้ว่าเป็นผลผลิตทางวัฒนธรรมที่มนุษย์นั้นสร้างขึ้น เป็นตัวสร้างค่านิยมให้กับคนในสังคม อาจแสดงให้เห็นถึงภาพแทนผู้หญิงอย่างลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น ซึ่งนักเขียนสตรีรางวัลขนาดทั้งนักเขียนสตรีมีอาชีพและนักเขียนสตรีคลีนลูกใหม่ มีการสร้างภาพแทนผู้หญิงผ่านกลวิธีทางภาษาที่น่าสนใจ ภาพแทนผู้หญิงในนวนิยายรางวัลขนาด พ.ศ. 2563 – 2566 ที่พบ เช่น ผู้หญิงมีความเก่ง ผู้หญิงต้องเข้มแข็ง และผู้หญิงไขว่คว้าหาความรู้ เป็นต้น ดังนั้นจึงเห็นว่าภาษามีส่วนช่วยสร้างการรับรู้ร่วมกันของคนในสังคมไทยต่อผู้หญิง ทำให้เห็นบทบาทหรืออำนาจของภาษาของผู้ผลิตตัวบทสร้างความหมายและส่งภาพแทนผู้หญิงไปยังสังคม

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อวิเคราะห์กลวิธีทางภาษาที่นำเสนอภาพแทนผู้หญิงในนวนิยายรางวัลชมเชย พ.ศ. 2563-2566

ขอบเขตการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาที่เล่าถึงประสบการณ์ของผู้หญิง ถ่ายทอดแนวคิดเกี่ยวกับผู้หญิงในสังคมไทยในมุมมองที่เป็นประสบการณ์ และสถานการณ์การใช้ชีวิตของผู้หญิงอย่างหลากหลายโดยที่คัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดในนวนิยายรางวัลชมเชย พ.ศ. 2563 – 2566 ที่จะวิเคราะห์ในประเด็น กลวิธีทางภาษาที่นำเสนอภาพแทนผู้หญิง

1.2 ขอบเขตด้านเอกสาร

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประเภทของงานวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกเลือกนวนิยายศึกษาจากนวนิยายที่เข้ารอบสุดท้าย รางวัลชมเชย พ.ศ. 2563 – 2566 ครั้งที่ 9 - 12 และได้ตีพิมพ์เป็นหนังสือ จำนวน 16 เรื่อง ได้แก่ 1) รอยบาท 2) ฝ้ายหยก 3) ผาชัน เสือแค่น และคืนหนึ่ง 4) อาณาจักรที่แสงอาทิตย์ไม่เคยส่องถึง 5) ดินแดนที่ไร้รอย น้ำตา 6) หลง เภา รัก 7) ปล่อย 8) รอยเท้าบนกลีบดอกไม้อ่อน 9) ดานิกามาสีรินทร์ 10) วิหารความจริงวิปาส 11) 5,929 ไมล์...ระยะฝัน 12) ดอกไม้ในแจกันเหล็ก 13) ไกรสร 14) แมวขาวชะตาฟ้า 15) คืนหนึ่ง...คำนั้น และ 16) โลกสี่เทาบนภูเขาหลากสี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยทำการวิเคราะห์ตัวบทนวนิยาย (Textual Analysis)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาพแทนและแนวคิดกลวิธีทางภาษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรม

3.2 ศึกษาความเป็นมาของรางวัลชมเชย วัตถุประสงค์และคุณสมบัติของงานที่ส่งเข้าประกวด รางวัลชมเชย แนวการตัดสินของรางวัลชมเชย และนักเขียนสตรีของรางวัลชมเชย

3.3 ศึกษาจากตัวบทนวนิยายรางวัลชมเชย พ.ศ. 2563-2566 ที่ตีพิมพ์เป็นหนังสือ ได้เล่าถึงประสบการณ์ของผู้หญิง ถ่ายทอดแนวคิดเกี่ยวกับผู้หญิงในสังคมไทยในมุมมองที่เป็นประสบการณ์ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดภาพแทนและแนวคิดกลวิธีทางภาษามาวิเคราะห์

3.4 วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยการอ่านนวนิยายรางวัลชมเชยอย่างละเอียดและศึกษาจากภาษาที่ได้กล่าวถึงตัวละครหญิงในเรื่อง ตีความและวิเคราะห์กลวิธีทางภาษาที่นำเสนอภาพแทนผู้หญิงในนวนิยายรางวัลชมเชย พ.ศ. 2563-2566

3.5 นำเสนอผลการศึกษาแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาพแทน

แนวคิดเกี่ยวกับภาพแทนเป็นแนวคิดที่ศึกษาเกี่ยวกับการประกอบสร้างความหมายผ่านภาษาหรือการใช้สัญลักษณ์เพื่อสื่อความหมายกับผู้อื่นซึ่งเป็นการใช้สัญลักษณ์เพื่ออ้างอิงโลกความจริงรวมถึงจินตนาการและความคิดนามธรรมที่ไม่ปรากฏในโลกวัตถุ เสนาะ เจริญพร (2546: 31) กล่าวว่า ภาพแทน เป็นภาพจำลองสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งนำเสนอผ่านวรรณกรรมหรือประดิษฐ์ภัณฑ์ทางวัฒนธรรมอื่น ๆ ในฐานะที่ภาพจำลองนั้นสร้างขึ้นจากการคัดเลือก ประแต่ง ชับเน้นคุณลักษณะบางอย่างจากความเป็นจริง ความเชื่อ และค่านิยมบางประการ รายละเอียดต่าง ๆ ที่ปรากฏในภาพเสนอหนึ่ง ๆ จึงร่วมกันทำหน้าที่สื่อความหมายและคุณค่าอย่างใดอย่างหนึ่งในเชิงสังคม

2. แนวคิดเกี่ยวกับกลวิธีทางภาษา

ภาษาที่ปรากฏในตัวบทนอกจากจะทำหน้าที่สื่อแทนความคิด และสื่อแทนปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแล้ว ฟาน ไดก์ กล่าวไว้ว่าภาษาที่คนเราเลือกใช้สื่อสารในตัวบท ยังมีเจตนาและอำนาจในเชิงความคิดบางอย่างที่แฝงอยู่ จันทิมา อังคพณิกิจ (2561: 180-181) กล่าวถึง กลวิธีที่ปรากฏในการผลิตข้อความเพื่อสื่อไปยังผู้รับสาร คือ กลวิธีทางภาษา ซึ่งเป็นกลวิธีของการผลิตตัวบท ตัวบทแต่ละตัวบทผ่านการเลือกใช้ภาษาที่แฝงวัตถุประสงค์หรือมีเจตนามุ่งหมายของผู้ส่งสารสื่อไปยังผู้รับสาร ตัวบทหรือข้อความมักจะพบกลวิธีทางภาษาที่แตกต่างกันไป ถ้าวิเคราะห์กลวิธีทางภาษาที่เน้นลักษณะภาษา ในการวิจัยครั้งนี้จากวิเคราะห์การใช้คำและกลุ่มคำที่ปรากฏร่วมกัน การใช้อุปมา และการใช้อุปลักษณ์

ผลการวิจัย (Research Results)

กลวิธีทางภาษา เป็นการเลือกใช้คำต่าง ๆ ของผู้แต่งนวนิยายเพื่อสื่อถึงความหมายจากนวนิยายถึงผู้อ่านได้ด้วยดี จากการวิเคราะห์กลวิธีทางภาษาที่นำเสนอภาพแทนผู้หญิงในนวนิยายรางวัลชมเชย พบกลวิธีทางภาษาที่สื่อภาพแทนผู้หญิง 3 กลวิธีสำคัญ คือ การใช้คำและกลุ่มคำที่ปรากฏร่วมกัน การใช้อุปมา และการใช้อุปลักษณ์ กลวิธีทางภาษาดังกล่าวล้วนนำเสนอภาพแทนด้านบวกของผู้หญิง 5 ภาพแทน มีรายละเอียดดังนี้

1. การใช้คำและกลุ่มคำที่ปรากฏร่วมกันสื่อถึงภาพแทนผู้หญิง

การเลือกใช้คำศัพท์เป็นการพิจารณาว่าผู้ผลิตวาทกรรมจงใจหรือหลีกเลี่ยงการใช้คำศัพท์ประเภทใดจะช่วยเผยให้เห็นความหมายที่แอบแฝงหรือความคิดความเชื่อที่กำกับตัวบท (Marchin and Mayr, 2012: 30 อ้างถึงใน ศศิพิมพ์ ภูระหงษ์, 2565: 63) การใช้คำและกลุ่มคำที่ปรากฏร่วมกันเป็นลักษณะอย่างหนึ่งของการใช้คำศัพท์ หมายถึง การที่คำหรือกลุ่มคำชุดหนึ่งมักปรากฏร่วมกับคำหรือกลุ่มคำอีกชุดหนึ่ง การจับคู่หรือการปรากฏร่วมกันของชุดคำศัพท์สามารถนำไปสู่การประกอบสร้างความหมายบางประการและการนำเสนอภาพตัวแทนได้ ดังนั้นจากการศึกษาคำและกลุ่มคำที่ปรากฏร่วมกันจึงสามารถสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงในหลายประการ ดังนี้

1.1 การใช้คำอ้างถึงผู้หญิงและกลุ่มคำบอกรูปลักษณ์เพื่อสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงสวย

คำบอกรูปลักษณ์ หมายถึง คำที่บอกรูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ เป็นต้น ซึ่งลักษณะที่พบ คือ คำอ้างถึงผู้หญิง ปรากฏร่วมกับคำศัพท์เกี่ยวกับความสวย เช่น มีหน้าตาสวยงาม รูปร่างดี ผิวพรรณดี การใช้คำและกลุ่มคำที่ปรากฏร่วมกันสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงสวยเป็นแบบไหน ดังเช่นในนวนิยายเรื่อง ดินแดนที่ไร้รอย

น้ำตา ของปรีณันทนา ได้กล่าวถึง “ลฎา” เป็นผู้หญิงสวยมีเสน่ห์มีหน้าตาทันสมัย เมื่อไปสมัครงานเธอได้แต่งตัวเรียบร้อย และใช้เครื่องสำอางราคาแพง ทำให้เธอได้รับโอกาสเข้าไปทำงาน ดังตัวอย่าง

“สวัสดิ์ค่ะ”

ลฎา ใหว้ทั้งสามอย่างสุภาพ **ชุดสูทสีอิฐช่วยขับผิวขาวเหลืองให้ดูสว่างใส**เครื่องสำอางราคาแพงที่พี่ชาข้ามอบให้ช่วยทำให้วันนี้**ลฎา**ดูสวยงามและภูมิฐาน เพราะเธอเลือกใช้ลิปสติกสีแดงกับชุดเพื่อให้ดูเรียบร้อยแต่สะกดตามากที่สุด

(ดินแดนที่ไร้รอยน้ำตา, 2566: 34)

จากตัวอย่างข้างต้น เห็นได้ว่าผู้เขียนมีคำอ้างถึงผู้หญิงที่ชื่อลฎา คือ “เธอ” ปรากฏร่วมกับคำบอกรูปลักษณะ คือ “ผิวขาวเหลือง” การใช้คำแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงที่สวย มีเสน่ห์ การแต่งกายชุดสูทแบบทันสมัยมีลักษณะแบบทางการและการแต่งหน้าอย่างเหมาะสมสร้างความมั่นใจและภาคภูมิใจให้ตนเอง จาก “เลือกใช้ลิปสติกสีแดงกับชุด” แสดงให้เห็นถึงผู้หญิงต้องรู้จักเลือกชุดหรือเครื่องสำอาง ซึ่งให้ความสำคัญกับการแต่งกายให้ดูดีและถูกกาลเทศะให้เหมาะกับอาชีพการงาน และ “สวยงาม” “ภูมิฐาน” การใช้คำเหล่านี้ทำให้เห็นภาพแทนของผู้หญิงสวยที่นอกเหนือจากคุณสมบัติรูปลักษณ์ทั้งดงามตามธรรมชาติแล้วการรู้จักตกแต่งให้ตนเองยิ่งทำให้ผู้หญิงสวย

ในนวนิยายเรื่องรอยเท้าบนกลีบดอกไม้ ของอารีนา ศังสนา ได้กล่าวถึงแม่ของอินฉาเป็นผู้หญิงที่มีรูปร่างหน้าตาสวยงาม จึงทำให้แม่ดึงดูดใจผู้ชายหลายคนมาสู่ขอถึงบ้าน แต่ด้วยตาเป็นคนชอบความเรียบร้อย แม่จึงได้แต่งงานกับพ่อที่ยากจนและประกอบอาชีพเป็นชาวนา ดังตัวอย่าง

แม่เป็นหญิงสาวรูปร่างสูงโปร่ง หุ่นดี ผิวขาวราวหยวกกล้วยใบหน้ารูปไข่ หน้าผากกลมมนสวยแจ่มกโด่ง ปากเป็นกระจับสีชมพูระเรื่อ ตามคมดำขยับทอประกายสดใส ความสวยของแม่ดึงดูดให้หมอหนุ่มนายตำรวจ คุณครูหลายคนมาหลงรักได้อย่างง่ายดายจนถึงขั้นส่งผู้ใหญ่มาทาบตามลู่ขอ

(รอยเท้าบนกลีบดอกไม้, 2564: 32)

จากตัวอย่างข้างต้น เห็นได้ว่าผู้เขียนมีคำอ้างถึงผู้หญิง คือ “แม่” ปรากฏร่วมกับคำบอกรูปลักษณะของผู้หญิงในฐานะแม่ คือ “รูปร่างสูงโปร่ง” “หุ่นดี” “ผิวขาว” “ใบหน้ารูปไข่” “หน้าผากกลม” “แจ่มกโด่ง” “ปากเป็นกระจับสีชมพูระเรื่อ” “สดใส” การใช้คำอธิบายทางกายภาพเหล่านี้เพื่อให้ผู้อ่านได้เห็นความงามของผู้หญิงอย่างชัดเจน และ “ความสวย” “ดึงดูด” คำเหล่านี้ยังแสดงถึงสังคมมีค่านิยมของผู้หญิงว่าความสวยขึ้นอยู่กับรูปร่างหน้าตา และรูปร่างหน้าตามีอิทธิพลต่อชีวิตผู้หญิงซึ่งในสังคมสมัยนั้นผู้หญิงเป็นฝ่ายที่ถูกผู้ชายเลือก

1.2 การใช้คำอ้างถึงผู้หญิงและกลุ่มคำบ่งนัยเพื่อสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงต้องเข้มแข็ง

นักเขียนรางวัลชมนาดมีการใช้คำบ่งนัย เช่น อุตุน เข้มแข็ง และแกร่ง เป็นต้น ในนวนิยายรางวัลชมนาดหลายเรื่องมีการใช้คำและกลุ่มคำสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงต้องเข้มแข็ง ดังเช่นในนวนิยายเรื่องคืนหนึ่ง...ค่านัน ของแก้ว การะบุหนิง ได้กล่าวถึงตัวละครหญิงที่ชื่อวิภาดาประกอบอาชีพเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวช และต้องใช้ชีวิตเพียงลำพัง เนื่องจากหลังธุรกิจของพ่อล้มละลายพ่อก็เสียชีวิต และแม่มีครอบครัวใหม่โดยไม่เปิดเผยว่ายังมีลูกสาว ดังนั้นวิภาดาจึงต้องใช้ชีวิตเพียงคนเดียว แม่จึงสอนให้วิภาดาต้องเป็นผู้หญิงที่เข้มแข็ง ดังตัวอย่าง

“อดทนนะลูก อดทนอีกไม่นานเราจะได้อยู่ด้วยกัน” แม่ก็กล่าวเช่นนั้น พร้อมกับดึงเธอมากอดไว้ เมื่อมีโอกาสดูด้วยกัน...แต่อีกไม่นานของแม่นั้นเมื่อไหร่กัน ถ้าแม่ไม่ยอมบอกครอบครัวใหม่ว่ามีลูกสาวอีกคน อยู่แบบนี้

“แม่ไม่ชอบคนอ่อนแอ เป็นลูกพ่อกับแม่ต้องเข้มแข็ง พ่ออยู่บนฟ้ากำลังดูเราอยู่” เวลาที่ วิภาดาเริ่มงอแงแม่จะทำเสียงดุแบบนี้ พ่อหรือ...พ่อในความทรงจำของเธอเป็นผู้ชายอบอุ่น ใจดีและรัก ครอบครัว ภาพของครอบครัวเธอจำได้ดี

(คืนหนึ่ง...ค่านั้น, 2566: 73)

จากตัวอย่างข้างต้น เห็นได้ว่าผู้เขียนมีคำอ้างถึงผู้หญิงที่ชื่อวิภาดา คือ “ลูก” “เธอ” และ “ลูกสาว” กลุ่มคำบ่งนัยเพื่อสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงต้องเข้มแข็งเมื่อต้องใช้ชีวิตเพียงลำพัง ได้แก่ “อดทน” “ไม่ชอบคนอ่อนแอ” “ต้องเข้มแข็ง” การใช้คำเหล่านี้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้หญิงที่ต้องต่อสู้เพียงลำพังจะต้องอดทนกับทุกสิ่งที่เกิดขึ้น เพราะว่าถ้าอ่อนแอจะไม่สามารถอยู่รอดได้ คำต่าง ๆ ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าภาพแทนผู้หญิงเข้มแข็งอดทนสามารถพึ่งพาตนเองได้ ถึงแม้ไม่มีการดูแลเอาใจใส่จากคนในครอบครัว

ในนวนิยายเรื่องดอกไม้ในแจกันเหล็ก ของกานติมา ได้กล่าวถึงตัวละครหญิงที่ชื่อราเพยเป็นผู้หญิงที่เข้มแข็งอดทน ซึ่งสามีของเธอเป็นผู้ชายที่ไม่ได้เรื่องไม่สามารถหาเงินเลี้ยงดูเธอ และลูก ๆ ได้ ทำให้ราเพยต้องออกไปเปิดร้านหาเงินด้วยตนเองในขนาดที่เธอยังต้องป้อนนมให้ลูกอยู่ ดังตัวอย่าง

ราเพยต้องกลับไปเปิดกิจการทำงานต่อ หลังจากที่อยู่บ้านเลี้ยงลูกมาเป็นเดือน และต้องควักเงินที่เธอเก็บไว้มาเป็นค่าจ่ายสำหรับทุกคนในแต่ละวัน ลูกยังต้องกินนมแม่ และเธอก็ต้องเตรียมการสำหรับการป้อนนมเข้าตู้เย็นไว้ให้คนที่อยู่บ้านเอามาเลี้ยงลูก...

ราเพยต้องแกร่งขึ้น กล้าขึ้น ในเมื่อ “ผัว” ไม่ใช่ที่พึ่ง และเธอเห็นแล้วว่าเธอสามารถหาเงินได้จากความขยัน อดทน และความมุ่งมั่นของตนเอง

(ดอกไม้ในแจกันเหล็ก, 2565: 206)

จากตัวอย่างข้างต้น เห็นได้ว่าผู้เขียนมีคำอ้างถึงผู้หญิงที่ชื่อราเพย คือ “เธอ” กลุ่มคำบ่งนัยเพื่อสื่อถึงภาพผู้หญิงต้องเข้มแข็งเมื่อสามีเป็นคนที่ไม่ได้ จึงต้องลุกขึ้นมาหาเงินเลี้ยงดูตนเองและลูก ๆ ได้แก่ “แกร่งขึ้น” “กล้าขึ้น” “ความขยัน” “อดทน” “ความมุ่งมั่น” การใช้คำเหล่านี้แสดงถึงการที่ผู้หญิงต้องแกร่งหรือกล้าขึ้นนั้นเกิดจากความอ่อนแอของฝ่ายสามี และผู้หญิงจะต้องขยันทำงานอดทนกับชีวิตที่ไม่สมหวัง มุ่งมั่นกับสิ่งที่ตนเองทำ การกระทำเช่นนี้ทำให้ผู้หญิงกลายเป็นผู้หญิงสมัยใหม่ที่มีอาชีพการงานของตน มีรายได้สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพาสามีของตน การใช้คำเหล่านี้ยังสร้างลักษณะของการเป็นผู้หญิงทำงาน เป็นลักษณะของผู้หญิงสมัยใหม่ที่สามารถทำงานได้ดีไม่แตกต่างจากผู้ชาย

1.3 การใช้คำอ้างถึงผู้หญิงและกลุ่มคำที่กล่าวถึงการเรียนรู้เพื่อสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงไขว่คว้าหาความรู้

คำที่กล่าวถึงการเรียนรู้ เช่น อยากไปเข้าเรียน เรียนหนังสือ และเรียนสิ่งต่าง ๆ เป็นต้น กลวิธีทางภาษานี้นำเสนอให้เห็นว่าผู้หญิงต้องการไขว่คว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เช่น ในนวนิยายเรื่องไกรสรของดวงตา ศรีวุฒิมงคล ได้กล่าวถึงตัวละครหญิงที่ชื่อวันดีเมื่อสามีคนที่สองของเธอเสียชีวิตเธอจึงตัดสินใจไม่ทำงานเดิมที่เป็นเจ้าของตำหนักทรงและย้ายไปอยู่ที่อื่น หลังจากนั้นเธอได้ไปสมัครเข้าเรียนหลาย ๆ วิชา ทำให้เธอจากโลกที่มลายตลอดทั้งชีวิตสู่โลกแห่งวิทยาศาสตร์ ดังตัวอย่าง

ฉันไปสมัครเข้าเรียนวิชาภาษาอังกฤษ วาดภาพ เรียนการใช้คอมพิวเตอร์และสมาร์ทโฟนฝึกโยคะ เรียนการทำอาหารสุขภาพ ฝึกการเข้าสังคม มีครูอาสาสมัครจากประเทศต่าง ๆ เป็นผู้สอน มันเป็นเวลาที่ไม่แปลกประหลาดมากนักจะขอบคุณประมวล คือฉันรู้สึกเหมือนตนเองกำลังอยู่ในอีกโลกหนึ่ง โลกที่เป็นวิทยาศาสตร์ มีเหตุมีผล และมีเพื่อนที่มีการศึกษา พวกเขาเป็นปัญญาชน มีความรู้ มีรสนิยม ฉลาดเฉลียว และทันสมัย.....

(ไกรสร, 2565: 42)

จากตัวอย่างข้างต้น เห็นได้ว่าผู้เขียนมีคำอ้างถึงผู้หญิงที่ชื่อวันดี คือ “ฉัน” กลุ่มคำที่กล่าวถึงการเรียนรู้เพื่อสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงต้องการไขว่คว้าหาความรู้เมื่อเติบโตในพื้นที่ที่เต็มไปด้วยความมั่งคั่งมีการใช้คำสำคัญคือ “เรียน” ซึ่งเป็นคำที่เน้นย้ำความสำคัญของการเรียน แสดงถึงตัวละครหญิงมีความสนใจเรียนวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์หลังจากตนเองสามารถมีเวลาและเงินใช้จ่ายส่วนตัว และมีการใช้กลุ่มคำ “ความรู้” “รสนิยม” “ฉลาด” การใช้คำเหล่านี้แสดงถึงผู้หญิงที่ผ่านการเรียนเท่านั้นจึงสามารถเป็นผู้หญิงที่มีความรู้ มีรสนิยม และฉลาดได้ ยังเห็นได้ว่าในสังคมปัจจุบันเป็นโลกแห่งวิทยาศาสตร์ต้องการผู้หญิงที่มีความรู้ความสามารถมากขึ้น จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้หญิงอยากเข้าเรียนมีความรู้มากขึ้น

ในนวนิยายเรื่องแมวขาวชะตาฟ้า ของลดาวัลย์ ไยมนิ ได้กล่าวถึงตัวละครหญิงที่ชื่อปิ่นตะวันอยากเรียนด้านกฎหมาย เพื่อเป็นประโยชน์ในอนาคตที่สามารถช่วยธุรกิจครอบครัวไม่ล่มสลาย ดังตัวอย่าง

“แบบว่า คิดว่ามันจะเป็นประโยชน์ในอนาคตนะจ๊ะ” เธอตอบ

ในอนาคตหากจะช่วยให้บริษัทของอาทิงไม่ล่มจม บางทีการรู้กฎหมายอาจจะเป็นสิ่งสำคัญ เธอกำลังคิดว่าหากเธอจับเรื่องการยกยอกข้อโกงของอาทิงกับปิงได้ก่อนที่จะเกิดเรื่อง บางทีนะ...

อนันตทรัพย์คงไม่ล่มสลาย

(แมวขาวชะตาฟ้า, 2566: 31)

จากตัวอย่างข้างต้น เห็นได้ว่าผู้เขียนมีคำอ้างถึงผู้หญิงที่ชื่อปิ่นตะวัน คือ “เธอ” กลุ่มคำที่กล่าวถึงการเรียนเพื่อสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงต้องการไขว่คว้าหาความรู้เมื่อต้องรับหน้าที่ดูแลธุรกิจครอบครัวไม่ให้ล่มสลาย มีการใช้คำสำคัญคือ “สำคัญ” “รู้กฎหมาย” “เป็นประโยชน์” ซึ่งแสดงถึงความรู้เฉพาะด้านมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงเช่นกัน ผู้หญิงก็สามารถเป็นตัวช่วยสำคัญของธุรกิจครอบครัวถ้ามีความรู้ความสามารถมากพอ อีกทั้งยังเห็นได้ว่าผู้นำของธุรกิจครอบครัวไม่เพียงเป็นตำแหน่งของผู้ชายเท่านั้นผู้หญิงก็สามารถเป็นผู้นำได้เช่นกัน

1.4 การใช้คำอ้างถึงผู้หญิงและกลุ่มคำแสดงความประพฤติเพื่อสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงเก่ง

คำแสดงความประพฤติ เช่น เลี้ยงดู ทำงาน และสร้างฝัน เป็นต้น ดังเช่นในนวนิยายเรื่องไกรสรของดวงตา ศรีวุฒิวศ์ ได้กล่าวถึงตัวละครหญิงที่ชื่อวันดีได้เป็นเจ้าของตำหนักทรงตอนอายุเพียง 24 ปีหลังสามีเธอเสียชีวิต เธอก็ต้องดูแลรักษาและจัดการงานหลายสิ่งหลายอย่างในฐานะที่เป็นเจ้าของและวันดีก็เป็นผู้หญิงเก่งทำหน้าที่ทุกอย่างได้อย่างดี ดังตัวอย่าง

ผมเชื่อที่เธอพูด ผู้หญิงที่นั่งเบื้องหน้าผมคนนี้มีบุคลิกน่าสนใจเธอเป็นคนจริงใจและซื่อ เจียวด้วยลักษณะเข้มแข็งแบบคนที่เป็นหัวหน้าครอบครัวและทำงานใหญ่มาตั้งแต่อายุน้อย ซึ่งก็ตรงกับเรื่องที่เธอบอกว่าเธอสร้างตำหนักทรงเมื่ออายุเพียง 20 ปีหลังจากสามีคนแรกตายและทิ้งมรดกไว้ให้ แล้วเธอก็ต้องรับภาระดูแลสถานที่ดังกล่าว เลี้ยงดูผู้คนกว่า 50 ชีวิต เธอมีความสัมพันธ์ที่ดีมากกับพ่อและแม่ ญาติพี่น้อง

พร้อมกับคิดหาทางช่วยพวกเขาอยู่เสมอ เธอไม่ใช่คนดื้อรั้นแต่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และเธอก็สามารถหาเงินได้มากมายจากสิ่งที่เธอหยิบจับสร้างมันขึ้นมา

(ไกรสร, 2565: 57)

จากตัวอย่างข้างต้น เห็นได้ว่าผู้เขียนมีคำอ้างถึงผู้หญิงที่ชื่อวันดี คือ “เธอ” “ผู้หญิง” กับ “หัวหน้าครอบครัว” กลุ่มคำแสดงความประพจน์เพื่อสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงเก่งด้านการงาน คือ “ทำงานใหญ่” “สร้างตึก” “รับภาระดูแล” “เลี้ยงดู” “มีความสัมพันธ์ที่ดี” “หาเงินได้” “สร้างมันขึ้น” โดยมีผู้กระทำกริยานี้คือ ผู้หญิงในฐานะแม่หมายต้องสืบทอดกิจการจากสามีเป็นเจ้าของตึกทรงในสังคมไทย การใช้คำเหล่านี้เสนอให้เห็นภาพแทนผู้หญิงต้องทำหลายสิ่งหลายอย่างเป็นผู้หญิงเก่งที่ปฏิบัติหน้าที่เจ้าของตึกทรงและหัวหน้าครอบครัวแทนสามีได้เป็นอย่างดี ทั้งต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทุกอย่าง ต้องดูแลสถานที่ หาเงินเลี้ยงดูคนในครอบครัว และต้องจัดการเรื่องต่าง ๆ เพื่อกิจการของตึกทรงสามารถเดินต่อไปอย่างราบรื่น

นอกจากนี้ในนวนิยายเรื่องดาณิกามาสีรินทร์ ของจิตานันท์ เหลืองเพียรสมุท ได้กล่าวถึงดาณิกากันมาลีรินทร์เป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน ทั้งสองเป็นผู้หญิงเก่งทั้งคู่ซึ่งดาณิกาเป็นเออีทำงานในบริษัท และมาลีรินทร์เป็นนักวาดรูปทำงานอิสระ ดังตัวอย่าง

ฉันทิมพ์ล้อเล่นลงไปพร้อมกับหัวเราะ ดาณิกามิมพ์ตอบมาว่า

‘ดีจัง ฉันทิมพ์จะได้วอดใคร ๆ ว่ามีแฟนเป็นนักวาดรูปสาวสวยหน้าตาดี พวกผู้ชายในบริษัทคงอิจฉากันจนตาร้อน

‘ฉันทิมพ์เองก็อยากมีแฟนเป็นเออีสาวสุดแกร่งคนเก่งของบริษัทเหมือนกันแหละ’

(ดาณิกามาสีรินทร์, 2565: 69)

จากตัวอย่างข้างต้น เห็นได้ว่าผู้เขียนมีคำอ้างถึงผู้หญิง คือ “สาวสวย” “สาวสุดแกร่งคนเก่ง” กลุ่มคำแสดงความประพจน์เพื่อสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงเก่งในด้านการงาน มีการใช้กลุ่มคำว่า “นักวาดรูป” “เป็นเออีสาวสุดแกร่ง” การใช้คำเหล่านี้ได้นำเสนอภาพแทนผู้หญิงสมัยใหม่สามารถทำงานได้ในหลายอาชีพ และผู้หญิงไม่จำกัดต้องมีพื้นที่อยู่ในบ้านอย่างเดียว ผู้หญิงสามารถประกอบอาชีพตามปรารถนาของตนได้ อีกทั้งยังสื่อถึงภาพผู้หญิงในสังคมสมัยใหม่ที่ทั้งสวยทั้งทำงานเก่งได้รับความยอมรับจากคนในสังคม

2. การใช้อุปมาสื่อถึงภาพแทนผู้หญิง

อุปมา คือ การเปรียบเทียบว่าสิ่งหนึ่งเหมือนกับสิ่งหนึ่งโดยใช้คำเชื่อมที่มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่าเหมือน (กรกช อัญชลินกุล, 2548: 11) ลักษณะเด่นของอุปมาอยู่ที่กลวิธีการเลือกสิ่งที่ทำให้ผู้อ่านเกิดภาพและการใช้ภาษาที่ให้ความชัดเจน กระชับ เข้าใจง่าย ภาพพจน์แบบอุปมาจึงเป็นความเปรียบเทียบที่ตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย ทำให้ผู้อ่านเกิดจินตภาพขึ้นได้อย่างชัดเจน และรวดเร็ว เพราะไม่จำเป็นต้องแปลความหมาย การศึกษาทฤษฎีทางภาษาในนวนิยายรางวัลขมนามมีการใช้อุปมา เช่น ผู้หญิงเหมือนสิ่งไม่มีชีวิต พืชชนิดต่าง ๆ สัตว์ เป็นต้น เพื่อสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงสวย และภาพแทนผู้หญิงเข้มแข็ง ดังนี้

2.1 การใช้อุปมาสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงสวย

ในนวนิยายเรื่องปล่อย ของกชกร ชินะวงศ์ “ทอฝัน” เป็นตัวละครหญิงที่นักเขียนกำหนดให้มีความสามารถที่โดดเด่น นอกจากเป็นนักร้องหญิงคนเดียวในวงแล้ว เธอยังเป็นหญิงสาวหน้าตาดี อารมณ์ดี การเข้าสังคมและการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความคล่องแคล่วมั่นใจ ดังต่อไปนี้

ทอฝันเป็นนักร้องหญิงคนเดียวของวง เธอเยือกเย็น น่ารักยิ้มง่ายและสดใสเหมือนกับน้ำแข็ง ที่มองแล้วชื่นอกชื่นใจ

(ปล่อย, 2564: 36)

จากตัวอย่างข้างต้น พบว่าผู้เขียนใช้โวหารอุปมาในการเปรียบเทียบ คือ “เธอเยือกเย็น น่ารักยิ่งง่ายและสดใสเหมือนกับน้ำแข็ง” แสดงถึงผู้หญิงที่เป็นคนใจเย็นอารมณ์ดียิ่งง่าย ทั้งสวยทั้งน่ารักซึ่งผู้หญิงเหล่านี้มีความสดใสเหมือนกับน้ำแข็ง ทำให้คนที่พบเห็นรู้สึกชื่นอกชื่นใจ ดังนั้นจึงเห็นว่าการใช้อุปมานี้สื่อถึงภาพแทนผู้หญิงที่สวยมีเสน่ห์ และมีลักษณะดึงดูดใจผู้พบเห็น

2.2 การใช้อุปมาสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงต้องเข้มแข็ง

ในนวนิยายเรื่องไผ่ลายหยกของวิญญูญ ได้กล่าวถึงพี่สาวของศรีพุดต่อหน้าศรีว่าอยากให้ศรีเข้มแข็งเหมือนไผ่ลายหยกที่คุณพ่อปลูกไว้ ทั้งสวยทั้งมีประโยชน์ต่อคนอื่น สิ่งที่สำคัญคือเข้มแข็งอดทนไม่กลัวความยากลำบาก ดังตัวอย่าง

“ถ้าศรีเป็นเหมือนไผ่ลายหยกก็คงดีนะจ้ะง่าย ๆ ทุกคนคงรัก แล้วต้องการศรี...”

