

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

Journal of Administration and Social Science Review

ISSN 2730-3187 (Print)

ISSN 2985-1939 (Online)

กำหนดการเผยแพร่

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

วัตถุประสงค์

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

บรรณาธิการ

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี

กองบรรณาธิการ

พระเมธาวิณัยรส (สุเทพ พุทธจรรยา), รศ.ดร.

รศ.ดร.ภาสกร

ดอกจันทร์

ผศ.ดร.สมบูรณ์

วัฒน์

ผศ.ดร.สมปอง

สุวรรณภูมิ

ผศ.ดร.จักรวาล

สุขไมตรี

อาจารย์ปารมี

วชิรปทุมมุตต์

ทศพร

อินทรบำรุง

พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

โรงเรียนแม่จันวิทยาคม

Roxbury Community College,

Boston, Massachusetts USA.

เลขานุการ : นางสาวชุติมณฑน์ สุขไมตรี

ศิลปกรรม : นายปิยพงษ์ สันธนะกุล

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

เครือข่ายส่งเสริมงานวิชาการทางสังคมศาสตร์

สำนักการบริหารและสังคมศาสตร์ 157/17 หมู่ที่ 7 จ.นครปฐม

E-mail: sukmaitee1945@gmail.com

จัดพิมพ์โดย: เจ.ปรีณ เลขที่ 94 พระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

พระวัฒน์วชิรเมธี (ธีรวิทย์ สุคนธวานนท์), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาวีโรจน์ คุตติโร, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูสังฆรักษ์ยศวีร์ ปมุตโต (เวชบุตร), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาชินกร สุจิตโต (ทองดี), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.โชติ บดีรัฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รศ.ดร.สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
รศ.ดร.สุขพัฒน์ อนนทจารย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.กุลิสรา จิตรชญาวนิช	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
รศ.ดร.ณัฐธัญญา ณ นคร	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
รศ.ดร.สุรพล พรหมกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ตระกูล ชำนาญ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ประจักษ์ เติมโณม	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผศ.ดร.ชาญชัย จิตเรลาอาพร	มหาวิทยาลัยสยาม
ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ้ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ธรา อังสกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.พิมพ์พิจิ บรรจงปรุ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผศ.ดร.ภัทรพร พงศาปรมัตถ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ.ดร.ศุภกฤษฎี นวัตกรรมกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.พิมพ์ภา ธรรมสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
ผศ.ดร.อดิศักดิ์ โชติธรรมธรา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ.ดร.สุนทรี โชติติลล	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผศ.ดร.วิภาดา รัตนติลล ณ ภูเก็ต	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.ณัฐกาญจน์ นาคนวล	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.ชัยวัช ศิริบรรพพิทักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร.ประสิทธิ์ รุ่งเรือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผศ.ดร.ปาริชาติ จันทร์ศรีบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผศ.ดร.พงษ์นรินทร์ ปิตจตุรัส	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
ผศ.ดร.วสันต์ กาญจนมุกดา	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผศ.นฤมลวรรณ สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผศ.สุริวัตร จันทร์โสภา	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.สืบพงษ์ พงษ์สวัสดิ์	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
อ.ดร.เฟื่องฟ้า ปัญญา	มหาวิทยาลัยนเรศวร

อ.ดร.วงศ์ชนก จำเริญสาร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.วิญญู กินแสน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.สาธิต รักษ์ตัญญู	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.จันทร์สุดา ไชยประเสริฐ	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
อ.ดร.พัชรินทร์ บุรณะกร	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
อ.ดร.ดิเรก หงส์ทอง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อ.ดร.สุนทรี ตั้งศรีวงศ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.อุดมลักษณ์ ศรีซำชม	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.อุเทน ลาพิงค์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.บุญธรรม ทองยา	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.วีรบุช พรหมจักร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.เขมิกา ทองเรือง	มหาวิทยาลัยนครพนม
อ.ดร.ชาญเดช เจริญวิริยะกุล	นักวิชาการอิสระ
อ.สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
อ.สุดทัย ครูส่ง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อ.ธนรสมิ์ อีธรรนาเกียรติ	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
อ.สุพรรณิ บุญหนัก	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ศศิมาพร สร้อยกระโทก	วิทยาลัยนครราชสีมา
อ.กุลวดี คงปั่น	นักวิชาการอิสระ
อ.นุชจรี ทิยะบุญ	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
อ.ศิริพร อำไพลาภสุข	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ฉบับนี้เป็นวารสาร ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 เดือนกันยายน-ตุลาคม 2568 ที่ได้รับการรับรองคุณภาพวารสารจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) TCI กลุ่ม 2 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2572 และเพื่อรักษาคุณภาพของบทความให้เป็นไปตามเงื่อนไขและกติกาสากลกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความ โดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) จำนวน 3 คน จากหลากหลายสถาบัน พิจารณาตรวจสอบแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์ และคัดเลือก กลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ รวมถึง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการ และเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ สำหรับเนื้อหาของวารสารฉบับนี้ ถือได้ว่ามีความโดดเด่นที่เน้นกระบวนการวิจัยที่เข้มข้น โดยภาพรวมหลักเป็นการพัฒนาจากงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะกรณีในแต่ละบทความได้เน้นกระบวนการวิจัยเชิงลึกในหลายรูปแบบทั้งในรูปแบบของการสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม กอปรกับบทความส่วนใหญ่แสดงถึงการทำงานร่วมกันของผู้นิพนธ์ในลักษณะที่ทีมงานทำให้บทความมีความละเอียด รอบคอบ ถี่ถ้วน มีการวิเคราะห์ถึงปัญหาและข้อเสนอแนะได้อย่างสมบูรณ์ น่าสนใจ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปทุกท่านที่ให้ความสนใจร่วมส่งบทความเผยแพร่ ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ และขอขอบพระคุณกองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ้อยแถลงบทความทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี
บรรณาธิการ

สารบัญ (Content)

	หน้า
กองบรรณาธิการ.....	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ.....	(2-3)
บทบรรณาธิการ.....	(4)
สารบัญ (Content).....	(5)-(7)
ปัจจัยการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย..... อภิสิทธิ์ ประเสริฐศรีสกุล, สุทธิภัทร อัครวิชัยโรจน์	1-16
การเลือกรูปแบบการโดยสารทางบกของผู้โดยสารจากจังหวัดหนองคาย ประเทศไทย ไปยังแขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว..... กมลรส ทำจ่อม, ศักรินทร์ นนทพจน์	17-30
การศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน..... ฉัตรสุดา วุฒิพา, ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์, รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ	31-40
การศึกษาองค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา..... ปริญา แหวนนิล, ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์, พรเทพ เสถียรนพเก้า	41-52
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่ม เครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3..... สมเกียรติ กิตติคำ, เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	53-64
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4..... ทิพย์วรรณ วงษ์สุข, เปี่ยมพร สุทินฤกษ์, จิตติอาภา ตั้งคำวานิช	65-80
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน บุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1..... ปวิพล ขายภักตร์, สุนทรี วรรณไพเราะ	81-92
ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 2..... กัญญารัตน์ ดีขันคำ, คชาเทพ จันทร์เจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	93-104
การศึกษาองค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน..... พิทักษ์ชน คำสงค์, พรเทพ เสถียรนพเก้า, ธราเทพ เตมีรักษ์	105-114
ความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีต่อการ สอนวิชาภาษาจีนของครูชาวจีน..... Wei Shenghui, บุษกร วัฒนบุตร, วงศ์วิศว์ หมั่นเทพ	115-126

	หน้า
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน: พนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา..... อัญญารัตน์ สุวรรณโน	127-140
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ Monteno Coffee..... Huang HengYu, บุษกร วัฒนบุตร, วงศ์วิศว์ หมั่นเทพ	141-152
การศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา..... มณีนรัตน์ เตโซ, วาโร เฟ่งสัวส์ดี, วันเพ็ญ นันทะศรี	153-162
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2..... นริศรา นัคราจารย์, ชรรค์ชัย อ่อนมี, กฤษณะ ดาราเรือง	163-174
ทัศนคติของประชาชนต่อผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม การปกครองของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ..... ภิญญาดา รัตนกนกโชติ, จิตาภา ถิรศิริกุล	175-186
ส่วนประสมการตลาดการใช้บริการร้านกาแฟดาว ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง..... ศิริพงษ์ แผลงศร, บุษกร วัฒนบุตร, วงศ์วิศว์ หมั่นเทพ	187-200
แนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับธุรกิจผลิตกระดาษ ในจังหวัดปราจีนบุรี..... อัมพวรรณ กาญจนกุล, บุษกร วัฒนบุตร, วงศ์วิศว์ หมั่นเทพ	201-216
สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง..... เปี่ยมบุญ โคแล, ธัญนันท์ บุญอยู่	217-232
ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่..... วรารณณ์ มหาไม้	233-244
ภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9..... เดชนิธิ รุจิบุริตานันท์, สุรพงษ์ อินทสระ, วาสนา สุวรรณวิจิตร	245-254
การพัฒนาคู่มือประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องการเรียนรู้ขั้นต้น สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์..... อภิเชษฐ ศิริรัตน์, สุกัญญา รุจิเมธธาส, ระพีพันธ์ โพธิ์ศรี, วจี ปัญญาใส	255-268
ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของบุคลากรสายสนับสนุนเงินเนอเรชั่น Y-Z: กรณีศึกษาวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่..... ศิริพัสตร์ ถาอ้าย, ปวีณา ยาวิชัย	269-286
การพัฒนาภาวะผู้นำของครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน : บทเรียนเพื่อการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21..... ชีวิน สุขสมณะ	287-296

	หน้า
ภาคผนวก..... หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์	297-302

ปัจจัยการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย

Factors Influencing the Decision of Thai Buddhists for Temple Visits and Merit Making

อภิสิทธิ์ ประเสริฐศรีสกุล¹ สุทธิภัทร อัสววิชัยโรจน์²
Apisit Prasertsrisakun, Sutthipat Assawavichairoj

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาทัศนคติและความเชื่อในการทำบุญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือประชาชนที่นับถือศาสนาพุทธในประเทศไทยจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้วิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 1) ข้อมูลแบบปฐมภูมิ และ 2) ข้อมูลแบบทุติยภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA และ Multiple Regression

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 51-60 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท โดยการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า อายุมีผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญที่แตกต่างกัน ในขณะที่เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ที่ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยทัศนคติ และความเชื่อในการทำบุญ ได้แก่ ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญ แสดงให้เห็นว่าด้านพฤติกรรม การทำความดี และการบริจาคเพื่อผลบุญ สามารถกระตุ้นให้เกิดการทำบุญอย่างต่อเนื่อง ผู้ที่มีประสบการณ์ดีจากการทำบุญมักจะทำบุญอีกใน ด้านความรู้สึก และความเข้าใจเกี่ยวกับการทำบุญ สามารถกระตุ้นพฤติกรรมในการทำบุญได้มากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อผู้ทำบุญรู้สึกถึงความสงบ คลายทุกข์ และมีความพึงพอใจจากการทำบุญ การทำบุญจึงเป็นกิจกรรมที่มีอิทธิพลสูงต่อการพัฒนาความสุข และศรัทธาทางศาสนา การวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการออกแบบ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางศาสนาเพื่อกระตุ้นการเข้าวัดทำบุญ และส่งเสริมการทำบุญในสังคมไทย

คำสำคัญ (Keywords) : วัด; ทำบุญ; พุทธศาสนิกชน

Received: 2025-08-18 Revised: 2025-09-03 Accepted: 2025-09-07

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด Master student. Faculty of Business and Technology. Stamford International University. E-mail: apisit.prasertsrisakun@gmail.com.