(ไผ่ลายหยก, 2563: 80)

จากตัวอย่างข้างต้น ผู้เขียนใช้โวหารอุปมา คือ “ศรีเป็นเหมือนไผ่ลายหยก” หมายถึง ผู้หญิงต้องเข้มแข็งเหมือนไผ่ลายหยก ไผ่ลายหยกเป็นชื่อของไม้ไผ่ชนิดหนึ่ง เป็นสัญลักษณ์ของความงามที่มีคุณประโยชน์ และความทนทานไม่หวั่นต่อความแปรปรวนของดินฟ้าอากาศ ทำให้เห็นความอดทน ความดีต้องใช้เวลาพิสูจน์ แต่แม้ใช้เวลานานวัน ความดีก็ไม่มันเสื่อมสลาย และกลับตอบแทนคนที่หว่านเมล็ดพันธุ์ความดีจนคุ้มค่าซึ่งก็เหมือนผู้หญิงที่ดีต่อคนอื่นเข้มแข็งต้องให้กาลเวลาพิสูจน์ ดังนั้นจึงสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงต้องเข้มแข็ง

3. การใช้อุปมาสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงมีความกตัญญู

อุปมา คือ การเปรียบเทียบกับกล่าวว่สิ่งหนึ่งเป็นอีกสิ่งหนึ่งโดยใช้คำแสดงการเปรียบเทียบว่า “เป็น” หรือ “คือ” ญัฐพร พานโพธิ์ทอง (2556: 82) ได้กล่าวว่า อุปมาอุปไมยมีหน้าที่สำคัญคือ ช่วยให้เห็นภาพชัดเจน เพราะอุปมาอุปไมยเป็นการมองสิ่งที่เป็นนามธรรมผ่านสิ่งที่ยกมาเปรียบเทียบซึ่งเป็นรูปธรรมหรือมองเห็นได้ชัดกว่า จากการศึกษาพบว่าในนวนิยายรางวัลขนานนามมีการใช้อุปมาอุปไมย เช่น ผู้หญิงเป็นสิ่งของ หรือสิ่งไม่มีชีวิต สัตว์ ดอกไม้ เป็นต้น มีการสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงมีความกตัญญู ดังเช่นนวนิยายเรื่องรอยบาท ของจันทรีรังสี ได้กล่าวถึงตัวละครหญิง “โบตัน” เป็นเด็กหญิงที่ต้องอาศัยอยู่กับตา ความยากจนและความขาดแคลนทำให้เด็กหญิงโบตันต้องรับจ้างทำงานเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อเลี้ยงดูตนเองและตา ดังต่อไปนี้

การรับจ้างเขียนจดหมายทำให้โบตันพลิกบทบาทจากเด็กกินเลี้ยงกินผลาญมาเป็นตัวเงินตัวทอง เธอกลายเป็นตู้เอทีเอ็มของตา ความซึ้งในใจตาจึงลดระดับแต่ยังคงเจรจาด้วยภาษาพูดอย่างสม่ำเสมอ เหมือนโดนสาปว่าพูดเพราะแล้วจะเจ็บคอ

(รอยบาท, 2563: 28)

จากตัวอย่างข้างต้น พบว่าผู้เขียนใช้โวหารภาพพจน์แบบอุปมาอุปไมย คือ “โบตันเป็นตัวเงินตัวทอง” หมายความว่า ผู้ที่มีค่า สิ่งที่จะนำโชคความมาให้ สื่อถึงเด็กหญิงที่สามารถหาเงินได้ทำให้ตนเองมีค่าในสายตาของคุณตา “เป็นตู้เอทีเอ็มของตา” หมายถึงเด็กหญิงถึงแม้อายุน้อยแต่สามารถหาเงินเลี้ยงดูตนเองและตาของตนได้ ซึ่งเด็กหญิงรู้ตอบแทนบุญคุณของตาโดยอยากให้ตาใช้ชีวิตอย่างสุขสบาย สื่อถึงภาพแทนผู้หญิงที่มีความกตัญญูต่อผู้ใหญ่เป็นอย่างสูง

จากการศึกษาวิเคราะห์สรุปได้ว่า ผู้เขียนสตรีรางวัลขนานนามมีการใช้กลวิธีทางภาษา 3 กลวิธีสำคัญเพื่อสื่อถึงภาพแทนผู้หญิง ในด้านการใช้คำและกลุ่มคำที่ปรากฏร่วมกัน พบว่า มีการใช้คำอ้างถึงผู้หญิงและกลุ่มคำบอกรูปลักษณะเพื่อสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงสวย การใช้คำอ้างถึงผู้หญิงและกลุ่มคำบ่งนิัยเพื่อสื่อถึงภาพ

แทนผู้หญิงต้องเข้มแข็ง การใช้คำอ้างถึงผู้หญิงและกลุ่มคำที่กล่าวถึงการเรียนรู้เพื่อสื่อถึงภาพแทนผู้หญิง ไขว่คว้าหาความรู้ และการใช้คำอ้างถึงผู้หญิงและกลุ่มคำแสดงความประพฤติเพื่อสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงเก่ง ด้านการใช้อุปมาสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงสวย และภาพแทนผู้หญิงต้องเข้มแข็ง และด้านการใช้อุปลักษณ์สื่อถึงภาพแทนผู้หญิงมีความกตัญญู

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาเรื่องกลวิธีทางภาษาที่นำเสนอภาพแทนผู้หญิงในนวนิยายรางวัลขนาด พ.ศ. 2563 – 2566 จำนวน 16 เรื่อง ผลการวิจัยพบว่า กลวิธีทางภาษาที่นำเสนอภาพแทนผู้หญิง 3 กลวิธีสำคัญ ได้แก่ 1) การใช้คำและกลุ่มคำที่ปรากฏร่วมกัน 2) การใช้อุปมา 3) การใช้อุปลักษณ์ กลวิธีทางภาษาดังกล่าวล้วนนำเสนอภาพแทนด้านบวกของผู้หญิง 5 ภาพแทน ได้แก่ 1) ภาพแทนผู้หญิงสวย คือ ผู้หญิงที่มีความสวยงาม มีรูปร่างหน้าตาดีสามารถเย้ายวนใจ ทำให้ผู้หญิงมีความมั่นใจ 2) ภาพแทนผู้หญิงต้องเข้มแข็ง ความเข้มแข็งสามารถนำพาผู้หญิงจากความมืดสู่ความสว่าง และผู้หญิงเหล่านี้จะสร้างความภูมิใจให้ตนเอง 3) ภาพแทนผู้หญิงไขว่คว้าหาความรู้ ผู้หญิงที่ผ่านการเรียนเท่านั้นจึงสามารถเป็นผู้หญิงที่มีความรู้ มีรสนิยม และฉลาด 4) ภาพแทนผู้หญิงเก่ง ผู้หญิงสมัยใหม่จะมีความเก่ง เข้มแข็ง และสามารถยืนได้ด้วยลำแข้งของตัวเอง และผู้หญิงสามารถประกอบอาชีพตามปรารถนาของตนได้ และ 5) ภาพแทนผู้หญิงมีความกตัญญูต่อญาติผู้ใหญ่ผู้อุปการะเลี้ยงดู ผู้หญิงในฐานะลูกหลานมีความกตัญญูต่อญาติผู้ใหญ่อยากตอบแทนบุญคุณของพวกท่านด้วยให้พวกท่านใช้ชีวิตอย่างสบายตามกำลังของตน การมีความกตัญญูเป็นพื้นฐานแนวคิดที่จะทำให้ลูกหลานเกิดความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมได้ในอนาคต

ผลการวิจัยด้านการใช้อุปมาสื่อถึงภาพแทนผู้หญิงสวย และภาพแทนผู้หญิงต้องเข้มแข็ง และการใช้อุปลักษณ์สื่อถึงภาพแทนผู้หญิงมีความกตัญญู สอดคล้องกับ เพชรินทร์ นาทศรีทา (2554: 126) ได้ศึกษาเรื่องภาพลักษณ์หญิงไทยในวรรณกรรมที่ได้รับรางวัลซีไรต์ของนักเขียนหญิง โดยผลการศึกษาได้กล่าวถึงการใช้โวหารภาพพจน์แบบอุปมา ได้แก่ ผู้หญิงประเปรียวสดใสเหมือนชีวิตโรยด้วยกลีบดอกไม้ แม่เหมือนบ้า และ การใช้โวหารภาพพจน์แบบอุปลักษณ์ ได้แก่ หล่อนเป็นผ้าขาว หล่อนแข็งเป็นหิน เป็นต้น ดังนั้นจึงเห็นว่าการใช้โวหารเปรียบเทียบดังกล่าวทำให้ภาพของผู้หญิงได้ชัดเจนขึ้น

อย่างไรก็ตาม ผลจากการศึกษาการกลวิธีทางภาษาที่นำเสนอภาพแทนผู้หญิงในนวนิยายรางวัลขนาดที่สื่อถึงภาพแทนผู้หญิงเข้มแข็ง คว้าไขว่หาความรู้ และเป็นผู้หญิงเก่ง ล้วนสื่อถึงผู้หญิงสมัยใหม่อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดสตรีนิยมของจุฑาพรรธ (จามจุรี) ผดุงชีวิต (2551: 258-261) ที่ระบุว่าผู้หญิงจะมีความเสมอภาคหรือไม่ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้หญิงเองที่จะเปลี่ยนแปลงหรือไม่ เพราะการได้มาซึ่งความภาคภูมิใจ ความนับถือตนเอง ความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ และความเป็นอิสระก็ล้วนแต่มาจากความต้องการของผู้หญิงที่ต้องสร้างภาพลักษณ์ที่จะมีความฝัน และแรงบันดาลใจจากตนเองทั้งสิ้น ภาพแทนผู้หญิงในนวนิยายรางวัลขนาดทั้งหมดนี้ยังสามารถทำให้ผู้อ่านตระหนักในคุณค่าของผู้หญิงที่มีความสำคัญต่อครอบครัวและสังคมเป็นอย่างมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาการกลวิธีทางภาษาที่นำเสนอภาพแทนผู้หญิงในนวนิยายรางวัลขนาด พ.ศ. 2563-2566 ในด้านกลวิธีทางภาษาที่สื่อถึงภาพแทนผู้หญิงผู้หญิงเก่งเข้มแข็งอดทนเป็นถึงผู้นำบริษัทและหัวหน้าของ

ครอบครัว ภาพแทนผู้หญิงนี้ช่วยพัฒนาส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้หญิงให้เป็นภาพของผู้หญิงสมัยใหม่ และผู้วิจัยเชื่อว่าผู้หญิงมีความสามารถไม่แพ้ผู้ชายและผู้หญิงสามารถที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำหรืออาจจะมีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาสังคม องค์กรหรือประเทศได้ จึงเห็นได้ว่าผลงานรางวัลขนาดได้สะท้อนให้อ่านทุกเพศทุกวัยเริ่มตระหนักถึงพลังสร้างสรรค์ของสตรีในงานวรรณกรรม ตลอดจนศักยภาพของบทบาทของผู้หญิงในสังคมทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติอันจะเป็นการสร้างความเท่าเทียมทางเพศต่อไปในอนาคต

การวิจัยนี้ยังสร้างความเข้าใจภาพแทนผู้หญิงในสังคมไทย และองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับภาพแทนผู้หญิงในบริบทไทย เช่น กลวิธีทางภาษาที่สื่อถึงภาพแทนผู้หญิงไทยไขว่คว้าหาความรู้ ในสังคมปัจจุบันเป็นโลกแห่งวิทยาศาสตร์ต้องการผู้หญิงที่มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ทำให้ผู้หญิงอยากเข้าเรียนมีความรู้ ภาพแทนผู้หญิงนี้ให้ผู้หญิงในสังคมได้รับแรงบันดาลใจ และกล้าแสดงความเป็นตัวตนในพื้นที่ทุกแห่งในสังคม

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาการวิเคราะห์ภาษาที่นำเสนอภาพแทนผู้หญิงในนวนิยายรางวัลขนาด พ.ศ. 2563-2566 สามารถนำผลการวิจัยเผยแพร่สู่ผู้อ่านทำให้เข้าใจผู้หญิงในสังคมไทยมากขึ้น และช่วยส่งเสริมแนวคิดเพื่อพัฒนาสถานภาพและบทบาทของผู้หญิงให้มีความเสมอภาคทางเพศมากขึ้น

1.2 จากการศึกษาวิจัยนี้จะมีอิทธิพลต่อความคิด พฤติกรรมและการกระทำของผู้อ่าน ดังนั้นสามารถนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ให้กับผู้อื่น เพื่อให้เป็นความรู้ทางด้านภาพผู้หญิงในสังคมไทย และอาจเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของผู้หญิงในสังคมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษากลวิธีทางภาษาที่นำเสนอภาพแทนผู้ชายในนวนิยายรางวัลขนาด

2.2 ควรมีการใช้แนวคิดทางจิตวิทยา แนวคิดเพศวิถี และแนวคิดต่าง ๆ มาศึกษาผู้หญิงในนวนิยายรางวัลขนาด เพื่อทำให้เข้าใจผู้หญิงในสังคมไทยมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (Reference)

- กชกร ชินะวงศ์. (2564). **ปล่อย**. กรุงเทพฯ: ประพันธ์สาส์น.
- กรกช อัญชลินกุล. (2548). **ภาษาสร้างสรรค์: การใช้ภาพพจน์ในนวนิยายของโสภาค สุวรรณ**. นนทบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กษริน วงศ์กิตติขลิต. (2552). **ภาพตัวแทนของพระสุริโยทัยในวรรณกรรมไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กานติมา. (2565). **ดอกไม้ในแจกันเหล็ก**. กรุงเทพฯ: ประพันธ์สาส์น.
- แก้ว การะบุณิง. (2566). **คืนหนึ่ง...ค่านั้น**. กรุงเทพฯ: ประพันธ์สาส์น.
- จันทร์รังสี. (2563). **รอยบาศ**. กรุงเทพฯ: ประพันธ์สาส์น.
- จันทิมา อังคพนิกิจ. (2561). **การวิเคราะห์ข้อความ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตานันท์ เหลืองเพียรสมุท. (2565). **ดานิกามาสิรินทร์**. กรุงเทพฯ: ประพันธ์สาส์น.

- จุฑาพรรณ(จามจุรี) ผดุงชีวิต. (2551). **วัฒนธรรม การสื่อสาร และอัตลักษณ์**. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชมนาด รางวัลแห่งความสำเร็จ ของสตรีที่มีใจรักในงานประพันธ์. (2564). **ประชาชาติธุรกิจ. ออนไลน์**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.prachachat.net/d-life/news-791639>. สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม 2567.
- ณัฐพร พานโพธิ์ทอง. (2556). **วาทกรรมวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ตามแนวภาษาศาสตร์: แนวคิดและการนำมาศึกษา วาทกรรมในภาษาไทย**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงตา ศรีภูมิวงศ์. (2565). **ไกรสร**. กรุงเทพฯ: ประพันธ์สาส์น.
- ดวงตา ศรีภูมิวงศ์. (2563). **ผาชัน เลื้อยแค้น และคืนหนึ่ง**. กรุงเทพฯ: ประพันธ์สาส์น.
- ปรียาณัฐ ขำแก้ว. (2561). **ภาพแทนผู้หญิงในเรื่องสั้นของกนกพงศ์ สงสมพันธุ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- พัชณู เครือเจริญ. (2557). **“เมียน้อย” ภาพสตรีชายขอบที่สื่อผ่านเพลงลูกทุ่ง**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต) หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- เพชรินทร์ นาทศรีทา. (2554). **ภาพลักษณ์หญิงไทยในวรรณกรรมที่ได้รับรางวัลซีไรต์ของนักเขียนหญิง**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลดาวลย์ ไยมณี. (2565). **แมวขาวชะตาฟ้า**. กรุงเทพฯ: ประพันธ์สาส์น.
- วิญญู. (2563). **ไผ่ลายหยก**. กรุงเทพฯ: ประพันธ์สาส์น.
- ศศิพิมพ์ ภูระหงษ์. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีทางภาษากับภาพตัวแทนเพศภาวะต่าง ๆ ในหนังสือเรียนรายวิชาพื้นฐานสุขศึกษา ชั้นมัธยมศึกษา: การศึกษาตามแนววาทกรรมวิเคราะห์เชิง วิพากษ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา ภาษาไทย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ ติยานนท์. (2561). **ผู้หญิงกับสังคม: กลวิธีทางภาษาในการนำเสนอของศรีบูรพาและดอกไม้สด**. **วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม**. 14(1): 461-474.
- เสนาะ เจริญพร. (2546). **ภาพเสนอผู้หญิงในวรรณกรรมไทยช่วงทศวรรษ 2530: วิเคราะห์ความโยงใยกับ ประเด็นทางสังคม**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อารีนา คังสนา. (2564). **รอยเท้าบนกลีบดอกไม้**. กรุงเทพฯ: ประพันธ์สาส์น.



สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

The Competency of School Administrators Affecting the Effectiveness of
Small-sized Schools under the Office of Nakhon Phanom Primary Educational
Service Area 1

นานาพร นวลตา¹ วณิกา ฉลากบาง² บุญมี ก่อบุญ³

Nanaphorn Nualta, Wannika Chalabang, Boonmee Koboon

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก 4) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r=0.735$) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_5) ด้านการบริการที่ดี (X_3) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X_8) และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_4) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 64.60 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.191 + 392 X_5 - .288 X_4 + 324 X_3 + 244 X_8$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = .529 Z_5 - .363 Z_4 + .325 Z_3 + .314 Z_8$$

คำสำคัญ (Keywords) :สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิผลของโรงเรียน; โรงเรียนขนาดเล็ก

Received: 2024-06-06 Revised: 2024-06-24 Accepted: 2024-06-26

¹ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Master of Educational Administration and Development , Graduate School, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: ae7dolphins@gmail.com

² อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Lecturer of Educational Administration and Development , Graduate School, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: wannika.chlk@gmail .com

³ อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Lecturer of Educational Administration and Development , Graduate School, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: boonmeej72017@gmail.com

Abstract

This research aims to investigate: 1) the managerial competency level of school administrators, 2) the effectiveness level of small-sized schools, 3) the relationship between the managerial competency of school administrators and the effectiveness of small-sized schools, 4) to study the predictive power of the managerial competency of school administrators affecting the effectiveness of small-sized schools. The sample group consisted of school administrator and teachers in small-sized schools under the jurisdiction of the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office, District 1, totaling 364 individuals. The research utilized questionnaires for data collection and analyzed the data using mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings indicate that: 1) the overall managerial competency of school administrators is at the highest level, 2) the overall effectiveness of small-sized schools is at a high level, 3) there is a significantly positive relationship between the managerial competency of school administrators and the effectiveness of small-sized schools at a high level of significance of .01 ($r = 0.735$), 4) the managerial competency of school administrators in staff development (X_5), service delivery (X_3), communication and motivation (X_8), and analysis and synthesis (X_4) can significantly predict the effectiveness of small-sized schools (Y) at a statistical significance level of .01 with a prediction power of 64.60%. The predictive equation is as follows:

The predictive equation in unstandardized score

$$Y = 1.191 + .392 X_5 - .288 X_4 + .324 X_3 + .244 X_8$$

The predictive equation in standardized score:

$$Z'_y = .529 Z_5 - .363 Z_4 + .325 Z_3 + .314 Z_8$$

Keywords: Competency of School Administrators; school effectiveness; small-sized School

บทนำ (Introduction)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวเรือใหญ่ที่จะนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จจึงจะต้องมีความรู้ความสามารถ เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีจิตเชิงสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดี มีความคาดหวังสูงที่มุ่งสร้างความสำเร็จของงาน ตลอดจนบริหารจัดการ ปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคใหม่ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญไว้ยึดปฏิบัติ คือ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และ คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นเสาหลักที่จะทำให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ผลสำเร็จได้ โดยต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ซึ่งเรียกว่า สมรรถนะ (competency) (เทือน ทองแก้ว, 2550: 49-51)

สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับประเภทของงานเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง และสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การ

พัฒนาองค์กร (อัจฉรา พยัคฆ์เกษม, 2559: 84-85) ซึ่งหนึ่งในสามด้านของการประเมินผู้บริหารสถานศึกษา คือ สมรรถนะ ซึ่งเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งขององค์กรที่นำมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (จงกล วิเศษขลา, 2555: บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรรลุ ชินน้ำพอง (2555: บทคัดย่อ) และปาริฉัตร ช่อชิต (2559: บทคัดย่อ) ดังนั้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจึงเป็นผลมาจากสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถร่วมดำเนินการกับบุคลากรฝ่ายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จิระ งอกศิป์, 2550: 4)

โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้ประกอบด้วย 1.ด้านงบประมาณ 2.ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน จากปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อโรงเรียนดังนี้ 1) ปัญหาด้านการบริหารจัดการเพราะตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ มีปัญหาในการเดินทาง ทำให้ได้ผู้บริหารโรงเรียนที่ขาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียน และปัญหาอีกประการหนึ่งคือ การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียน ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ 2) ปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่าเมื่อครูไม่ครบชั้นเรียน และครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการหลายชั้นเรียน ครูไม่สามารถสอนเต็มเวลาเต็มความสามารถ และจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนต่ำกว่า 300 คน) มีจำนวนร้อยละ 2 อยู่ในระดับปรับปรุง ร้อยละ 67.91 อยู่ในระดับพอใช้ และร้อยละ 29.99 อยู่ในระดับดี และเมื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กในทุกช่วงชั้นในทุกพื้นที่มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ต่ำกว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดอื่น (คณะกรรมการการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาฯขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ, 2562: 4)

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียนที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556: 70) สมรรถนะของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน และยังรวมถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ตลอดจนความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกรวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพทั้งระบบ (ปาริฉัตร ช่อชิต, 2559: 71)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูในโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กข้อค้นพบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การทำงานเป็นทีม 3.การบริการที่ดี 4.การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5.การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 6.การพัฒนาตนเอง 7.การมีวิสัยทัศน์ และ 8.การสื่อสารและการจูงใจ และประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1.ความพึงพอใจในการทำงานของครู 2.ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 3.คุณลักษณะผู้เรียนโรงเรียน ประกอบด้วย 1.ความพึงพอใจในการทำงานของครู 2.ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 3.คุณลักษณะผู้เรียน และ 4.การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 1 จำนวน 1,306 คน ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 168 คน ครูผู้สอนจำนวน 1,134 คน (สพป.นครพนม เขต 1, 2565: 15)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2551: 191) ได้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 119 คน ครู จำนวน 245 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 168 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่ มกราคม 2565-ธันวาคม 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 82)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 82)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 ฉบับ พร้อมกับขอความอนุเคราะห์โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน ระยะเวลาส่งคืนภายใน 15 วัน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์เพื่อเก็บข้อมูลควบคู่กัน ได้แบบสอบถามกลับมา 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.15

3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะและระดับประสิทธิผลหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 103)

4.2 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) (วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2551: 307)

4.3 วิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะที่มีต่อประสิทธิผล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise-Multiple Regression Analysis)

4.4 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย สรุปได้ ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สรุปได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34 เป็นครูจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 66 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 วุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 วุฒิการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 เป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 มี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30

2. ระดับสมรรถนะ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.59$) รองมาคือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.58$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.57$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ($\bar{X} = 4.41$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 โดยรวม (n=350)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.59	.42	มากที่สุด
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.57	.58	มากที่สุด
3. ด้านการบริการที่ดี	4.58	.42	มากที่สุด
4. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.48	.52	มาก
5. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.52	.56	มากที่สุด
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.49	.64	มาก
7. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.45	.52	มาก
8. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.41	.53	มาก
รวม	4.51	0.44	มากที่สุด

3. ระดับประสิทธิผล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณลักษณะผู้เรียน ($\bar{X} = 4.62$) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.59$) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.55$) และ ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.21$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 โดยรวม (n=350)

ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.55	0.51	มากที่สุด
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.21	0.54	มาก
3. ด้านคุณลักษณะผู้เรียน	4.62	0.47	มากที่สุด
4. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.59	0.49	มากที่สุด
รวม	4.49	0.51	มาก

4. ความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.735 เมื่อพิจารณาพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร(X_5)กับด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.776 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) กับด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Y_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.245 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ตัวแปร	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y_4)	(Y)
(X_1)	.396**	.245**	.322**	.500**	.442**
(X_2)	.737**	.312**	.456**	.614**	.641**
(X_3)	.532**	.357**	.537**	.750**	.655**
(X_4)	.666**	.308**	.309**	.533**	.552**
(X_5)	.776**	.387**	.514**	.705**	.552**
(X_6)	.670**	.318**	.362**	.578**	.585**
(X_7)	.727**	.382**	.342**	.564**	.614**
(X_8)	.634**	.483**	.354**	.605**	.634**
(X)	.790**	.424**	.480**	.729**	.735**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01

5. สมรรถนะที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล ตัวแปรสมรรถนะที่นำมาวิเคราะห์ มี 4 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01 คือด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการบริการที่ดี ด้านการสื่อสารและการจูงใจและด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดย มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ64.60 สัมประสิทธิ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .638 ความคลาดเคลื่อน(Standard Error) .249 ดังตารางที่ 4

ตาราง4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต1

ตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	B	Std. errc	β	t	Sig
1.ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_5)	.392	.063	.529	6.255**	.000
2.ด้านการวิเคราะห์และ สังเคราะห์ (X_4)	-.288	.053	-.363	-.5465**	.000
3.ด้านการบริการที่ดี (X_3)	.324	.052	.325	6.245**	.000
4.ด้านการสื่อสารและการจูงใจ(X_8)	.277	.046	.314	5.252**	.000

ค่าคงที่ (Constant)= 1.191; Std.E=.249; R =.803 ; R²=.646 ; P-value < 0.01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = 1.191 + .392 X_5 - .288 X_4 + .324 X_3 + .244 X_8$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z'y = .529 Z_5 - .363 Z_4 + .325 Z_3 + .314 Z_8$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. สมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการสื่อสารและการจูงใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่จะนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถให้บริการความช่วยเหลือแก่ผู้รับบริการเพื่อประโยชน์ของผู้มาใช้บริการ สอดคล้องตรงตามความต้องการของผู้รับบริการทำให้ผู้รับบริการเกิดความพอใจ มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์สถานศึกษา มีเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัย มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้นจึงทำให้สมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิ เรืองสุขอุดม (2563, บทคัดย่อ) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 8 ด้าน โดยเรียงค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับ “มาก” โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณลักษณะผู้เรียน ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ เพื่อเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บุคลากรในสถานศึกษามีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันรวมทั้งการรับความรู้จากภายนอก จึงทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ องค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆอยู่เสมอ อีกทั้งมีแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ที่นำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ของสถานศึกษาและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, บทคัดย่อ) พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของสมรรถนะกับประสิทธิผล มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.73 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาและแสดงถึงสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถ มี

คุณลักษณะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ เข้าใจถึงขวัญและบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ในหลักและกระบวนการบริหาร การศึกษาให้บรรลุประสิทธิผลของโรงเรียนที่ตั้งเป้าหมายไว้ ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาสูง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาก็จะยิ่งสูงตามไปด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพงษ์ อัยวงศ์ (2561, บทคัดย่อ) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันดดา สาริก (2565, บทคัดย่อ) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_5) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_4) ด้านการบริการที่ ดี (X_3) และด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X_6) โดยสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Squar) .638 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .249 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการ บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่ง จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับสมรรถนะด้าน การบริการที่ดี เป็นการให้ความช่วยเหลือ และดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้มาใช้บริการ สอดคล้องตรงตาม ความต้องการของผู้รับบริการ ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพอใจ สมรรถนะด้านการสื่อสารและแรงจูงใจเป็นสิ่ง สำคัญในการถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าประสงค์ในการต้องการสื่อสารโดยใช้รูปแบบที่ หลากหลาย และสมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นการประมวลข้อมูลต่างๆผ่านทักษะ กระบวนการคิดเพื่อนำมาแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพในแนวทางและวิธีใหม่ ๆ อย่างหลากหลายซึ่งเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันดดา สาริกา (2565, บทคัดย่อ) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.1. ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การ วิเคราะห์และสังเคราะห์ และการมีวิสัยทัศน์ โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 365.0

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร จะต้องมีการฝึกปฏิบัติซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์และเป้าหมายของความสำเร็จนั้น คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ทั้งผลลัพธ์ด้านสถานศึกษา ด้านบุคลากรในสถานศึกษา และด้านผู้เรียน คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ทั้ง ผลลัพธ์ด้านสถานศึกษา ด้านบุคลากรในสถานศึกษา และด้านผู้เรียน ล้วนแล้วแต่จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารที่มีสมรรถนะ ฉะนั้นยังผู้บริหารมีสมรรถนะในระดับมากยิ่งขึ้นส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนมาก คล้อยตามกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มี 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการบริการที่ดี ด้านการสื่อสารและจูงใจ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ดังนั้นในการเตรียมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำสมรรถนะทั้ง 4 ด้านไปกำหนดเป็นหัวข้อการอบรมหรือทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมให้กับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะผู้บริหาร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ดังนั้นในการพัฒนาผู้บริหารควรเพิ่มความรู้และกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านดังกล่าว

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการบริการที่ดี ด้านการสื่อสารและจูงใจ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำตัวแปรและแนวทางพัฒนาของแต่ละตัวแปรไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาตนเองและพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 เช่น ภาวะผู้นำ ทักษะดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น

2.3 นำประสิทธิผลของโรงเรียนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำมาศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง(References)

- คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาฯขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. (2562). รายงานด้านการศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก . กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- จีระ งามศิลป์ (2550). คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดที่ 3 .กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- จงกล วิเศษขลา (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนครพนม.

- เทียน ทองแก้ว. (2550). สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นิธิ เรืองสุขอุดม (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บรรลุ ชินน้ำพอง (2555). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปนัดดา สาริกา (2565). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาริฉัตร ช่อขิต (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชพงษ์ อัยวงศ์. (2561). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต(256) .1 5). สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2563 .นครพนม: กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาทางไกล .
- อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.



**การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการ
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางบาล จังหวัดพิจิตร**
**Preparedness for Entering Retirement Age of Personnel at Local Government
Organization of Wachirabarami District, Phichit Province**

ศุภชัย ยีสุนย์มกลีน¹ ภาสกร ดอกจันทร์² ธนัสธา โรจนตระกูล³
Supachai Yeesunyamglin, Phasakorn Dokchan, Tanastha Rojanatrakul

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อม ปัญหา อุปสรรค และแนะแนวทางในการเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางบาล จังหวัดพิจิตร ใช้ประชากรทั้งหมดจากการสำรวจข้อมูลในพื้นที่ ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 242 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า f-test และการทดสอบรายคู่ (LSD) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้อมูลการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางบาล จังหวัดพิจิตร ด้านสุขภาพร่างกายอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ย่อยง่าย ด้านสุขภาพจิตใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีขวัญและกำลังใจที่ดีทั้งจากตนเองและคนรอบข้าง ด้านการเงินอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดสัดส่วนของเงิน โดยวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อการเกษียณ ด้านการมีส่วนร่วมในสังคมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคนในชุมชน ด้านการใช้เวลาว่างอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้เวลาว่างทำงานอดิเรก ด้านความสัมพันธ์กับคู่ชีวิตและสมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคนในครอบครัว 2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการ พบว่า มีข้อจำกัดในการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินมากที่สุด และมีแนวทางในการดำเนินการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการ คือ จัดการเตรียมการเงินสำหรับเงินสะสม แผนการเก็บเงินสำรองฉุกเฉิน และการลงทุนที่มั่นคงเพื่อการเตรียมความพร้อมในอนาคต

คำสำคัญ (Keywords) : เกษียณอายุราชการ; การเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุราชการ

Received: 2024-06-04 Revised: 2024-06-24 Accepted: 2024-06-26

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Master of Public Administration program students Faculty of Social Sciences and Local Development Phibunsongkhram Rajabhat University. E-mail: supachai.benz11@gmail.com

² อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Master of Public Administration program students Faculty of Social Sciences and Local Development Phibunsongkhram Rajabhat University. E-mail: phat.mbu@gmail.com

³ อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Lecturer, Master of Public Administration Program Faculty of Social Sciences and Local Development Phibunsongkhram Rajabhat University. E-mail: Tanastha.r@psru.ac.th

Abstract

The objectives were to study the general situation, problems, and obstacles, as well as to propose strategies for preparing for retirement among local government officials in Wachirabarami district, Phichit province. Use the total population from the area survey who are 40 years of age or older was 242 people individuals. Statistics used in quantitative research included data analysis, percentages, means, standard deviations, t-tests, f-tests, and paired tests (LSD).

This research found that 1. The preparedness for retirement among local government officials in Wachirabarami district, Phichit province, was rated as high in terms of physical health, with the highest average score in consuming nutritious food supporting digestion. Regarding mental health, it was also rated as high, with the highest average score in having good encouragement and support from oneself and surrounding people. Financial preparedness was also high, with the highest average score in managing personal finances and retirement planning. Social involvement was rated as high, with the highest average score in having good relationships with people in the community. Lastly, leisure time utilization was rated as the highest, with the highest average score in engaging in recreational activities during leisure time. Relationship with spouse and family members was also rated as the highest, with the highest average score in having good relationships with family members. 2. Problems and obstacles in preparing for retirement were found to be the most restrictive in allocating financial resources. Also, there was a guideline for preparing to enter retirement age, which was to prepare finances for savings. Emergency savings plan and stable investment for future preparation.