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด Assistant Professor. Faculty of Business and Technology. Stamford International University. E-mail: sutthipat.assawavichairoj@stamford.edu.

Abstract

The research objectives of this research were: 1) to study the personal factors influencing the decision of Thai Buddhists for temple visits and merit-making; and 2) to study the attitudes and beliefs regarding merit-making affecting their decisions.

The methodology of this research was the sample group of 400 Thai Buddhists, selected using a non-probability sampling method. The research was quantitative. The research instrument was an online questionnaire. Data collection was divided into 1) primary data and 2) secondary data. Data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The results of this research were: 1) personal factors such as gender, age, education level, marital status, and monthly income revealed that the majority of the sample were women aged 51-60, with a bachelor's degree, single, and a monthly income of over 25,000 baht. Statistical analysis showed that the age had an impact on the decision to visit a temple for merit-making, while gender, education level, marital status, and monthly income did not show significant differences; and 2) attitudes and beliefs about making merit, including understanding, feelings, and behavior, influenced their decision. Research indicates that behavioral factors, such as doing good deeds and donating for merit, can stimulate continuous merit-making. People with positive experiences in merit-making are more likely to engage in it again. Furthermore, feelings and understanding related to merit-making can motivate further merit-making behavior, especially when the person feels peace, relief from suffering, and satisfaction from their charitable acts. Therefore, merit-making is a highly influential activity for developing happiness and religious faith. This research can be used in designing and promoting religious activities to encourage temple visits and foster merit-making in Thai society.

Keywords: temples; merit-making; Thai Buddhists

บทนำ (Introduction)

พุทธศาสนิกชนในประเทศไทยมีความศรัทธา และเชื่อมั่นในพระรัตนตรัย ซึ่งประกอบด้วยพระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์ โดยการศึกษาหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา การปฏิบัติตามศีลธรรมเป็นหน้าที่ของพุทธศาสนิกชน เพื่อเสริมสร้างสิริมงคลให้แก่ตัวเอง และครอบครัว การเข้าวัดทำบุญถือเป็นกิจกรรมสำคัญที่ช่วยให้จิตใจบริสุทธิ์ สดใส และส่งเสริมการดำเนินชีวิตที่มีความสงบสุข โดยการทำบุญมี 10 วิธี เรียกว่า “บุญกิริยาวัตถุ 10” ที่ตั้งแห่งการทำบุญ ทางทำความดี ได้แก่ 1) ทานมัย ทำบุญด้วยการให้ปันสิ่งของ 2) สีลมัย ทำบุญด้วยการรักษาศีลหรือประพฤติดี 3) ภาวนามัย ทำบุญด้วยการเจริญภาวนา คือ ผูกอบรมจิตใจ 4) อปจายนมัย ทำบุญด้วยการประพดีอ่อนน้อม 5) เวยยาวัจจมัย ทำบุญด้วยการช่วยขวนขวายรับใช้ 6) ปัตติทานมัย ทำบุญด้วยการเฉลี่ยส่วนแห่งความดีให้แก่ผู้อื่น 7) ปัตตานุโมทนามัย ทำบุญด้วยการยินดีในความดีของผู้อื่น 8) ธัมมัสสนมัย ทำบุญด้วยการฟังธรรมศึกษาหาความรู้ 9) ธัมมเทศนามัย ทำบุญด้วยการสั่งสอนธรรมให้ความรู้ และ 10) ทิฏฐุชุกัมม์ ทำบุญด้วยการทำความเห็นให้ตรง (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์

ปยุตโต), 2561) ในทางพุทธศาสนาในประเทศไทย วัดเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญ เป็นแหล่งอบรมให้ความรู้ รวมทั้งเป็นศูนย์รวมในการประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ ทางพระพุทธศาสนา การเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนไทย ซึ่งคนไทยส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ จึงถือเป็นกิจกรรมที่ช่วยขัดเกลาคนไทย ตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงสังคม ให้ความสงบสุขร่มเย็น และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในสังคมไทยยุคปัจจุบัน มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และทางด้านวัตถุเป็นอย่างมาก แต่ด้านจิตใจกลับเสื่อมถอยลงจากศีลธรรม ทำให้การดำเนินชีวิตเกิดปัญหาต่าง ๆ และเกิดความเครียดเพิ่มขึ้น (บุญรัตน์ อุตสาห์, 2560) รวมไปถึงการเกิดอาชญากรรมในรูปแบบต่าง ๆ

จากเหตุปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย เพื่อศึกษาทัศนคติและความเชื่อในการทำบุญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ตามองค์ประกอบทัศนคติของ Gibson (2000 อ้างถึงใน ภาวนา หมายหาทรัพย์, 2565) ประกอบด้วย 1.ด้านส่วนของความเข้าใจ 2.ด้านส่วนของความรู้สึก 3.ด้านส่วนของพฤติกรรม ที่ส่งผลในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทยโดยจุดประสงค์ในการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน และสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของสังคมประเทศไทยในปัจจุบันได้

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาทัศนคติและความเชื่อในการทำบุญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย

ทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้เขียนขอบเขตด้านตัวแปร โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยที่ต้องการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน และปัจจัยทัศนคติ และความเชื่อในการทำบุญของ Gibson (2000 อ้างถึงใน ภาวนา หมายหาทรัพย์, 2565) ได้แก่ ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย

Gibson (2000 อ้างถึงใน ภาวนา หมายหาทรัพย์, 2565) ได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ ระบุว่า ทัศนคติ เป็นส่วนที่ยึดติดแน่นกับบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งบุคคลจะมีทัศนคติที่เป็นโครงสร้างอยู่แล้ว ทางด้านความรู้สึก ความเชื่อ อันใดอันหนึ่ง โดยองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์กัน หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบหนึ่ง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในอีกองค์ประกอบหนึ่ง ซึ่งทัศนคติ มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้สึก (Affective) องค์ประกอบด้านอารมณ์ หรือความรู้สึกของทัศนคติ คือ การได้รับการถ่ายทอดการเรียนรู้มาจากพ่อ แม่ ครู หรือกลุ่มของเพื่อน ๆ
2. ความเข้าใจ (Cognitive) องค์ประกอบด้านความเข้าใจของทัศนคติ จะประกอบด้วย การรับรู้ของบุคคล ความคิดเห็น รวมถึงความเชื่อของบุคคล หมายถึง กระบวนการคิด ซึ่งเน้นไปที่การใช้เหตุผล และตรรกะ องค์ประกอบที่สำคัญของความเข้าใจ คือ ความเชื่อ ในการประเมินผลหรือความเชื่อที่ถูกประเมินผลไว้

แล้วโดยตัวเองประเมิน ซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะแสดงออกมาจากความประทับใจในการชอบ หรือไม่ชอบ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นรู้สึกต่อสิ่งของ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

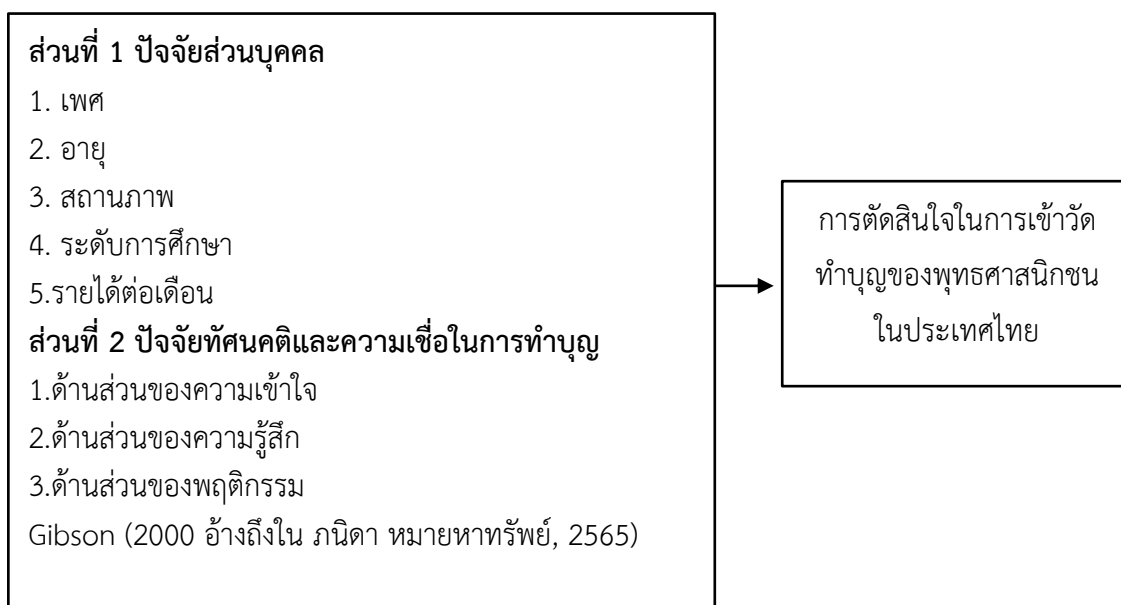
3. พฤติกรรม (Behavioral) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของทัศนคติ หมายถึง แนวโน้มหรือความตั้งใจ (Intention) ของคนที่แสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่าง หรือที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างต่อคนใดคนหนึ่ง สิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การเป็นมิตร การให้ความอบอุ่น การก้าวร้าว การเป็นศัตรู เป็นต้น โดยที่ความตั้งใจอาจถูกวัด หรือประเมิน จากองค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมของทัศนคติ

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและความเชื่อในการทำบุญกับการตัดสินใจเข้าวัดทำบุญ มีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของพุทธศาสนิกชน โดยทัศนคติที่ดี และความเชื่อในคุณค่าของการทำบุญ เช่น การเชื่อว่าการทำบุญจะช่วยให้ชีวิตดีขึ้น หรือการทำบุญสามารถหลุดพ้นจากกรรม จะกระตุ้นให้บุคคลตัดสินใจเข้าวัดทำบุญมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพระชลญาณมุนี (สมโภช ธมฺมโกโช) และสรวิชัย วงษ์สะอาด (2563) เรื่อง พระพุทธศาสนากับความเชื่อ พบว่า ความเชื่อในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เช่น การเชื่อในอนิจจัง บาป-บุญ การเวียนว่ายตายเกิด และกรรมลิขิต มีอิทธิพลสำคัญต่อพฤติกรรมการดำเนินชีวิตของพุทธศาสนิกชน ในสังคมปัจจุบันที่ยังคงต้องการศาสนาเป็นที่พึ่งทางใจเมื่อเผชิญกับความไม่แน่นอนในชีวิต นอกจากนี้ ความเชื่อและศรัทธาต่อพระพุทธศาสนาเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดกรอบชีวิต ตามหลักศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งถือเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตในสังคมพุทธ ความเชื่อจึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับหลักธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของศาสนา และสามารถปรับใช้ตามความต้องการทางจิตใจของแต่ละบุคคลได้

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในไทย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทัศนคติและความเชื่อในการทำบุญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตเนื้อหา การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญ โดยพิจารณาทั้งปัจจัยภายนอกและภายในที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพุทธศาสนิกชน ในการเลือกเข้าวัดทำบุญ รวมถึงการศึกษาทัศนคติและความเชื่อ ได้แก่ ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม ของผู้คนที่ทำบุญในปัจจุบัน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากพุทธศาสนิกชนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย จำนวน 400 คน ซึ่งคัดเลือกจากกลุ่มประชาชนที่นับถือพุทธศาสนา โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา กำหนดขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Cochran W.G. (1977)

1.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, การศึกษา, สถานภาพ, รายได้ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและความเชื่อในศาสนา ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมในการตัดสินใจเข้าวัด

1.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยนำลิ้งก์แบบสอบถามออนไลน์วางไว้บนโซเชียลมีเดียส่วนตัว และกลุ่มต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์การสุ่มแบบเจาะจง คือ ระบุว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามต้องนับถือศาสนาพุทธ และอาศัยอยู่ในประเทศไทย

1.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึง กรกฎาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของข้อมูล ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha มากกว่า 0.08 เพื่อความถูกต้องและแม่นยำ ก่อนการนำแบบสอบถามมาใช้ในการเก็บข้อมูล

แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติในการเข้าวัดทำบุญ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

เกณฑ์การให้คะแนนตัวแปร หรือข้อคำถามในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 จะใช้เป็นประเภมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการประเมินแบ่งออกเป็น 5 ระดับ จากน้อยไปมาก ตามวิธีของมาตราวัดแบบ Likert Scale โดยคะแนนมากที่สุด คือ 5 คะแนน และคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 คะแนน และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2553: 99-100)

ตารางที่ 1 เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับต่าง ๆ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความเห็น
4.51 – 5.00	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	เห็นด้วยในระดับมาก
2.51 – 3.50	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	เห็นด้วยในระดับน้อย
1.00 – 1.50	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรงจากแหล่งข้อมูลผ่านทาง Google Form ซึ่งเป็นแบบสอบถามออนไลน์ โดยส่งลิงก์ให้กลุ่มตัวอย่างผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งคัดเลือกเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนึงถึงคุณสมบัติที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา คือ พุทธศาสนิกชนในประเทศไทย จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัย ครบ 400 ตัวอย่าง ตามกำหนด

3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว ได้แก่ รายงานต่าง ๆ งานวิจัย บทความ วารสาร และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความถี่ และร้อยละ การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ทักษะคติในการเข้าวัดทำบุญ การตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ใช้การวิเคราะห์ t-test One-way ANOVA และ Multiple Regression และทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อทดสอบ สมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) พบว่า

1.1 เพศ เป็นเพศหญิง จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 และเพศชายมีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0

1.2 อายุ ส่วนใหญ่ อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8

1.3 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8

1.4 สถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0

1.5 รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของทัศนคติในการเข้าวัดทำบุญ ได้แก่ ด้านความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า

2.1 ด้านความเข้าใจ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 เชื่อว่าที่มีความทุกข์เป็นเพราะกรรมเก่า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอันดับที่ 2 มีความเชื่อเรื่องไสยศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 เชื่อว่าการทำบุญช่วยให้หลุดพ้นจากกิเลส (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 เชื่อว่าการทำบุญ จะส่งผลดีในชาตินี้และชาติหน้า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 5 เชื่อว่าการทำบุญสามารถทำให้จิตใจสะอาดบริสุทธิ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านความรู้สึก ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 หลังจากทำบุญแล้วมีความรู้สึกสบายใจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอันดับที่ 2 ท่านรู้สึกคลายทุกข์เมื่อได้ทำบุญ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51) อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 3 ท่านรู้สึกเต็มใจในการทำบุญทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51) อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 4 เมื่อท่านโกรธ ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถระงับความโกรธได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 5 มีจิตใจที่สงบ เวลาทำบุญ และหลังทำบุญ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41) อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านพฤติกรรม ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 การทำความดีได้ผลกว่าการขอพร ไหว้พระ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอันดับที่ 2 หลังจากทำบุญแล้วท่านไม่ลังเลในผลของบุญกุศลที่ได้ทำว่าจะดีหรือไม่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 การทำบุญหรือบริจาคมากย่อมส่งผลให้ได้รับผลบุญ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 การทำบุญจะทำให้ตนเองมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 5 การทำบุญหรือบริจาคมาก ย่อมส่งผลให้ท่านได้รับผลบุญ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35) อยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า

3.1 ด้านความศรัทธาในพุทธศาสนา มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62) อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 2 เป็นสิริมงคลสร้างความเจริญรุ่งเรืองในชีวิต (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59) อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 3 ศรัทธาในคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58) อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับที่ 4 ศรัทธาในพระธรรมคำสอน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56) อยู่ในระดับมากที่สุด

3.2 ด้านสภาพแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 สถานที่สะดวกมีที่จอดรถ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51) อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 2 สถานที่ของวัดมี ความสงบ ร่มรื่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 ท่าเลที่ตั้งสะดวกต่อการเดินทาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 4 สถานที่ของวัดมีความสะอาดเป็นระเบียบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42) อยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านความศรัทธาในพระภิกษุ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 เจ้าอาวาสมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56) อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 2 มีเกจิอาจารย์ชื่อดัง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55) อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 3 พระภิกษุปฏิบัติตนอยู่ในธรรมวินัย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51) อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับที่ 4 เจ้าอาวาสมีชั้นยศในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45) อยู่ในระดับมาก

3.4 ด้านความนิยมในชื่อเสียงของวัด มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 มีชื่อเสียงด้านพระพุทธรูปและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอันดับที่ 2 มีชื่อเสียงด้านวัตถุมงคล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56) อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับที่ 3 ความสวยงามของวัด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55) อยู่ในระดับมากที่สุด

3.5 ด้านเหตุผลส่วนบุคคล มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 อุทิศส่วนกุศลให้บรรพบุรุษ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอันดับที่ 2 สะเดาะเคราะห์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56) อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 3 ต้องการชำระจิตใจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55) อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 4 อุทิศส่วนกุศลให้ตนเอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54) อยู่ในระดับมากที่สุด

3.6 ด้านกิจกรรมต่อชุมชน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 มีโรงเรียนให้บุตรหลานได้ศึกษา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอันดับที่ 2 มีการประชาสัมพันธ์งานต่างๆ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56) อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 3 วัดมีการจัดพิธีทำบุญเป็น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55) อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับที่ 4 มีโรงเรียนเผยแพร่พระพุทธศาสนา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54) อยู่ในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่า (t-test) โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- Way Analysis of Variance: ANOVA) โดยภาพรวมพบว่า ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุ ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยช่วงอายุ 20-30 ปี ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญแตกต่างกันจากช่วงอายุอื่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทัศนคติและความเชื่อในการทำบุญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย

ตารางที่ 2 แสดงผลการตรวจสอบค่า Collinearity ของปัจจัยทัศนคติ และความเชื่อ ได้แก่ ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม

ตัวแปรอิสระ	Tolerance	VIF
ความเข้าใจ	0.627	1.595
ความรู้สึก	0.647	1.546
พฤติกรรม	0.548	1.825

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบค่า Collinearity ของปัจจัยทัศนคติ และความเชื่อ ได้แก่ ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม มีค่า Tolerance มากกว่า 0.1 หรือค่า VIF น้อยกว่า 10.0 แสดงให้เห็นว่า ค่า VIF และ Tolerance อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรอิสระ ไม่มีสภาพที่เกิดสหสัมพันธ์ หรือไม่มีความสัมพันธ์กันเอง หรือไม่เกิด Multicollinearity ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตนเอง ดังนั้น สมมติฐานที่ 2 จึงสามารถนำตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม มาทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยทัศนคติและความเชื่อในการทำบุญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.964	0.141		13.936	0.000*
ความเข้าใจ	0.154	0.032	0.223	4.842	0.000*
ความรู้สึก	0.214	0.034	0.282	6.213	0.000*
พฤติกรรม	0.208	0.033	0.314	6.354	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, $R = 0.686$, $R^2 = 0.471$, Adjusted $R^2 = 0.467$, $SEE = 0.288$

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยทัศนคติและความเชื่อในการทำบุญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยทัศนคติและความเชื่อในการทำบุญ ได้แก่ ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย คือ พฤติกรรม มีอิทธิพลสูงที่สุด ($Beta = 0.314$) ต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญ รองลงมา คือ ความรู้สึก ($Beta = 0.282$) และ ความเข้าใจ ($Beta = 0.223$) ตามลำดับ มีผลกระทบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig. < 0.05) ต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญ มีค่าความแปรปรวนในการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญเท่ากับ 47%

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยมีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทยพบว่า

(1) เพศ ผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจเข้าวัดทำบุญมากกว่าผู้ชาย โดยผู้หญิงคิดเป็นร้อยละ 76 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพาสนา สกุลอิสริยาภรณ์ และคณะ (2566: 226-236) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มาทำบุญที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.5 แสดงให้เห็นว่า ผู้หญิงในสังคมไทยมีบทบาทในการดูแลกิจกรรมทางศาสนา และครอบครัวมากกว่าผู้ชาย โดยการทำบุญเป็นการส่งเสริมความศรัทธา ความเป็นสิริมงคลให้กับตนเอง และครอบครัว

(2) อายุ กลุ่มอายุ 51-60 ปี มีแนวโน้มที่จะเข้าวัดทำบุญมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.8 แสดงให้เห็นว่า การที่กลุ่มผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับการทำบุญมากขึ้นอาจ เนื่องจากประสบการณ์ชีวิตที่สะสม และความเชื่อที่แข็งแกร่งในการทำบุญ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสงบ และจิตใจที่บริสุทธิ์ในช่วงบั้นปลายชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจ Schiffman & Kanuk (2000) และ Gibson (2000) ที่กล่าวถึง การตัดสินใจที่เกิดจากประสบการณ์ชีวิต และความเชื่อที่มีสะสมมานาน ซึ่งมีผลต่อการเลือกกิจกรรมทางศาสนา และการทำบุญ

(3) ระดับการศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มที่จะเข้าวัดทำบุญมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.8 ซึ่งสอดคล้องกับพาสนา สกุลอิสริยาภรณ์ และคณะ (2566: 226-236) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มาทำบุญที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 แสดงให้เห็นว่า การศึกษาที่สูงขึ้นมักทำให้ผู้คนมีความเข้าใจในแนวคิดทางศาสนา สามารถเลือกกิจกรรมทางศาสนาได้อย่างยืดหยุ่น และมีทัศนคติที่เปิดกว้างในการปฏิบัติธรรม