Keywords: retirement; preparedness for retirement

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันพบปัญหาการขาดแคลนประชากรวัยทำงานเกิดขึ้นทั่วโลก และในหลายประเทศก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นประเด็นที่หลายประเทศทั่วโลกได้ให้ความสำคัญและมีการเตรียมการต่างๆ เพื่อรองรับกับปัญหาดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการออกมาตรการและข้อกำหนดนโยบายสำหรับเตรียมความพร้อมรับมือต่างๆ ซึ่งจากข้อมูลพบว่า ในปี พ.ศ. 2562 ประชากรโลกจำนวนทั้งสิ้น 7,713 ล้านคน มีประชากรผู้สูงอายุที่อายุ 60 ปีขึ้นไปจำนวน 1,016 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 13 ของประชากรทั้งหมด กล่าวได้ว่าโลกได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว ซึ่งสหประชาชาติก็ได้มีการคาดการณ์ประชากรสูงอายุ ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ว่าจะมีอัตราส่วนประมาณการณอยู่ที่อัตราส่วน 1:5 ของประชากรโลกในอีก 20 ปีข้างหน้า โดยองค์การสหประชาชาติได้ให้คำนิยามสังคมผู้สูงอายุว่า ประเทศใดที่มีประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไปเกินร้อยละ 10 หรือมีประชากรสูงอายุ 65 ปีขึ้นไปเกินร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ จะถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุและจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์เมื่อมีสัดส่วนประชากรสูงอายุ 60 ปีเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 และประชากรสูงอายุ 65 ปีเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 14 ของประชากรทั้งหมดของประเทศ และหากสัดส่วนประชากรสูงอายุ 65 ปีเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมดของประเทศ จะเรียกประเทศนั้นว่าเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอด (เกษรา โพธิ์เย็น, 2562: 203)

จากสถานการณ์ดังกล่าว ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน และไม่ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการ

เจริญเติบโตของประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว เนื่องจากจำนวนแรงงานจากผู้สูงวัยที่เกษียณออกจากตลาดแรงงานและจำนวนแรงงานรุ่นใหม่ที่มีแนวโน้มลดลง ส่งผลต่อการดำเนินงานทางนโยบายด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเติบโตทางเศรษฐกิจ ประสิทธิภาพของนโยบายทางการเงินและการคลัง เป็นต้น (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2561) ทั้งนี้ การเป็นสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะทำให้การบริโภคโดยรวมในประเทศลดลงและทำให้อัตราเงินเพื่อปรับลดลงอย่างต่อเนื่องในอนาคต เนื่องจากรายได้ของผู้สูงอายุอาจจะไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในช่วงหลังเกษียณ ซึ่งประชากรส่วนใหญ่ที่ทำงานในภาคเอกชนหรือทำงานนอกระบบ จะมีรายได้ลดลงกว่าร้อยละ 50 หลังเกษียณอายุ โดยมีสัดส่วนถึงร้อยละ 90 ของกำลังแรงงานทั้งหมดในประเทศ ในขณะที่เบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุที่ได้จัดสรรในปัจจุบันยังอยู่ในระดับที่ต่ำ อีกทั้ง ผู้สูงอายุต้องพึ่งพิงรายได้จากบุคคลอื่น ทำให้เป็นภาระของบุตรหลาน หรือสมาชิกในครอบครัว รวมไปถึงสังคม ซึ่งเป็นประชากรวัยทำงานเพิ่มมากขึ้น และทำให้ลดทอนกำลังซื้อของประชากรวัยทำงาน (ธนันธรมหาพรประจักษ์ และคณะ, 2561: 14) การเกษียณอายุราชการจำนวนมากจากอัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรสูงอายุที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ ในประเทศไทยส่งผลให้ภาครัฐต้องมีภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้กับข้าราชการที่เกษียณอายุราชการเหล่านั้น เนื่องจากตามนโยบายบำเหน็จบำนาญ และเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลต่างๆ ที่ต้องให้กับข้าราชการเกษียณอายุ ซึ่งข้าราชการที่เกษียณอายุราชการอยู่ในวัยสูงอายุย่อมมีสุขภาพร่างกายที่เสื่อมโทรมตามวัย มีความเสี่ยงต่อโรคร้ายไข้เจ็บต่างๆ มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นโรคทางกาย โรคทางสมอง โรคหลงลืม หรือโรคซึมเศร้า ทำให้ต้องมีการรักษาพยาบาลเพื่อดูแลรักษาตัวเอง ดังนั้นจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุราชการสำหรับข้าราชการทุกคน เพื่อการดำเนินชีวิตในช่วงวัยเกษียณอายุของผู้สูงอายุไม่เป็นคนชราอีกต่อไป หากปรับตัว ปรับสุขภาพจิตใจ เตรียมความพร้อมในการมีเวลาอยู่กับตัวเอง อยู่กับครอบครัว เพื่อสร้างคุณค่าให้กับตัวเองและสังคม รวมถึงสร้างความสุขที่จะได้อยู่ร่วมกับคนในครอบครัวและสังคมอย่างยั่งยืน (นันทณัฐ คำสาวงษ์, 2563)

การวางแผนรูปแบบโครงการเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุราชการจึงมีความจะเป็นและสำคัญอย่างมาก เพื่อที่จะให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืน โดยแนวทางในการเตรียมความพร้อม คือ องค์กรควรมีนโยบายและวางแผนรองรับการจ้างงานต่อหลังเกษียณและสำรวจความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุด้วย ซึ่งหากองค์กรมีนโยบายและแผนรองรับการจ้างงานอย่างชัดเจน ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะได้มีการดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันต่อไป ไม่ว่าจะเป็น การวางแผนก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมกิจกรรมให้พนักงานเตรียมความพร้อมตนเอง พัฒนาทักษะการทำงาน การอบรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การพัฒนาทักษะการทำงาน การทำงานร่วมกับคนต่างวัย เป็นต้น นอกจากนี้ การจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย จะทำให้การทำงานของผู้สูงอายุมีความปลอดภัย และยังเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานอีกด้วย (พรรัตน์ แสงหาญ, 2561: 131-157)

ดังนั้น การเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุยังต้องมีการคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและจิตใจ อันเนื่องมาจากความเสื่อมของร่างกายและอวัยวะตามอายุที่เพิ่มมากขึ้น ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัวที่อยู่อาศัย รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางสถานะหรือบทบาททางสังคมอย่างฉับพลัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกและสภาพจิตใจ หากผู้สูงอายุไม่สามารถปรับตัวได้อาจส่งผลในระยะยาวทั้งต่อตัวผู้สูงอายุเองและสมาชิกในครอบครัว รวมไปถึงสังคมโดยรวมด้วย ดังนั้น การวางแผนการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างมาก ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัย

เกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานในการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสามารถใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาแนวทางให้เหมาะสมกับท้องถิ่นในทุกๆ ปี โดยผู้วิจัยเลือกกรณีศึกษาเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอชริบารมี จังหวัดพิจิตร

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชริบารมี จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนะแนวทางในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชริบารมี จังหวัดพิจิตร

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

จากการศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชริบารมี จังหวัดพิจิตร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชริบารมี จังหวัดพิจิตร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดด้านประชากรศาสตร์ แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ การเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ใช้ประชากรทั้งหมดจากการสำรวจข้อมูลพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ อำเภอชริบารมี จังหวัดพิจิตร ที่มีอายุระหว่าง 40-60 ปี จำนวน 242 คน โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

1.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปร ดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะที่อยู่อาศัย

ตัวแปรตาม ได้แก่ การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชริบารมี จังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสุขภาพจิตใจ ด้านการเงิน และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านการใช้เวลาว่าง ด้านความสัมพันธ์กับคู่ชีวิตและสมาชิกในครอบครัว

1.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยทำการศึกษากับกลุ่มพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอลำลูกเกด จังหวัดพิจิตร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอลำลูกเกด ได้แก่ (1) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา (2) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลุม (3) องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบัว และ (4) องค์การบริหารส่วนตำบลวังหม้อ

1.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนพฤษภาคม 2566 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะที่อยู่อาศัย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำลูกเกด จังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสุขภาพจิตใจ ด้านการเงิน ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านการใช้เวลาว่าง และด้านความสัมพันธ์กับคู่ชีวิตและสมาชิกในครอบครัว โดยการให้คะแนนตามระดับการเตรียมความพร้อม และใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำลูกเกด จังหวัดพิจิตร เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการ และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำลูกเกด จังหวัดพิจิตร

โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถาม พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำลูกเกด จำนวน 242 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้ข้อมูล แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำลูกเกด จังหวัดพิจิตร มีการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิง กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง และเงินเดือน

ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มี ระดับการวัดเชิงประมาณ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำลูกเกด จังหวัดพิจิตร

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำลูกเกด จังหวัดพิจิตร โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติ t-test การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 36.78 เป็นเพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 76.45 ส่วนใหญ่อายุ 46-50 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 42.98 มีสถานภาพโสด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 71.90 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 76.45 มีอายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 มีตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 36.78 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 35.12 มีที่อยู่อาศัยของตนเอง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 74.38

2. ข้อมูลการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำลูกเกด จังหวัดพิจิตร จำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพร่างกาย อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ย่อยง่าย เช่น ปลา และผักปลอดสารพิษ เป็นต้น รองลงมา คือ รับประทานอาหารครบ 5 หมู่ในปริมาณที่เหมาะสม นอนหลับอย่างน้อย 6-8 ชั่วโมงต่อวัน ดื่มน้ำสะอาดอย่างน้อยวันละ 8 แก้ว ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพร่างกาย ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี และปฏิบัติตามคำแนะนำของแพทย์ และรับประทานอาหารเสริม บำรุงส่วนต่างๆ ของร่างกาย เช่น สายตา กระดูก ความจำ และสมอง เป็นต้นตามลำดับ

ด้านสุขภาพจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีขวัญและกำลังใจที่ดีทั้งจากตนเองและคนรอบข้าง รองลงมา คือ มองโลกในแง่ดี และสามารถควบคุมตนเองได้ ร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่นับถือเป็นประจำ สติพร้อมรับมือกับปัญหาและแก้ไขได้เป็นอย่างดี สมาธิ หรือนั่งสมาธิเป็นประจำ และไปปฏิบัติธรรมหรือเจริญภาวนาจิตที่วัด หรือสถานปฏิบัติธรรม ตามลำดับ

ด้านการเงิน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดสัดส่วนของเงิน โดยวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อการเกษียณ รองลงมา คือ หาช่องทางเพิ่มรายได้ หรือหารายได้สำหรับช่วงเวลาที่เกษียณอายุแล้ว ลดรายจ่ายที่ฟุ่มเฟือยลง มีเงินสำหรับใช้ในเวลาที่เกษียณอายุ และเงินสำรองฉุกเฉินเก็บไว้แล้ว มีการเก็บออมเงินเป็นรายเดือน เรียนรู้เรื่องวิธีการบริหารการเงินของข้าราชการ หาข้อมูลเกี่ยวกับอัตราดอกเบี้ย เงินปันผล และผลตอบแทนจากการฝากเงินและการลงทุนอยู่เสมอ และมีการลงทุนเพื่อการเกษียณในสินทรัพย์ทางการเงินประเภทต่างๆ เช่น กองทุน หุ้น อสังหาริมทรัพย์ ฯลฯ ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคนในชุมชน รองลงมา คือ มีเพื่อนที่สามารถพูดคุยและปรึกษาปัญหาได้ พบปะ พูดคุย สังสรรค์ กับคนในชุมชน และสังคมอยู่เสมอ มีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและสังคมที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มของชุมชนที่อยู่ ทั้งทางออนไลน์และออฟไลน์ และมีการถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับบุคคลในชุมชนและสังคมที่อยู่ได้รับรู้และนำไปใช้ประโยชน์ ตามลำดับ

ด้านการใช้เวลาว่าง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้เวลาว่างทำงานอดิเรก เช่น เล่นกีฬา อ่านหนังสือ ดูหนัง ทำอาหาร ทำงานประดิษฐ์ เป็นต้น รองลงมา คือ ใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ด้านต่างๆ ที่สนใจ เช่น บริจาคสิ่งของ ช่วยเหลือผู้ประสบภัย เยี่ยมคนชรา ฯลฯ ใช้เวลาว่างในการเดินทางท่องเที่ยว หรือพักผ่อนในสถานที่ต่างๆ ใช้เวลาว่างในการจัดเตรียมที่อยู่อาศัยให้เหมาะสมกับวัยเกษียณ และใช้เวลาว่างในการหาเพื่อนใหม่ ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับคู่ชีวิตและสมาชิกในครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีสัมพันธภาพที่ดีกับคนในครอบครัว รองลงมา คือ มีการติดต่อสื่อสาร พูดคุยกับคนในครอบครัวอยู่เป็นประจำ เมื่อต้องการพูดคุยและปรึกษาปัญหาต่างๆ สามารถพูดคุยกับคนในครอบครัวได้ มีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัวในชีวิตประจำวันและโอกาสต่างๆ อยู่เสมอ เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับคนในครอบครัว และมีการถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับคนในครอบครัว รุ่นลูก รุ่นหลาน ได้รับรู้ ตามลำดับ

3. ปัญหา อุปสรรค ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีบารมี จังหวัดพิจิตร ปัจจุบันเป็นไปได้ด้วยดี บุคลากรให้ความสำคัญ เนื่องจากมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรและบรรยากาศองค์กรโดยรวม แต่อย่างไรก็ตาม ยังคงมีมีปัญหาและอุปสรรคบ้างเล็กน้อย ได้แก่

3.1 มีข้อจำกัดในการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินและบุคลากรเพื่อการฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมสำหรับพนักงานที่จะเข้าสู่วัยเกษียณ ซึ่งอาจส่งผลให้การเตรียมความพร้อมไม่เป็นไปตามแผนหรือไม่ครอบคลุมพอที่จะพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในอนาคต

3.2 การวางแผนการเตรียมความพร้อมอาจไม่เป็นไปตามความต้องการจริงของพนักงาน หรือไม่ครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้อง เช่น การวางแผนการเงินหรือการเตรียมความพร้อมทางสุขภาพ

3.3 บุคลากรบางคนมีปัญหาส่วนบุคคลหรือสถานะสังคมที่ทำให้การเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณมีความซับซ้อน เช่น ปัญหาสุขภาพที่ซ่อนเร้น หรือปัญหาการเงินส่วนบุคคล

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบารมี จังหวัดพิจิตร

เพื่อการดำเนินการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบารมี จังหวัดพิจิตร อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

4.1 จัดการเตรียมการเงินสำหรับเงินสะสม แผนการเก็บเงินสำรองฉุกเฉิน และการลงทุนที่มั่นคง เพื่อการเตรียมความพร้อมในอนาคต

4.2 จัดกิจกรรมฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณ ได้แก่ การวางแผนการเงินส่วนบุคคล การบำรุงสุขภาพ และการจัดการเวลา

4.3 มีการให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการเงินและการวางแผนการเตรียมความพร้อม รวมถึงการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพและการเตรียมตัวให้พร้อมทั้งกายและใจ

4.4 สร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่สนับสนุนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณ โดยการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการสนับสนุนพนักงานในการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตของตน

4.5 สร้างชุมชนที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณ ซึ่งสามารถช่วยส่งเสริมความเข้าใจและการเตรียมความพร้อมระหว่างบุคลากร

4.6 ตรวจสอบและปรับปรุงแผนการเตรียมความพร้อมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำลูกเกด จังหวัดพิจิตร ส่วนใหญ่อายุ 46 – 50 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 42.98 มีสถานภาพโสด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 71.90 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 76.45 มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 มีตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 36.78 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 35.12 มีที่อยู่อาศัยของตนเอง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 74.38 ในขณะที่ งานวิจัยของ การิตา เอียรธาวรร (2563) พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 59 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส โดยมีบุตรจำนวน 2 คนต่อครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,000 บาทขึ้นไป ไม่มีอาชีพเสริม มีความรู้เรื่องการออมเงินระดับปานกลาง และที่อยู่อาศัยเป็นบ้านของตัวเอง ในส่วนของพฤติกรรมการปรับตัวในการดำเนินชีวิตก่อนเกษียณอายุของพนักงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านสุขภาพร่างกาย ส่วนรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการใช้เวลา อีกทั้งยังพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีอาชีพเสริม มีความรู้เกี่ยวกับการออม การลงทุน และการปรับตัวในการดำเนินชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อมูลการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำลูกเกด จังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับคู่ชีวิตและสมาชิกในครอบครัว รองลงมา คือ ด้านการใช้เวลาว่าง ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสุขภาพจิตใจ และด้านการเงิน ตามลำดับ สอดคล้องกับ ปิยดา วงศ์วิวัฒน์ และชาญเดช เจริญวิริยะกุล (2562: 348-361) พบว่า 1) การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้สมรรถนะแห่งตน อยู่ในระดับมาก ส่วนมีทัศนคติต่อการเกษียณอายุต่อการเกษียณอายุที่ดี และลักษณะของบุคลากรมีความพร้อมดี 2) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีอิทธิพลโดยรวมต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามากที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้สมรรถนะแห่งตน ความสมดุลในชีวิตของบุคลากร และทัศนคติต่อการเกษียณอายุ ตามลำดับ และ ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ (2565: 102-114) พบว่า 1) การเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอยู่ในระดับมาก

แต่มีความแตกต่างกับงานวิจัยของ วิจิตรา ทองชุบ (2564) พบว่า พนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติกัญญาติญ์ปุ่นแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี มีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพร้อมในด้านการเงินมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการใช้เวลา และด้านจิตใจ ตามลำดับ และจากการเปรียบเทียบ

การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติกสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยด้านจิตวิทยา พบว่า ทักษะในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณและการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุต่างกัน ส่งผลให้มีการเตรียมความพร้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในส่วนของเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ส่งผลให้มีการเตรียมความพร้อมไม่แตกต่างกัน และณิชารีย์ ใจคำวัง และคณะ (2564: 454-463)พบว่า การเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุในพฤติกรรมสุขภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง มีการเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจโดยมีทรัพย์สินและเงินออมจากสหกรณ์ออมทรัพย์ครูมากที่สุด ร้อยละ 58.27 รองลงมา คือ การลงทุนโดยการซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาล ร้อยละ 24.68 แหล่งรายได้ในอนาคตหลังเกษียณ คือ จากบำเหน็จหรือบำนาญ ร้อยละ 74.05 กลุ่มตัวอย่างได้เตรียมพร้อมสำหรับผู้ดูแล ร้อยละ 61.83 จากลูกหลาน ร้อยละ 87.70 ส่วนการเตรียมใจและการยอมรับความชราภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 92.88 มีการเตรียมสภาพแวดล้อมด้วยการมีบ้านและที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง และในการวางแผนเตรียมตัวด้านสังคม พบว่า ร้อยละ 35.37 มีการคิดวางแผนอยู่อาศัยในภูมิลำเนาเดียวกับที่ทำงานในปัจจุบัน ส่วนกิจกรรมหลังการเกษียณที่ต้องการมากที่สุด คือ การออกกำลังกาย ร้อยละ 70.99 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ไม่มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมใจและการยอมรับความชราภาพ ค่าสถิติไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพร่างกาย อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ย่อยง่าย เช่น ปลา และผักปลอดสารพิษ เป็นต้น แตกต่างจาก รัชกฤษ สามะเณร และธัชกร ธิติลักษณ์ (2566: 1-17) พบว่า ปัจจุบันผู้สูงอายุมีสภาพของปัญหาในด้านความเสื่อมถอยทางกายภาพ

ด้านสุขภาพจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีขวัญและกำลังใจที่ดีทั้งจากตนเอง และคนรอบข้าง แตกต่างจาก รัชกฤษ สามะเณร และธัชกร ธิติลักษณ์ (2566: 1-17) พบว่า ปัจจุบันผู้สูงอายุมีสภาพของปัญหาในด้านสุขภาพจิต

ด้านการเงิน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดสัดส่วนของเงิน โดยวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อการเกษียณ แตกต่างจาก เลิศวัลลภ ศรีชะพลูสิทธิ และธมนพัชร ศรีชะพลูสิทธิ (2561: 253-265) พบว่า ประเทศไทยอยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางประชากรอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะโครงสร้างอายุของประชากร โดยมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นของประชากรวัย 60 ปีขึ้นไป และผู้สูงอายุในครอบครัวสูงวัยในประเทศไทยส่วนใหญ่มีความสุขดี ทั้งทางสุขภาพกายและสุขภาพใจ แต่อย่างไรก็ตาม พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความสุขทางด้านเศรษฐกิจค่อนข้างต่ำ เนื่องจากมีปัญหารายได้และความมั่นคงทางการเงิน ขาดเงินออม ขาดรายได้ที่สม่ำเสมอ ดังนั้น การที่จะยกระดับความสุขให้แก่ผู้สูงอายุจำเป็นต้องสนับสนุนทางด้านเศรษฐกิจก่อนอันดับแรก การสร้างรายได้ที่ยั่งยืน ส่งเสริมการออม และที่สำคัญควรลดภาระหนี้สิน เป็นต้น และ รัชกฤษ สามะเณร และธัชกร ธิติลักษณ์ (2566: 1-17) พบว่า ปัจจุบันผู้สูงอายุมีสภาพของปัญหาในด้านรายได้หลังเกษียณ

ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคนในชุมชน และด้านการใช้เวลาว่าง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้เวลาว่างทำงานอดิเรก เช่น เล่นกีฬา อ่านหนังสือ ดูหนัง ทำอาหาร ทำงานประดิษฐ์ เป็นต้น

ด้านความสัมพันธ์กับคู่ชีวิตและสมาชิกในครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีสัมพันธภาพที่ดีกับคนในครอบครัว สอดคล้องกับ วรชัย สิงห์ฤกษ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2560: 118-133) พบว่า 1) เจ้าหน้าที่ของชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด เกือบทั้งหมดมีความรู้ความเข้าใจดีต่อการเตรียมความพร้อมหลังเกษียณอายุงาน แต่มีเจ้าหน้าที่ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ เพียงส่วนน้อยที่ครอบครัวมีฐานะค่อนข้างดี จึงไม่เห็นความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุงาน 2) เจ้าหน้าที่ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ มีสภาวะการเตรียมความพร้อมค่อนข้างดีใน 5 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านการใช้เวลาว่าง และด้านครอบครัวและสังคม และได้มีการจัดระดับปัญหาในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยพบว่า ปัญหาด้านสุขภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ปัญหาด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาด้านที่อยู่อาศัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการ มากที่สุดคือ ข้อจำกัดในการจัดสรรทรัพยากรทางการเงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เลิศวัลลภ ศรีชะพลูสิทธิ และธมนพัชร ศรีชะพลูสิทธิ (2561: 253-265) พบว่า ประเทศไทยอยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางประชากรอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะโครงสร้างอายุของประชากร โดยมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นของประชากรวัย 60 ปีขึ้นไป และผู้สูงอายุในครอบครัวสูงวัยในประเทศไทยส่วนใหญ่มีความสุขดี ทั้งทางสุขภาพกายและสุขภาพใจ แต่อย่างไรก็ตาม พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความสุขทางด้านเศรษฐกิจค่อนข้างต่ำ เนื่องจากมีปัญหาเรื่องรายได้และความมั่นคงทางการเงิน ขาดเงินออม ขาดรายได้ที่สม่ำเสมอ ดังนั้น การที่จะยกระดับความสุขให้แก่ผู้สูงอายุจำเป็นต้องสนับสนุนทางด้านเศรษฐกิจก่อนอันดับแรก การสร้างรายได้ที่ยั่งยืน ส่งเสริมการออม และที่สำคัญควรลดภาระหนี้สิน เป็นต้น

แนวทางและข้อเสนอแนะในการดำเนินการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการ มากที่สุดคือ จัดการเตรียมการเงินสำหรับเงินสะสม แผนการเก็บเงินสำรองฉุกเฉิน และการลงทุนที่มั่นคงเพื่อการเตรียมความพร้อมในอนาคต สอดคล้องกับ ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ (2565: 102-114) พบว่า แนวทางการเตรียมตัวเกษียณอายุสำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ (1) ควรสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์สำหรับการติดต่อเพื่อช่วยเหลือกัน (2) ควรมีการวางแผนทางการเงินที่ดี (3) ควรให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพ มหาวิทยาลัยและหน่วยงานต่างๆ ควรเข้ามาช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ ให้เห็นถึงความสำคัญในการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ เช่น การให้ความรู้ในการเตรียมความพร้อม

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำลูกเกด จังหวัดพิจิตร ทำให้ทราบถึงแนวทางการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การเตรียมความพร้อมสำหรับวัยเกษียณอายุเป็นเรื่องสำคัญที่ควรให้ความสำคัญในทุกด้าน อีกทั้งทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาและแนะแนวทางให้กับหน่วยงานในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกด้วย

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอยะบารมี จังหวัดพิจิตร การนำเอาความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ การพัฒนาองค์ความรู้และทักษะ ควรมีการจัดการอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้, ทักษะ, การศึกษาดูงานหรือบูรณาการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ความรู้กับองค์กรอื่น ๆ ตั้งแต่ก่อนเกษียณอายุราชการ

การวางแผนและการจัดการ การจัดทำแผนการเงิน การลงทุน และการออมที่ชัดเจน และเป็นระบบ ให้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรมีการวางแผนที่ดี รวมถึงการมีส่วนร่วมของ องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในส่งเสริมและให้ความรู้จะทำให้การเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุในด้านต่างๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

เพื่อการดำเนินการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอยะบารมี จังหวัดพิจิตร อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 จัดการเตรียมการเงินสำหรับเงินสะสม แผนการเก็บเงินสำรองฉุกเฉิน และการลงทุนที่มั่นคง เพื่อการเตรียมความพร้อมในอนาคต
 - 1.2 จัดกิจกรรมฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณ ได้แก่ การวางแผนการเงินส่วนบุคคล การบำรุงสุขภาพ และการจัดการเวลา
 - 1.3 มีการให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการเงินและการวางแผนการเตรียมความพร้อม รวมถึงการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพและการเตรียมตัวให้พร้อมทั้งกายและใจ
 - 1.4 สร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่สนับสนุนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณ โดยการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการสนับสนุนพนักงานในการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตของตน
 - 1.5 สร้างชุมชนที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณ ซึ่งสามารถช่วยส่งเสริมความเข้าใจและการเตรียมความพร้อมระหว่างบุคลากร
 - 1.6 ตรวจสอบและปรับปรุงแผนการเตรียมความพร้อมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยเกษียณอายุ เช่น ทักษะที่ต้องการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยเกษียณอายุ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีประกันสุขภาพ เป็นต้น
 - 2.2 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างจากสายอาชีพต่างๆ จากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เพื่อเปรียบเทียบ และวิเคราะห์ความต้องการที่หลากหลายในการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยเกษียณอายุในสังคมปัจจุบัน
 - 2.3 ควรศึกษาการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุราชการของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอยะบารมี จังหวัดพิจิตร ในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถาบันต่างๆ ได้

เอกสารอ้างอิง (References)

- การิตา เขียวถาวร. (2563). การศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคกลาง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เกษรา โพธิ์เย็น. (2562). สังคมผู้สูงอายุ:โอกาสของธุรกิจที่ยั่งยืนในอนาคต. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. 21(1): 201-209.
- ณิชาธิ์ ใจคำวัง อนุรักษ์ ปัญญาวัฒน์ นิวัติ อุณหพันธ์ ธนากร ธนวัฒน์ อนุสรณ์ อุดปล้อง และ ธนัยชนก อินทวงศ์. (2564). การเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุของข้าราชการทางการศึกษา จังหวัดอุตรดิตถ์. วารสารวิชาการสาธารณสุข. 30(3): 454-463.
- ธันธร มหาพรประจักษ์ นูวัติ หนูขวัญ วรินทิพย์ วรศักดิ์ และ อัญชลี ศิริคะเนรัตน์. (2561/10/10). **จับชีพจรเงินเพื่อไทย: ผลกระทบจากปัจจัยเชิงวัฏจักรและปัจจัยเชิงโครงสร้างที่เปลี่ยนแปลงไป**. FAQ. (ฉบับที่ 136): 14-14. สายนโยบายการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2561). รายงานภาวะเศรษฐกิจไทยปี 2561. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.bot.or.th/content/dam/bot/documents/th/thai-economy/state-of-thai-economy/annual-report/annual-econ-report-th-2561.pdf> สืบค้นเมื่อ 15/09/2566.
- นัทธณัฐ คำสาวงษ์. (2563). การเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ สำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. คณะบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์. (2565). การเตรียมความพร้อมและการปรับตัวเพื่อการเกษียณอายุของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. 11(1): 102 - 114.
- ปิยดา วงศ์วิวัฒน์ ขาญเดช เจริญวิริยะกุล. (2562). การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วารสารสมาคมนักวิจัย. 24(3): 348-361.
- พรรรัตน์ แสงหาญ. (2561). การจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกของประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร. 15(2): 131-157.
- รัชกฤษ สามะเนตร ธัชกร ธิติลักษณ์. (2566). การเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุหลังเกษียณ: กรณีศึกษาเทศบาลนคร พิษณุโลก. Journal of Digital Business and Social Sciences. 9(1): 1-17.
- เลิศวัลลภ ศรีชะพลภูสิทธิ ธมนพัชร ศรีชะพลภูสิทธิ. (2561). การปรับตัวเพื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 20(1): 253-265.
- วรชัย สิงห์ฤกษ์ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2560). การเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุงานของเจ้าหน้าที่ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด: การศึกษาแบบสร้างทฤษฎีฐานราก. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม. 7(2): 118-133.
- วิจิตรา ทองชุบ. (2564). การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติกอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์แห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะการจัดการท่องเที่ยว สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการและความคลั่งไคล้ศิลปิน
ที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ต กรณีศึกษาวงทรีแมนดาวน์

The Influence of Services Marketing Mix Factors and Celebrity Worship on
Repurchase Intention: The Case of THREE MAN DOWN Band

วรารัณ รุ่งเรือง¹ ชลดา สัจจานิตย์²

Warangkana Rungrueng, Chonlada Sajjanit

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN 2) ศึกษาอิทธิพลของความคลั่งไคล้ศิลปินที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN รูปแบบการศึกษาเป็นการสำรวจเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างกลุ่มอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป โดยเป็นผู้ที่เคยซื้อบัตรและรับชมคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN มาแล้ว 1 ครั้งเป็นอย่างน้อย การศึกษาในครั้งนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 387 คน โดยสถิติที่ใช้เชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการมีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านลักษณะทางกายภาพ มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

2. ความคลั่งไคล้ศิลปินมีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านความชื่นชอบเพื่อความบันเทิงและสังคม และด้านความชื่นชอบแบบเข้มข้นและยึดติด มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

คำสำคัญ (Keyword): ส่วนประสมทางการตลาดบริการ; ความคลั่งไคล้ศิลปิน; การตั้งใจซื้อซ้ำ

Abstract

The study had two objectives: 1) to study the influence of service marketing mix factors on repurchase intention: the Case of THREE MAN DOWN Band, and 2) to study the influence of the celebrity worship on repurchase intention. The research design was a quantitative survey. The population in this study was consumers aged over 15 years old,

Received: 2024-05-24 Revised: 2024-06-24 Accepted: 2024-06-27

¹ นิสิตปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master of Business Administration Kasetsart University. Email: warangkana.ru@ku.th

² อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ประจำหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master of Business Administration Kasetsart University. Email: chonlada.saj@ku.th

purchasing tickets, and attending a THREE MAN DOWN concert at least once. The sample size of the study was 387 members. This study used frequencies, averages, and standard deviations for descriptive statistics. For the inferential statistics, this study applied multiple regression analysis.

Based on the data analysis, it was found that service marketing mix factors influenced the repurchase intention of THREE MAN DOWN band at the statistical significance level of 0.05. Specifically, product, price, promotion, and physical evidence affected repurchase intention of THREE MAN DOWN band at the statistical significance level of 0.05, respectively. In addition, it was found that celebrity worship influenced the repurchase intention of THREE MAN DOWN band at the statistical significance level of 0.05. In this regard, entertainment-social celebrity worship and intense-personal celebrity worship impacted repurchase intention of THREE MAN DOWN band at the statistical significance level of 0.05, respectively.

Keywords: services marketing mix; celebrity worship; repurchase intention

บทนำ (Introduction)

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมดนตรีและศิลปินทั่วโลกไม่สามารถออกจัดการแสดงคอนเสิร์ตได้ โดยหลังจากที่สถานการณ์การแพร่ระบาดเริ่มคลี่คลายแต่ละประเทศผ่อนคลายมาตรการการควบคุมลง ศิลปินเริ่มกลับมาจัดการแสดงคอนเสิร์ตหลังจากไม่ได้จัดการแสดงมานาน ซึ่งเห็นได้จากในประเทศไทย เมื่อรัฐบาลมีมาตรการผ่อนคลายสามารถให้กลับมารวมตัวกันได้พบว่ามีจัดการแสดงคอนเสิร์ตและแฟนมีตติ้ง (Fan Meeting) ในทุกสัปดาห์ ไม่ว่าจะเป็นศิลปินดาราชาวไทย ศิลปินเกาหลี และศิลปินจากชาติตะวันตก ซึ่งในบางวันได้มีการจัดการแสดงคอนเสิร์ตหลายแห่งทั่วกรุงเทพฯ (กฤตพล สุธิภัทรกุล, 2565) เนื่องด้วยบริบทของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยมีกิจกรรมความบันเทิงเป็นศูนย์กลางที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างผังเมืองและปัจจัยทางกายภาพของแต่ละประเทศ การจัดการแสดงคอนเสิร์ตเป็นธุรกิจที่โดดเด่นสร้างรายได้ให้อุตสาหกรรมความบันเทิงเป็นอย่างดี และในขณะเดียวกันก็เป็นกิจกรรมขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญที่ทำให้ผลผลิตในอุตสาหกรรมอื่นเติบโต และมีอาชีพใหม่ๆ เกิดขึ้น แต่อย่างไรก็ตามความต้องการของผู้บริโภคในฐานะผู้รับชมการแสดงคอนเสิร์ตเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจและแผ่ขยายความเจริญอย่างแท้จริง (Witchayaporn Wongsra, 2023) อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมคอนเสิร์ตของไทยกำลังเติบโตและฟื้นตัวหลังจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 การเพิ่มโอกาสในการแข่งขันให้ผู้จัดการแสดงระดับโลกเข้ามาลงทุนในประเทศไทย นอกจากเรื่องความมั่นคงทางการเมืองและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแล้วนั้น ยังมีการส่งเสริมและการยกระดับมาตรฐานของผู้จัดงาน ซึ่งต้องมีการอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยให้แก่ทีมงานศิลปิน สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะดึงดูดการจัดการแสดงคอนเสิร์ต อีกทั้งเพิ่มศักยภาพการจัดการแสดงของไทยให้ก้าวสู่ระดับสากลมากขึ้น (Salika, 2023)

การแข่งขันของอุตสาหกรรมความบันเทิงกำลังแข่งขันกันอย่างเข้มข้น กลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดบริการ (Service Marketing Mix: 7Ps) จึงสำคัญอย่างมากกับธุรกิจบริการ โดยธุรกิจบริการเป็นธุรกิจที่แตกต่างจากธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคทั่วไป ซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่เด่น คือการบริการไม่สามารถจับต้องได้ (Intangibility) การบริการไม่สามารถแบ่งแยกได้และการบริการมีความไม่แน่นอน

(Heterogeneity & Variability) และการบริการไม่สามารถเก็บไว้ได้ (Perishability) สำหรับผลิตภัณฑ์บริการนั้นผู้รับบริการจะได้รับการบริการในเวลาเดียวกันที่ผู้ให้บริการส่งมอบให้ (Inseparability) และทางด้านต่างๆของการบริการ ดังนั้นธุรกิจบริการจำเป็นจะต้องจัดส่วนประสมทางการตลาดที่แตกต่างจากการตลาดโดยทั่วไปเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าช่วยในการสร้างผลกำไร ช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ช่วยสร้างความพึงพอใจและความภักดีให้แก่ลูกค้า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ (7Ps) ได้แก่ ผลิตภัณฑ์บริการ (Product) ราคา (Price) สถานที่และเวลาที่เข้าถึงบริการ (Place) การส่งเสริมการตลาด (Promotion) บุคลากรผู้ให้บริการ (People) กระบวนการบริการ (Process) และลักษณะทางกายภาพ (Physical Evidence) (Lovelock and Wirtz, 2016)

ในขณะเดียวกัน ความคลั่งไคล้ศิลปิน (Celebrity Worship) คือ เจตคติหรือความรู้สึกที่บุคคลมีต่อศิลปินที่ชื่นชอบ ซึ่งสามารถวัดได้จากมาตรวัดทัศนคติที่มีต่อศิลปิน Celebrity Attitude Scale โดยประกอบด้วย 3 รูปแบบ คือ ความชื่นชอบเพื่อความบันเทิง-สังคม (Entertainment-Social Celebrity Worship) ความชื่นชอบแบบเข้มข้นและยึดติด (Intense-Personal Celebrity Worship) และความคลั่งไคล้รุนแรง (Borderline-Pathological Celebrity Worship) (McCutcheon, Lange, & Houran., 2002: 75-76) ซึ่งก็มีส่วนสำคัญ โดยเฉพาะกลุ่มศิลปินที่ได้รับรางวัลและมีชื่อเสียงในสังคม ผวนรวมกับพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้บริโภค พบว่าการศึกษาในไทยที่ผ่านมา กลุ่มแฟนคลับรุ่นเยาว์ที่มีความชื่นชอบเพื่อความบันเทิง-สังคมเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความรู้สึกที่ดีเชิงอัตวิสัย ซึ่งสะท้อนว่ากลุ่มแฟนคลับรุ่นเยาว์ที่มีความคลั่งไคล้ศิลปินด้านความชื่นชอบเพื่อความบันเทิง-สังคมสูง จะมีแนวโน้มที่จะมีความรู้สึกที่ดีเชิงอัตวิสัยที่สูง ในขณะที่ความคลั่งไคล้ศิลปินด้านความชื่นชอบแบบเข้มข้นและยึดติด ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่ดีเชิงอัตวิสัย (ศิริินทร์ ต้นติเมธ, 2559) ในขณะการศึกษาในต่างประเทศได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความคลั่งไคล้ศิลปินต่อความตั้งใจในการซื้อ ทำให้ทราบว่าความคลั่งไคล้ศิลปินมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงกับความตั้งใจในการซื้อ (Singh, 2019: 238)

เนื่องจากพฤติกรรมของผู้เข้าชมที่มีความคลั่งไคล้ศิลปินที่ชื่นชอบมากขึ้น ทำให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่การติดตาม การซื้อสินค้าและการไปชมการแสดงคอนเสิร์ตเพื่อสนับสนุนศิลปินของตนเอง ในปัจจุบันศิลปินวง THREE MAN DOWN ซึ่งเป็นวงดนตรีที่มีชื่อเสียงในปัจจุบัน ได้รับรางวัลเป็นศิลปินแห่งปีของเวที JOOX Thailand Music Awards 2022 ซึ่งเป็นปีที่ 2 ติดต่อกัน และเป็นหนึ่งในศิลปินที่มีการจัดการแสดงคอนเสิร์ตเดี่ยวครั้งแรกในปี 2566 ซึ่งประสบความสำเร็จด้วยการจำหน่ายบัตรคอนเสิร์ตหมดภายในเวลา 10 นาที (THE STANDARD POP, 2023) ผู้จัดทำจึงต้องนำส่วนประสมทางการตลาดบริการและความคลั่งไคล้ศิลปินมาปรับใช้ในการจัดแสดงคอนเสิร์ตครั้งถัดไป ซึ่งการจัดแสดงคอนเสิร์ตอย่างต่อเนื่องย่อมต้องเกิดการซื้อซ้ำ การตั้งใจซื้อซ้ำ (Repurchase Intention) คือ การตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หรือรับบริการกับผู้ประกอบการรายเดิมที่เป็นผลมาจากการที่ผู้บริโภคได้รับตรงกับความคาดหวังของผู้บริโภคเองในผลิตภัณฑ์หรือบริการนั้นๆ ซึ่งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกอาจจะเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อในครั้งแรกเป็นสำคัญ (Kim, Galliers, Shin, Han & Kim, 2012: 378) ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาให้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น จึงกำหนดให้ทำการพิจารณางานคอนเสิร์ตที่มุ่งเน้นการจัดแสดงคอนเสิร์ตที่มีการจำหน่ายบัตรเข้าชมและนำความคลั่งไคล้ศิลปินใน 2 รูปแบบก็คือ ความชื่นชอบเพื่อความบันเทิงและสังคมและความชื่นชอบแบบเข้มข้นและยึดติดมาใช้ในการศึกษาเท่านั้นเนื่องจากความชื่นชอบแบบคลั่งไคล้รุนแรงไม่เหมาะกับกลุ่มผู้บริโภคที่สุขภาพจิตโดยทั่วไปอยู่ในระดับปกติ จึงก่อให้เกิดการศึกษาครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความคลั่งไคล้ศิลปินที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 ส่วนประสมการตลาดบริการมีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN

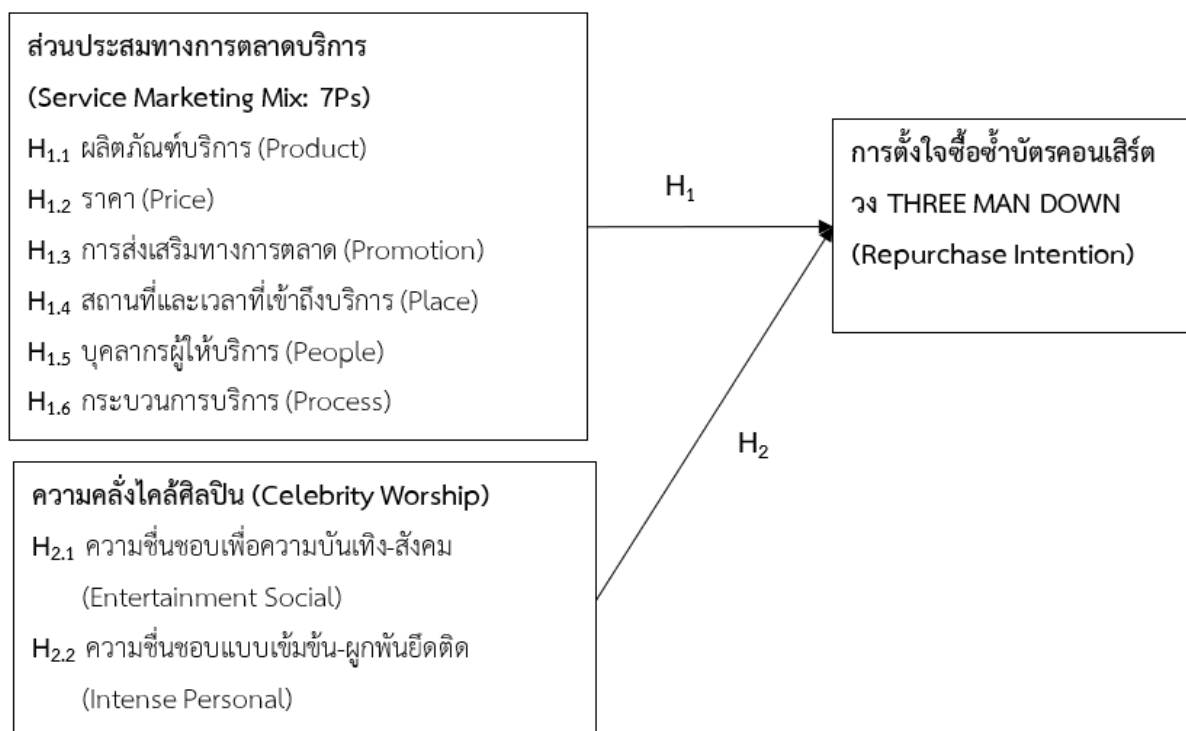
สมมติฐานที่ 2 ความคลั่งไคล้ศิลปินมีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN

กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการและปัจจัยความคลั่งไคล้ศิลปินที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ต กรณีศึกษาวง THREE MAN DOWN ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้นำแนวคิดทฤษฎีของ Lovelock and Wirtz (2016) และแนวคิดของ McCutcheon, Lange, & Houran (2002: 75-76) และแนวคิดของ Kim, Galliers, Shin, Han & Kim (2012: 378) มาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Method)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN ได้แก่ ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการในด้านผลิตภัณฑ์บริการ ด้านราคา ด้านสถานที่และเวลาที่เข้าถึงบริการ ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ ด้านกระบวนการบริการ และด้านลักษณะทางกายภาพส่งผลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN หรือไม่ และปัจจัยความคลั่งไคล้ศิลปินในด้าน การชื่นชอบเพื่อความบันเทิงและสังคม และด้านความชื่นชอบแบบเข้มข้นและยึดติดส่งผลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN หรือไม่

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มผู้บริโภคที่เคยซื้อบัตรและรับชมคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN มาแล้ว 1 ครั้งเป็นอย่างน้อย โดยมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปในประเทศไทย แต่ผู้จัดทำไม่ทราบจำนวนประชากรผู้บริโภคที่เคยซื้อบัตรและรับชมคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN มาแล้ว 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย ว่ามีจำนวนเท่าใด ดังนั้นจึงพิจารณาเลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรที่ไม่ทราบจำนวนประชากรได้จากสูตรของคอคแรน (Cochran, 1977 อ้างใน ลลิตา สีนสกวัฒน์, 2561) โดยการยอมรับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5% หรือ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม เท่ากับ 384 ตัวอย่าง ผู้ศึกษาเก็บกลุ่มตัวอย่างรวมมาทั้งหมด 387 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษากลุ่มตัวอย่างกลุ่มผู้บริโภคที่เคยซื้อและรับชมคอนเสิร์ต THREE MAN DOWN ที่เคยจัดขึ้นในประเทศไทย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2567 ถึง 30 เมษายน พ.ศ.2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีรูปแบบในการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลไปทำการวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์แบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ โดยเป็นคำถามทั่วไปในการวิเคราะห์เป็นรายด้านได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และมีคำถามคัดกรอง นั่นคือ ท่านเคยซื้อบัตรและเข้าชมหรือไม่ และจำนวนครั้งในการซื้อบัตรและเข้าชม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนประสมการตลาดบริการ (Lovelock and Wirtz, 2016) โดยใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์บริการ (Products) ด้านราคา (Price) ด้านสถานที่และเวลาที่เข้าถึงบริการ (Place) ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion) ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ (People) ด้านกระบวนการบริการ (Process) และด้านลักษณะทางกายภาพ (Physical Evidence)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความคลั่งไคล้ศิลปิน (McCutcheon, Lange, & Houran., 2002: 67-87) ได้แก่ ด้านการชื่นชอบเพื่อความบันเทิงและสังคม และด้านความชื่นชอบแบบเข้มข้นและยึดติด โดยใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN โดยใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การทดสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (index of item-objective congruence : IOC) จัดระดับโดยผู้ทรงคุณวุฒิคณะบริหารธุรกิจ พบว่า แบบสอบถามในทุกข้อคำถามที่ใช้ทดสอบมีระดับค่าคะแนนตั้ง 0.5 ขึ้นไป

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาก่อน 30 ชุด และนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยกำหนดค่าความเที่ยงตั้งแต่ระดับ 0.70 ขึ้นไป เพื่อบ่งชี้ถึงความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient; α) ในทุกปัจจัยมีกำหนดค่าความเที่ยงตั้งแต่ระดับ 0.70 ขึ้นไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำลิงค์แบบสอบถามออนไลน์วางไว้บนสื่อออนไลน์ต่างๆ ดังนี้

3.1 เพจ Facebook : Threemandown fans

3.2 กลุ่ม Facebook : บ้านแฟนคลับ กิต - THREE MAN DOWN III และ ชาวเมืองของทรีแมนดาวน์

3.3 กลุ่ม Facebook : คอนเสิร์ตในประเทศไทย

3.4 กลุ่ม Facebook : GFest คอนเสิร์ต & เทศกาลดนตรี

3.5 Hashtag Application X โดยใช้ #Threemandown #ชาวเมืองของทรีแมนดาวน์

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามให้ครบและตรวจสอบความถูกต้อง ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2567 และนำไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เป็นการแสดงลักษณะทั่วไปของข้อมูลที่เกิดขึ้นจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริโภคที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้รูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อข้อมูลส่วนประสมการตลาดบริการคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN ข้อมูลความคลั่งไคล้ศิลปินวง THREE MAN DOWN และข้อมูลการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ส่วนประสมการตลาดบริการมีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN และการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความคลั่งไคล้ศิลปินมีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเบื้องต้นทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 58.66 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 68.22 ซึ่งเป็นระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 65.37 อาชีพนิสิต/นักศึกษา-นักเรียน จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 41.34 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,001 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 39.79

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการและปัจจัยความคลั่งไคล้ศิลปินวง THREE MAN DOWN ที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN มีรายละเอียดตามตารางที่ 1 ดังนี้

(n=387)					
ความตั้งใจซื้อซ้ำ	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-0.139	0.246		-0.567	.571
ส่วนประสมทางการตลาดบริการ (X_1)	0.435	0.080	0.253	5.471	.000**
ความคลั่งไคล้ศิลปิน (X_2)	0.603	0.049	0.565	12.197	.000**
R = 0.764 $R^2 = 0.584$ Adjusted $R^2 = 0.582$ SE = 0.492 Sig. of t = 0.000**					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการและปัจจัยความคลั่งไคล้ศิลปินวง THREE MAN DOWN ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$) ดังนั้นจึงได้รับการยอมรับ

2.2 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN มีรายละเอียดตามตารางที่ 2 ดังนี้

(n=387)					
ความตั้งใจซื้อซ้ำ	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-0.695	0.272		-2.553	.011**
ด้านผลิตภัณฑ์บริการ ($X_{1.1}$)	0.397	0.076	0.287	5.247	.000**
ด้านราคา ($X_{1.2}$)	0.349	0.072	0.256	4.867	.000**
ด้านสถานที่และเวลาที่เข้าถึงบริการ ($X_{1.3}$)	0.068	0.085	0.047	0.796	.426
ด้านการส่งเสริมการตลาด ($X_{1.4}$)	0.316	0.078	0.233	4.043	.000**
ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ ($X_{1.5}$)	-0.159	0.082	-0.113	-1.945	.053
ด้านกระบวนการบริการ ($X_{1.6}$)	-0.107	0.091	-0.074	-1.173	.242
ด้านลักษณะทางกายภาพ ($X_{1.7}$)	0.265	0.098	0.176	2.697	.007**
R = 0.701 $R^2 = 0.492$ Adjusted $R^2 = 0.482$ SE = 0.548 Sig. of t = 0.000**					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$) ดังนั้นจึงได้รับการยอมรับ กล่าวคือตัวแปรอิสระส่วนประสมการตลาดบริการที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN ในด้านผลิตภัณฑ์ (Sig = 0.000) ด้านราคา (Sig = 0.000) ด้านการส่งเสริมการตลาด (Sig = 0.001) และด้านลักษณะทางกายภาพ (Sig = 0.000) และจากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่าส่วนประสมการตลาดบริการเกี่ยวกับคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN อยู่ในระดับ “มากที่สุด” จะมีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN ในเชิงบวก

2.3 ปัจจัยความคลั่งไคล้ศิลปินที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN มีรายละเอียดตามตารางที่ 3 ดังนี้

(n=387)					
ความตั้งใจซื้อซ้ำ	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.329	0.185		1.783	.075
ความชื่นชอบเพื่อความบันเทิงและสังคม ($X_{2.1}$)	0.693	0.057	0.546	12.080	.000**
ความชื่นชอบแบบเข้มข้นและยึดติด ($X_{2.2}$)	0.224	0.036	0.278	6.147	.000**
R = 0.764 $R^2 = 0.583$ Adjusted $R^2 = 0.581$ SE = 0.492 Sig. of t = 0.000**					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบปัจจัยความคลั่งไคล้ศิลปินที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$) ดังนั้นจึงได้รับการยอมรับ กล่าวคือตัวแปรอิสระความคลั่งไคล้ศิลปินที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN ในด้านความชื่นชอบเพื่อความบันเทิงและสังคม (Sig = 0.000) และด้านความชื่นชอบแบบเข้มข้นและยึดติด (Sig = 0.000) และจากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่าความคลั่งไคล้ศิลปินเกี่ยวกับคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN อยู่ในระดับ “มาก” จะมีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN ในเชิงบวก

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการและความคลั่งไคล้ศิลปินที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ต กรณีศึกษาวงทรีแมนดาวน์” เมื่อทำการเปรียบเทียบผลการวิจัยกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่หนึ่งเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการส่งผลอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อซ้ำบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN โดยส่งผลในด้านผลิตภัณฑ์บริการ ด้านราคา ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านลักษณะทางกายภาพ

ในด้านผลิตภัณฑ์บริการ ด้านราคา และด้านลักษณะทางกายภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของชาคริต รถทอง (2561) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เข้าชมงานเทศกาลดนตรี EDM มากที่สุดคือปัจจัยด้าน

คุณภาพของมัลติมีเดีย แสง สี เสียง และปัจจัยด้านชื่อเสียงและความนิยมของศิลปิน และความเหมาะสมทางด้านราคา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ อีกทั้งเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของ รชต รุ่งกมลพันธ์ (2560) พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและความจงรักภักดีต่อตราสินค้า มีผลต่อการตัดสินใจซื้อบัตรเทศกาลดนตรี EDM ซ้ำ ได้แก่การปล่อยขายบัตรคอนเสิร์ตล่วงหน้าผ่านช่องทางโซเชียลมีเดีย สถานที่จัดงาน อยู่ใกล้ระบบขนส่งสาธารณะและรูปแบบการจัดงานที่มีดีเจแสง สี เสียงที่แปลกใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้

ในด้านการส่งเสริมการตลาด เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของ จุฑามาส อมรรัตนศิริกุล (2559) ได้ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านกายภาพและผลิตภัณฑ์ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการโรงภาพยนตร์เอสเอฟ ซีเนม่าในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อีกทั้งด้านราคา ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านช่องทางจัดจำหน่าย ก็มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการโรงภาพยนตร์เอสเอฟ ซีเนม่า ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษานี้ อีกทั้งในแง่ของด้านพนักงานขายและกระบวนการให้บริการ ที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการโรงภาพยนตร์เอสเอฟ ซีเนม่า ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษานี้ที่ด้านบุคลากรผู้ให้บริการและด้านกระบวนการให้บริการไม่ส่งผลอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN

ในขณะที่วัตถุประสงค์ข้อที่สองเพื่อศึกษาอิทธิพลของความคลั่งไคล้ศิลปินที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความคลั่งไคล้ศิลปินส่งผลอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อบัตรคอนเสิร์ตวง THREE MAN DOWN สูงกว่าปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการสอดคล้องกับการศึกษาของ ดุจดาว วัฒนปกรณ์ (2566) ที่กล่าวว่าของการชื่นชอบคนดังในระดับคลั่งไคล้บูชาบุคคลจะมีความสุข รู้สึกสนุกกับการได้ชื่นชอบใครสักคน มีเพื่อนมากขึ้น มีพฤติกรรมทำความรู้จักกับสังคมใหม่ๆ ทั้งการทำงาน การเรียน ชีวิตครอบครัว หรือมีพฤติกรรมทางการเงินที่ใช้จ่ายให้กับการชื่นชอบดังกล่าว ซึ่งในเชิงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งในที่นี้คือการซื้อบัตรคอนเสิร์ตจะเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการศึกษาของ Singh (2019: 225-251) พบว่า ความคลั่งไคล้ศิลปินมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงกับความตั้งใจในการซื้อ ที่เป็ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในลักษณะเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักวิชาการ นักวิจัยหรือผู้ที่สนใจสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางให้การวิจัยที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อไป โดยเฉพาะตัวแปรด้านความคลั่งไคล้ศิลปิน (Celebrity Worship) ซึ่งเป็นการเติมช่องว่างความรู้ทางการวิจัย (Research Gap) รวมทั้งผู้ประกอบการหรือผู้จัดคอนเสิร์ตในอุตสาหกรรมดนตรีสามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้กับธุรกิจในการสร้างแผนกลยุทธ์ทางการตลาด เพื่อเพิ่มโอกาส พัฒนาศักยภาพและสร้างรายได้เปรียบในอุตสาหกรรมคอนเสิร์ตให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคเพื่อเพิ่มโอกาสที่จะทำให้ผู้บริโภคเกิดการตั้งใจซื้อซ้ำและนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อวงดนตรีนั้นๆ ได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggested)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญความคลั่งไคล้ศิลปินในด้านความชื่นชอบเพื่อความบันเทิงและสังคม เนื่องจากกลุ่มแฟนคลับศิลปินมีส่งผลกับวงดนตรีเป็นอย่างยิ่ง กิจกรรมของกลุ่มแฟนคลับสามารถส่งผลให้ภาพลักษณ์ศิลปินและค่ายเพลงได้หลายทิศทาง โดยมุ่งเน้นไปที่เรื่องราวของศิลปิน เนื่องจากผู้บริโภคชื่นชอบการสนทนา และการเล่าสู่กันฟังกับคนอื่น ๆ ทางผู้ประกอบการและผู้จัดการแสดงคอนเสิร์ตต้องตระหนักถึงกลยุทธ์ทางการตลาดที่คำนึงถึงกลุ่มแฟนคลับศิลปิน เนื่องจากถ้าเกิดผลเสีย ความรักดีของกลุ่มแฟนคลับอาจจะเปลี่ยนแปลงไป

1.2 จากผลการวิจัยผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับด้านผลิตภัณฑ์บริการ ซึ่งในที่นี้คือการแสดงคอนเสิร์ต ศิลปิน การเลือกเพลงและลำดับเพลงในการแสดงคอนเสิร์ต รวมถึงศิลปินรับเชิญของการจัดแสดงคอนเสิร์ต เนื่องจากผู้บริโภคให้ความพึงพอใจในด้านผลิตภัณฑ์บริการเป็นอย่างมาก ผู้ประกอบการและวงดนตรีควรเน้นที่การเลือกเพลงและลำดับการแสดงเพลง รวมถึงศิลปินรับเชิญพิเศษที่มาร่วมแสดงในคอนเสิร์ตที่จะเกิดขึ้น ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าควรจะต้องเป็นบุคคลที่น่าสนใจ มีความเกี่ยวข้องกับวงดนตรีและเป็นศิลปินร่วมสมัยนิยม

1.3 จากผลการวิจัยผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับด้านราคา ซึ่งในที่นี้คืออัตราค่าบัตรเข้าชมการแสดงคอนเสิร์ต ผู้ประกอบการและวงดนตรีควรเน้นที่ค่าเข้าชม (บัตรคอนเสิร์ต) อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถจ่ายได้ และราคาต้องมีให้เลือกซื้อหลากหลายราคา ผู้จัดคอนเสิร์ตควรตระหนักถึงราคาขายบัตรคอนเสิร์ตที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.4 จากผลการวิจัยผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับด้านการส่งเสริมการตลาด ซึ่งในที่นี้คือการจัดการประชาสัมพันธ์การจัดการแสดงคอนเสิร์ต ผู้ประกอบการและวงดนตรีควรเน้นที่ Page Facebook และ Instagram ของค่ายและศิลปินที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์การจัดการแสดงคอนเสิร์ตให้มีความสะดวก เข้าถึงง่าย รวมถึง Application X และช่องทาง Youtube ให้มีความเข้าถึงง่ายเช่นเดียวกัน

1.5 จากผลการวิจัยผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับด้านลักษณะทางกายภาพ ซึ่งในที่นี้คือการปรับปรุงตกแต่งเวที รวมไปถึงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพโดยรอบการจัดการแสดงคอนเสิร์ต ไม่ว่าจะเป็นแสง สี เสียง ป้ายต่างๆเช่น ป้ายห้องน้ำ ป้ายทางเข้า ป้ายทางออก เป็นต้น ผู้ประกอบการและวงดนตรีควรเน้นที่การตกแต่งเวที (Stage) อย่างสวยงามเหมาะสมกับวงดนตรี การจัดการแสดงคอนเสิร์ตที่มีระบบแสง สี ที่น่าประทับใจ รวมถึงมีระบบเสียงที่น่าประทับใจเช่นเดียวกัน อีกทั้ง การจัดการแสดงคอนเสิร์ตควรมีป้ายบอกทางที่ชัดเจน เช่น ป้ายทางเข้า ป้ายทางออก ป้ายห้องน้ำ ป้ายทางหนีไฟ และต้องคำนึงถึงที่นั่งชมการแสดงคอนเสิร์ตต้องมีความสะดวกสบาย

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าต่อนักวิชาการ นักวิจัย ผู้ประกอบการและผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำธุรกิจการจัดแสดงคอนเสิร์ต จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 จากการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดการศึกษาโดยมีรูปแบบในการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อการครอบคลุมข้อมูลที่มากยิ่งขึ้น ครั้งถัดไปอาจจะศึกษาในเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อก่อให้ประโยชน์ที่ครอบคลุมในรายละเอียดด้านการจัดการแสดงคอนเสิร์ตมากยิ่งขึ้น

2.2 สำหรับงานวิจัยในอนาคต ควรทำการศึกษาดัชนีชี้วัดที่สอดคล้องกับตัวแปรตามอื่น ๆ เช่น ความจงรักภักดีต่อตราสินค้า (Brand loyalty), ความรักในตราสินค้า (Brand Love) ในกลุ่มของอุตสาหกรรมดนตรี

เป็นต้น เพื่อที่จะได้มีข้อมูลที่หลากหลาย ซึ่งผู้ประกอบการจะสามารถนำไปสร้างกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น หรือทำการศึกษาตัวแปรเดิมกับวงดนตรีอื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของวงดนตรี และนำไปใช้พัฒนาผลิตภัณฑ์ภายใต้วงดนตรีตัวเอง

2.3 สำหรับงานวิจัยในอนาคต ควรทำการศึกษาเจาะจงผู้บริโภคโดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้น เช่น ศึกษาผู้บริโภคในกลุ่ม เจเนอเรชัน ซี (Generation Z) หรือ เจเนอเรชัน อัลฟา (Generation Alpha) เป็นต้น เพื่อที่จะได้มีข้อมูลที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งผู้ประกอบการจะได้นำไปสร้างกลยุทธ์ทางการตลาดให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กฤตพล สุธีภัทรกุล. (2565). 5 คอนเสิร์ต “ศิลปินไทยวัยเก๋” ในครึ่งปีแรก 2566 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/entertainment/1057206>. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2567.
- จุฑามาส อมรรัตนศิริกุล. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการโรงภาพยนตร์เอสเอฟ ซีเนม่าในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาคริต รทอง. (2561). ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเข้าชมงานเทศกาลดนตรี EDM. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดุจดาว วัฒนปกรณ์. (2566). ดึงหนักขนาดนี้ยังโอเคอยู่ไหม ควรเข้าใจและช่วยเหลืออย่างไรถ้ามันไปไกลกว่าคำว่าพอดี้. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://thestandard.co/podcast/ruok02/>. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2567.
- รชต รุ่งกมลพันธ์. (2560). การศึกษาเหตุผลในการตัดสินใจซื้อบัตรเข้าชมเทศกาลดนตรี EDM ช้าในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ลลิตา สีนสกลวัฒน์. (2561). การตลาดเชิงเนื้อหาของบิวตี้บล็อกเกอร์ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ประเภทเครื่องสำอางของผู้บริโภค. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพันธ์ ตันติเมธ. (2559). ความสัมพันธ์ของความคลั่งไคล้ศิลปิน การเห็นคุณค่าในตนเอง การเผชิญปัญหาและความสุขเชิงอัตวิสัยของแฟนคลับเยาวชน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Kim, Galliers, Shin, Han & Kim. (2012). Factors influencing Internet shopping value and customer repurchase intention. *Electronic Commerce Research and Applications*. 11(4): 374-387.
- Lovelock, C. and Wirtz, J. (2016). *Services marketing: people, technology, strategy*, 8th Ed. New Jersey: World Scientific.
- McCutcheon, L. E., Lange, R., & Houran, J. (2002). Conceptualization and measurement of celebrity worship. *British Journal of Psychology*. 93: 67-87.

- Pratap, S. R. (2019). Exploring the influence of celebrity worship on brand attitude, advertisement attitude, and purchase intention. **Journal of Promotion Management**. 25(2): 225-251.
- Salika. (2023). สิงคโปร์ กับหมุดหมายใหม่ “ศูนย์กลางความบันเทิงและ คอนเสิร์ตระดับโลก ของเอเชีย” [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.salika.co/2023/08/29/singapore-concert-and-entertainment-hub-of-asia/>. สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2567.
- THE STANDARD POP. (2023). เสียงเพลง ชาวเมือง และความทรงจำ กับคอนเสิร์ตใหญ่ครั้งแรกของวง **THREE MAN DOWN** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://thestandard.co/three-man-down-live-at-impact-arena-2023/>. สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน 2567.
- Wongsa Witchayaporn. (2023). Coachella – WATERBOMB – Rolling Loud ว่าด้วยบทบาทของ ‘คอนเสิร์ต’ ที่ทำให้ ‘ความเจริญ’ กระจายไปทุกหย่อมหญ้า. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://futuretrend.co/coachella-drive-economics/>. สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน 2567.

บทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอนาแก
จังหวัดนครพนม

Roles and Duties for Local Development of Sub-district Headmen and Village
Headmen in Nakae District Nakhon, Phanom Province

เขมิกา ทองเรือง¹ คงฤทธิ์ กุลวงศ์² กาญจน ศาลปรีชา³

Khemika Thongrueang, khongrit kulwong, kan Sampreecha

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม (2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง โดยศึกษาจากประชากร กลุ่มตัวอย่าง คือ กำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีความเชื่อถือได้ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก (2) เปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords): บทบาท; การพัฒนาท้องถิ่น; กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study the level of roles and duties for the local development of sub-district headmen and village headmen in Nakae District, Nakhon Phanom Province, and (2) to compare them. It was quantitative research classified by age, educational level, and length of tenure by studying from population. The sample consisted of 124 sub-district headmen and village headmen in Nakae District, Nakhon Phanom Province. The instrument used for data collection was a reliable questionnaire; and statistical tools used for data analysis were mean, frequency, standard deviation, percentage, one-way analysis of variance. The results showed that (1) the level of roles and duties for the local development

Received: 2024-05-29 Revised: 2024-06-26 Accepted: 2024-06-27

¹ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม สาขารัฐประศาสนศาสตร์ Faculty Liberal Arts and Science, Nakhon Phanom University. Public Administration. E-mail: khemika-25@hotmail.com

² คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม สาขารัฐประศาสนศาสตร์ Faculty Liberal Arts and Science, Nakhon Phanom University, Public Administration. drkongrit.npu@gmail.com

³ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม สาขารัฐประศาสนศาสตร์ Faculty Liberal Arts and Science, Nakhon Phanom University, Public Administration. kandomrisu@gmail.com

Keywords: Roles; Local Development; Headmen and Village Headmen

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำฝ่ายปกครองเป็นสถาบันที่มีอยู่คู่สังคมไทยมาช้านาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการเมืองการปกครอง ซึ่งได้ถือกำเนิดและมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว กำนันผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในเขตตำบลและหมู่บ้านที่เรียกกันว่า “การปกครองท้องถิ่น” กำนันผู้ใหญ่บ้านจึงมีสถานะที่เป็นทั้งผู้แทนประชาชนและผู้นำของชุมชนกล่าวคือผู้ใหญ่บ้านรับผิดชอบบทบาทสองด้านพร้อมกัน คือ กิ่งข้าราชการประจำและกิ่งข้าราชการการเมืองในระดับท้องถิ่น โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเปรียบเสมือนกลไกที่สำคัญของการปกครองในส่วนท้องถิ่นและเป็นตัวแทนของกระทรวงมหาดไทยในการเป็นผู้นำตำบลหมู่บ้านที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ช่วยเลขาธิการราชการในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชนในตำบลหมู่บ้าน ประสานประชาชนในพื้นที่นำแนวนโยบายของรัฐ กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ มาปฏิบัติในพื้นที่ และเป็นผู้แทนประชาชนในตำบลหมู่บ้านในการติดต่อกับภาคส่วนต่าง ๆ รวมทั้งประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การพัฒนาเอกชนหรือภาคธุรกิจเอกชนร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น (กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย, 2553: 53)

กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะผู้นำฝ่ายปกครองมีบทบาทในด้านต่าง ๆ ทั้งในบทบาทของ การเป็นตัวแทนของประชาชน บทบาทในการเป็นตัวแทนของทางการ และบทบาทการเป็นตัวแทนของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นที่เคารพนับถือของคนในหมู่บ้านและตำบลด้วยความเป็นผู้ว่าหมู่บ้านหรือตำบลที่มาจากการเลือกตั้งของคนในหมู่บ้านและตำบล และยังคงมีสถานภาพเป็นผู้นำตามธรรมชาติที่มีอำนาจและมีเหนือกว่าคนในหมู่บ้านและตำบลอีกด้วยด้วยเหตุนี้ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในตำบลและหมู่บ้าน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีบทบาทในฐานะผู้ปกครองท้องถิ่นในการยุติปัญหาความขัดแย้งและไกล่เกลี่ย ไม่ให้กลายเป็นข้อพิพาทเป็นคดีความสู่ศาล แสดงออกถึงบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้าน แต่ละวิธีย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของความขัดแย้ง สถานการณ์ความรุนแรงของปัญหาและอำนาจในการจัดการปัญหาความขัดแย้ง รวมทั้งการศึกษาอาจจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน (สุพรรณิ เกสรินทร์ และคณะ, 2558) กำนันผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นผู้มีอำนาจทางตุลาการตัดสินความขัดแย้งหรือข้อพิพาทโดยไม่ต้องมีกฎหมายของบ้านเมืองให้อำนาจรองรับ และเป็นที่เชื่อถือของคนทั้งหมู่บ้าน ซึ่งแนวทางในการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งต่าง ๆ ของกำนันผู้ใหญ่บ้านต้องยึดหลักการจัดการความขัดแย้งให้ถูกวิธี ต้องมีความเข้าใจและเข้าถึงการแก้ไขความขัดแย้ง รู้ประเด็นปัญหาที่แท้จริงและเลือกใช้วิธีการจัดการที่ดีที่สุด อาจใช้การบังคับ การหลีกเลี่ยง การปรองดอง การประนีประนอม หรือการร่วมมือกัน บทบาทในการจัดการความขัดแย้งของกำนันผู้ใหญ่บ้านนั้นจะเป็นที่ยอมรับหรือได้รับความศรัทธาของประชาชนมากน้อยเท่าใดก็ขึ้นอยู่กับท่าทีท่าทาง กำลังใจ กำลังความสามารถในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (อภิพันธ์ คำเจริญ, 2559)

จากบทบาหน้าที่การพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามกฎหมายดังกล่าว การปฏิบัติงานจะได้ผลหรือไม่ได้ผลนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถ ความเสียสละ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็น

สำคัญ ถ้าหมู่บ้านใดได้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ดี ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนของหมู่บ้านนั้นให้มีประสิทธิภาพ คณะบุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่งมีส่วนในการพัฒนา คือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นเจ้าหน้าที่การปกครองในระดับตำบล และหมู่บ้าน ซึ่งหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด บทบาทการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจึงมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน ทั้งด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร ด้านการที่เกี่ยวกับอาญา ด้านงานทะเบียน ด้านการพัฒนาตำบลและการส่งเสริมอาชีพราษฎร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษา บทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยมุ่งเน้นศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทการพัฒนาชุมชน ข้อเสนอแนะในการพัฒนาชุมชน เพื่อนำผลวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ปัจจัยทางด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร ปัจจัยทางด้านการที่เกี่ยวกับความอาญา ปัจจัยทางด้านงานทะเบียน ปัจจัยทางด้านการพัฒนาตำบลและการส่งเสริมอาชีพของราษฎร อยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา
ด้านบทบาททางด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร 2) ด้านบทบาททางด้านการที่เกี่ยวกับความอาญา 3) บทบาททางด้านงานทะเบียน และ 4) ด้านบทบาททางด้านการพัฒนาตำบลและการส่งเสริมอาชีพของราษฎร
 - 1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 12 ตำบล 143 หมู่บ้าน จำนวนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 151 คน
 - กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 12 ตำบล 143 หมู่บ้าน จำนวนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 151 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรโดยใช้คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาวิจัยจำนวน 124 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 67)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ศึกษาวิจัย ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาศึกษาวิจัยเริ่มจากเดือน พฤศจิกายน 2564 ถึงเดือน พฤศจิกายน 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อวิจัยบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับของบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

โดยแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนนตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ เป็นระดับการประเมินดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 67)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ขออนุญาตแนะนำตัวจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.2 ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณที่ได้กระทำการตอบแล้วทั้งหมด เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป โดยผู้วิจัยสามารถรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ทั้งหมด แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาเป็นเครื่องมือการวิเคราะห์ ดังนี้

การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง (2) การวิเคราะห์ระดับบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.แล้วทำเป็นตารางประกอบคำบรรยาย (3) วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ (1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ t-test Independent (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA (F-test) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Different)

ผลการวิจัย (Research Results)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง (n=124)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 25 – 30 ปี	4	3.22
1.2 31 – 35 ปี	36	29.03
1.3 36 – 40 ปี	47	37.91
1.4 41 ปีขึ้นไป	37	29.84
รวม	124	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า	0	0.00
2.1 มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	30	24.19
2.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย	44	35.49
2.3 ปวส. หรือ อนุปริญญา	24	19.35
2.4ปริญญาตรีขึ้นไป	26	20.97
รวม	124	100.00
3. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง		
3.1 1-2 ปี	23	18.55
3.2 3-4 ปี	60	48.39
3.3 5-6 ปี	25	20.16
3.4 7 ปีขึ้นไป	16	12.90
รวม	124	100.00

ตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.91 มีระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 35.49 มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 3-4 ปี ร้อยละ 48.39

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาระดับบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับระดับบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผล การ

ดำเนินการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่น ของผู้ใหญ่บ้านในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยรวม

บทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับบทบาทหน้าที่
1. ด้านบทบาทด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร	3.89	0.70	มาก
2. ด้านบทบาทด้านการที่เกี่ยวกับความอาญา	3.76	0.72	มาก
3. ด้านอำนาจหน้าที่อื่นๆ	3.53	0.86	มาก
4. ด้านบทบาทด้านการพัฒนาตำบลและการส่งเสริมอาชีพของราษฎร	3.92	0.74	มาก
โดยรวม	3.77	0.75	มาก

ตารางที่ 2 พบว่า บทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านบทบาทด้านการพัฒนาตำบลและการส่งเสริมอาชีพของราษฎร ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา ด้านบทบาทด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร ($\bar{X} = 3.89$) และด้านบทบาทด้านการที่เกี่ยวกับความอาญา ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลโดยรวม

ข้อที่	บทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม	เพศ		ระดับการศึกษา		ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง	
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1	ด้านบทบาททางด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร	4.40	0.75	4.53	0.62	4.12	0.72
2	ด้านบทบาททางด้านการที่เกี่ยวกับความอาญา	4.21	0.73	4.30	0.73	4.50	0.85
3	ด้านบทบาททางด้านงานทะเบียน	4.20	0.64	4.22	0.75	4.31	0.82
4	ด้านบทบาททางด้านการพัฒนาตำบลและการส่งเสริมอาชีพของราษฎร	4.10	0.61	3.75	0.80	3.85	0.67
	รวม	4.23	0.68	4.02	0.72	4.20	0.77

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำหมู่บ้านในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยมีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุด ด้านเพศ มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.68) ด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.77) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดรวม ด้านระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.72)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussions)

จากการวิจัยเรื่อง บทบาทหน้าที่ที่บทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้นำหมู่บ้านอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า

1. ผลการศึกษาบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้นำหมู่บ้านอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับอภิชาติ เทพชมภู (2553) พบว่า การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้นำหมู่บ้าน ในเขตอำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกับณัฐฉัตร ฤทธนอก (2555) พบว่า (1) ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้นำหมู่บ้านอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่า กำนัน ผู้นำหมู่บ้าน มีระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการอำนวยความสะดวก ร้องเรียน คือ ด้านการให้บริการประชาชน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ และด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย ตามลำดับ (2) ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้นำหมู่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่นจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งพบว่า ไม่แตกต่างกัน (3) จากการศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้นำหมู่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้นำหมู่บ้าน สรุปได้ ดังนี้ จากการศึกษาศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้นำหมู่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า กำนันผู้นำหมู่บ้าน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี แต่การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้นำหมู่บ้าน เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมายหลายฉบับ กำนัน ผู้นำหมู่บ้าน ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดทักษะและอุดมการณ์และขาดภาวะผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของประชาชนในตำบล หมู่บ้าน เพื่อให้กำนัน ผู้นำหมู่บ้าน ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปที่มีความรู้ความสามารถ สมัครเข้ามารับการเลือกตั้งเป็นกำนัน ผู้นำหมู่บ้านมากขึ้น สำหรับกำนัน ผู้นำหมู่บ้านที่อยู่ในตำแหน่งอยู่แล้ว ควรพัฒนาขีดความสามารถให้มีความรู้ในระเบียบ กฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ควรมีการอบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมายให้กำนัน ผู้นำหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง ควรปลูกฝังอุดมการณ์ของนักปกครองในฐานะผู้นำหมู่บ้าน ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในระดับตำบล หมู่บ้าน ให้มีจิตอาสาที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน พร้อมกับการพัฒนาความเป็นผู้นำให้แก่กำนัน ผู้นำหมู่บ้าน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาของประชาชนที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน และสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

2.1 สมมติฐาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษา และระยะเวลาดำรงตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นางลักขณ์ พรหมจินดา (2554) พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอเมืองระนอง ในภาพรวม อยู่ในระดับปฏิบัติงานดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจัดการหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อยมีระดับการปฏิบัติดีเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือด้านที่เกี่ยวข้องกับความอาญา ด้านกิจการสาธารณสุขประโยชน์ ด้านการใช้อำนาจหน้าที่การปกครองราษฎร ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร ด้านการป้องกันโรคติดต่อ และด้านการทะเบียนตามลำดับ สำหรับด้านการรายงานต่อทางราชการ มีระดับการปฏิบัติดีเป็นอันดับสุดท้ายผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอเมืองระนอง พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพศชาย มีระดับการปฏิบัติงานดีทุกด้านมากกว่าเพศหญิง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการปฏิบัติงานที่ดีทุกด้านมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานดีมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นส่วนใหญ่มีระดับการปฏิบัติงานดีกว่าการศึกษาระดับอื่น ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอาชีพอื่น ๆ มีการปฏิบัติงานดีทุกด้านมากกว่าอาชีพเกษตรกรกรรม รับจ้างทั่วไป ค้าขาย และธุรกิจส่วนตัว และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีการปฏิบัติงานทุกด้านดีกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ และบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงจันทร์ เหล่าฉาย (2553) ที่พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีความแตกต่างกันระหว่างอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และตำแหน่งเห็นว่ามีบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่น โดยรวมไม่แตกต่างกัน และณัฐฉิ ญนนอก (2555) พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 สมมติฐาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน บทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ์ มาลี (2551) พบว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านที่มีตำแหน่งระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ไม่แตกต่างกัน อภิชาติ เทพขมภู (2553) กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ระหว่างประถมศึกษา มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน แสงจันทร์ เหล่าฉาย (2553) ที่พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีความแตกต่างกัน ระหว่างอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและตำแหน่ง เห็นว่ามีการการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และณัฐฉิ ญนนอก (2555) พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 สมมติฐาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่างกัน ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ์ มาลี (2551) พบว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ไม่แตกต่างกัน อภิชาติ เทพขมภู (2553) พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ระหว่าง

ประถมศึกษา มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน แสงจันทร์ เหล่าฉาย (2553) พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีความแตกต่างกันระหว่างอายุ ระดับการศึกษาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และตำแหน่ง เห็นว่ามีการการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และณัฐฤดี ถุนนอก (2555) พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง พบว่า ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยเรื่องบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มี อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างกัน บทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่น แตกต่างกัน โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอายุระหว่าง 45-54 ปี มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในภาพรวมมากกว่าอายุอื่น ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในภาพรวมมากกว่าระดับการศึกษาอื่น และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 16 ปี ขึ้นไปมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในภาพรวมมากกว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอื่น ๆ และมีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มากที่สุด เป็นลำดับแรก คือ ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร รองลงมา คือ ด้านกิจการสาธารณประโยชน์ ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครอง ด้านการรายงานต่อทางราชการ ด้านการป้องกันโรคติดต่อ ด้านการจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ด้านการจัดทางานทะเบียน และด้านที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา จากข้อค้นพบดังกล่าว

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ดังนี้

1. ทราบผลระดับบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
2. ทราบผลเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 จากผลการวิจัยควรส่งเสริมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจตลอดจนความชำนาญ ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
 - 1.2 จากผลการวิจัยควรนำผลการวิจัยด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนเพื่อให้รัฐส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองในระดับท้องถิ่นให้มากขึ้น เช่น การสนับสนุนงบประมาณ ค่าตอบแทนแก่กรรมการหมู่บ้าน หรือหมู่บ้าน อพป. ซึ่งในปัจจุบันนี้ กรรมการหมู่บ้านไม่มีค่าตอบแทน แต่ระเบียบการบริหารหมู่บ้านมีความชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พื้นที่อื่น ๆ แล้วนำมาเปรียบเทียบเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

2.2 ควรศึกษาขอบเขตด้านบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้าน เพื่อทราบถึงระดับการพัฒนาท้องถิ่นสำหรับเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่การพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับประโยชน์ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานตามภารกิจได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2553). คู่มือปฏิบัติงานสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน. กรุงเทพฯ: อาสา
รักษาดินแดน.
- ณัฐวุฒิ ฤนนอก. (2555). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านกรณีศึกษา: อำเภอเมือง
ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นงลักษณ์ พรหมจินดา. (2554). การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองระนอง. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการ
จัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สุพรรณิ เกสรินทร์ และคณะ. (2558). บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งชุมชน ใน
อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามระดับการศึกษา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุวรรณ มาลี. (2551). บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามบทบาทหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
สารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราช
ภัฏมหาสารคาม.
- แสงจันทร์ เหล่าฉาย. (2553). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน: กรณีศึกษา อำเภอ
กุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อภินันท์ คำเจริญ. (2559). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติ
ลักษณะปกครองท้องที่พุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในเขตพื้นที่อำเภอ
อุ้มทอง และอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชาติ เทพชมภู. (2553). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอจังหาร
จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์.
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
The Relationship between Desirable Characteristics of School Administrators and Satisfaction with Teacher Performance at the Disability Specialized School, Group 6 under the Office of Special Education Administration

ไพโรจน์ จักรวันนา¹ อินทร์ จันทร์เจริญ² วีรพันธุ์ ศรีฤทธิ์³

Praison Chakkwanna, In Chancharoen, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 180 คน โดยสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.50) 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.49) และ 3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .677$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ (Keywords) : คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน; ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู; สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the desirable characteristics of school administrators; 2) to study the satisfaction with teacher performance; and 3) to study the relationship between their desirable characteristics and the satisfaction with teacher performance at the Disability Specialized School, Group 6 under the office of Special Education Administration. It was quantitative research. The sample group consisted of 182

Received: 2024-06-18 Revised: 2024-06-26 Accepted: 2024-06-27

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail pi3939san@gmail.com.

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

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

teachers at the Disability Specialized School, Group 6 under the Office of Special Education Administration. The research instrument was a questionnaire about the desirable characteristics of school administrators and the satisfaction with teacher performance. Data analyses were processed by these statistical tools: frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation analysis.

The findings were: 1) the level of the desirable characteristics of school administrators, overall was at the highest. 2) The level of the satisfaction with teacher performance as a whole was at the high. Also, 3) the relationship between the desirable characteristics of the school administrators and satisfaction with the teacher performance at the Disability Specialized School, Group 6 under the Office of Special Education Administration had a statistically significant positive correlation with $r=.677$, and $p<.001$.

Keywords: desirable characteristics of school administrators;

the satisfaction with the teacher performance;

Special Education Administration Office

บทนำ (Introduction)

ในภาวะปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลาและต่อเนื่อง การที่จะพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) (2565: ปฐมบท) โดยกำหนดทิศทางการพัฒนามุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ปฏิรูปการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษาการบริหารและการจัดการศึกษา และพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 (2551: 3) ได้ให้สิทธิไว้กับคนพิการ โดยมีสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สนับสนุน ส่งเสริม การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพ มีทักษะชีวิตที่ดี พึ่งตนเองได้ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีศักดิ์ศรี มีคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2564: 1) ดังนั้น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญ ที่ช่วยทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามต้องการและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารงาน ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดย ผู้บริหารต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียน กระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกันจากสหวิชาชีพ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะการสอนเด็กพิเศษและจัดหาแหล่งทรัพยากรต่างๆที่อำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร (ภูษนิศา งามเมืองแก้ว, 2560)

บุคลากรในสถานศึกษาต้องมี ความรัก ความสามัคคี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ทั้งได้ผลตอบแทนทั้งทางวัตถุและทางจิตใจ ที่ตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของแต่ละบุคคล ถ้าพึงพอใจที่ดีจะทำให้คุณภาพของงานออกมาดี สถานภาพทางสังคมที่ดีทำให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมทั้งภายในและภายนอกได้ ความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงาน อาจหมายถึง ความมั่นคงทางการเงิน ค่าจ้างได้รับตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีสวัสดิการที่ดีและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความก้าวหน้า มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสเพิ่มพูนคุณวุฒิในการทำงานเป็นที่ยอมรับในสถานศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจ ทั้งนี้แนวคิดความพึงพอใจของ สมิท เคนดอลล์ และ ฮูลิน (Smith; Kendall; & Hulin. 1969: 89) มี 5 องค์ประกอบ คือ ลักษณะของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า การปกครอง บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความถูกต้องและเป็นธรรม เพื่อการทำงานอย่างมีความสุข หากบุคลากรไม่พึงพอใจ งานที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพ อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา (สุนทร ชาวจำปา, 2566: 3)

สำหรับโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความพิการทั้ง 4 ประเภทนั้น มีทั้งหมด 48 โรงเรียน โดยแยกเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 19 โรงเรียน โรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น 2 โรงเรียน โรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน 21 โรงเรียน และโรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และการเคลื่อนไหว 6 โรงเรียน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2564) และแบ่งเป็นกลุ่มย่อยในแต่ละภาคของประเทศ มีทั้งหมด 8 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1-2 ภาคกลาง กลุ่มที่ 3-4 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มที่ 5-6 ภาคเหนือ และกลุ่มที่ 7-8 ภาคใต้ โดยจัดตั้งเพื่อรองรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน และนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย โดยเปิดสอนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายแบบสหศึกษาประเภทอยู่ประจำ ซึ่งการจัดการศึกษาของโรงเรียนศึกษาพิเศษดังกล่าว เป็นการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่มีความพิการที่หลากหลาย ที่จำเป็นต้องมีครู บุคลากรในสถานศึกษาที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ ความเสียสละ อดทน ขยันหมั่นเพียรและรับผิดชอบต่อการพัฒนา นักเรียนที่มีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ตลอดจนสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัว ที่จะมีปัญหาด้านสุขอนามัยร่วมด้วยซึ่งนักเรียนโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ส่วนใหญ่จะเป็นนักเรียนอยู่ประจำที่ไม่มีผู้ปกครองดูแล การดูแลนักเรียนจึงต้องดูแลด้านความเป็นอยู่ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม ที่เป็นการกิจในหน้าที่ของครูที่นอกเหนือจากงานการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาการตามหลักสูตร ซึ่งทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ดูแลรับผิดชอบนักเรียนตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งการทำหน้าที่ครูสอน ครูเวรประจำวัน ครูผู้สอนไปพร้อม ๆ กัน รวมทั้งต้องฟื้นฟูสมรรถภาพนักเรียนที่พิการ ปลูกฝังคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่เด็กนักเรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความรู้ความสามารถให้มากที่สุดในเรื่องการดูแลคุณภาพชีวิตของเด็กทุกคน

จากความสำคัญของคุณลักษณะและความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเพื่อนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ และผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การที่จะเกิดการพัฒนาดังกล่าวดำเนินการได้ บุคคลในองค์กรต้องมีความพึงพอใจ ความรัก ความสามัคคี ดังนั้นการปฏิบัติงานในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ รับนักเรียนที่มีความบกพร่องทั้ง 4 ประเภท ในรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเป็นโรงเรียนประจำ พักนอน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ในเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ได้นำแนวคิดมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร และ 5) ด้านการปฏิบัติงานการศึกษาพิเศษ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้นำแนวคิดของ จินตมาศ คงชัย (2564) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านโอกาสและความก้าวหน้า 2) งานและลักษณะงาน 3) ค่าจ้างและค่าตอบแทน และ 4) เพื่อนร่วมงาน

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 295 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608 อ้างใน พูลสุข หิงคานนท์, 2561: 55) และสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 180 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน คือ โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย โรงเรียนกาวีละอนุกูล จังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนโสศศึกษาอนุสารสุนทร จังหวัดเชียงใหม่ และโรงเรียนสอนคนตาบอดภาคเหนือในพระบรมราชินูปถัมภ์

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เดือน ตุลาคม พ.ศ.2565 ถึง เดือน ตุลาคม พ.ศ.2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน สาขาที่จบการศึกษา และสังกัดโรงเรียนตามประเภทความพิการ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 สอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 51 ข้อ ตอนที่ 3 สอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 20 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการวิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 7 โรง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จำนวน 180 ฉบับ พร้อมสอดซองเปล่าติดดวงตราไปรษณียากรเพื่อความสะดวกในการส่งคืน โดยกำหนดระยะในการส่งกลับภายใน 1 สัปดาห์

3.3 สำหรับแบบสอบถามที่ไม่ได้ส่งกลับคืนภายในเวลาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้สอบถามไปยังโรงเรียน และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

3.4 ทำการรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวนทั้งสิ้น 180 ฉบับ และได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งพบว่า แบบสอบถามทุกฉบับมีความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ ประสบการณ์การทำงาน สาขาที่จบการศึกษา และสังกัดโรงเรียนตามประเภทความพิการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.3 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย(Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 35.60) รองลงมาเป็นผู้มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ 33.33) และเป็นผู้มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10-15 ปี (ร้อยละ 31.11) มีสาขาที่จบการศึกษา สาขาอื่นๆ (ร้อยละ 56.70) มากกว่า สาขาที่จบการศึกษา การศึกษาพิเศษ (ร้อยละ 43.30) สังกัดโรงเรียนตามประเภทความพิการ บกพร่องทางสติปัญญา มากที่สุด (ร้อยละ 65.00) รองลงมาสังกัดโรงเรียนบกพร่องทางการได้ยิน (ร้อยละ 13.90) รองลงมาสังกัดโรงเรียนบกพร่องทางด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว (ร้อยละ 11.10) และสังกัดโรงเรียนบกพร่องทางการมองเห็น (ร้อยละ 10.00)

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการปฏิบัติงานการศึกษาพิเศษ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านวิชาการ และด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.45	0.55	มาก
2. ด้านวิชาการ	4.48	0.52	มาก
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.52	0.56	มากที่สุด
4. ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร	4.51	0.52	มากที่สุด
5. ด้านการปฏิบัติงานการศึกษาพิเศษ	4.53	0.50	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.50	0.50	มาก

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โอกาสและความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน งานและลักษณะงาน และค่าจ้างและค่าตอบแทน ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. โอกาสและความก้าวหน้า	4.37	0.53	มาก
2. งานและลักษณะงาน	4.31	0.50	มาก
3. ค่าจ้างและค่าตอบแทน	4.15	0.66	มาก
4. เพื่อนร่วมงาน	4.33	0.52	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.29	0.49	มาก

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่า มีค่า 0.677 ซึ่งแสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในรายด้าน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู				รวม
	ด้านโอกาส/ ความก้าวหน้า	ด้านงาน/ ลักษณะ งาน	ด้านค่าจ้าง/ ค่าตอบแทน	ด้านเพื่อน ร่วมงาน	
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	.636**	.609**	.406**	.556**	.614**
ด้านวิชาการ	.687**	.668**	.428**	.587**	.659**
ด้านมนุษยสัมพันธ์	.653**	.583**	.391**	.547**	.604**
ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร	.699**	.680**	.433**	.603**	.671**
ด้านการปฏิบัติงานการศึกษาพิเศษ	.630**	.639**	.360**	.570**	.608**
รวม	.709**	.681**	.433**	.614**	.677**

**กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นสำคัญที่อภิปรายผล ดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจะเห็นได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโดยส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบตาม พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ต้องมีบทบาทในการ

ประสานงานกับชุมชน องค์กรวิชาชีพ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาลัย วงษา (2563, บทคัดย่อ) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคนไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตมาศ คงชัย (2564, บทคัดย่อ) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา คือ การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความฉลาดมีไหวพริบอยู่เสมอ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสามารถเทคโนโลยีและสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้

ด้านคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานการศึกษาพิเศษ จะเห็นว่า ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนเฉพาะความพิการแต่ละประเภท มีความรู้ความเข้าใจเรื่องคนพิการและผู้ด้อยโอกาส สามารถบริหารจัดการ บริหารหลักสูตรและวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2564 : 68-77) ได้กำหนดมาตรฐานด้านผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ ความคิดริเริ่มและมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ กลัประดิษฐ์ (2555 : 76-77) พบว่า องค์ประกอบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ จะเห็นว่า ผู้บริหารสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้สร้างบรรยากาศเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และผู้บริหารเอื้ออาทร มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ นาคเจือ (2558) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร จะเห็นว่า ผู้บริหารมีทักษะในการแสวงหาความรู้ และเรียนรู้อยู่เสมอ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน และสามารถจัดองค์กรและสร้างระบบในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีระบบ มีระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ดี สอดคล้องผลการวิจัยของ สิริรัตน์ อภิบาลศรี (2560) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองตรารัตน์ ด้านความรู้ความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพรรณิ สวากลาง (2558) พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชลบุรี ด้านความรู้ ความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ด้านคุณลักษณะด้านวิชาการ จะเห็นว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนใจความเคลื่อนไหวในวงการศึกษ และสนับสนุนครูให้เข้าอบรม พัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ และมองเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธิชา เมืองหนองจอก (2565) พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ด้านวิชาการ โดยภาพรวมมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลานนา รังงาม (2564) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอ

แม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม จะเห็นว่า ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน และหน่วยงาน มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลข่าวสาร ได้ถูกต้อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริรัตน์ อภิบาลศรี (2560) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองตราด ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สมพงษ์ นาคเจือ (2558) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัล พันธ์ตะคุ (2564) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านโอกาส/ความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านงาน/ลักษณะงาน และด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ได้รับการปรับตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ครูมีเพื่อนร่วมงานที่มีศักยภาพที่โดดเด่นและแตกต่าง มีเพื่อนร่วมงานที่ชื่นชอบการทำงานเป็นทีม เพื่อนร่วมงานที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน งานที่ครูปฏิบัติมีความแปลกใหม่และท้าทายความสามารถ งานที่ครูปฏิบัติเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาและเรียนรู้เพิ่มเติม งานที่ครูปฏิบัติมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ และงานครูปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา บังคลัน (2559, บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า จะเห็นว่า ครูที่มีผลงานดีมีโอกาสดำเนินการได้รับความก้าวหน้า ครูได้รับการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า และครูได้รับการปรับตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญมี เวียงนนท์ (2556, บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก

ด้านเพื่อนร่วมงาน จะเห็นว่า ครูมีเพื่อนร่วมงานที่มีมิตรภาพอันดีต่อกัน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ครูมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถ และครูมีเพื่อนร่วมงานที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญมี เวียงนนท์ (2556, บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

ด้านงานและลักษณะงาน จะเห็นว่า งานที่ครูปฏิบัติเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาและเรียนรู้เพิ่มเติม งานที่ครูปฏิบัติมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ และงานที่ครูปฏิบัติได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญมี เวียงนนท์ (2556, บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน จะเห็นว่า ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานกรณีพิเศษเหมาะสมกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ครูได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน และเงินเดือนของครูที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตามาศ คงชัย (2564, บทคัดย่อ) พบว่า การพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ต้องพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามความเป็นจริงและมีเหตุผลในการพิจารณา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม จะเห็นได้ว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .677$) เป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหารโรงเรียน ทั้งด้านวิชาการและความสามารถในการปฏิบัติงานการศึกษาพิเศษ รวมถึงการมีคุณธรรมและจริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงการเป็นข้าราชการครูเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับในเรื่องความสามารถถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่สูงมาก รวมถึงการได้เพื่อนร่วมงานที่ดี ซึ่งทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และทำงานได้เต็มตามศักยภาพของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตามาศ คงชัย (2564) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.549$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัตน์ อภิบาลศรี (2560) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานครูโรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ จากการวิจัยคือ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยที่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร และ 5) ด้านการปฏิบัติงานการศึกษาพิเศษ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านโอกาสและความก้าวหน้า 2) งานและลักษณะงาน 3) ค่าจ้างและค่าตอบแทน และ 4) เพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะด้านวิชาการ และด้านคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งต่ำกว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก

ที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถด้านวิชาการ และด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากผู้บริหารต้องไปบริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการแห่งใหม่ที่แตกต่างกันจากโรงเรียนเฉพาะความพิการเดิมที่เคยบริหารอยู่แล้ว ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองในคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านวิชาการและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน แต่ด้านที่อยู่ในระดับกว่า 3 ระดับแรกตามลำดับ คือ งาน/ลักษณะงาน และด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ดังนั้น การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการแต่ละประเภท จึงต้องมีการปรับปรุง มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ให้สอดคล้องกับผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่เป็นไปตามความพึงพอใจครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ นอกเหนือจากโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ นอกเหนือจากโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6

2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการ กับกลุ่มสถานศึกษาอื่น สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

เอกสารอ้างอิง (References)

- จินตามาศ คงชัย. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธิชา เมืองหนองจอก. (2565). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บุญมี เวียงนันท. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570). (2565, 1 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง. หน้า 1-149.
- พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ.2551. (2551 , 5 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 28 ก. หน้า 1-13.
- พิเชษฐ กลับประดิษฐ์. (2555). องค์ประกอบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ประจวบศิริชั้นซ์เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

พลสุข หิงคานนท์. (2561). การวิจัยทางการศึกษา. เชียงราย: วิทยาลัยเชียงราย.

ภูษณิศ งามเมืองแก้ว. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้แหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะด้านอาชีพของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา กลุ่มภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รุ่งนภา บังคลัน.(2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลัดดาวัล พันตะคุ. (2564). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ลานนา รังงาม. (2564). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

วิภาลัย วงษา.(2563). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคนโยบายแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมพงษ์ นาคเจือ. (2558). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2564). สารสนเทศสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประจำปี 2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สิริรัตน์ อภิบาลศรี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองตราด. ชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนทร ขาวจำปา. (2566). การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

สุพรรณิ สวากลาง. (2558). คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *Measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand-McNally.

การบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการ Ecotourism Management for the Tourist Attractions in Samut Prakan Province

บรรจบ มุลเชื้อ¹
Bunchob Moolchua

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เข้ามาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ของจังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของจังหวัดสมุทรปราการ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในจังหวัดสมุทรปราการ ของนักท่องเที่ยวชาวไทย งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Chi-square test, T-test, F-test (One Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า 1) นักท่องเที่ยวมีวัตถุประสงค์หลักของการท่องเที่ยวเพื่อมาพักผ่อน ร่วมเทศกาลงานประเพณีและไหว้พระทำบุญ เดินทางมาด้วยครอบครัวจำนวน 4 - 5 คน เลือกเดินทางวันเสาร์-อาทิตย์ ความถี่ในการท่องเที่ยว 2-3 ครั้ง ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง 1,001-3,000 บาทต่อครั้ง แหล่งท่องเที่ยวที่ชื่นชอบคือ พระสมุทรเจดีย์ 2) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด มีความสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่สำคัญมากที่สุดคือ ด้านลักษณะทางกายภาพ 3) นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เข้ามาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศของจังหวัดสมุทรปราการ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งปัจจัยหลักและปัจจัยดึง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการท่องเที่ยวที่ไม่แตกต่างกัน 2) ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนผสมทางการตลาดที่ไม่แตกต่างกัน และ 3) ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการท่องเที่ยวที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารจัดการ; การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ; จังหวัดสมุทรปราการ

Abstract

This research article aimed to study: 1) Thai tourists' behavior for travelling to ecotourism attractions in Samut Prakan province, 2) the marketing mix factors for ecotourism in Samut Prakan province, and 3) the motivation for ecotourism in Samut Prakan province among Thai tourists. This was quantitative research. The sample consisted of 400 Thai tourists. The research instrument was a questionnaire. Statistical tools used in the research included frequency, percentage, mean, standard deviation, Chi-square test, T-test, F-test (One way ANOVA), and Scheff's method to test the mean differences.

The results of this research were: 1) tourists' main purposes of traveling were to relax, participate in traditional festivals, and pay homage to Buddha and make merit,

Received: 2024-06-21 Revised: 2024-07-01 Accepted: 2024-07-02

¹ อาจารย์พิเศษหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการเงินและการบริหารหนี้ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี Program in Financial Management Innovation and Debt Management, Bangkok Thonburi University. E-mail: bunchob.m@gmail.com

traveling with a family of 4-5 people on Saturday-Sunday, about 2-3 times, estimated travel expenses about 1,001-3,000 baht per trip; the favorite tourist attraction was Phra Samut Chedi. 2) The overall importance of marketing mix factors was high; the highest important aspect was physical evidence. 3) The Thai tourists traveling in ecotourism destinations in Samut Prakan Province had the highest level of motivation, both as push factors and as pull factors.

The results of the hypothesis testing found that 1) the different personal factors were no differences in travel behavior. 2) The different personal factors had no importance to marketing mix components. And 3) different personal factors was no motivations for traveling.