(4) สถานภาพ ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีแนวโน้มที่จะเข้าวัดทำบุญมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.0 โดยบุคคลกลุ่มนี้มักมีอิสระในการเลือกกิจกรรมทางศาสนา ที่ช่วยเสริมสร้างความสงบในชีวิต โดยไม่ต้องคำนึงถึงความต้องการของครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจของ Simon (1974) กล่าวถึง การตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับตัวเอง

(5) รายได้ต่อเดือน กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีแนวโน้มที่จะเข้าวัดทำบุญมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.8 ซึ่งสอดคล้องกับพาสนา สกุลอิสริยาภรณ์ และคณะ (2566) (2566: 226-236) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มาทำบุญที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี ส่วนมากมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 55.5 แสดงให้เห็นว่า การศึกษาที่สูงขึ้น มักทำให้ผู้คนมีความเข้าใจในแนวคิดทางศาสนา สามารถเลือกกิจกรรมทางศาสนาได้อย่างยืดหยุ่น และมีทัศนคติที่เปิดกว้างในการปฏิบัติธรรม การมีฐานะทางการเงินที่มั่นคงทำให้บุคคลเหล่านี้ สามารถเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาได้มากขึ้น เนื่องจากมีเวลามากขึ้นในการทำบุญ และสามารถสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของวัดได้

2. ทัศนคติและความเชื่อในการทำบุญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย

(1) ด้านความเข้าใจ พบว่า พุทธศาสนิกชนมีความเข้าใจในความเชื่อเกี่ยวกับผลของกรรม และการทำบุญในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยรวม 4.49) โดยเฉพาะในเรื่องของกรรมเก่า ความเชื่อทางไสยศาสตร์ และการทำบุญเพื่อหลุดพ้นจากกิเลส ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจ และความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำบุญ ความเชื่อในผลของการทำบุญไม่เพียงแต่เป็นการปฏิบัติธรรม แต่ยังเกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตใจและชีวิตของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจของ Gibson (2000) กล่าวถึง Cognitive Component ที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ และการรับรู้ที่มีผลต่อการตัดสินใจ

(2) ด้านความรู้สึก พบว่า พุทธศาสนิกชนรู้สึกสบายใจ และคลายทุกข์หลังการทำบุญ (ค่าเฉลี่ยรวม 4.49) ซึ่งสะท้อนถึงผลบวกทางอารมณ์ และจิตใจจากการทำบุญ การทำบุญจึงเป็นกิจกรรมที่มีคุณค่าทางจิตใจ ช่วยพัฒนาความสุขทางอารมณ์ การรู้สึกสงบ และคลายทุกข์หลังการทำบุญ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีทัศนคติของ Schiffman & Kanuk (2000) กล่าวถึง Affective Component ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ และพฤติกรรมในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของเกรลลี แสงจันทร์ (2561) พบว่า การทำบุญช่วยเสริมสร้างความสงบในชีวิต และพัฒนาจิตใจ

(3) ด้านพฤติกรรม พบว่า พฤติกรรมในการทำบุญของพุทธศาสนิกชนได้รับความนิยมในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยรวม 4.44) โดยเฉพาะในเรื่องของการทำความดี และการทำบุญ หรือบริจาคมาก ที่มีผลให้บุคคลรู้สึกว่าได้ รับผลบุญ และชีวิตที่ดีขึ้น การทำบุญจึงเป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลในทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจของ Gibson (2000) กล่าวถึง การตัดสินใจที่เกิดจากการประเมินผลของการกระทำ การทำบุญจึงไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการทางจิตใจ แต่ยังช่วยให้ชีวิตดีขึ้น เป็นการกระทำที่มีความหมาย และผลลัพธ์ที่ดีในชีวิต

3. การตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย

(1) ด้านความศรัทธาในพุทธศาสนา พุทธศาสนิกชนมีระดับความคิดเห็นสูงสุด (ค่าเฉลี่ยรวม 4.59) เกี่ยวกับความศรัทธา และการยึดมั่นในหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะการเชื่อในกรรม และผลของการทำบุญที่เป็นเครื่องมือในการหลุดพ้นจากกิเลส ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหลวงพ่ोजรรณ ฐิตธมโม (2560: 5) กล่าวถึง การทำบุญ คือ ความสุข การบำเพ็ญบุญ คือ การสะสมหน่วยกิตในชีวิตของตนเอง เพื่อให้ชีวิตมีความสุข บุญ แปลว่า สิ่งที่ทำให้จิตใจบริสุทธิ์ ในแง่ภาวะ ได้แก่ คุณธรรมที่ชำระล้างกิเลส ในแง่เหตุ ได้แก่ การทำคุณความดี ในแง่ผล ได้แก่ความสุข โดยท่านจำแนกว่า ทานเป็นกุศลอันดับหนึ่ง ศีลเป็นบุญอันดับสอง ส่วนภาวนาเป็นบุญอันดับสูงสุด

(2) ด้านสภาพแวดล้อม การเลือกสถานที่ทำบุญที่สะดวก มีที่จอดรถ และบรรยากาศสงบ มีผลสำคัญในการตัดสินใจทำบุญ (ค่าเฉลี่ยรวม 4.46) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจของ Gibson (2000) ที่กล่าวถึง การตัดสินใจที่เกิดจากการประเมินสถานการณ์ และปัจจัยภายนอก การมีสถานที่ที่สะดวกสบาย และเข้าถึงง่ายจะเพิ่มโอกาสในการทำบุญได้มากขึ้น การเลือกสถานที่ที่เหมาะสม จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมการทำบุญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรลลี แสงจันทร์ (2561) พบว่า บรรยากาศ และความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำบุญ เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเข้าวัด โดยเฉพาะสถานที่ที่มีบรรยากาศสงบ ร่มรื่นและมีการเข้าถึงที่สะดวก ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการทำบุญของพุทธศาสนิกชน

(3) ด้านความศรัทธาในพระภิกษุ การมีเจ้าอาวาสที่มีชื่อเสียงและเป็นที่น่าเชื่อถือมีผลต่อการตัดสินใจทำบุญ (ค่าเฉลี่ยรวม 4.52) การยึดมั่นในศรัทธาต่อพระภิกษุ และการมีผู้นำทางศาสนาที่เป็นที่เคารพยอมรับ ส่งผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา และการกระตุ้นการทำบุญได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาชัยนาท อรรถบุตร (2542) พบว่า แรงจูงใจภายนอกอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะความศรัทธาต่อเจ้าอาวาส

(4) ด้านความนิยมในชื่อเสียงของวัด วัดที่มีชื่อเสียงในด้านพระพุทธรูป และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ (ค่าเฉลี่ยรวม 4.57) ส่งผลให้พุทธศาสนิกชนตัดสินใจทำบุญในวัดเหล่านั้นมากขึ้น การมีพระพุทธรูปและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ได้รับการยอมรับจะทำให้ผู้คนรู้สึกว่าการทำบุญที่วัดนั้นมีความหมาย และมีคุณค่าทางจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับ

กับงานวิจัยของพระมหาชัยนาท อรรถบุตร (2542) พบว่า แรงจูงใจภายนอกอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะความต้องการวัดดวงคล

(5) ด้านเหตุผลส่วนบุคคล การทำบุญเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น การอุทิศส่วนกุศลให้บรรพบุรุษ หรือการสะเดาะเคราะห์ (ค่าเฉลี่ยรวม 4.56) เป็นเหตุผลที่สำคัญในการตัดสินใจทำบุญของพุทธศาสนิกชน การทำบุญเพื่อแก้ไขความทุกข์ส่วนตัวหรือปรับปรุงสภาพจิตใจสะท้อนถึงความเชื่อที่ว่า การทำบุญสามารถนำไปสู่การปรับปรุงชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา พูลทรัพย์ (2559: 282-297) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำบุญของพุทธศาสนิกชน วัดจำปา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านเหตุผลส่วนบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

(6) ด้านกิจกรรมต่อชุมชน กิจกรรมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำบุญ เช่น การสนับสนุนโรงเรียน หรือการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ (ค่าเฉลี่ยรวม 4.56) เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พุทธศาสนิกชนตัดสินใจเข้าวัดทำบุญ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่กระตุ้นให้เกิดการทำบุญ แต่ยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและสร้างความเชื่อมโยงในสังคมตามทฤษฎีการมีส่วนร่วมในศาสนา สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสมชาย เจริญกิจ (2540) พบว่า ลักษณะของวัดในพระพุทธศาสนาที่พึงประสงค์ วัดควรจัดกิจกรรมที่สัมพันธ์กับชาวบ้าน และชุมชน สงเคราะห์ อนุเคราะห์ชาวบ้าน และชุมชนด้วยน้ำใจอันงาม โดยเฉพาะการสงเคราะห์ด้วยการสอนธรรมะ เผยแผ่ธรรมะ

อภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย เปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย จำแนกตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมพบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุ ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยช่วงอายุ 20 – 30 ปี ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญแตกต่างกันจากช่วงอายุอื่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงให้เห็นว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจทำบุญของพุทธศาสนิกชน ที่ไม่แตกต่างกัน แต่อาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสำคัญมากกว่า เช่น ความศรัทธาทางศาสนา บทบาททางสังคม ความรู้สึกทางจิตใจ หรือการมีความมุ่งมั่นที่จะทำบุญเพื่อเสริมสร้างความสงบในชีวิต มักจะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ และความเชื่อมากกว่า ส่วน อายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย แตกต่างกัน โดยเฉพาะในกลุ่มอายุ 20-30 ปี ที่มีแนวโน้มการเข้าวัดทำบุญแตกต่างจากกลุ่มอายุอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญหนา จิมานัง (2545) พบว่าเด็ก และเยาวชนเข้าวัดทำบุญน้อยกว่าผู้ใหญ่ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคเทคโนโลยี ซึ่งทำให้เด็ก และเยาวชนหันไปใส่ใจกับการเล่นเกม หรือสังคมออนไลน์มากกว่าที่จะมาทำบุญในวัด ซึ่งแตกต่างจากผู้ใหญ่ที่ไม่ได้เติบโตมากับสื่อออนไลน์ จึงทำให้ผู้ใหญ่เข้าวัดทำบุญมากกว่าเด็ก และเยาวชนที่มีความสนใจในกิจกรรมทางจิตวิญญามากกว่า

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทัศนคติและความเชื่อในการทำบุญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยทัศนคติและความเชื่อในการทำบุญ ได้แก่ ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชนในประเทศไทย คือ

พฤติกรรม มีอิทธิพลสูงที่สุด ($Beta = 0.314$) ต่อการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญ รองลงมา คือ ความรู้สึก ($Beta = 0.282$) และ ความเข้าใจ ($Beta = 0.223$) ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่าความแปรปรวนในการตัดสินใจในการเข้าวัดทำบุญเท่ากับ 47% แสดงให้เห็นว่า 1) ด้านพฤติกรรม การทำบุญ หรือ การทำกิจกรรมทางศาสนาอื่น ๆ สามารถกระตุ้นให้บุคคลรู้สึกสงบ พึงพอใจ และผูกพันกับศาสนา ซึ่งทำให้การตัดสินใจเข้าวัดทำบุญเพิ่มขึ้น การทำบุญตามพฤติกรรมที่คุ้นเคย สะท้อนถึงความเชื่อในผลบุญ สอดคล้องกับทฤษฎีทัศนคติของ Gibson (2000) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่เกิดจากความเชื่อ หรือทัศนคติสามารถส่งผลต่อการตัดสินใจทำบุญ และถ้าบุคคลมีประสบการณ์ที่ดีจากการทำบุญ จะทำบุญต่อไปในอนาคต สอดคล้องกับหลักคำสอนของศาสนา เช่น การสวดมนต์ การเข้าวัด หรือการทำบุญในเทศกาลต่าง ๆ กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเข้าวัดทำบุญ 2) ด้านความรู้สึก ความสุข และความสงบที่เกิดจากการทำบุญ ช่วยกระตุ้นการตัดสินใจทำบุญ บุคคลที่รู้สึกดีกับการทำบุญมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำบุญมากขึ้น อารมณ์ และความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการทำบุญมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำบุญ และช่วยสร้างความเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนา สอดคล้องกับทฤษฎีทัศนคติของ Gibson (2000) ที่กล่าวว่า อารมณ์และความรู้สึก เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจทางศาสนา เมื่อบุคคลรู้สึกดีจากการทำบุญ เช่น รู้สึกสบายใจ และคลายทุกข์ จะกระตุ้นให้ทำบุญต่อไป และ 3) ด้านความเข้าใจ ในคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และหลักธรรมคำสอนมีผลต่อการตัดสินใจในการทำบุญ แต่มีอิทธิพลน้อยที่สุด การเข้าใจหลักธรรมสามารถสร้างทัศนคติที่ดีในการทำบุญ แต่ไม่สามารถกระตุ้นการตัดสินใจได้เทียบเท่ากับความรู้สึก หรือพฤติกรรม ที่เกิดจากประสบการณ์ส่วนตัว สอดคล้องกับทฤษฎีของ Gibson (2000) ที่กล่าวว่า การเข้าใจแนวคิดทางศาสนาช่วยเสริมสร้างการตัดสินใจที่มั่นคงกระฉ่อนของผู้ที่ยังขาดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำบุญ หรือหลักธรรม การศึกษา และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการทำบุญ สามารถช่วยส่งเสริมให้ผู้คนตัดสินใจเข้าวัดทำบุญมากขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักวิชาการ นักวิจัย หรือผู้ที่สนใจ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษา หรือการวิจัยเพิ่มเติม โดยเฉพาะในด้านพฤติกรรมทางศาสนา และการตัดสินใจในการทำบุญ ซึ่งสามารถช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าวัดทำบุญของพุทธศาสนิกชน โดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ และระดับการศึกษา รวมไปถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและความเชื่อ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนา และออกแบบกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมการเข้าวัดทำบุญ โดยการสื่อสาร และกิจกรรมที่สามารถกระตุ้นความศรัทธา และความสงบ ซึ่งจะช่วยให้ดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าทัศนคติของพุทธศาสนิกชนมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าวัดทำบุญในด้านความรู้สึกและพฤติกรรม ดังนั้น ข้อมูลนี้ควรนำไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมและการสื่อสารทาง

ศาสนา โดยการส่งเสริมประสบการณ์ทางอารมณ์เชิงบวก เช่น ความสงบ ความอึดอ้อมใจ และความศรัทธา เพื่อกระตุ้นพฤติกรรม การเข้าวัดในระดับบุคคล

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น วัด สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สื่อมวลชนด้านศาสนา และสถาบันการศึกษา ควรใช้ผลการวิจัยนี้ในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้ประชาชน โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ผ่านช่องทางสื่อดิจิทัลหรือการออกแบบ "วัดในฐานะพื้นที่ทางใจ" ที่เปิดกว้างและปลอดภัย

1.3 สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด Pull-Push-Able Factors โดยมุ่งเน้นปัจจัยดึงดูด เช่น ความสงบ และความงดงามของวัด เพื่อสร้างแรงจูงใจในระดับจิตใจและส่งผลต่อพฤติกรรมทางศาสนาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจและคุณค่าเชิงจิตวิญญาณ โดยเฉพาะกลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมในวัดสายปฏิบัติ เพื่อเข้าใจประสบการณ์ ความคาดหวังในการทำบุญ และปฏิบัติธรรม

2.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพจะช่วยให้การออกแบบกิจกรรมทางศาสนาที่เหมาะสมกับความต้องการของประชาชนในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่

2.3 ควรศึกษาถึงอิทธิพลของภาพลักษณ์ภายนอกของวัด เช่น การนุ่งห่มจีวรของพระสงฆ์ที่มีสีแตกต่างกัน (สีส้ม สีหม่น หรือสีน้ำตาล) ว่ามีผลต่อการรับรู้ ความเข้าใจ หรือความศรัทธาของประชาชนหรือไม่ การศึกษานี้จะช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความหลากหลายของนิิกายและแนวปฏิบัติในพระพุทธศาสนา ลดอคติ และเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่พุทธศาสนิกชนในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง (References)

- เกวลี แสงจันทร์. (2561). ปัจจัยที่ใช้ประกอบการตัดสินใจเข้าวัดชัยประสิทธิ์ของวัยรุ่นบ้านแพง ตำบลบ้านแพง อำเภอกอสุ่มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จันทิมา พูลทรัพย์. (2559). ปัจจัยการตัดสินใจในการทำบุญของพุทธศาสนิกชนกรณีศึกษาวัดจำปา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. 4(3): 282-297.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญรัตน์ อดิสาห์. (2560). พฤติกรรมการทำบุญตักบาตรของวัยรุ่นในเขตเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญหนา จิมาโนง. (2545). พฤติกรรมการทำบุญของชาวพุทธในเขตอำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระชลญาณมุนี (สมโภช ธมฺมคฺโช) และสรวิชัย วงษ์สอาด. (2563). พระพุทธศาสนากับความเชื่อ. วารสาร มจร บาลีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์. 6(2): 99-115.
- พระมหาชัยนาท อรรคบุตร. (2542). แรงจูงใจในการเข้าวัดของคนไทยที่นับถือศาสนาพุทธ : ศึกษากรณีวัดกัลยาณมิตรวรมหาวิหาร กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ. มหาวิทยาลัยเกริก.

- พระมหาสมชาย เจริญกิจ. (2540). **วัดในพระพุทธศาสนาที่พึงประสงค์ : ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะและกิจกรรมของวัดในพระพุทธศาสนาที่พึงประสงค์กับสภาพความเป็นจริงของวัดในสังคมไทยในปัจจุบัน**. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศาสนาเปรียบเทียบ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พาสนา สุกุลอิสริยาภรณ์ และคณะ. (2566). การศึกษาแรงจูงใจในการทำบุญของชาวพุทธ ที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี. **วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร**. 6(2): 226-236.
- ภนิดา หมายหาทรัพย์. (2565). **ทัศนคติและคุณภาพการให้บริการ ที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีและความพึงพอใจของ ผู้ใช้บริการ บริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ . มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). **บุญกิริยาวัตถุ 10**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://84000.org/tipitaka/dic/d_item.php?i=89. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2568
- หลวงพ่ोजรัญ ฐิตธมโม. (2560). **ทาน ศีล ภาวนา นำพาพ้นกรรม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นันทพันธ์.
- Cochran, W.G. (1977). **Wiley: Sampling Techniques**. 3rd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Gibson, J. L. (2000). **Social behavior and social change**. Cambridge University Press.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2000). **Consumer behavior**. 7th Edition. NY: Prentice Hall.
- Simon, Herbert A. (1974). **Administrative Behavior**. New York: Macmillian.



การเลือกรูปแบบการโดยสารทางบกของผู้โดยสารจากจังหวัดหนองคาย ประเทศไทย
ไปยังแขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
Travel Modal Choice of Land passenger Transportation Choosing from Nong
Khai Province, Thailand to Luang Prabang Province,
Lao People's Democratic Republic

กมลรส ทำจ้อม¹ ศักรินทร์ นนทพจน์²
Gamonros Thamjom, Sakkarin Nonthapont

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเลือกรูปแบบการเดินทางทางบกของผู้โดยสารที่จะเดินทางจากจังหวัดหนองคาย ประเทศไทยไปยังแขวงหลวงพระบาง สปป.ลาว และ 2) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเลือกใช้บริการรถไฟความเร็วสูงเส้นทางหนองคาย-หลวงพระบาง สปป.ลาว การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้โดยสารชาวไทยที่มีความประสงค์จะเดินทางจากจังหวัดหนองคาย ประเทศไทย ไปยังแขวงหลวงพระบาง สปป.ลาว ซึ่งเดินทางด้วยรถโดยสารประจำทาง รถตู้ และรถไฟความเร็วสูง (ซึ่งเป็นรูปแบบการเดินทางในอนาคต) จำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม STATA โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการใช้แบบจำลองเนสต์ลอจิสต์

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเลือกรูปแบบการเดินทางทางบกของผู้โดยสารที่จะเดินทางจากจังหวัดหนองคายประเทศไทยไปยังแขวงหลวงพระบาง สปป. ลาว ได้แก่ ระยะเวลาในการเดินทางและอายุของผู้โดยสาร และ 2) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเลือกใช้บริการรถไฟความเร็วสูงเส้นทางหนองคาย-หลวงพระบาง ได้แก่ เพศ และรายได้

คำสำคัญ (Keyword): รูปแบบการเดินทางทางบก; รถไฟความเร็วสูง; แบบจำลองเนสต์ลอจิสต์

Abstract

This research aimed to examine: 1) the factors affecting the choice of land transportation modes of passengers traveling from Nong Khai Province, Thailand to Luang Prabang Province (Lao PDR), and 2) the factors affecting the choice of using the high-speed rail service between Nong Khai and Luang Prabang. Data were collected from 400 Thai passengers intending to travel from Nong Khai, Thailand, to Luang Prabang, Lao PDR, using three modes

Received: 2025-08-03 Revised: 2025-09-07 Accepted: 2025-09-10

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศและการท่องเที่ยว คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น Master Student in International and Tourism Economics, Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University. E-mail: gamonros@kkumail.com

² รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น Associate Professor, Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University. E-mail: sakkno@kku.ac.th

of transportation: buses, vans, and high-speed rail (a future travel option). Data analysis was performed using STATA software, applying descriptive statistics such as frequency, percentage, maximum, minimum, mean, and standard deviation, as well as using the Nested Logit Model.

The results of the study showed that 1) Factors influencing passengers' choices of land transportation modes when traveling from Nong Khai Province, Thailand to Luang Prabang Province, Laos were: travel time and passengers' age. And 2) Factors affecting the choice of using the high-speed train service on the Nong Khai-Luang Prabang route were gender and income.