Keywords: Management; Ecotourism; Samut Prakan Province

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาประเทศตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา จึงเป็นแม่แบบของการพัฒนาแบบก้าวกระโดด และเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ทางเศรษฐกิจอย่างมหาศาล ในเวลาต่อมารัฐจึงได้ประกาศให้มีการขยายอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในฐานะที่เป็นเครื่องมือสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโตอย่างมหาศาล อันเนื่องมาจากรายได้และการจ้างงาน อีกทั้งการท่องเที่ยว ยังเป็นการเสริมสร้าง และสนับสนุนต่ออุตสาหกรรมภาคเกษตร (Jaafa & Maideen, 2012: 683-691) ดังนั้น อุตสาหกรรม การท่องเที่ยวจึงได้รับความสนใจเป็นอย่างสูงจากนักวางแผน และการจัดการเพื่อพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศกำลังพัฒนา ที่มีฐานทรัพยากรทางธรรมชาติและวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นอัตลักษณ์ ดึงดูดนักท่องเที่ยวมาสู่การสร้างรายได้แก่ประเทศทั่วทุกภูมิภาคตามนโยบายของรัฐบาลโดยการส่งเสริมให้การท่องเที่ยวเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตคนไทย โดยเน้นการประสานงานระหว่างเครือข่ายภาครัฐกับภาคเอกชน กระตุ้นให้เกิดการท่องเที่ยวภายในประเทศที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ประโยชน์ทั้งต่อประชาชนในท้องถิ่น และบุคคลต่างถิ่น อันจะนำไปสู่การสร้างประสบการณ์และกระตุ้นจิตสำนึกรักษาสีงามแวดล้อมรวมทั้งให้เกิดความรักความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์วัฒนธรรมไทย ซึ่งเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการท่องเที่ยวและการพัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากลและอย่างยั่งยืน (รุ่งราตรี อึ้งเจริญ และชวลีย์ ณ ถลาง, 2560: 135)

ปัจจุบันนักท่องเที่ยวมีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งการท่องเที่ยวมูลค่าสูงเป็นการท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวมุ่งแสวงหาความพึงพอใจ จากการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกสบายหรือการได้รับบริการที่ดีเยี่ยม มุ่งเน้นการให้ประสบการณ์ด้านอารมณ์ความรู้สึก สอดคล้องกับรูปแบบการท่องเที่ยวแบบหรูหรา (Luxury Tourism) ที่นักท่องเที่ยวยินดีซื้อเวลาความสะดวกสบาย และความพิเศษเฉพาะบุคคลเพื่อลดขั้นตอนความยุ่งยากในการท่องเที่ยวเพราะเวลาเทียบเท่ากับทรัพย์สินที่มีมูลค่าและความสำคัญ ซึ่งการท่องเที่ยวมูลค่าสูงกำลังมีการเติบโตระยะเวลาและในหัวข้อการวิจัยนี้จึงได้นำเสนอการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่สอดคล้องกับการท่องเที่ยวมูลค่าสูง แนะนำธุรกิจการท่องเที่ยวที่มีความเกี่ยวข้องและกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการจัดการท่องเที่ยวรูปแบบนี้ในต่างประเทศ เช่น การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Ecotourism) เป็นการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เป็นการท่องเที่ยวที่เปิดโอกาสให้ผู้มาเยือนได้สัมผัส เรียนรู้ ชื่นชม และเข้าใจผลกระทบของมนุษย์ต่อระบบนิเวศ (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2564: 8)

การท่องเที่ยวเชิงนิเวศเป็นการท่องเที่ยวที่มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปยังจุดหมายปลายทางที่เป็นธรรมชาติ ซึ่งจุดหมายปลายทางเหล่านี้เป็นพื้นที่ควบคุมทั้งเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยและไม่เป็นที่อยู่อาศัยและอยู่ภายใต้การปกป้องทางสิ่งแวดล้อมในระดับประเทศ ระดับนานาชาติ โดยการท่องเที่ยวเชิงนิเวศจะสร้างผลกระทบทางลบให้เกิดขึ้นกับทรัพยากรทางการท่องเที่ยวที่น้อยที่สุด เนื่องจากกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเป็นกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้ด้านการอนุรักษ์และกระตุ้นความรับผิดชอบของนักท่องเที่ยวให้มีผลต่อแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและแหล่งวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเวศสิ่งแวดล้อม โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งชุมชน ผู้ประกอบการและนักท่องเที่ยว (นิศา ชัชกุล, 2555: 83)

การท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการเป็นธุรกิจที่เติบโตอย่างรวดเร็วในแต่ละปีมีนักท่องเที่ยวเดินทางมาเที่ยวเป็นจำนวนมาก ทั้งนักท่องเที่ยวครั้งแรก และนักท่องเที่ยวซ้ำสำหรับการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในจังหวัดสมุทรปราการ จึงเป็นสิ่งสำคัญ กล่าวคือการคำนึงถึงองค์ประกอบด้านแหล่งท่องเที่ยว ที่พัก การจัดท่องเที่ยวไปยังแหล่งธรรมชาติ อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ท่องเที่ยวเชิงนิเวศแบบมีส่วนร่วม คอยติดตามตรวจสอบ รวมถึงร่วมบำรุงรักษาทรัพยากรท่องเที่ยวอันจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อท้องถิ่น ซึ่งแนวคิดเรื่องการท่องเที่ยวเชิงนิเวศนั้นเป็นการท่องเที่ยวทางเลือกที่ไม่มีผลกระทบในชุมชน การท่องเที่ยวที่สนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศนั้นสิ่งสำคัญคือชุมชนควรมีส่วนความร่วมมือ ทำให้แหล่งท่องเที่ยวมีศักยภาพอันทรงคุณค่าเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ นักท่องเที่ยวนั้นให้ความสนใจอย่างต่อเนื่องต่อการท่องเที่ยวในหลายๆ รูปแบบ เกิดความสุขที่ได้รับจากการท่องเที่ยวในรูปแบบนั้นๆ ด้วยการผสมผสานกับแนวคิดใหม่ให้กิจกรรมเป็นที่น่าสนใจเพื่อให้เกิดความประทับใจในการท่องเที่ยวดังนั้นกิจกรรมต่างๆ ภายใต้การบริหารจัดการท่องเที่ยวในพื้นที่นั้น

โดยจังหวัดสมุทรปราการเป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางของประเทศไทย เนื้อที่ 1,004 ตารางกิโลเมตร สมุทรปราการมีสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงอยู่หลายแห่ง ได้แก่ ฟาร์มจระเข้ และเมืองโบราณ พระสมุทรเจดีย์ ตลาดน้ำโบราณ พิพิธภัณฑ์ช้างเอราวัณ สถานที่ตากอากาศบางปู อุทยานการเรียนรู้อ่าวไทย และวัดต่างๆ ที่เก่าแก่ เป็นต้น ซึ่งการท่องเที่ยวในแหล่งต่างๆ ที่กล่าวมานี้ให้ความสำคัญกับอัตลักษณ์ จุดขาย ตลอดจนการกระจายรายได้และผลประโยชน์ไปยังท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวที่มีการจัดการอย่างดีเยี่ยม สามารถดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรการท่องเที่ยวให้มีความดึงดูดใจยาวนาน มีนักท่องเที่ยวเข้ามาเยี่ยมชมสม่ำเสมอและมีผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด หรือไม่มีผลกระทบอันใดเลย (จิตคุปต์ ละอองปลิว, 2562: 22)

จากเหตุผลที่กล่าวในข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญจึงได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการ โดยจากการศึกษาครั้งนี้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการและการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด ตลอดจนเป็นการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

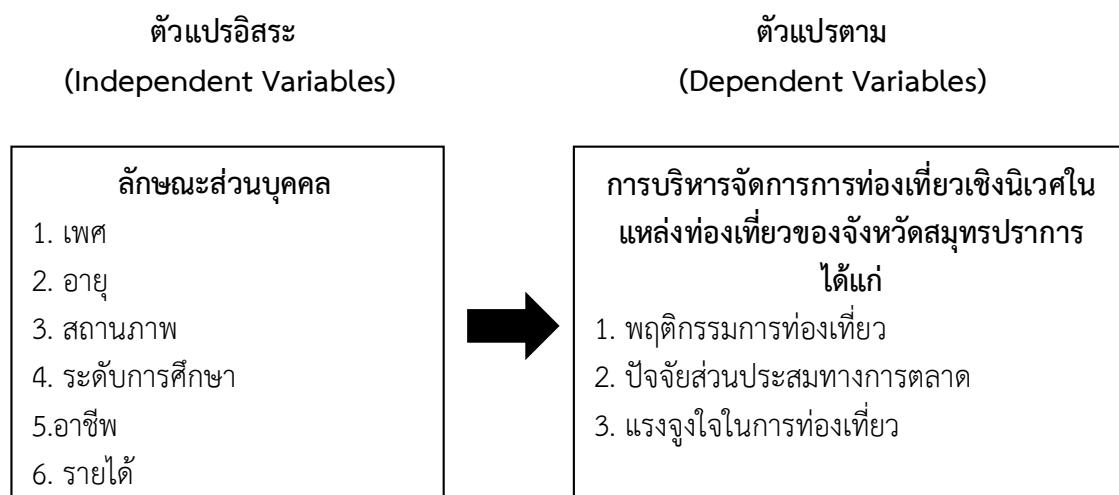
1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เข้ามาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศของจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในจังหวัดสมุทรปราการของนักท่องเที่ยวชาวไทย

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน
2. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่แตกต่างกัน มีความสำคัญกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน
3. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเอาแนวคิดและทฤษฎีของ Pizam, A. & Mansfeld, Y. (1999), Kotler Philip (2012) และ Goodwin Harold (1996) มาเขียนเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพกรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการ โดยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทย ศึกษาเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดทางการท่องเที่ยว แรงจูงใจในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศของจังหวัดสมุทรปราการ

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมาท่องเที่ยวในพื้นที่ 6 อำเภอ ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอบางบ่อ อำเภอบางพลี อำเภอพระประแดง อำเภอพระสมุทรเจดีย์ และอำเภอบางเสาธง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวในพื้นที่ 6 อำเภอ โดยไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ W.G. Cochran, 1997 (อ้างใน พิมพ์ หิรัญกิตติ, 2552: 136) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384.16 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ดำเนินการวิจัยในพื้นที่ 6 อำเภอ ของจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอบางบ่อ อำเภอบางพลี อำเภอพระประแดง อำเภอพระสมุทรเจดีย์ และอำเภอบางเสาธง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศชาวไทยที่เข้ามาท่องเที่ยวในจังหวัดสมุทรปราการ คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการ ลักษณะของคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) คำถามจำนวน 36 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการ ลักษณะของคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) คำถามจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการ ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการแจกแบบสอบถามและรับกลับคืนด้วยตนเองทั้งหมด 400 ฉบับ

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร นิตยสาร เอกสารทางวิชาการ ผลงานการวิจัย วิทยานิพนธ์และทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ พบว่า แบบสอบถามมีความเรียบร้อยถูกต้องสมบูรณ์ทุกฉบับ และนำแบบสอบถามทั้งหมดมาลงรหัสและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.), Chi-square test, t-test, F-test (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย (Research Results)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เข้ามาท่องเที่ยวเชิงนิเวศในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อาชีพเป็นพนักงานเอกชน/รับจ้าง มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวชาวไทยในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศของจังหวัดสมุทรปราการ ผลจากการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์หลักของการเดินทางส่วนใหญ่มาพักผ่อน/ท่องเที่ยว มาเทศกาลงานประเพณี และไหว้พระทำบุญปฏิบัติธรรม ในการเดินทางส่วนใหญ่เดินทางกับครอบครัว/เครือญาติ จำนวนสมาชิกในการเดินทางจะมาด้วยกันจำนวน 4-5 คน ช่วงเวลาในการท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นช่วงวันเสาร์และวันอาทิตย์ ความถี่ในการเดินทาง 2-3 ครั้ง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางท่องเที่ยวส่วนใหญ่จะใช้จ่ายอยู่ประมาณ 1,001-3,000 บาท แหล่งท่องเที่ยวที่ชื่นชอบส่วนใหญ่คือพระสมุทรเจดีย์ โบราณสถานที่สำคัญคู่บ้านคู่เมืองจังหวัดสมุทรปราการ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการในภาพรวม (7Ps)

ปัจจัยส่วนประสมการตลาด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านผลิตภัณฑ์ (Product)	4.11	0.82	มาก	4
2. ด้านราคา (Price)	3.96	0.64	มาก	5
3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place)	3.81	0.71	มาก	7
4. ด้านส่งเสริมการตลาด (Promotion)	3.94	0.80	มาก	6
5. ด้านบุคลากร (People)	4.18	0.76	มาก	2
6. ด้านลักษณะทางกายภาพ (Physical Evidence)	4.26	0.69	มากที่สุด	1
7. ด้านกระบวนการให้บริการ (Process)	4.16	0.68	มาก	3
ภาพรวม	4.06	0.58	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ในภาพรวมนักท่องเที่ยวมีความคิดเห็นและให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด การท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$; S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรกคือ ด้านลักษณะทางกายภาพ (Physical Evidence) ($\bar{X} = 4.26$; S.D. = 0.69) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านบุคลากร (People) ($\bar{X} = 4.18$; S.D. = 0.76) ด้านกระบวนการให้บริการ (Process) ($\bar{X} = 4.16$; S.D. = 0.68) ด้านผลิตภัณฑ์ (Product) ($\bar{X} = 4.11$; S.D. = 0.82) ด้านราคา (Price) ($\bar{X} = 3.96$; S.D. = 0.64) ด้านส่งเสริมการตลาด (Promotion) ($\bar{X} = 3.94$; S.D. = 0.80) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) ($\bar{X} = 3.81$; S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวในการเข้ามาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศของจังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวในการเข้ามาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศของจังหวัดสมุทรปราการ

แรงจูงใจของนักท่องเที่ยว	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ปัจจัยหลัก				
1.1 ต้องการที่จะพักผ่อนจิตใจและร่างกาย	4.47	0.68	มากที่สุด	1
1.2 ต้องการหาความสนุกสนานเพลิดเพลินในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ	4.43	0.69	มากที่สุด	3
1.3 ต้องการสร้างประสบการณ์และความเชื่อมั่นในตนเองกับสิ่งใหม่ในชีวิต	4.25	0.68	มากที่สุด	5
1.4 ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับวิถีชีวิตของคนในแหล่งท่องเที่ยว	4.32	0.73	มากที่สุด	4
1.5 ต้องการหนีความสับสนวุ่นวายในตัวเมืองที่อาศัย	4.44	0.67	มากที่สุด	2
รวม	4.38	0.64	มากที่สุด	
2. ปัจจัยดึง				
2.1 แหล่งท่องเที่ยวมีทัศนียภาพที่สวยงาม น่าดึงดูดใจ	4.39	0.68	มากที่สุด	2
2.2 สิ่งอำนวยความสะดวกด้านที่พัก ร้านอาหาร การคมนาคม มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับการเดินทางเข้ามาท่องเที่ยว	4.16	0.74	มาก	5
2.3 แหล่งท่องเที่ยวมีกิจกรรมทางธรรมชาติเหมาะกับทุกเพศทุกวัย	4.25	0.81	มากที่สุด	4
2.4 แหล่งท่องเที่ยวมีการให้ข้อมูลที่ดีเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ	4.27	0.78	มากที่สุด	3
2.5 ประชาชนในแหล่งท่องเที่ยวมีอัธยาศัยไมตรีดีและมีน้ำใจกับนักท่องเที่ยว	4.41	0.69	มากที่สุด	1
รวม	4.30	0.72	มากที่สุด	
ภาพรวม	4.34	0.70	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวในการเข้ามาในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศของจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ในภาพรวมนักท่องเที่ยวมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวในการเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศของจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$; S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยหลักในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$; S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือ ต้องการที่จะพักผ่อนจิตใจและร่างกาย ($\bar{X} = 4.47$; S.D. = 0.68) รองลงมาต้องการหนีความสับสนวุ่นวายในตัวเมืองที่อาศัย ($\bar{X} = 4.44$; S.D. = 0.67) ต้องการหาความสนุกสนานเพลิดเพลินในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ($\bar{X} = 4.43$; S.D. = 0.69) ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับวิถีชีวิตของคนในแหล่งท่องเที่ยว ($\bar{X} = 4.32$; S.D. = 0.73) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ต้องการสร้างประสบการณ์และความเชื่อมั่นในตนเองกับสิ่งใหม่ในชีวิต ($\bar{X} = 4.25$; S.D. = 0.68) ตามลำดับ สำหรับปัจจัยดังพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$; S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก ประชาชนในแหล่งท่องเที่ยวมีอัธยาศัยไมตรีดีและมีน้ำใจกับนักท่องเที่ยว ($\bar{X} = 4.41$; S.D. = 0.69) รองลงมา แหล่งท่องเที่ยวมีทัศนียภาพที่สวยงาม น่าดึงดูดใจ ($\bar{X} = 4.39$; S.D. = 0.68) แหล่งท่องเที่ยวมีการให้ข้อมูลที่ดีเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ($\bar{X} = 4.27$; S.D. = 0.78) แหล่งท่องเที่ยวมีกิจกรรมทางธรรมชาติเหมาะกับทุกเพศทุกวัย ($\bar{X} = 4.25$; S.D. = 0.81) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับสุดท้ายคือ สิ่งอำนวยความสะดวกด้านที่พัก ร้านอาหาร การคมนาคม มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับการเดินทางเข้ามาท่องเที่ยว ($\bar{X} = 4.16$; S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่แตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลจากการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความคิดเห็นและระดับความสำคัญของนักท่องเที่ยวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญมากที่สุดกับด้านลักษณะทางกายภาพ (Physical Evidence) ซึ่งนักท่องเที่ยวให้ความสำคัญและมีความคิดเห็นในเรื่องของบรรยากาศและภูมิทัศน์ในแหล่งท่องเที่ยวมีความสวยงาม สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยและปลอดภัย รวมทั้งมีสถานที่จอดรถเพียงพอต่อจำนวนนักท่องเที่ยว มีห้องน้ำแยกอย่างชัดเจน มีป้ายให้ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อนักท่องเที่ยว การศึกษาวิจัยนี้สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ อุมพร บุญเพชรแก้ว และอิสระพงษ์ พลธานี (2562) พบว่า ความคิดเห็นต่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวได้ให้ความสำคัญกับลักษณะทางกายภาพ โดยเน้นที่แหล่งท่องเที่ยวที่มีเอกลักษณ์เฉพาะท้องถิ่นที่โดดเด่นทางกายภาพมากที่สุด ในเรื่องของความสะดวกสบายของแหล่งท่องเที่ยว ความสวยงาม ความสะดวกสบาย ป้ายให้ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เป็นต้น ส่วนความคิดเห็นและการให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการ ในอันดับต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) โดยอย่างยิ่งในเรื่องของการมีบริการรถสาธารณะไปยังแหล่งท่องเที่ยว เช่น รถตู้ รถบัส วินมอเตอร์ไซด์ เป็นต้น และนักท่องเที่ยวสามารถซื้อผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยวได้จากช่องทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธมนวรรณ ลาไชย (2562) พบว่าในด้านช่องทางการจัดจำหน่าย นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก นักท่องเที่ยวมองว่าช่องทางการจัดจำหน่ายมีช่องทางน้อย ควรมีการเพิ่มช่องทางให้มากขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักท่องเที่ยวต้องการความหลากหลายในด้านช่องทางการจัดจำหน่ายของการท่องเที่ยวให้มีความสะดวกมากกว่าที่เป็นอยู่

2. ด้านแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศของจังหวัดสมุทรปราการ จากการวิเคราะห์ด้านปัจจัยหลักและปัจจัยดิ่งในการตัดสินใจเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศของจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า แรงจูงใจในด้านปัจจัยหลักและปัจจัยดิ่ง นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$; S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ปัจจัย ด้านปัจจัยหลักนักท่องเที่ยวให้ความสำคัญและมีแรงจูงใจในเรื่องของการพักผ่อนจิตใจและร่างกายอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก อาจเป็นเพราะนักท่องเที่ยวให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนหย่อนใจให้ร่างกายได้ผ่อนคลายจากการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมนูญ เพชรานนท์ (2559) พบว่า การสักระยะประกอบด้านปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด การวิเคราะห์ปัจจัยผลักดัน 17 ประเด็น ได้ผลองค์ประกอบปัจจัยด้านผลักดัน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การพักผ่อนหย่อนใจจิตใจและร่างกายเป็นอันดับแรก รองลงมา การสำรวจความแปลกใหม่ การเรียนรู้การแสวงหาความตื่นเต้นเร้าใจ การยกระดับความสัมพันธ์ในครอบครัว การเข้าสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่วนการวิเคราะห์แรงจูงใจด้านปัจจัยดิ่งนั้นนักท่องเที่ยวให้ความสำคัญกับประชาชนในแหล่งท่องเที่ยวมีอัธยาศัยไมตรีดีและมีน้ำใจกับนักท่องเที่ยว รองลงมา แหล่งท่องเที่ยวมีทัศนียภาพที่สวยงามน่าดึงดูดใจ แหล่งท่องเที่ยวมีการให้ข้อมูลที่ดีเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ แหล่งท่องเที่ยวมีกิจกรรมทางธรรมชาติเหมาะกับทุกเพศทุกวัย สิ่งอำนวยความสะดวกด้านที่พัก ร้านอาหาร การคมนาคม มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับการเดินทางเข้ามาท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งกานต์ แก้วเจริญ และคณะ (2562) พบว่า แรงจูงใจแบบหลักและแรงจูงใจแบบดิ่ง ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านแรงจูงใจแบบหลักให้ความสำคัญในด้านมองหาความสนุกสนานและความท้าทาย ด้านต้องการผ่อนคลายและลดความเครียด และด้านต้องการเดินทางไปยังสถานที่ต่างๆ ที่ไม่เคยไปมาก่อนมากที่สุด ส่วนแรงจูงใจแบบดิ่งให้ความสำคัญในด้านเป็นเทศกาลที่มีเอกลักษณ์ที่สวยงามและบรรยากาศที่ดี ด้านเต็มไปด้วยคนในท้องถิ่น และนักท่องเที่ยวที่เป็นมิตรและอัธยาศัยดีมากที่สุด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการที่ได้ศึกษาวิจัยแล้วทำให้ทราบได้ว่า แหล่งท่องเที่ยวที่ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวจะต้องเริ่มต้นจากการศึกษาพฤติกรรมและความต้องการของนักท่องเที่ยว และแรงจูงใจในการที่จะเข้ามาในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ แรงดึงดูดและความโดดเด่นของแหล่งท่องเที่ยวเป็นสิ่งสำคัญ รวมไปถึง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ที่อยากจะทำท่องเที่ยว และรูปแบบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านผลิตภัณฑ์ (แหล่งท่องเที่ยว) ภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวควรมีการพัฒนาปรับปรุงเอกลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยวให้มีจุดเด่น เป็นที่รู้จักแก่นักท่องเที่ยว และปรับปรุงพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากธรรมชาติที่ตรงต่อความต้องการของนักท่องเที่ยวให้มากที่สุด

1.2 ด้านราคา ควรมีการปรับปรุงในเรื่องของราคาอาหารและเครื่องดื่มให้เหมาะสมกับแหล่งท่องเที่ยว รวมไปถึงอัตราค่าธรรมเนียมในการเข้าชมแหล่งท่องเที่ยว รวมไปถึงอัตราค่าธรรมเนียมในการเข้าชมแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่เหมาะสม

1.3 ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องของการบริการรถสาธารณะที่พาไปยังแหล่งท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นรถตู้ รถบัส รถไฟ และวินมอเตอร์ไซด์ เป็นต้น รวมทั้งปรับปรุงเกี่ยวกับให้นักท่องเที่ยวได้สามารถซื้อผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยวได้จากช่องทางอินเทอร์เน็ต

1.4 ด้านการส่งเสริมการตลาดหรือการสื่อสารทางการตลาด ควรปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมหรือประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศกันอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดการส่งเสริมการขายโดยมีการลด แลก แจก แถม เป็นต้น

1.5 ด้านบุคลากร ควรปรับปรุงพัฒนาและจัดเจ้าหน้าที่ที่มีปริมาณที่เพียงพอต่อการให้บริการนักท่องเที่ยวและพัฒนาความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ให้มีความสามารถในการอธิบายและการสร้างความรู้แก่นักท่องเที่ยวได้เข้าใจโดยง่าย

1.6 ด้านลักษณะทางกายภาพ ควรปรับปรุงและพัฒนาเรื่องของห้องสุขา แยกให้ชัดเจนระหว่างชายหญิง และให้มีความสะอาดอยู่ตลอดเวลา และเรื่องของการจัดทำป้ายบอกทิศทางในแหล่งท่องเที่ยวต้องสังเกตได้ง่ายและมีจำนวนป้ายเพียงพอ

1.7 ด้านกระบวนการให้บริการ ควรปรับปรุงและพัฒนาเรื่องของขั้นตอนการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในแหล่งท่องเที่ยวที่มีความชัดเจนไม่ก่อให้เกิดความสับสนต่อนักท่องเที่ยว และมีสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับนักท่องเที่ยว

1.8 แรงจูงใจของนักท่องเที่ยวด้านปัจจัยหลัก ภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศควรปรับปรุงพัฒนาที่ให้นักท่องเที่ยวได้สร้างเสริมประสบการณ์และความเชื่อมั่นของตนเองกับสิ่งแปลกใหม่และเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวอยากเรียนรู้วิถีชีวิตของคนในแหล่งเที่ยวนั้นๆ

1.9 แรงจูงใจของนักท่องเที่ยวด้านปัจจัยรอง ภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวควรปรับปรุงและพัฒนาในด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติเชิงนิเวศที่หลากหลายเหมาะกับทุกเพศทุกวัย และให้ความสนใจในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านที่พัก ร้านอาหาร การคมนาคม ความปลอดภัยกับการเดินทางมาท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว เกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศและคุณภาพการให้บริการของแหล่งท่องเที่ยวแต่ละที่ในจังหวัดสมุทรปราการ

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการท่องเที่ยวจังหวัดสมุทรปราการในมิติการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงศาสนา การท่องเที่ยวเชิงเกษตรกรรม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2564). **สาระสำคัญของแผนการตลาดการท่องเที่ยวประจำปี 2564**. กรุงเทพฯ: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- จิตคุปต์ ละอองปลิว. (2562). **การท่องเที่ยวเมืองรอง: ทางเลือกแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ จังหวัดราชบุรี**. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. จาก <https://s002.tic-thaijo.org/index.php/HUSOTSU/article/download/233258/161942/>. สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567.
- ธนวรรณ ลาไชย. (2562). **แนวทางการพัฒนากลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดการท่องเที่ยวทางธรรมชาติในจังหวัดเพชรบูรณ์**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ธรรณชนก เพชรานนท์. (2559). **แรงจูงใจในการเดินทางท่องเที่ยวยังแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศในเขตพื้นที่การค้าชายแดน จังหวัดเชียงราย**. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- นิตา ชัชกุล. (2555). **อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์ หิรัญกิตติ. (2552). **การวิจัยการตลาด**. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- รุ่งกานต์ แก้วเจริญ และคณะ. (2562). **แรงจูงใจและพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศที่มีต่อการร่วมงานพลุมูลปาร์ตี้ เกาะพัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. ปรชญาดุษฐ์บัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- รุ่งราตรี อึ้งเจริญ และชวลีย์ ณ ถกลาง. (2560). **การศึกษาศักยภาพเชิงนิเวศของจังหวัดสมุทรสาคร**. **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี**. 11(1): 133-148.
- อุมาพร บุญเพชรแก้ว และอิสระพงษ์ พลธานี. (2562). **การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศศูนย์ศึกษาเรียนรู้ระบบนิเวศป่าชายเลนสิรินาถราชินี อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Cochran, W.G. (1977). **Sampling Techniques**. (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Goodwin, H. (1996). In purist of ecotourism. **Biodiversity and Conservation**. 5(3): 277-291.
- Jaafar, M. & Maideen, A.S. (2012). Ecotourism related products & activities & the economic sustainability to small & medium island chalets. **Tourism Management**. 33: 683-691.
- Kotler, P. (2012). **Marketing Management (The Millennium Edition)**. New York: Prentice Hall, Inc.
- Pizam, A. & Mansfeld, Y. (1999). **Consumer behavior in travel and tourism: Routledge**. Boston: McGraw-hill.



พฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวไทยในการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดสุรินทร์

Behavior of Thai Tourists in Creative Tourism in Surin Province

โชคดี คู่ทวีกุล¹ ชวลีย์ ณ ถลาง² เสรี วงษ์มณฑา³

Chokdee Kuthaweekul, Chawalee Na Thalang, Seri Wongmontha

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวไทยในการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดสุรินทร์ และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์และพฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวไทยในการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดสุรินทร์ การวิจัยเชิงปริมาณนี้ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมาท่องเที่ยวในอำเภอเมือง อำเภอท่าตูม อำเภอสำโรงทาบ และอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ รวม 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ อัตราส่วนร้อยละ และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติไคสแควร์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า 1) นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เดินทางมาเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ ใช้เวลาเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์ 1-2 วัน เดินทางมากับเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน ใช้รถส่วนตัวในการเดินทาง มีค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์ ไม่เกิน 2,000 บาท และเดินทางท่องเที่ยวมาจังหวัดสุรินทร์เป็นครั้งแรก 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษาสูงสุด และสถานภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยว ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยว ดังนั้น ภาพรวมจึงมีความสัมพันธ์กัน

คำสำคัญ (Keywords) : การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์; พฤติกรรมนักท่องเที่ยว

Abstract

This research aimed to 1) study the behavior of Thai tourists in creative tourism in Surin province and 2) study the relationship between demographic characteristics and their behavior. The quantitative research used a questionnaire for collecting data from 400 Thai visitors in four districts of Surin province: Mueang, Tha Tum, Samrong Thap and Khwao Sinarin. Data were analyzed by frequency and percentage; the hypothesis was tested by the Chi-square with statistical significance at the 0.05 level.

Received: 2024-06-17 Revised: 2024-06-30 Accepted: 2024-07-02

¹ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและการโรงแรม/วิทยาลัยการจัดการ/มหาวิทยาลัยพะเยา PhD Candidate, Doctor of Philosophy Program in Tourism and Hotel Management, College of Management, University of Phayao. E-mail: pu.chokdee@gmail.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและการโรงแรม/วิทยาลัยการจัดการ/มหาวิทยาลัยพะเยา Lecturer, Doctor of Philosophy Program in Tourism and Hotel Management, College of Management, University of Phayao. E-mail: chawalee.na@up.ac.th

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและการโรงแรม/วิทยาลัยการจัดการ/มหาวิทยาลัยพะเยา Lecturer, Doctor of Philosophy Program in Tourism and Hotel Management, College of Management, University of Phayao. E-mail: seri.wo@up.ac.th

The results showed that: 1) most tourists with their friends and/or colleagues visiting Surin province for relaxation spent 1-2 days on traveling and used a private car for the trip. The expenses for traveling in province did not exceed 2,000 baht. Traveling in Surin province was their first time. 2) The hypothesis testing concluded that age, occupation, monthly income, highest education, and status, except the gender, correlated to Surin tourists' behavior.