Keyword: land transportation modes; high-speed train; Nested Logit Mode

บทนำ (Introduction)

การคมนาคมขนส่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งในระดับประเทศและภูมิภาค โดยเฉพาะการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยลดต้นทุนโลจิสติกส์และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (กุลนิตา แวรวรวิงค์ และพรเพ็ญวรสิทธา, 2561: 58-79) ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ร่วมมือกันพัฒนาเส้นทางคมนาคมเพื่อเชื่อมโยงภูมิภาคอินโดจีนเข้ากับเครือข่ายเศรษฐกิจขนาดใหญ่ หนึ่งในเส้นทางสำคัญคือ จังหวัดหนองคาย ซึ่งมีบทบาทเป็นจุดผ่านแดนหลักของไทย โดยเชื่อมต่อกับนครหลวงเวียงจันทน์ และมีศักยภาพขยายต่อไปยังแขวงหลวงพระบางซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของลาว (ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน, 2562)

โครงการรถไฟความเร็วสูงไทย-จีน ระยะที่ 1 ซึ่งเชื่อมกรุงเทพฯ กับหนองคาย และการเชื่อมต่อกับเส้นทางรถไฟลาว-จีนที่เปิดใช้แล้วตั้งแต่ปี 2564 ถือเป็นโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมที่มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเดินทางของประชาชน (ประชาชาติธุรกิจ, 2562; กรุงเทพธุรกิจ, 2562) แม้เส้นทางรถไฟดังกล่าวจะยังอยู่ในระหว่างการพัฒนา แต่ย่อมส่งผลต่อการรับรู้ การคาดหวัง และพฤติกรรมการเดินทางของผู้โดยสาร โดยเฉพาะในเส้นทางข้ามพรมแดนอย่างหนองคาย-หลวงพระบาง ที่มีทั้งการเดินทางเพื่อท่องเที่ยว การค้าขาย และการเยี่ยมเยียนญาติพี่น้อง

จากการศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเดินทางของผู้โดยสาร พบว่าปัจจัยด้านรายได้ ความถี่ในการเดินทาง ความปลอดภัย และราคาค่าตัวโดยสาร เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการรูปแบบการเดินทาง (สุวิมล สมนวิวัฒน์ (2557) ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์การเดินทาง ระยะเวลา และต้นทุนโดยตรง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเช่นกัน (ปิโยรส ยังอยู่ดี (2559) ทั้งนี้ งานวิจัยส่วนใหญ่เน้นไปที่การเดินทางภายในประเทศหรือการเดินทางทางอากาศ แต่ยังไม่พบการศึกษาที่ใช้แบบจำลองเนสเต็ดโลจิต (Nested Logit Model) ในการอธิบายพฤติกรรมทางเลือกการเดินทางข้ามพรมแดนทางบกโดยเฉพาะเส้นทางหนองคาย-หลวงพระบาง

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกการเดินทางทางบก (รถโดยสารประจำทาง รถตู้ และรถไฟความเร็วสูงในอนาคต) ผ่านแบบจำลองเนสเต็ดโลจิต เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการ การศึกษานี้จึงมี

ความสำคัญทั้งเชิงวิชาการในการขยายกรอบการประยุกต์ใช้แบบจำลอง และเชิงนโยบายในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการเดินทางข้ามพรมแดนในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเลือกรูปแบบการเดินทางทางบกของผู้โดยสารที่จะเดินทางจากจังหวัดหนองคาย ประเทศไทยไปยังแขวงหลวงพระบาง สปป.ลาว
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเลือกใช้บริการรถไฟความเร็วสูงเส้นทางหนองคาย-หลวงพระบาง สปป.ลาว

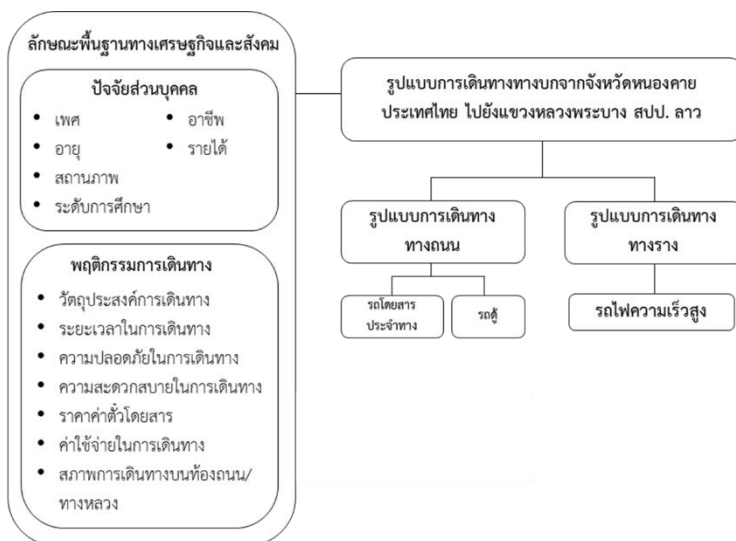
สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้โดยสารทางบกประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ มีผลกระทบเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกรูปแบบการเดินทางทางบกของผู้โดยสารที่จะเดินทางจากจังหวัดหนองคาย ประเทศไทย ไปยังแขวงหลวงพระบาง สปป.ลาว

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการเดินทางของผู้โดยสารซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการเดินทาง ระยะเวลาในการเดินทาง ความปลอดภัยในการเดินทาง ความสะดวกสบายในการเดินทาง ราคาตั๋วโดยสาร ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และสภาพการเดินทางบนท้องถนน/ทางหลวง มีผลกระทบเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกรูปแบบการเดินทางทางบกของผู้โดยสารที่จะเดินทางจากจังหวัดหนองคาย ประเทศไทย ไปยังแขวงหลวงพระบาง สปป.ลาว

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

จากการศึกษาข้อมูลโดยการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ โดยประยุกต์จากสุมิล สุนนวิวัฒน์ (2557) และปิโยรส ยิ่งอยู่ดี (2559) สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

จากภาพที่ 1 แสดงถึงกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อ การเลือกรูปแบบการเดินทางทางบกของผู้โดยสาร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจ และสังคมของผู้โดยสาร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ (เสาวนีย์ วิริยะศักดิ์ไพศาล และคณะ, 2562: 94-103) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเดินทาง ได้แก่ วัตถุประสงค์การเดินทาง ระยะเวลาในการเดินทาง ความปลอดภัยในการเดินทาง ความสะดวกสบายในการเดินทาง ราคาตั๋วโดยสาร ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และสภาพการเดินทางบนท้องถนน/ทางหลวง (สุวิมล สมนวิวัฒน์ (2557); ปิโยรส ยังอยู่ดี (2559); เสาวนีย์ วิริยะศักดิ์ไพศาล และคณะ, 2562: 94-103) โดยรูปแบบการเดินทางทางบกจากจังหวัดหนองคายประเทศไทย ไปยังแขวงหลวงพระบาง สปป.ลาว ประกอบด้วย รูปแบบการเดินทางทางราง (Railway) คือรถไฟความเร็วสูง (High speed Train) และรูปแบบการเดินทางทางถนน (Railroad) ได้แก่ รถบัส (Bus) และรถตู้ (Van) ทั้งนี้ ทางเลือกรูปแบบการเดินทางโดยรถไฟความเร็วสูงเส้นทางหนองคาย-หลวงพระบาง สปป.ลาว เป็นทางเลือกของการเดินทางที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเลือกรูปแบบการเดินทางทางบกของผู้โดยสารที่จะเดินทางจาก จังหวัดหนองคายประเทศไทยไปยังแขวงหลวงพระบาง สปป.ลาว และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเลือกใช้ บริการรถไฟความเร็วสูงเส้นทางหนองคาย-หลวงพระบาง สปป.ลาว

เนื่องจากโครงการรถไฟความเร็วสูงจีน-ไทย รวมไปถึงโครงการรถไฟความเร็วสูงเส้นทาง หนองคาย-หลวงพระบาง เป็นโครงการที่จะก่อสร้างแล้วเสร็จในอนาคต ดังนั้น จึงสมมติให้รถไฟความเร็วสูง เส้นทางหนองคาย-หลวงพระบาง เป็นหนึ่งในทางเลือกของรูปแบบการเดินทางทางบกจากจังหวัดหนองคายไป ยังแขวงหลวงพระบาง สปป.ลาว แม้ว่าในปัจจุบันโครงการยังอยู่ระหว่างการก่อสร้างและยังไม่เปิดให้บริการ จริง และในการสอบถามความคิดเห็นของผู้โดยสารจะใช้การอธิบายโดยรูปภาพก่อนเสมอเพื่อให้ผู้ตอบ แบบสอบถามเข้าใจถึงโครงการรถไฟความเร็วสูงดังกล่าวมากขึ้น ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจึงอาจ สะท้อนถึงความรู้และความคาดหวังของผู้โดยสารมากกว่าพฤติกรรมการเลือกใช้จริงเมื่อโครงการเปิด ให้บริการ

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้โดยสารชาวไทยที่มีความประสงค์จะเดินทางจาก จังหวัดหนองคาย ประเทศไทย ไปยังแขวงหลวงพระบาง สปป.ลาว ซึ่งเดินทางด้วยรถโดยสารประจำทาง รถตู้ และรถไฟความเร็วสูง สามารถคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้โดยการไม่ทราบประชากรทั้งหมด โดยกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 0.05 โดยใช้สูตร การคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ W.G. Cochran (1953) อ้างถึงในยุทธ โกยวรรณ (2551) ในกรณีนี้ไม่ทราบ จำนวนผู้โดยสารที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม ดังนั้น จึงสามารถคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ทราบประชากรทั้งหมดได้ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{p(1-p)z^2}{e^2} \quad \dots\dots\dots(1)$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

p	คือ	สัดส่วนที่ต้องการสุ่ม
e	คือ	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
z	คือ	ค่าความเชื่อมั่น

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{0.5(1-0.5)1.96^2}{0.05^2} \dots\dots\dots(2)$$

$$n = 384.16$$

ดังนั้น เพื่อให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากขึ้นจึงกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 ตัวอย่าง

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก 3 แห่ง ได้แก่ สถานีรถไฟจังหวัดหนองคาย (สถานีเชื่อมต่อการขนส่งทางรางระหว่างประเทศ) สถานีรถโดยสารระหว่างประเทศ (คิวรถท่าอุดม) และสถานีขนส่งผู้โดยสารจังหวัดหนองคาย (สถานีเชื่อมต่อการขนส่งทางบกระหว่างประเทศไทยไปยังแขวงหลวงพระบาง สปป. ลาว โดยแบ่งสัดส่วน 5: 3: 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การแบ่งสัดส่วนของตัวอย่างจำแนกตามสถานที่เก็บแบบสอบถาม

สถานที่ในการเก็บแบบสอบถาม	จำนวนสัดส่วน (ร้อยละ)	ผู้โดยสารชาวไทย (ชุด)
สถานีรถโดยสารระหว่างประเทศ (คิวรถท่าอุดม)	50	200
สถานีขนส่งผู้โดยสารจังหวัดหนองคาย	30	120
สถานีรถไฟจังหวัดหนองคาย	20	80
รวม	100	400