Keywords: creative tourism; tourist behavior

บทนำ (Introduction)

หนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไทยที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม First S-Curve ได้แก่ การท่องเที่ยวระดับคุณภาพ ซึ่งเปรียบเสมือนกับรากฐานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของไทย จึงควรได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างจุดแข็งและเชื่อมโยงกับนักลงทุนมากขึ้น (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2566) ทำให้รัฐบาลต้องสรรหากลยุทธ์เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เน้นให้ประเทศไทยรักษาการเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญของการท่องเที่ยวระดับโลก เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวและเน้นการเพิ่มขึ้นของนักท่องเที่ยวระดับคุณภาพ เน้นการพัฒนาการท่องเที่ยวให้มีมูลค่าสูงด้วยอัตลักษณ์ชุมชน ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วิถีชีวิตของผู้คน เพื่อสร้างสรรค์มูลค่าทางเศรษฐกิจและความหลากหลายทางการท่องเที่ยว สอดรับกับทิศทางและแนวโน้มความต้องการของนักท่องเที่ยวในยุค ปัจจุบัน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ที่นักท่องเที่ยวหันมาให้ความสนใจกับการท่องเที่ยวชุมชน การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมมากขึ้น

รายงานของนิตยสารธุรกิจ CEOWORLD Magazine เก็บข้อมูลจากผู้อ่านนิตยสารจำนวน 265,000 คน เพื่อจัดอันดับประเทศที่ต้องไปเที่ยวสักครั้งในชีวิตปี 2567 (World's Best Countries To Visit In Your Lifetime 2024) โดยประเทศไทยติดอันดับหนึ่งจากจำนวน 67 ประเทศทั่วโลก ด้วยคะแนน 72.15 คะแนน ตามมาด้วยประเทศกรีซ 67.22 คะแนน (ฐานเศรษฐกิจ, 2567) จากข้อมูลดังกล่าวย่อมส่งผลให้ประเทศไทยเป็นประเทศปลายทางที่จะมีนักท่องเที่ยวเดินทางมาเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ชุมชนท่องเที่ยว โครงสร้างพื้นฐาน สภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยว โดยประเทศไทยมีทรัพยากรการท่องเที่ยวที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรการท่องเที่ยวตามธรรมชาติ หรือทรัพยากรการท่องเที่ยวประเภทวัฒนธรรม เช่น วัดวาอาราม ปราสาท พระราชวัง วิถีชีวิต ความเชื่อ ความเป็นอยู่ เทศกาล งานประเพณีต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นทรัพยากรการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพโดยทั้งสิ้น และประเทศไทยมีประเภทการท่องเที่ยวที่สามารถแบ่งได้เป็น 7 ประเภท ได้แก่

1. การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม (Creative Tourism)
2. การท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ (MICE)
3. การท่องเที่ยวเชิงกีฬา (Sport Tourism)
4. การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย (Medical and Wellness Tourism)
5. การท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ (Coastal Maritime and River Tourism)
6. การท่องเที่ยวเชื่อมโยงอนุภูมิภาค ชุมชน และนานาชาติ (Connectivity Tourism)
7. การท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบ (Responsible Tourism)

ดังจะเห็นได้ว่า การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมเป็นหนึ่งในประเภทของการท่องเที่ยวที่

ประเทศไทยมีศักยภาพ ด้วยประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สร้างขึ้นมามีจำนวนมาก สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยวชาวไทยและต่างชาติ อีกทั้งประเทศไทยยังมีต้นทุนด้านสถานที่ท่องเที่ยวและความพร้อมของชุมชนในการนำเสนอกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมที่โดดเด่น (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566) โดยนิยามของการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ คือ การเดินทางที่มุ่งไปสู่ความผูกพันและประสบการณ์จริงแท้ที่เกิดจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ศิลปะ วัฒนธรรม หรือ คุณลักษณะพิเศษของพื้นที่นั้น และนำมาซึ่งความเชื่อมโยงกับผู้คนซึ่งอาศัยอยู่ในพื้นที่และเป็นผู้รังสรรค์วัฒนธรรมที่มีชีวิตนั้น (องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน), 2564)

จังหวัดสุรินทร์อยู่ในกลุ่มภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง คือ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี เป็นเมืองที่มีประวัติศาสตร์ที่ยาวนานกว่า 2,500 ปีในยุคสมัยที่ขอมเรืองอำนาจ ต่อมาในสมัยปลายกรุงศรีอยุธยาได้มีชาวบ้านกลุ่มหนึ่งที่เรียกตนเองว่า ส่วย หรือกูย มีความสามารถในการจับช้างป่ามาเลี้ยงและฝึกไว้ใช้งานได้อพยพถิ่นฐานเข้ามาอยู่อาศัย จังหวัดสุรินทร์จึงมีประชากรที่มีความหลากหลายทางภาษาพูด มีความแตกต่างทางศิลปวัฒนธรรม ประเพณี มีแหล่งประวัติศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับอารยธรรมขอม วิถีชีวิตของคนกับช้าง หมู่บ้านช้างที่ใหญ่ที่สุดในโลกที่นักท่องเที่ยวสามารถเยี่ยมชมพร้อมทั้งทำกิจกรรมเกี่ยวกับช้างภายในหมู่บ้าน มีโฮมสเตย์ให้บริการ มีหมู่บ้านทอผ้าไหม หมู่บ้านทำเครื่องเงิน ที่นักท่องเที่ยวสามารถเข้าไปร่วมทำกิจกรรมในชุมชนได้

จากพฤติกรรมและความต้องการของนักท่องเที่ยวที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาพฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวไทยในการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดสุรินทร์ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดสุรินทร์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวไทยในการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์และพฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวไทยในการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดสุรินทร์

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของนักท่องเที่ยวชาวไทยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวไทยในการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ แนวคิดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และพฤติกรรมในการเดินทางท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว
 - 1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง คือ นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมาท่องเที่ยวใน

จังหวัดสุรินทร์ จากสถิติของผู้เยี่ยมเยือนชาวไทยที่เดินทางมายังจังหวัดสุรินทร์ พ.ศ. 2565 มีจำนวน 852,972 คน (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566) ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปหรือใช้สูตรคำนวณของ Yamane โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ที่ 5% (0.05) (Yamane, 1973) ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 400 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เก็บข้อมูลจากนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มาท่องเที่ยวในอำเภอเมือง อำเภอท่าตูม อำเภอสำโรงทาบ และอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ อำเภอเมือง อำเภอท่าตูม อำเภอสำโรงทาบ และอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนตุลาคม 2566 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ และพฤติกรรมการท่องเที่ยว เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เมื่อได้แบบสอบถามแล้วจึงทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของคำถามในแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมาท่องเที่ยวในอำเภอเมือง อำเภอท่าตูม อำเภอสำโรงทาบ และอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ รวม 4 อำเภอ อำเภอละ 100 ชุด รวมทั้งสิ้น 400 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์คำนวณสถิติ โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และอัตราส่วนร้อยละ (Percentage)

ใช้สถิติเชิงอนุมานหรือเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square Test) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย (Research Results)

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวไทยในการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดสุรินทร์ ได้ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) หญิง	239	59.75
2) ชาย	161	40.25
รวม	400	100.00

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
1) ไม่เกิน 20 ปี	29	7.25
2) 21-30 ปี	88	22.00
3) 31-40 ปี	103	25.75
4) 41-50 ปี	97	24.25
5) มากกว่า 50 ปี	83	20.75
รวม	400	100.00
3. อาชีพ		
1) ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	100	25.00
2) ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ	90	22.50
3) พนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้าง	90	22.50
4) นักเรียน/นักศึกษา	68	17.00
5) เกษียณ/ว่างงาน	52	13.00
รวม	400	100.00
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
1) ไม่เกิน 10,000 บาท	90	22.50
2) 10,001-20,000 บาท	111	27.75
3) 20,001-30,000 บาท	104	26.00
4) มากกว่า 30,000 บาท	95	23.75
รวม	400	100.00
5. การศึกษาสูงสุด		
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	123	30.75
2) ปริญญาตรี	187	46.75
3) สูงกว่าปริญญาตรี	90	22.50
รวม	400	100.00
6. สถานภาพ		
1) โสด	216	54.00
2) สมรส	184	46.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับของนักท่องเที่ยวชาวไทย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 59.75) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 40.25) อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 25.75) รองลงมาคือ 41-50 ปี (ร้อยละ 24.25) อายุ 21-30 ปี (ร้อยละ 22.00) มากกว่า 50 ปี (ร้อยละ 20.75) และไม่
เกิน 20 ปี (ร้อยละ 7.25) มีอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ (ร้อยละ 25.00) รองลงมาคือธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ เท่ากับพนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้าง (ร้อยละ 22.50) นักเรียน/นักศึกษา (ร้อยละ 17.00) และเกษียณ/
ว่างงาน (ร้อยละ 13.00) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 27.75) รองลงมาคือ 20,001-

30,000 บาท (ร้อยละ 26.00) มากกว่า 30,000 บาท (ร้อยละ 23.75) และไม่เกิน 10,000 บาท (ร้อยละ 22.50) มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 46.75) รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 30.75) และสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 22.50) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 54.00) และสมรส (ร้อยละ 46.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยว

พฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. วัตถุประสงค์ในการเดินทางมาจังหวัดสุรินทร์		
1) พักผ่อนหย่อนใจ	165	41.25
2) ทำงาน/ประชุม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	104	26.00
3) เยี่ยมญาติ/เพื่อน/คนรู้จัก	68	17.00
4) เพิ่มพูนความรู้/ประสบการณ์	63	15.75
รวม	400	100.00
2. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์		
1) 1-2 วัน	270	67.50
2) 3-4 วัน	75	18.75
3) มากกว่า 4 วัน	55	13.75
รวม	400	100.00
3. บุคคลที่ร่วมเดินทางท่องเที่ยว		
1) เพื่อน/เพื่อนร่วมงาน	185	46.25
2) ครอบครัว	131	32.75
3) บริษัทนำเที่ยว	57	14.25
4) คนเดียว	27	6.75
รวม	400	100.00
4. ยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์		
1) รถส่วนตัว	174	43.50
2) รถสาธารณะ/รถเช่า	131	32.75
3) รถบริษัทนำเที่ยว	55	13.75
4) เครื่องบิน	40	10.00
รวม	400	100.00
5. ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์		
1) ไม่เกิน 2,000 บาท	161	40.25
2) 2,001 – 3,000 บาท	87	21.75
3) มากกว่า 3,000 บาท	152	38.00
รวม	400	100.00

พฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ความถี่ในการเดินทางท่องเที่ยวมาจังหวัดสุรินทร์		
1) ครั้งแรก	212	53.00
2) 2 - 3 ครั้งต่อปี	147	36.75
3) มากกว่า 3 ครั้งต่อปี	41	10.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยว พบว่า วัตถุประสงค์ในการเดินทางมาจังหวัดสุรินทร์ ส่วนใหญ่เดินทางมาเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ (ร้อยละ 41.25) รองลงมาคือ ทำงาน/ประชุม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน (ร้อยละ 26.00) เยี่ยมญาติ/เพื่อน/คนรู้จัก (ร้อยละ 17.00) และเพิ่มพูนความรู้/ประสบการณ์ (ร้อยละ 15.75) ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์ ส่วนใหญ่ 1-2 วัน (ร้อยละ 67.50) รองลงมาคือ 3-4 วัน (ร้อยละ 18.75) และมากกว่า 4 วัน (ร้อยละ 13.75) บุคคลที่ร่วมเดินทางท่องเที่ยวด้วย คือเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 46.50) รองลงมาคือ ครอบครัว (ร้อยละ 32.75) บริษัท/ห้าง (ร้อยละ 14.25) และคนเดียว (ร้อยละ 6.75) ยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยว คือรถส่วนตัว (ร้อยละ 43.50) รองลงมาคือ รถสาธารณะ/รถเช่า (ร้อยละ 32.75) รถบริษัท/ห้าง (ร้อยละ 13.75) และเครื่องบิน (ร้อยละ 10.00) ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวต่อครั้ง ไม่เกิน 2,000 บาท (ร้อยละ 40.25) รองลงมาคือ มากกว่า 3,000 บาท (ร้อยละ 38.00) และ 2,001-3,000 บาท (ร้อยละ 21.75) ความถี่ในการเดินทางท่องเที่ยวมาจังหวัดสุรินทร์ ครั้งแรก (ร้อยละ 53.00) รองลงมาคือ 2-3 ครั้งต่อปี (ร้อยละ 36.75) และมากกว่า 3 ครั้งต่อปี (ร้อยละ 10.25) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์และพฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวไทยในการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดสุรินทร์ ได้ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 3 ภาพรวมการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์และพฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวไทย

พฤติกรรมของนักท่องเที่ยว		ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของนักท่องเที่ยว					
		เพศ	อายุ	อาชีพ	รายได้	การศึกษา	สถานภาพ
1) วัตถุประสงค์ในการเดินทางมาจังหวัดสุรินทร์	X ²	10.329	50.547	52.871	31.447	19.083	22.519
	Sig.	.016*	.000*	.000*	.000*	.004*	.000*
2) ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวจังหวัดสุรินทร์	X ²	3.937	45.620	53.033	34.636	23.816	5.892
	Sig.	.140	.000*	.000*	.000*	.000*	.053
3) บุคคลที่ร่วมเดินทางท่องเที่ยว	X ²	6.530	57.323	57.294	17.514	2.691	59.286
	Sig.	.089	.000*	.000*	.041*	.846	.000*
4) ยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวจังหวัดสุรินทร์	X ²	8.010	26.821	45.646	44.917	17.778	24.563
	Sig.	.046*	.008*	.000*	.000*	.007*	.000*
5) ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวจังหวัดสุรินทร์	X ²	1.789	93.602	102.570	145.722	76.726	40.501
	Sig.	.409	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*
6) ความถี่ในการเดินทางท่องเที่ยวมาจังหวัดสุรินทร์	X ²	2.008	15.415	18.565	26.558	8.339	5.736
	Sig.	.366	.052	.017*	.000*	.080	.057

พฤติกรรมของนักท่องเที่ยว	ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของนักท่องเที่ยว					
	เพศ	อายุ	อาชีพ	รายได้	การศึกษา	สถานภาพ
ภาพรวม	ไม่สัมพันธ์	สัมพันธ์	สัมพันธ์	สัมพันธ์	สัมพันธ์	สัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงผลการสรุปภาพรวมการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square Test) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า

เพศของนักท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์ด้านวัตถุประสงค์ในการเดินทางมาจังหวัดสุรินทร์ และยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยว

อายุของนักท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์ด้านวัตถุประสงค์ในการเดินทางมาจังหวัดสุรินทร์ ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์ บุคคลที่ร่วมเดินทางท่องเที่ยว ยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์ และค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์

อาชีพของนักท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์ด้านวัตถุประสงค์ในการเดินทางมาจังหวัดสุรินทร์ ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์ บุคคลที่ร่วมเดินทางท่องเที่ยว ยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์ ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์ และความถี่ในการเดินทางท่องเที่ยวจังหวัดสุรินทร์

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของนักท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์ด้านวัตถุประสงค์ในการเดินทางมาจังหวัดสุรินทร์ ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์ บุคคลที่ร่วมเดินทางท่องเที่ยว ยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์ ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์ และความถี่ในการเดินทางท่องเที่ยวจังหวัดสุรินทร์

การศึกษาสูงสุดของนักท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์ด้านวัตถุประสงค์ในการเดินทางมาจังหวัดสุรินทร์ ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์ ยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์ และค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์

สถานภาพของนักท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์ด้านวัตถุประสงค์ในการเดินทางมาจังหวัดสุรินทร์ บุคคลที่ร่วมเดินทางท่องเที่ยว ยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์ และค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษาสูงสุด และสถานภาพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยว ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยว ดังนั้น ภาพรวมจึงมีความสัมพันธ์ สรุปได้ว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวไทยในการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดสุรินทร์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวไทยในการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท การศึกษา

ปริญญาตรี สถานภาพโสด เดินทางมาเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ ใช้เวลาเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์ 1-2 วัน เดินทางมากับเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน ใช้รถส่วนตัวในการเดินทาง มีค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์ ไม่เกิน 2,000 บาท และเดินทางท่องเที่ยวมาจังหวัดสุรินทร์เป็นครั้งแรก โดยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์สอดคล้องกับจิราพร คงรอด และคณะ (2561: 39-40) พบว่า นักท่องเที่ยวเป็นเพศหญิง อายุ 20-35 ปี รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท การศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสดมากที่สุด ส่วนด้านวัตถุประสงค์ในการเดินทางมาท่องเที่ยวสอดคล้องกับฉลองศรี พิมลสมพงษ์ (2560: 37) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมนักท่องเที่ยวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อการเดินทางท่องเที่ยว โดยมีแรงจูงใจทางด้านกายภาพและจิตวิทยา ได้แก่ ความต้องการพักผ่อนทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อหลีกเลี่ยงงานจำเจและความยุ่งยากต่าง ๆ ไปหาความสุขเพื่อเที่ยวชมธรรมชาติ รักษาสุขภาพ เป็นต้น และยังสอดคล้องกับสุธาริณี บุญปัญญา (2562: 918) พบว่า นักท่องเที่ยวมีจุดมุ่งหมายในการเดินทางมาจังหวัดอุดรธานีเพื่อท่องเที่ยวและเดินทางกับเพื่อนมากที่สุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์และพฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวไทยในการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในด้านอายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษาสูงสุด และสถานภาพ ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยว สอดคล้องกับวาสนา ขวัญทองยิ้ม (2566: 51) พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของนักท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวพหุวัฒนธรรมในจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ และภูมิสำเนา และสอดคล้องกับดาริกายุจน์ วิชาติเดช และวัชรโรบล โกศลวิทยานันต์ (2566: 894) พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของนักท่องเที่ยวชาวไทยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการมาท่องเที่ยววัดพระมหาธาตุแก่นนคร ในด้านเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นกลุ่ม Generation Y ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เป็นช่วงชีวิตครอบครัวที่มีลูกตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยรุ่น ชุมชนท่องเที่ยวจึงควรมีกิจกรรมที่พ่อแม่ และลูกสามารถทำร่วมกันได้ เพื่อเพิ่มระยะเวลาในการท่องเที่ยวและการใช้จ่ายในจังหวัดสุรินทร์
2. นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่จะเดินทางมาจังหวัดสุรินทร์เป็นครั้งแรก ชุมชนจึงควรสร้างประสบการณ์อันน่าประทับใจและความสัมพันธ์อันดีต่อนักท่องเที่ยวเพื่อเป็นการรักษานักท่องเที่ยวเดิมให้เดินทางกลับมาอีกครั้งหนึ่ง
3. นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่จะใช้เวลาท่องเที่ยวในจังหวัดสุรินทร์ 1-2 วัน จึงควรประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวไปยังนักท่องเที่ยวจังหวัดใกล้เคียงให้เดินทางมายังจังหวัดสุรินทร์

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ข้อมูลเพื่อออกแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่นักท่องเที่ยวสามารถใช้เวลาร่วมทำกิจกรรมได้ภายใน 4-6 ชั่วโมง หรือออกแบบรายการท่องเที่ยวเพื่อเชื่อมโยงกับจังหวัดใกล้เคียง เช่น บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ

1.2 ผู้ที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาและส่งเสริมชุมชนที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เพื่อทางเลือกให้แก่นักท่องเที่ยว

1.3 ผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำเสนอรายการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์แก่บริษัทนำเที่ยวเพื่อบรรจุในรายการท่องเที่ยวและเสนอขายแก่นักท่องเที่ยว

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรจัด Familiarization Trip (FAM Trip) ให้แก่ตัวแทนการท่องเที่ยวในประเทศไทยและต่างประเทศ พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจและความต้องการของผู้ร่วมเดินทาง

2.2 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ เพื่อออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2566-2570). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://province.mots.go.th/ewtadmin/ewt/ranong/download/article/article_20230418122435.pdf. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2567.
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). สถานการณ์การท่องเที่ยวในประเทศไทยรายจังหวัดปี 2565. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.mots.go.th/news/category/657>. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2566.
- จิราพร คงรอด และคณะ. (2561). การวิเคราะห์พฤติกรรมและความต้องการของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในพื้นที่ชุมชนลุ่มน้ำคลองป่าพะยอม-คลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ฉลองศรี พิมพ์สมพงศ์. (2560). การวางแผนและพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฐานเศรษฐกิจ. (2567). ไทยติดอันดับ 1 ประเทศที่น่าเยี่ยมชมที่สุดในโลก 2024 สักครั้งในชีวิตควรไป. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.thansettakij.com/business/tourism/594645>. สืบค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2567.
- ดาริกาญจน์ วิชาเดช และวัชรโรบล โกศลวิทยานันต์. (2566). แรงจูงใจในการเดินทางของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีต่อแหล่งท่องเที่ยว วัดพระมหาธาตุแก่นนคร อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 10 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 8. 28 พฤษภาคม 2566. 886-896. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- วาสนา ขวัญทองยิ้ม. (2566). พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวพหุวัฒนธรรมในจังหวัดสงขลา. วิทยาการจัดการวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. 4(1): 43-55.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2566). อะไรบ้างที่เป็นอุตสาหกรรมเป้าหมายของไทยเพื่อเชื่อมโยงโอกาสการลงทุนจากทั่วโลก. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.nia.or.th/14TargetBOI>. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2567.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://nscr.nesdc.go.th/ns/>. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2567.

สุธาริณี บุญปัญญา. (2562). พฤติกรรมและความต้องการของนักท่องเที่ยวชาวไทยในแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เส้นทางรกรางนำชมจังหวัดอุดรธานี. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ครั้งที่ 2. 19 มกราคม 2562. 912-923. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน).(2564). เส้นทางกว่าจะเป็นเครือข่ายเมืองสร้างสรรค์ (The UNESCO Creative CitiesNetwork-UCCN) ขององค์การยูเนสโก. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.dasta.or.th/th/article/732>. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2567.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.



**แนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย**
**Guidelines for Curriculum Management to Promote Students' Vocational
Skills at the Schools under the Office of Secondary Educational Service Area
in Loei Province**

ปณัสยา เพ็งแจ่ม¹ วจี ปัญญาใส² ศุภราภรณ์ ทองสุขแก้ว³

Panatsaya Pengjaem, Vajee Panyasai, Supparaporn Thongsukkaew

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย 3) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน ครูวิชาการ จำนวน 31 คน และครูจำนวน 256 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 318 คน และบุคคลที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ดี จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่า PNI ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า วัตถุประสงค์ข้อที่ 1) สภาพที่เป็นอยู่ทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่ควรจะเป็นทุกด้าน วัตถุประสงค์ข้อที่ 2) พบว่า ด้านการวางแผน ควรสำรวจความต้องการ ความถนัดของผู้เรียน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ด้านการดำเนินงาน ควรจัดการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ด้านการตรวจสอบ ควรนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยมีหลักฐานร่องรอยการนิเทศ ด้านการปรับปรุงแก้ไข ควรประเมินความคิดเห็นของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องในการใช้หลักสูตร วัตถุประสงค์ข้อที่ 3) พบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารหลักสูตร; ทักษะอาชีพ; ความต้องการจำเป็น

Received: 2024-06-20 Revised: 2024-07-01 Accepted: 2024-07-02

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Master of Education Program students, Program in Educational Administration, Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University. E-mail: panatsaya@ssrw.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Program in Educational Administration, Assistant Professor Dr., Advisor Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University. E-mail: kroo.vajee@gmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Program in Educational Administration, Assistant Professor Dr., Advisor Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University. E-mail: eve_1710@hotmail.com

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the current and desirable status of curriculum management to promote students' vocational skills at the schools under the Office of Secondary Educational Service Area in Loei province; 2) to study the curriculum management guidelines ; and 3) to assess their appropriateness and feasibility of guidelines for curriculum management to promote student's vocational skills for schools under the Office of Secondary Educational Service Area in Loei Province. Mixed methods research was employed for this study. A sample consisted of 31 school administrators, 31 teachers of academic subdivision, and 256 teachers, totally 318 persons, and from 10 school administrators, directors of academic subdivision, teachers and supervisors with excellent practice. The study tools were questionnaires and interviews. The statistical instruments used for data analysis were the percentage, mean, standard deviation and Modified Priority Needs Index and descriptive statistics. Results were as follows.

1) The current status with all 4 sides respectively was lower than the average value of the existing situation. 2) The planning, checking needs, students' ability and labor demand should be checked first. The aspect of doing the teachers should teach the students in the classrooms and outside the classrooms. The aspect of checking the administrators must control and follow up with the supervision clearly. The aspect of action the teachers' opinions should be assessed continually in curriculum implementation. And, 3) at a high level.

Keywords: curriculum management; vocational skills; priority need index

บทนำ (Introduction)

ประเทศไทยได้เผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต การทำงานและการประกอบอาชีพเป็นอย่างมาก การศึกษาจึงเป็นปัจจัยและกระบวนการหลักที่สำคัญในการพัฒนาชีวิตและสังคมประเทศในทุกด้าน โดยเฉพาะการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการแบบดั้งเดิม ไปสู่กระบวนการใหม่ที่ทำให้โลกของเยาวชนและนักเรียนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาทักษะและทัศนคติ ซึ่งการเป็นเยาวชนและนักเรียนในศตวรรษที่ 21 นั้นจำเป็นต้องมีทักษะสำหรับการดำรงชีวิตและสามารถเลี้ยงชีพของตนเอง ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยในช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ควรปลูกฝังและพัฒนาทักษะความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจ รวมถึงการวางแผนชีวิตและวางแผนการเงินที่เหมาะสม ตลอดจนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน และทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ สามารถอยู่และทำงานกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580, 2561: 36-37) ประกอบกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาสมรรถนะอาชีพที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ โดยการ Re-skill Up-skill และ New skill สถานศึกษาจึงควรจัดการศึกษาที่ส่งเสริมทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของนักเรียน

มุ่งเน้นการให้องค์ความรู้ การฝึกฝนทักษะ สร้างความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวนักเรียนเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และมีการบูรณาการตามความเหมาะสมในเรื่องต่างๆ รวมถึงความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดเป้าหมายการเสริมทักษะอาชีพในสถานศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนานักเรียน โดยเริ่มตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ดังนี้ ระดับปฐมวัย : จัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีความสุขและเหมาะสมตามวัย ระดับประถมศึกษา : ให้นักเรียนรู้จักอาชีพและเห็นความสำคัญของอาชีพ (Career Awareness) ทั้งอาชีพของครอบครัว อาชีพในชุมชน อาชีพในท้องถิ่น อาชีพภายในประเทศ และอาชีพนานาชาติ รวมทั้งการแนะนำอาชีพ หรือปฐมนิเทศอาชีพ (Career Orientation) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น : เปิดโอกาสให้นักเรียนรู้จักตนเอง ค้นพบตนเอง สามารถตัดสินใจวางแผนศึกษาต่อเพื่อเข้าสู่อาชีพ หรือออกไปประกอบอาชีพต่อไปในอนาคต โดยผ่านการสำรวจความถนัด ความสนใจ ความสามารถของตนเอง (Career Exploration) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย : ควรจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อวางพื้นฐานความรู้และทักษะทางอาชีพเฉพาะทางมากขึ้น (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542, 2542 : 6-7)

แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดเลย (พ.ศ. 2566-2570) จากการวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมในการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ยังพบปัญหา การขาดความเชื่อมโยงระหว่างทักษะในการทำงานจริงและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ขาดการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับการตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนรายบุคคล ผู้เรียนไม่ได้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง ผ่านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา รวมถึงการขับเคลื่อนการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติยังขาดการสร้างความเข้าใจและองค์ความรู้กับผู้ปฏิบัติทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเพียงพอและชัดเจน ตลอดจนสภาพแวดล้อมของการจัดการศึกษายังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะการคิดวิเคราะห์ที่ยังไม่เพียงพอไม่เอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนเข็มทิศที่ใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่ต้องการ ช่วยพัฒนาบุคคลต่างๆ ให้เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถและพัฒนาการในทุก ๆ ด้าน นอกจากนี้หลักสูตรยังช่วยทำให้บุคคลต่างๆ สามารถกำหนดแนวทางในการประกอบอาชีพตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจของตนเอง เพื่อบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติ ตลอดจนช่วยพัฒนาประเทศชาติไปสู่ความเจริญในทุกๆ ด้าน นับได้ว่าหลักสูตรเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา และเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคนให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในอนาคต การบริหารหลักสูตรที่ส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียนจึงมีความสำคัญกับสภาพปัจจุบัน เพื่อเตรียมคนให้มีทักษะและศักยภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน ให้สามารถก้าวสู่โลกแห่งการศึกษาต่อและมีงานทำอย่างมีคุณภาพ การจัดเสริมทักษะอาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถดำเนินการได้โดยร่วมมือกับองค์กรหน่วยงานสถานประกอบการ สังคม ชุมชน หรือสถาบันทางการศึกษาด้านอาชีพร่วมกันพิจารณานำอาชีพมาจัดเป็นรายวิชา เพิ่มเติม ซึ่งจะทำให้นักเรียนได้เรียนรู้อาชีพอย่างหลากหลาย รวมถึงการให้นักเรียนได้สร้างเสริมประสบการณ์อาชีพและการถอดประสบการณ์อาชีพ ได้ค้นพบความสนใจ และความถนัดของตนเองเห็นเส้นทางชีวิตเพื่อวางแผนศึกษาต่อใน

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งสายสามัญ และสายอาชีพ หรือเรียนควบคู่ ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ (ระบบทวิศึกษา) และเชื่อมโยงการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาอย่างมีเป้าหมาย หรือกรณีที่ไม่ประสงค์จะศึกษาต่อก็สามารถพัฒนาทักษะอาชีพที่ตกผลึกในตัวนักเรียนไปประยุกต์ใช้ในการประกอบสัมมาอาชีพเลี้ยงตนเองได้ต่อไปในอนาคต เพราะทักษะอาชีพ คือ ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะการทำงาน การพัฒนาความเชื่อ ค่านิยม ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ ตลอดจนความรู้ที่เกี่ยวกับโลกของอาชีพ ซึ่งทักษะที่มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องมีและต้องใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อช่วยให้ตนเองมีความสุขสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ สามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้อยู่รอดในสภาพสังคม และวัฒนธรรมยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุข (ธณยุทธ นิลโคตร, 2561 : 40-41 อ้างถึงใน ปิยรัตน์ ยอดสุวรรณ, 2564)

เมื่อพิจารณาถึงหลักสูตรในประเทศจะพบว่า ในอดีตที่ผ่านมา หลักสูตรเน้นให้นักเรียนเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีที่คิดค้นโดยผู้อื่น แต่ไม่ได้เน้นที่การเป็นผู้พัฒนาหรือผู้คิดเทคโนโลยีด้วยตนเอง ดังนั้น การบริหารหลักสูตร จะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้สถานศึกษาต้องมีการบริหารหรือการจัดการที่หมายถึงกระบวนการประสานการทำงานในทุกๆ ฝ่าย เพื่อให้บรรลุจุดหมายของการทำงานขององค์การอย่างเป็นระบบ (กายทิพย์ แจ่มจันทร์, 2562: 21) และงานวิจัยของ สายเพ็ญ บุญทองแก้ว (2563: 24) ได้กล่าวว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA กระบวนการบริหาร มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) ขั้นตอนที่ 2 การลงมือปฏิบัติ (Do) ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุง (Act) นอกจากนี้ รายงาน World Development Report: Learning to Realize Education's Promise ที่จัดทำโดย World Bank Group Flagship Report (The World Bank Group, 2018) ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า การขยายตัวทางการศึกษามีความรวดเร็วเกินไปจนทำให้การศึกษาในหลาย ๆ ที่ไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ทำให้แรงงานที่ออกจากระบบการศึกษาขาดทักษะที่สามารถนำไปใช้ทำงานได้จริงและไม่มีทักษะพื้นฐานเพียงพอที่จะพัฒนาตนเองต่อ นอกจากนั้นยังพบว่าเยาวชนไทยยังขาดกระบวนการเรียนรู้การคิดแก้ปัญหา ขาดทักษะในการดำรงชีวิตและมองไม่เห็นคุณค่าของตนเอง (เพ็ญศรี ใจกล้า และคณะ, 2561 อ้างถึงใน กษมา ชนะวงศ์, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย เพื่อให้นักเรียนได้ประสบการณ์และเรียนรู้อาชีพ จากการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ซึ่งจะช่วยให้ นักเรียนสามารถวางแผนและตัดสินใจ เลือกเส้นทางการศึกษาการประกอบอาชีพในอนาคตได้และสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัด ของนักเรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย โดยใช้กระบวนการบริหารที่มีชื่อเรียกว่า Deming's cycle วงจรคุณภาพ PDCA มีรายละเอียดดังนี้ Plan (การวางแผน) Do (การดำเนินงาน) Check (การตรวจสอบ) Act (การปรับปรุง)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

เชิงปริมาณ

ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู จำนวน 1,562 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน ครูวิชาการ จำนวน 31 คน และครูจำนวน 256 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 318 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร (Yamane, 1973: 1088)

เชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ บุคคลที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ดี จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูวิชาการ จำนวน 3 คน และครูจำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์จำนวน 2 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เริ่มดำเนินการเดือน ตุลาคม 2566-พฤษภาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย แบ่งเป็น 3 ตอน คือ แบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และข้อคำถามปลายเปิดในการแสดงความคิดเห็น

ขั้นตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย

ขั้นตอนที่ 3 แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย แบ่งเป็น 3 ตอน คือ แบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และข้อคำถามปลายเปิดในการแสดงความคิดเห็น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเก็บข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และแบบออนไลน์

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI)

4.2 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคคลที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ดี จำนวน 10 คน มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดกลุ่มและเรียบเรียงข้อมูลเป็นแนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย

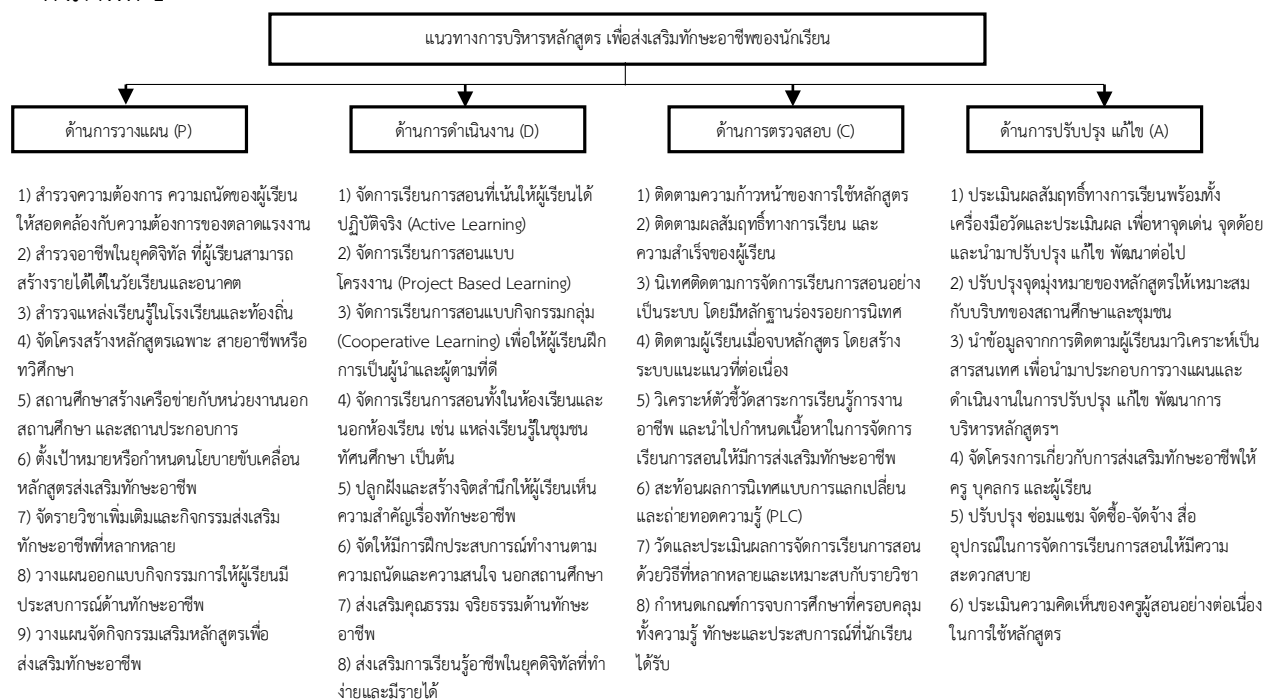
4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย พบว่า ค่าดัชนีความต้องการโดยรวมมีค่า PNI = 0.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารหลักสูตรสูงสุด คือ ด้านการวางแผน (PNI = 0.06) รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบ (PNI = 0.06) ด้านการปรับปรุงแก้ไข (PNI = 0.05) และความต้องการจำเป็นในการบริหารหลักสูตรต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินงาน (PNI = 0.05) จากนั้นพบว่า PNI สูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้านดังนี้ ด้านการวางแผน คือ สถานศึกษามีการวางแผนกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้มีการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน (PNI=0.09) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการประชุมวางแผนการจัดโครงสร้างหลักสูตรให้มีการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน (PNI=0.09) และ สถานศึกษามีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน (PNI=0.07) ด้านการดำเนินงาน คือ สถานศึกษาจัดรายวิชาพื้นฐาน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถในการแสวงหาความรู้ เรียนรู้ และฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ (PNI=0.07) และ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนเกิดทักษะการทำงานร่วมกัน มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี (PNI=0.06) ด้านการตรวจสอบ คือ สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องและเหมาะสมกับการ