ที่มา: จากการคำนวณ

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้โดยสารที่มีความประสงค์จะเดินทางจากจังหวัดหนองคาย ประเทศไทย ไปยังแขวงหลวงพระบาง สปป.ลาว ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะพฤติกรรมการเดินทางของผู้โดยสารที่มีความประสงค์จะเดินทางจากจังหวัดหนองคาย ประเทศไทย ไปยังแขวงหลวงพระบาง สปป. ลาว และส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรูปแบบการเดินทางทางบกจากจังหวัดหนองคาย ประเทศไทย ไปยังแขวงหลวงพระบาง สปป. ลาว โดยแบบจำลองเนสเต็ดโลจิต

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 400 ตัวอย่าง จากพื้นที่ 3 แห่ง ได้แก่ สถานีรถไฟจังหวัดหนองคาย (สถานีเชื่อมต่อการขนส่งทางรางระหว่างประเทศ) สถานีรถโดยสารระหว่างประเทศ (คิวรถท่าอุดม) และสถานีขนส่งผู้โดยสารจังหวัดหนองคาย พร้อมทั้งเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตัวเองทุกฉบับ

ทั้งนี้ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือสามารถแบ่งเป็น 2 กรณี คือ การทดสอบความตรง (validity) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จากการเก็บข้อมูลจริงเบื้องต้นจำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาปรับปรุงแบบสอบถามก่อนการเก็บข้อมูลจริงทั้งหมด 400 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป เพื่อให้ทราบถึงลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ ของตัวแปรในสมการโครงสร้าง ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การประมาณแบบจำลองเนตเวิร์ก เพื่อทำให้ทราบถึงปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกรูปแบบการเดินทางทางบกของผู้โดยสารที่จะเดินทางจากจังหวัดหนองคาย ประเทศไทย ไปยังแขวงหลวงพระบาง สปป.ลาว ในแต่ละลำดับขั้น โดยวิเคราะห์ผลจากการตัดสินใจเลือกรูปแบบการเดินทางทางบกและประเภทยานพาหนะของผู้โดยสาร

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาทางเลือกในการตัดสินใจเลือกรูปแบบการเดินทางของผู้โดยสารที่จะเดินทางจากจังหวัดหนองคาย ประเทศไทย ไปยังแขวงหลวงพระบาง สปป.ลาว เพื่อทำการวิเคราะห์ลำดับขั้นของการตัดสินใจในการเลือกรูปแบบการเดินทางของผู้โดยสารว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรูปแบบการเดินทางทางบกของผู้โดยสาร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการประยุกต์ตัวแปรเกี่ยวกับลำดับขั้นของการตัดสินใจของผู้โดยสารด้วยการใช้แบบจำลองเนตเวิร์ก (Greene, 2007: อ้างถึงใน สุวิมล สมนวิวัฒน์, 2557) โดยการวิจัยครั้งนี้ได้สมมติให้ผู้โดยสารมีความต้องการทำการตัดสินใจเลือกรูปแบบในการเดินทางทางบก จึงทำให้ผู้โดยสารมีการตัดสินใจเป็นลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

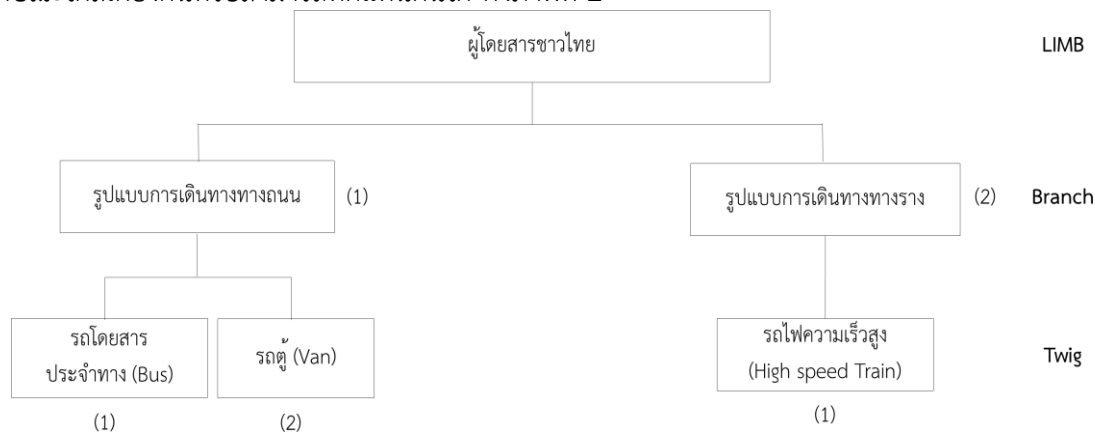
ลำดับขั้นแรก คือ ผู้โดยสารจะทำการตัดสินใจก่อนว่าจะเลือกรูปแบบการเดินทางที่ลักษณะการเดินทางด้วยรูปแบบการขนส่งทางถนน (Railroad) หรือรูปแบบการเดินทางทางราง (Railway)

ลำดับขั้นที่สอง คือ ในลำดับขั้นตอนนี้แสดงว่าผู้โดยสารได้ทำการตัดสินใจเลือกลักษณะรูปแบบการเดินทางในลำดับขั้นแรกแล้ว ขั้นตอนต่อมาผู้โดยสารจะทำการเลือกประเภทยานพาหนะในการเดินทางที่ให้ความพึงพอใจสูงสุด ดังต่อไปนี้

1) ถ้าผู้โดยสารเลือกรูปแบบการเดินทางที่ลักษณะการเดินทางด้วยรูปแบบการขนส่งทางถนน (Railroad) จะทำการตัดสินใจเลือกเฉพาะรถโดยสารประจำทาง (Bus) หรือรถตู้ (Van)

2) ถ้าผู้โดยสารเลือกรูปแบบการเดินทางที่ลักษณะการเดินทางด้วยรูปแบบการเดินทางทางราง (Railway) จะทำการตัดสินใจเลือกเฉพาะรถไฟความเร็วสูง (High speed Train)

ดังนั้น แบบจำลองเนตเวิร์กจึงเป็นแบบจำลองที่เหมาะสมที่สุดในการศึกษาการอธิบายโครงสร้างที่มีลักษณะใกล้เคียงกันหรือสามารถทดแทนกันได้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบทางเลือกของการเดินทางทางบก

ที่มา: กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาทางเลือกในการตัดสินใจเลือกรูปแบบการเดินทาง

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถามด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) จากการเก็บข้อมูลจริงเบื้องต้นทั้ง 30 ฉบับมีค่าอยู่ระดับที่ยอมรับเบื้องต้นได้ และทั้ง 400 ฉบับมีค่าเท่ากับ 0.6 สะท้อนให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ จากนั้นได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากผู้โดยสารชาวไทยในพื้นที่ซึ่งผู้โดยสารมีโอกาสในการเดินทางผ่านแดนด้วยสะพานมิตรภาพไทย-ลาวแห่งที่ 1 ตามสถานที่ 3 แห่ง จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยไม่ซ้ำกับ Pilot Study และทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้แบบจำลองเนสเต็ดโลจิสต์ แบบจำลองการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบ Interval Regression Model และค่าสถิติ Chi-Square โดยผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้โดยสารทางบก

1.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้โดยสาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพพนักงานเอกชน/รับจ้าง และมีรายได้อยู่ในช่วง 10,000-30,000 บาทต่อเดือน

1.2 พฤติกรรมการเดินทางของผู้โดยสารที่เลือกใช้รูปแบบการโดยสารทางบก พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ในการเดินทางเพื่อการท่องเที่ยว/พักผ่อน ใช้เวลาในการเดินทางอยู่ในช่วง 8-10 ชั่วโมง ขณะเดียวกันปัจจัยที่ผู้โดยสารคำนึงถึงในการเลือกรูปแบบการเดินทางทางบกมากกว่าร้อยละ 95 ได้แก่ ความปลอดภัยในการเดินทาง ความสะดวกสบายในการเดินทาง ราคาค่าตัวโดยสาร ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และสภาพการเดินทางบนท้องถนน/ทางหลวง นอกจากนี้ผู้โดยสาร ร้อยละ 86 ยังคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ อีกด้วย เช่น อาหาร สภาพอากาศ สภาพเศรษฐกิจ การเมือง ที่พักอาศัย วัฒนธรรม และภาษา

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการรูปแบบการเดินทางทางบกโดยใช้แบบจำลองเนสเต็ดโลจิสต์

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองเนสเต็ดโลจิสต์ในกลุ่มปัจจัยด้านต่างๆ ที่แสดงถึงความเป็นไปได้ในการเลือกตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการรูปแบบการเดินทางทางบกต่อทางเลือกใดทางหนึ่งในแต่ละลำดับขั้น โดยลำดับขั้นแรกผู้โดยสารทำการตัดสินใจเลือกลักษณะของรูปแบบการเดินทางทางบก ดังตารางที่ 2 แล้วจึงตัดสินใจเลือกประเภทยานพาหนะในการเดินทางในลำดับขั้นที่สอง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการรูปแบบการเดินทางทางบก โดยแบบจำลองเนสเต็ดโลจิสต์

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์ (B)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.E.)	P> z	EXP(B)
ลักษณะของรูปแบบการเดินทางทางบก				
รูปแบบการเดินทางทางราง (Railway)				

ระยะเวลาในการเดินทาง (ชั่วโมง)	0.83761*	0.41021	0.041	2.311
อายุ (ปี)	-0.27348*	0.12246	0.026	1.315

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตัวแปรตาม: การเลือกรูปแบบการเดินทาง (0 = ถนน, 1 = ราง)

หน่วยวัด: ระยะเวลา = ชั่วโมง, อายุ = ปี

จากการคำนวณในตารางที่ 2 สามารถสรุปได้ว่า

ลำดับขั้นแรกของลักษณะของรูปแบบการเดินทาง ได้กำหนดให้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ และ 2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเดินทางของผู้โดยสาร ได้แก่ วัตถุประสงค์การเดินทาง ระยะเวลาในการเดินทาง ความปลอดภัยในการเดินทาง ความสะดวกสบายในการเดินทาง ราคาค่าตัวโดยสาร ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และสภาพการเดินทางบนท้องถนน/ทางหลวงเป็นปัจจัยสำคัญในการที่ผู้โดยสารใช้เป็นตัวแปรในการตัดสินใจเลือกลักษณะของรูปแบบการเดินทางที่มีผลต่อการตัดสินใจในลำดับขั้นนี้ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ ประกอบด้วย

1. ระยะเวลาในการเดินทาง พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.83761 แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาในการเดินทาง มีผลต่อการตัดสินใจเลือกลักษณะของรูปแบบการเดินทาง โดยความน่าจะเป็นของผู้โดยสารมีโอกาสสูงที่จะตัดสินใจเลือกใช้บริการรูปแบบการเดินทางทางราง (Railway) มากกว่ารูปแบบการเดินทางทางถนน (Railroad) ดังนั้น ถ้าผู้โดยสารใช้เวลาในการเดินทางมากกว่า 8-10 ชั่วโมง ผู้โดยสารมีโอกาสที่จะตัดสินใจเลือกใช้บริการรูปแบบการเดินทางทางราง (Railway) เพิ่มขึ้น 2.3 เท่าอันเนื่องมาจากเวลาเป็นทรัพยากรที่มีค่า และผู้โดยสารต้องการใช้เวลาอย่างคุ้มค่าที่สุด