ส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน (PNI=0.07) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผล โครงสร้างหลักสูตรให้มีการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน เช่น โครงสร้างเวลาเรียน การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดและประเมินผลเกณฑ์การจบการศึกษา เป็นต้น (PNI=0.07) และ สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการจบหลักสูตรของผู้เรียน ในเรื่องการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ (PNI=0.07) ด้านการปรับปรุง แก้ไข คือ สถานศึกษามีการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้มีการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง (PNI=0.07) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีการเตรียมสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกในการฝึกทักษะการทำงาน ทักษะการแสวงหาความรู้ ทักษะการจัดการ ทักษะการแก้ปัญหา หรือ ทักษะการทำงานร่วมกันให้กับนักเรียนอย่างต่อเนื่อง (PNI=0.06) และ สถานศึกษาให้ครูปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการใช้เครื่องมือในการวัดประเมินผลได้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง (PNI=0.06)

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย จากการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้สรุปข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก เพื่อนำไปเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์บุคคลที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ดี จำนวน 10 คน และนำผลจากการสัมภาษณ์สรุปเป็นแผนภาพดังภาพที่ 1



ภาพ 1 แนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย
(ที่มา : ปันยา เพ็งแจ่ม, 2567)

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	ความหมาย	$\bar{x}$	S.D	ความหมาย
การวางแผน (P : Plan)	4.97	.04	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
การดำเนินงาน (D : Do)	4.99	.03	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
การตรวจสอบ (C : Check)	4.99	.01	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
การปรับปรุงแก้ไข (A : Act)	4.97	.06	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่า $PNI = 0.06$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารหลักสูตรสูงสุด คือ ด้านการวางแผน $PNI = 0.06$ จากนั้นพบว่า PNI สูงสุด 3 ลำดับแรกของการวางแผน คือ สถานศึกษามีการวางแผนกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้มีการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน ($PNI=0.09$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการประชุมวางแผนการจัดโครงสร้างหลักสูตรให้มีการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน ($PNI=0.09$) และ สถานศึกษามีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน ($PNI=0.07$) ซึ่งหลักสูตรมีความสำคัญในการกำหนดแบบแผนการจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ อาทิ ระดับปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษานอกระบบ อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ให้มีทิศทางเป็นไปตามเกณฑ์การศึกษาของชาติเพื่อให้ผู้เรียนในระดับต่าง ๆ มีทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด สอดคล้องกับการศึกษาของ ดวณภา คณโทเงิน (2561: 32)

2. แนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย

2.1 ด้านการวางแผนการบริหารหลักสูตร สถานศึกษาต้องออกแบบหลักสูตรให้ครอบคลุมส่วนที่เป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้ ดังนั้นสถานศึกษาควรศึกษา สำรวจความต้องการ ความถนัดของผู้เรียนและท้องถิ่น สภาพแวดล้อม บริบทของสถานศึกษา ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน และตั้งเป้าหมายในการใช้หลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 36) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาต้องมีการ

วางแผนในการใช้หลักสูตร โดยผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาต้องศึกษาและทำความเข้าใจหลักสูตรใหม่ และเตรียมความพร้อมในการใช้หลักสูตร พิจารณาวางแผนเรื่องงบประมาณและอาคารสถานที่ว่าพอเพียงหรือไม่ วางแผนงานเพื่อใช้หลักสูตรอย่างละเอียดรอบคอบและมีขั้นตอน จะทำให้การใช้หลักสูตรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 ด้านการดำเนินงานการบริหารหลักสูตร สถานศึกษาต้องพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายของหลักสูตร และนำไปออกแบบการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีทักษะอาชีพ โดยการจัดการเรียนการสอนควรจัดทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เช่น แหล่งเรียนรู้ในชุมชน สถานประกอบการ หน่วยงานรัฐและเอกชน เป็นต้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายและได้ฝึกปฏิบัติจริง สอดคล้องกับ ชรินทร์ พร อินสือ (2564: 159) ที่กล่าวว่า การใช้หลักสูตรควรจัดสัมมนาครูให้เกิดความรู้ความเข้าใจหลักสูตรสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน จะส่งผลต่อการนำไปใช้ในการจัดทำแผนการสอนและการจัดการเรียนการสอนได้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร และประเมินผลการใช้หลักสูตรทุกภาคเรียน

2.3 ด้านการตรวจสอบการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญการนิเทศ ติดตาม จัดทำปฏิทินการนิเทศเพื่อใช้เป็นคู่มือในการดำเนินการ โดยมีการนิเทศติดตามและประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลาย มีการรายงานผลการดำเนินงานในทุกๆ ระยะๆ โดยการดำเนินการให้เป็นระบบและมีหลักฐานร่องรอย และติดตามการศึกษาต่อหรือการมีงานทำของผู้เรียนเมื่อจบหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 34) กล่าวว่า การนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร มีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้เสนอเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

2.4 ด้านการปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตร ควรมีการประเมินผลการใช้หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ นวัตกรรม และประเมินความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำผลไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาต่อไป นอกจากนี้สถานศึกษาควรจัดโครงการส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากร ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยรัตน์ ยอดสุวรรณ (2564: 172) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนบ้านเวียงพาน จังหวัดเชียงราย กล่าวว่า ปัจจัยในการประเมินและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดให้มีการประเมินผลการจัดกิจกรรม และครูมีการประเมินสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ความต้องการจำเป็นของการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย พบว่าด้านการวางแผนมีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบ ด้านการปรับปรุงแก้ไข และด้านการดำเนินงาน ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย โดยใช้กระบวนการบริหารที่มีชื่อเรียกว่า Deming's cycle วงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 31 องค์ประกอบ

3. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดเลย มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรนำแนวทางที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารหลักสูตรที่ส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน และกระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารควรมีการจัดประชุม วางแผนในการพัฒนาครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจในการนำหลักสูตรเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียน ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ถอดบทเรียนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพนักเรียน โรงเรียนต้นแบบในจังหวัดเลย เพื่อศึกษาเป็นแนวทางในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการบริหารหลักสูตรเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย เพื่อนำมาพัฒนาแนวทางการบริหารให้มีคุณภาพสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กษมา ชนะวงศ์. (2564). รูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กายทิพย์ แจ่มจันทร์. (2562). แนวทางการบริหารหลักสูตรห้องเรียนอาชีพ โรงเรียนแม่จันวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ชนินทร์พร อินลือ. (2564). แนวทางการบริหารหลักสูตรเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพสำหรับนักเรียน โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย. การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- ดวงนภา คณโทเงิน. (2561). แนวทางการบริหารหลักสูตรที่เสริมสร้างทักษะอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนโรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ปิยรัตน์ ยอดสุวรรณ. (2564). แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนบ้านเวียงพาน จังหวัดเชียงราย. การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542 สิงหาคม 14). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 7. ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2561 ตุลาคม 8). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82.
- สายเพ็ญ บุญทองแก้ว. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an Introductory Analysis*. New York: New York: Harper & Row.



ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน : กรณีศึกษา ตำบลหนองไม้กอง
อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร
Village Fund Management Efficiency A Case Study at
Nongmaikong Sub-district, Sai-Ngam District, Kamphaeng Phet Province

วรรณนิภา จันทาจันทร์¹ ธนัสตา โรจนตระกูล² กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์³
Wannipa Chinthachan, Tanastha Rojanatrakul, Kampanart Wongwatthanaphong

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน 2) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการและคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกองทุนหมู่บ้าน และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากสมาชิกและคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลหนองไม้กอง อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร สมาชิกและคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลหนองไม้กอง อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 332 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในส่วนของการนำเสนอ

ผลการวิจัยพบว่า

- ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
- การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกองทุนหมู่บ้าน โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปรับปรุงงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

Received: 2024-06-22 Revised: 2024-07-03 Accepted: 2024-07-04

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Master of Public Administration Program Students, Faculty of Social Sciences and Local Development Phibunsongkhram Rajabhat University. E-mail: wnp.jeentajun@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Assistant Professor Dr. Lecturer, Maser of Public Administration Program Students Faculty of Social Sciences and Local Development Phibunsongkhram Rajabhat University. E-mail: Tanastha.r@psru.ac.th

³ รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Assistant Professor Dr. Lecturer, Maser of Public Administration Program Students Faculty of Social Sciences and Local Development Phibunsongkhram Rajabhat University. E-mail: wnp.jeentajun@gmail.com

3. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านปัญหาด้านเงินทุนของกองทุนหมู่บ้าน เนื่องจากเงินกู้ยืมที่ทางกองทุนให้สมาชิกกู้ยืมไปประกอบอาชีพ นั้นไม่สอดคล้องต่อความต้องการของสมาชิกที่จะนำไปต่อยอดสร้างรายได้ สร้างอาชีพ ด้วยความที่เงินทุนที่มีอยู่การจำกัดสมาชิกกองทุนหมู่บ้านยังคงขาดความรู้เรื่องอาชีพเสริมที่จะนำเงินมาลงทุน เนื่องจากสมาชิกกองทุนหมู่บ้านยังขาดการอบรม แนะนำ และการพัฒนาฝีมือด้านอาชีพที่หลากหลาย

คำสำคัญ (Keywords) : ประสิทธิภาพ; การบริหารจัดการ; กองทุนหมู่บ้าน

Abstract

The objectives of this study were 1) to study factors affect the efficiency of village fund management; 2) to study management conditions and quality affecting the performance of village funds and 3) to study problems and obstacles in the management of the Village Fund Committee for accomplishment. The study employed quantitative research. A sample group was selected from members and village fund committees in Nong Mai Kong subdistrict, Sai Ngam district, Kamphaeng Phet Province. The member and Village Fund Committee consisted of 332 people, Questionnaires was a tool for collecting data. Statistics instruments used in descriptive analysis were mean ($\bar{X}$) and standard deviation (SD).

The research results found that:

1. Factors affecting effective the village fund management Overall, every aspect was at a high level With consideration of each aspect, the personnel management had the highest average.

2. Management affects the performance of village funds Overall, e at a high level in very aspect was at a high level With consideration of each aspect, work improvement had the highest average.

3. Problems and obstacles the fund management of the Village Fund Committee: there were funding problems because the loans granting for pursuing careers was consistent with the needs of members for generating income and creating a career. Due to the limitations of funds available, the village fund members were still lacking of knowledge about additional careers gaining money to investment.

Keywords: efficiency; management; village fund

บทนำ (Introduction)

ปัญหาความยากจนเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทยที่สั่งสมมานานเป็นภาวะความขาดแคลนไม่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในระดับบุคคลส่งผลให้เกิดความทุกข์ยากในการดำเนินชีวิต รวมถึงการขาดโอกาสที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตในหลายๆด้าน และส่งผลต่อการพัฒนาในระดับประเทศ (ธนพล สราญจิตร์, 2558: 12) ซึ่งเป็นภาวะวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศไทยประสบปัญหา ส่งผลกระทบต่อประชาชนในทุกระดับชั้นได้รับความเดือดร้อน ทั้งในพื้นที่ชนบทและชุมชนในเมือง อันเกิดจากมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ซึ่งเป็นผลมา

จากการตกงาน ราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ รัฐบาลจึงได้เกิดมีแนวความคิดเพื่อการกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานรากของประเทศขึ้นมา โดยตั้งเป้าหมายที่จะดำเนินนโยบายเพื่อลดความยากจนและนำไปสู่การสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน ซึ่งเป็นแนวความคิดมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย นำไปสู่การดำรงชีวิตอย่างพอมีพอกินและเหลือเก็บ ลดรายจ่าย จากนั้นจึงนำไปสู่การสร้างชีวิตใหม่ของประชาชนและมุ่งให้โอกาสแก่ภาคประชาชน โดยเฉพาะคนที่มีความยากจนในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน โดยใช้กลไกทุกส่วนของภาครัฐในการสร้างโอกาสให้ประชาชน (เชาวลิต แจ่มสว่าง, 2561: 25)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการบริหารกองทุนบ้านตำบลหนองไม้กอง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค การบริหารกองทุนหมู่บ้าน และเพื่อนำมาศึกษาและพัฒนากองทุนหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลหนองไม้กอง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการและคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกองทุนหมู่บ้าน ตำบลหนองไม้กอง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดกำแพงเพชร
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลหนองไม้กอง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดกำแพงเพชร

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

คณะกรรมการกองทุนมีการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านที่อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน : กรณีศึกษา ตำบลหนองไม้กอง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดกำแพงเพชร เป็นการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน : กรณีศึกษา ตำบลหนองไม้กองอำเภอยางชุมน้อย จังหวัดกำแพงเพชร โดยมุ่งเน้นการศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกองทุนหมู่บ้าน ประกอบด้วย 1.ด้านการจัดองค์การ 2.ด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ 3.ด้านการมีส่วนร่วม 4.ด้านการปรับปรุงงาน

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนและสมาชิกหมู่บ้านตำบลหนองไม้กอง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 หมู่บ้าน 1,956 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน 10 หมู่บ้านในตำบลหนองไม้กอง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 332 คน ได้มาจากการกำหนด ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน (Yamane, 1973) ความคลาดเคลื่อน (E) เป็น 10% จากคณะกรรมการสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน 10 หมู่บ้าน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านวิธีดำเนินการวิจัย ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของกองทุนหมู่บ้านในตำบลหนองไม้กอง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

1.4 ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย คือ เขตพื้นที่ตำบลหนองไม้กอง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้นจำนวน 10 หมู่บ้าน ได้แก่ 1.หมู่บ้านหนองไม้กอง 2.หมู่บ้านสีกี้ 3.หมู่บ้านแม่ย้อย 4.หมู่บ้านทุ่งรวงทอง 5.หมู่บ้านหนองยาง 6.หมู่บ้านหนองไผ่ล้อม 7.หมู่บ้านจิกลาด 8.หมู่บ้านแม่ย้อย 9.หมู่บ้านแม่ย้อย และ 10.หมู่บ้านสีกี้พัฒนา

1.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย คือ ระหว่างเดือน พฤษภาคม 2566-มีนาคม 2567

1.6 ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของประชาชนในตำบลหนองไม้กอง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ 1.เพศ 2.อายุ 3.ระดับการศึกษา 4.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5.อาชีพหลัก 6.หมู่บ้านที่อยู่อาศัย และ 7.ระยะเวลาที่เป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการบริหารงานบุคคล 2.ด้านการวางแผนปฏิบัติงาน 3.ด้านการควบคุมติดตามงาน 4.ด้านการทำงานเป็นทีม (ธีรยุทธ พึ่งเกียรติ, 2543: 35)

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกองทุนหมู่บ้าน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการจัดองค์การ 2. ด้านการสั่งการ 3. ด้านการมีส่วนร่วม 4. ด้านการการปรับปรุงงาน (วิชา ศรีสุข, 2555: 10)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้
แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนหมู่บ้านในตำบลหนองไม้กอง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพหลัก หมู่บ้านที่อยู่อาศัย และ ระยะเวลาที่เป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามข้อเท็จจริง และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงาน ประกอบด้วย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมติดตามงาน ด้านการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกองทุนหมู่บ้าน ตำบลหนองไม้กอง อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย ด้านการจัดการองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการปรับปรุงงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลหนองไม้กอง อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร เป็นคำถามแบบปลายเปิดที่แสดงปัญหา อุปสรรค

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ แบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการบริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตำบลหนองไม้กอง อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร จากนั้นได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการและคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน และปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลหนองไม้กอง อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชรและตรวจสอบแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์ หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบและนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำ

3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย 1) รองศาสตราจารย์ ดร.โชติ บดีรัฐ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต 2) รองศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร ดอกจันทร์ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และ 3) นายพินัญชาติ ปานทองคำ ประธานเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านตำบลหนองไม้กอง (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ)

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไขและนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง แล้วตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

4.1 รวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ เช่น ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ (Document Research) อาทิ หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4.2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้ส่งแบบสอบถามคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนหมู่บ้านตำบลหนองไม้กอง อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 332 ชุด ได้รับกลับคืนมา จำนวน 332 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4.3 จากนั้นทำการลงรหัสข้อมูล นำข้อมูลไปประมวลผล โดยคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการประมวลผลค่าทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งประกอบด้วยค่าสถิติ ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนหมู่บ้านในตำบลหนองไม้กอง อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพหลัก หมู่บ้านที่อยู่อาศัย และ ระยะเวลาที่เป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานในการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการและคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านในตำบลหนองไม้กอง อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร สถิติที่ใช้ คือการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีที่มีตัวแปร 2 ตัวเลือก และการทดสอบค่า (F-Test) ใน กรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ 3 ตัวเลือกขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เกล็ดการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (mean= $\bar{x}$) และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation = S.D.)

ในส่วนข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดที่แสดงปัญหาและอุปสรรค ผู้วิจัยทำการรวบรวมจากแบบสอบถามแล้วจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยจากการศึกษากลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 332 คน โดยใช้แบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ สามารถสรุปผลจากการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	140	42.20
หญิง	192	58.80
อายุ		
อายุไม่เกิน 20 ปี	0	0.00
อายุระหว่าง 20-30 ปี	37	11.10
อายุระหว่าง 31-40 ปี	88	26.50
อายุระหว่าง 41-50 ปี	62	18.70
อายุระหว่าง 51-60 ปี	70	21.10
อายุ 61 ปีขึ้นไป	75	22.60

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษา	150	45.20
มัธยม/ปวช.	152	45.80
ปวส. / อนุปริญญา	30	9.00
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	0	0.00
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.00
รายได้		
น้อยกว่า/เท่ากับ 10,000 บาท	141	42.50
10,001 – 20,000 บาท	132	39.80
20,0001 – 30,000 บาท	59	17.80
30,001 บาทขึ้นไป	0	0.00
อาชีพ		
เกษตรกรรวม	212	63.90
รับจ้างทั่วไป/ลูกจ้าง	100	30.10
ค้าขาย/ทำธุรกิจส่วนตัว	20	6.00
รับราชการ/พนักงานของรัฐ	0	0.00
อื่นๆ	0	0.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 มีระดับการศึกษาสูงสุดมัธยม/ปวช. จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 มีรายได้น้อยกว่า/เท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 มีอาชีพเกษตรกรรวม จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านที่มีประสิทธิภาพ

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ กองทุนหมู่บ้านที่มีประสิทธิภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
1. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.93	0.72	มาก
2. ด้านการวางแผนปฏิบัติงาน	3.84	0.82	มาก
3. ด้านการควบคุมติดตามงาน	3.70	0.82	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.61	0.82	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านที่มีประสิทธิภาพระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.82) ด้านการควบคุมติดตามงาน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.82) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกองทุนหมู่บ้าน

ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกองทุนหมู่บ้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
1. ด้านการจัดการองค์กร	3.79	0.84	มาก
2. ด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ	3.81	0.75	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.72	0.92	มาก
4. ด้านการปรับปรุงงาน	3.84	0.74	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกองทุนหมู่บ้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับปรุงงาน ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.75) ด้านการจัดการองค์กร ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.84) และด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

ปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านผู้วิจัยขอสรุปดังนี้

1. ปัญหาด้านเงินทุนของกองทุนหมู่บ้านที่นำมาปล่อยให้สมาชิกกองทุนหมู่บ้านและคณะกรรมการหมู่บ้านกู้ยืมยังคงไม่เพียงพอต่อความต้องการต่อการนำไปประกอบอาชีพที่เป็นการลงทุนขนาดใหญ่เพื่อสร้างรายได้อย่างยิ่งย่น
2. สมาชิกกองทุนหมู่บ้านยังคงขาดความรู้เรื่องอาชีพเสริมที่จะนำเงินมาลงทุน
3. สมาชิกกองทุนหมู่บ้านขาดความเข้าใจและการเข้าถึงสื่อ โซเชียล เฟซบุ๊ก ไลน์ ในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆเกี่ยวกับอาชีพเสริมที่ควรลงทุน เนื่องจากสมาชิกกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่จะเป็นวัยผู้สูงอายุจึงทำให้การเข้าถึงสื่ออยู่ในระดับน้อย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

อภิปรายผลจากการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน กรณีศึกษา ตำบลหนองไม้กอง อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านที่มีประสิทธิภาพ

1. ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดการประชุมชี้แจงการดำเนินงานของกองทุนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เป็นเพราะกองทุนหมู่บ้านมีความพร้อมในการทำงานในทุกๆด้าน จึงมีการจัดการประชุมเพื่อชี้แจงลักษณะงานและหน้าที่การดำเนินงานของกองทุนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ชญาณันท์ ณ์ชภัคปฐมภพ (2561: 163) ได้ศึกษาการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอย่างยั่งยืนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการประชุม ปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การตัดสินใจดำเนินการเรื่องต่างๆ เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ การประชุมสมาชิก เพื่อรายงานผลการดำเนินงาน และความเคลื่อนไหวของกองทุนให้สมาชิกทราบ และในระดับสุดท้าย คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ได้ร่วมกันจัดทำร่างข้อบังคับของกองทุนเพื่อเสนอต่อที่ประชุมสมาชิก การให้ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงาน การดำเนินงาน และกฎระเบียบต่างๆ

2. ด้านการวางแผนปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีแผนการให้สมาชิกได้กู้เงินอย่างทั่วถึงตามความต้องการของสมาชิก ทั้งนี้เป็นเพราะกองทุนหมู่บ้านได้มีการวางแผนและพัฒนาแผนการดำเนินงานอยู่เสมอเป็นประจำทุกเดือน เพื่อที่สมาชิกจะได้มีการกู้เงินกันอย่างทั่วถึงทั้งสมาชิกเก่าและสมาชิกใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติพัชร์ พงษ์พระเกตุ (2562) พบว่าด้านการวางแผน สมาชิกกองทุนหมู่บ้านสระนา มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านสระนา ตำบลนาวังหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้เป็นเพราะกองทุนหมู่บ้านสระนา เป็นกองทุนที่มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือน อีกทั้งยังมีการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน รวมทั้งได้เผยแพร่แผนการดำเนินงานให้สมาชิกทราบ และนำผลกำไรที่ได้รับไปจัดสรรตามระเบียบการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน และข้อบังคับของกองทุนหมู่บ้านสระนา

3. ด้านการควบคุมติดตามงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการติดตามผลการดำเนินงานและให้คำแนะนำแก่สมาชิก ทั้งนี้เป็นเพราะ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจนในการให้บริการ การติดตามเร่งรัดการส่งใช้เงินกู้ยืม และมีการติดตามผลการดำเนินงานพร้อมมีการให้คำแนะนำแก่สมาชิกเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับ ชญาณันท์ ฌัษฏ์ศิลปภพ (2561: 120) ได้ศึกษาการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอย่างยั่งยืนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการควบคุมติดตามผล พบว่าปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา ตามรายประเด็นพบว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านออกติดตามตรวจสอบการใช้เงินของสมาชิก ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ขอกู้เงิน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน มีการติดตามเร่งรัด การส่งใช้เงินกู้ยืม ให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และในระดับสุดท้าย คือสมาชิกมีการติดตามการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุน

4. ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการประสานงานเพื่อบริหารงานกองทุนร่วมกัน ทั้งนี้เป็นเพราะ คณะกรรมการกองทุนมีการประสานงานเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างกองทุนกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับงานกองทุนเพื่อยุติและแผนงานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ ประภัศร ขวัญกะโตะ (2564: 398) พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม การที่สมาชิกส่วนใหญ่ทราบถึงเป้าหมายของโครงการ อยู่ในระดับมาก

การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกองทุนหมู่บ้าน

1. ด้านการจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้เป็นเพราะ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความรับผิดชอบในหน้าที่สูง ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด แบ่งหน้าที่การทำงานกันอย่างชัดเจนเมื่อมีการมอบหมายงานก็จะรับผิดชอบการดำเนินการโดยทันที ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติพัชร์ พงษ์พระเกตุ (2562) พบว่าด้านการจัดการองค์กร อยู่ในระดับดีมาก เป็นเพราะกองทุนหมู่บ้านสระนา มีการจัดการองค์กรที่ดีมีการแต่งตั้งคณะกรรมการครบทุกตำแหน่งตามโครงการสร้างการบริหารงาน และคณะกรรมการมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งอย่างชัดเจน

2. ด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำสัญญากู้ยืมเงินต้องแนบเอกสาร หลักฐานประกอบครบถ้วน ถูกต้อง ก่อนการอนุมัติเงินกู้ ทั้งนี้เป็นเพราะ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและสมาชิกกองทุนหมู่บ้านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อตกลง และข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด ในการทำสัญญากู้ยืม สมาชิกต้องแนบเอกสารหลักฐานการกู้ยืมที่ทาง

กองทุนหมู่บ้านกำหนดไว้มาก่อนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และคณะกรรมการมีการตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน ต่างๆ อย่างครบถ้วนก่อนจึงจะมีการอนุมัติเงินกู้ ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงสุดา สุวรรณโชติ (2559) พบว่า ด้าน การสั่งการ สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนขั้นตอนการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม ทั้งนี้เป็นเพราะ คณะ กองทุนหมู่บ้านตำบลหนองไม้กอง อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร มีส่วนร่วมในการบริหารงานกองทุนร่วม ในทุกด้านและทุกขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาพชน เหล็กกล้าและปราโมทย์ ประจนปัจจนึก (2556: 116) พบว่า มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินกิจกรรม ด้านการดำเนินกิจกรรม และด้านการประเมินผล

4. ด้านการปรับปรุงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มีการรับรู้ผลการประเมินการดำเนินงานของกองทุน หมู่บ้านและนำผลการประเมินมาปรับ ใช้ในการดำเนินงาน ทั้งนี้เป็นเพราะ คณะกองทุนหมู่บ้านตำบลหนองไม้กอง อำเภอไทรงาม จังหวัด กำแพงเพชร มีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อหาข้อแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนางานของกองทุน นำมาปรับใช้ ในการดำเนินงานของกองทุนเพื่อที่กองทุนจะได้มีการพัฒนาเดินหน้าต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง สอดคล้องกับ อติศักดิ์ วงศ์อ้ายตาล (2564: 12) พบว่า ด้านการพัฒนาปรับปรุงกองทุนหมู่บ้านของประชาชน ตำบลเขาแก้วศรีสมบูรณ์ อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการกำหนดเป้าหมายใน การดำเนินงานกองทุนมีความชัดเจน ส่งผลให้กองทุนมีความจำเป็นในการเดินหน้าพัฒนาชุมชนเคียงข้างกัน ต่อไป กองทุนมีการชี้แจงเรื่องปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านรวมถึงวางแผนการปรับปรุงโครงสร้าง กองทุนในอนาคตอยู่เสมอๆ โดยได้รับความร่วมมือของสมาชิกในการแก้ไขปัญหากองทุนเป็นอย่างดี

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

1. ปัญหาด้านเงินทุนของกองทุนหมู่บ้าน เนื่องจากเงินกู้ยืมที่ทางกองทุนให้สมาชิกกู้ยืมไปประกอบ อาชีพนั้นไม่สอดคล้องต่อความต้องการของสมาชิกที่จะนำไปต่อยอดสร้างรายได้ สร้างอาชีพ ด้วยความที่ เงินทุนที่มีอยู่จำกัดจึงทำให้สมาชิกไม่สามารถนำไปประกอบอาชีพที่เป็นการลงทุนขนาดใหญ่ได้

2. สมาชิกกองทุนหมู่บ้านยังคงขาดความรู้เรื่องอาชีพเสริมที่จะนำเงินมาลงทุน เนื่องจากสมาชิก กองทุนหมู่บ้านยังขาดการอบรม แนะนำ และการพัฒนาฝีมือด้านอาชีพที่หลากหลาย จึงทำให้สมาชิกกองทุน ขาดโอกาสในการลงทุนทางด้านอาชีพที่ควรจะมีการลงทุนนอกเหนืออาชีพหลักแต่ควรจะได้ลงทุนในอาชีพ เสริมด้วยเพื่อเพิ่มรายได้อีกด้วย

3. สมาชิกกองทุนหมู่บ้านขาดความเข้าใจและการเข้าถึงสื่อ โซเชียล เฟซบุ๊ก ไลน์ ในการศึกษาหา ความรู้ใหม่ๆเกี่ยวกับอาชีพเสริมที่ควรลงทุน เนื่องจากสมาชิกกองทุนส่วนใหญ่จะเป็นวัยผู้สูงอายุจึงทำให้การ เข้าถึงสื่ออยู่ในระดับที่น้อย เลยทำให้ขาดโอกาสการค้นคว้าหาอาชีพเสริมที่น่าลงทุนสร้างอาชีพและรายได้ เสริม

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านจะต้องมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะให้มีความรู้ อย่าง ต่อเนื่อง จัดเตรียมงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดหาระบบสารสนเทศและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ กองทุนให้และจัดให้มีมาตรการการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินที่กู้ยืมให้ใช้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริง

ส่งเสริมความรู้ ด้านการอาชีพและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารเงินกู้จากเงินกองทุนหมู่บ้าน ติดตาม กำกับ ดูแลและการทำงานของกองทุนหมู่บ้านเพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากงานวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลหนองไม้กอง อำเภอนาทม จังหวัดกำแพงเพชร” ประมวลองค์ความรู้ได้ดังนี้

1. คณะกรรมการต้องมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อสร้างความก้าวหน้ากองทุนหมู่บ้าน
2. สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ของหมู่บ้านหรือชุมชนสมาชิกปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกองทุนอย่างเคร่งครัด มีการจัดสรรผลประโยชน์และสวัสดิการให้สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 รัฐบาลควรเพิ่มเงินทุนให้กับกองทุนหมู่บ้านพร้อมกับอาชีพหรือโครงการที่เป็นโครงการที่สร้างรายได้ให้กับสมาชิกกองทุนหมู่บ้านแบบยั่งยืนพร้อมวางแผนการตลาดไว้รองรับอาชีพหรือโครงการที่กองทุนหมู่บ้านหรือสมาชิกกองทุนหมู่บ้านที่ทำ
 - 1.2 ควรมีการจัดอบรม แนะนำ และการพัฒนาฝีมือด้านอาชีพที่หลากหลายให้กับสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเพื่อเสริมสร้างรายได้ และสร้างอาชีพเสริมให้แก่สมาชิกกองทุนอย่างยั่งยืน
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่นๆ เช่น ด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายในและการทำหน้าที่ และด้านการบรรลุเป้าหมาย เพื่อความหลากหลายของข้อมูลในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.2 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพคู่กับการทำวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อเป็นการเจาะประเด็นสำคัญที่น่าสนใจ และจะทำให้ทราบถึงข้อมูลประเด็นสำคัญมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชญานันท์ ณิชกัปปสมภพ. (2561). การบริหารงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอย่างยั่งยืนในจังหวัดเพชรบูรณ์. สารรัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- เชาวลิต แจ่มสว่าง. (2561). ประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในพื้นที่ตำบลนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 9(2): 23-32.
- ณัฐพัชร์ พงษ์พระเกตุ. (2562). การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านสระนา ตำบลนาวังหิน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงสุดา สุวรรณโชติ. (2559). ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านหนองมะปริง ตำบลกร่ำ อำเภอแกลง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธนพล สราญจิตร. (2558). ปัญหาความยากจนในสังคมไทย Problem of Poverty in Thailand. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 5(2): 12-21.
- ธีรยุทธ พึ่งเพียร. (2543). **การบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ: สุตรไฟศาล.
- ประภัสสร ขวัญกะโตะ. (2564). ประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอย่างยั่งยืน ในจังหวัดปัตตานี. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี**. 13(2): 385-402.
- วิชา ศรีสุข. (2555). **การบริหารจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร**. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุภาชนก เหล็กกล้า และปราโมทย์ ประจันปัจฉิน. (2556). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ตำบลลาดสวาย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. 9(2): 116.
- อดิศักดิ์ วงศ์อ้ายตาล. (2564). **การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของประชาชนตำบลเขาแก้วศรีสมบูรณ์ อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย**. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: an Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row.

หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์เผยแพร่

“วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์” เป็นวารสารสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ผู้สนใจทั่วไป และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการทางสังคมศาสตร์ หลักรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจน บทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 2-3 ท่าน โดยบทความผู้นิพนธ์ภายนอกได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร และมีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ทั้งนี้ จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความและผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review)

ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1. บทความวิจัย

รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ

1.2 ผู้นิพนธ์ (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 โดยการบรรยายในเนื้อเรื่องและแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิตามความเหมาะสม

1.9 อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion) ผสมผสานเปรียบเทียบ และผลการวิจัยให้เข้ากับหลักทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง เชื่อมโยงผลการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย 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 เหมาะสมสำหรับนำไปใช้ค้นหาคำค้นหาคำข้อมูล

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) ให้เรียงตามลำดับอักษรของผู้นิพนธ์ โดยไม่ต้องมีตัวเลขกำกับ ให้เริ่มต้นด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อน และต่อด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาต่างประเทศ และชื่อผู้นิพนธ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบเดียวกันกับการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

ตัวอย่างลำดับการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

เอกสารอ้างอิง (References)

การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2558). คู่มือผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตัน. กรุงเทพฯ: กองวิชาการ การกีฬาแห่งประเทศไทย.

อนุกวัตร 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.