2. อายุ พบว่า มีสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.27348 แสดงให้เห็นว่าอายุของผู้โดยสารมีผลต่อการตัดสินใจเลือกลักษณะของรูปแบบการเดินทาง โดยความน่าจะเป็นของผู้โดยสารมีโอกาสสูงที่จะตัดสินใจเลือกใช้บริการรูปแบบการเดินทางทางราง (Railway) มากกว่ารูปแบบการเดินทางทางถนน (Railroad) ดังนั้น เมื่อผู้โดยสารมีอายุเพิ่มขึ้น 1 ปี ผู้โดยสารมีโอกาสที่จะตัดสินใจเลือกใช้บริการรูปแบบการเดินทางทางราง (Railway) ลดลง 1.3 เท่า อันเนื่องมาจากอาจมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลและแต่ละสถานการณ์ เช่น 1) เรื่องสุขภาพ การเคลื่อนไหวร่างกาย ผู้โดยสารที่มีอายุมากอาจมีปัญหาเกี่ยวกับข้อต่อกล้ามเนื้อ หรือระบบกระดูก ทำให้การเดินทางระยะไกล หรือการนั่งนานๆ เป็นเรื่องที่ลำบาก หรือความกลัวในการเดินทางของผู้โดยสารผู้สูงอายุบางคนอาจมีความกังวลเกี่ยวกับการเดินทางด้วยตนเองหรืออาจกลัวการพลัดหลงได้ 2) เรื่องพฤติกรรมในการเดินทาง ความเคยชินของผู้โดยสารบางคนอาจคุ้นเคยกับการใช้บริการขนส่งสาธารณะประเภทอื่นๆ มากกว่ารถไฟ หรือเรื่องของความกลัวเทคโนโลยี ผู้โดยสารบางคนอาจไม่คุ้นเคยกับการใช้ตัวโดยสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือการจองตั๋วผ่านแอปพลิเคชัน เป็นต้น

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการรถไฟความเร็วสูงเส้นทางหนองคาย-หลวงพระบาง สปป. ลาว โดยแบบจำลองเนสต์โลจิสต์

ลำดับขั้นที่สองการเลือกประเภทของยานพาหนะของแต่ละรูปแบบการเดินทาง โดยการวิเคราะห์ครั้งนี้ได้แบ่งประเภทของยานพาหนะของแต่ละรูปแบบการเดินทางออกเป็น รถโดยสารประจำทาง (Bus) รูปแบบการเดินทางทางถนน (Railroad) รถตู้ (Van) รูปแบบการเดินทางทางถนน (Railroad) และรถไฟความเร็วสูง (High speed Train) รูปแบบการเดินทางทางราง (Railway) โดยกำหนดให้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ และ 2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเดินทางของ

ผู้โดยสาร ได้แก่ วัตถุประสงค์การเดินทาง ระยะเวลาในการเดินทาง ความปลอดภัยในการเดินทาง ความสะดวกสบายในการเดินทาง ราคาตั๋วโดยสาร ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และสภาพการเดินทางบนท้องถนน/ทางหลวง เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้โดยสารใช้เป็นตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประเภทยานพาหนะของแต่ละรูปแบบการเดินทาง โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการรถไฟความเร็วสูงเส้นทางหนองคาย-หลวงพระบาง สปป. ลาว โดยแบบจำลองเนสเตดโลจิสติก

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์ (B)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.E.)	P> z	EXP(B)
ประเภทของยานพาหนะ				
รถไฟความเร็วสูง (High speed Train)				
เพศ (1=หญิง, 0=ชาย)	0.75917*	0.34006	0.026	2.137
รายได้ (บาท/ เดือน)	0.00005 *	0.00002	0.022	1.000

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรตาม: การเลือกใช้บริการ HSR (0 = ไม่เลือก, 1 = เลือก)

หน่วยวัด: เพศ = ตัวแปรทวินาม, รายได้ = บาท/เดือน

จากการคำนวณในตารางที่ 3 สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่

1. เพศ พบว่า มีสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.75917 แสดงให้เห็นว่า เพศ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้ประเภทยานพาหนะของแต่ละรูปแบบการเดินทาง โดยความน่าจะเป็นของผู้โดยสารมีโอกาสสูงที่จะตัดสินใจเลือกใช้บริการรถไฟความเร็วสูง (High speed Train) มากกว่ารถโดยสารประจำทาง (Bus) ดังนั้น เมื่อผู้โดยสารเป็นเพศหญิง มีโอกาสที่จะตัดสินใจเลือกใช้ประเภทยานพาหนะเป็นรถไฟความเร็วสูง (High speed Train) ในรูปแบบการเดินทางทางราง (Railway) เพิ่มขึ้น 2.1 เท่า อาจเนื่องมาจากความรู้สึกปลอดภัยในการเดินทางเนื่องจากมีผู้โดยสารร่วมเดินทางจำนวนมาก และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคอยดูแล หรือในการเดินทางด้วยรถไฟทำให้ผู้โดยสารเพศหญิง มีอิสระในการทำกิจกรรม อื่น ๆ ระหว่างเดินทาง เช่น อ่านหนังสือ ฟังเพลง หรือทำงาน เป็นต้น

2. รายได้ พบว่า มีสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.00005 แสดงให้เห็นว่า รายได้ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้ประเภทยานพาหนะของแต่ละรูปแบบการเดินทาง โดยความน่าจะเป็นของผู้โดยสารมีโอกาสสูงที่จะตัดสินใจใช้บริการรถไฟความเร็วสูง (High speed Train) มากกว่ารถโดยสารประจำทาง (Bus) ดังนั้น เมื่อผู้โดยสารมีรายได้เพิ่มขึ้น ผู้โดยสารมีโอกาสที่จะตัดสินใจเลือกใช้ประเภทยานพาหนะเป็นรถไฟความเร็วสูง (High speed Train) ในรูปแบบการเดินทางทางราง (Railway) เพิ่มขึ้น 1 เท่าอาจเนื่องมาจากผู้โดยสารที่มีรายได้สูงย่อมมีความสามารถในการจ่ายสูงและคำนึงถึง ความสะดวกสบายความปลอดภัยในการใช้บริการเสมอ

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้รูปแบบการเดินทางทางบกด้วยแบบจำลองเนสเตดโลจิสติก สามารถอธิบายผลได้ ดังนี้

1. ผู้โดยสารเลือกใช้บริการรูปแบบการเดินทางทางราง (Railway) โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ ได้แก่ ระยะเวลาในการเดินทางและอายุของผู้โดยสาร โดยระยะเวลาในการเดินทางมีผลกับการเลือกรูปแบบการเดินทาง เนื่องจากเวลาเป็นทรัพยากรที่มีค่า และผู้โดยสารต้องการใช้เวลาอย่างคุ้มค่าที่สุด ในการเดินทางไปยังจุดหมายปลายทางต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางเพื่อธุรกิจหรือการท่องเที่ยว

ผู้โดยสารย่อมให้ความสำคัญกับเรื่องของเวลามากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีอุปสงค์ขนส่งผู้โดยสารที่ว่า ระยะเวลาในการเดินทางมีส่วนสำคัญในการกำหนดการเดินทาง (เสาวนีย์ วิริยะศักดิ์ไพศาล และคณะ, 2562: 94-103) และอีกหนึ่งปัจจัยคืออายุของผู้โดยสารมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการรูปแบบการเดินทางทางราง เนื่องจากช่วงอายุที่แตกต่างกันของผู้โดยสารมีผลต่อการตัดสินใจที่แตกต่างกัน รวมไปถึงความต้องการและความสามารถในการเดินทางของแต่ละช่วงอายุจะแตกต่างกันไป เช่น 1) กลุ่มวัยเด็กและวัยรุ่น กลุ่มอายุนี้นี้มักจะเดินทางไปโรงเรียนหรือสถานศึกษา โดยมีผู้ปกครองเป็นผู้ตัดสินใจเลือกรูปแบบการเดินทางส่วนใหญ่ แต่เมื่อผู้โดยสารกลุ่มนี้มีอายุมากขึ้นและเริ่มมีอิสระในการตัดสินใจเลือกมากขึ้น อาจจะพิจารณาจากความสะดวกในการเดินทางไปพบปะเพื่อนฝูง หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ 2) กลุ่มวัยทำงาน กลุ่มอายุนี้นี้มักจะให้ความสำคัญกับเวลาในการเดินทาง เนื่องจาก มีภารกิจที่ต้องทำมากมาย การเลือกรูปแบบการเดินทางที่รวดเร็ว เช่น รถไฟฟ้า รถโดยสารประจำทาง หรือรถยนต์ส่วนตัว จึงเป็นที่นิยม เพื่อประหยัดเวลาในการเดินทางไปทำงาน และ 3) กลุ่มวัยสูงอายุ กลุ่มอายุนี้นี้มักจะให้ความสำคัญกับความสะดวกสบายและความปลอดภัยในการเดินทาง เนื่องจากร่างกายอาจไม่แข็งแรงเท่าเดิม การเลือกรูปแบบการเดินทางที่เหมาะสมหรือมีเส้นทางที่เข้าถึงได้ง่าย จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจ เป็นต้น

2. ผู้โดยสารเลือกใช้รถไฟความเร็วสูง (High speed Train) ของรูปแบบการเดินทางทางราง (Railway) โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการรถไฟความเร็วสูง ได้แก่ เพศและรายได้ของผู้โดยสาร ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการที่นอกเหนือจากการไปถึงจุดหมายที่ต่างกันออกไป เพศชายอาจต้องการความรวดเร็วในการเดินทาง แต่เพศหญิงนั้นจะคำนึงถึงหลายปัจจัยเพื่อประกอบการตัดสินใจ เช่น ในเรื่องความปลอดภัยในการเดินทาง ผู้โดยสารเพศหญิงอาจมีความรู้สึกปลอดภัยเมื่อใช้รถไฟความเร็วสูงเนื่องจากมีผู้โดยสารร่วมเดินทางจำนวนมาก มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคอยดูแล มีระบบรักษาความปลอดภัยทันสมัย โครงสร้างแข็งแรง หรือเรื่องความสะดวกสบายในการเดินทาง เช่น การมีที่นั่งกว้างขวางนั่งสบาย และมีระยะห่างที่เพียงพอ มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ห้องน้ำที่สะอาด ห้องอาหาร หรือคาเฟ่ภายในขบวนรถ มีอินเทอร์เน็ตไร้สายสามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตไร้สายได้ตลอดการเดินทาง ทำให้สามารถทำงานหรือพักผ่อนได้อย่างสะดวกสบาย และในส่วนของรายได้ของผู้โดยสารที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้รถไฟความเร็วสูงนั้น เนื่องจากผู้โดยสารที่มีรายได้สูง ย่อมมีความสามารถในการจ่ายสูงและคำนึงถึงความสะดวกสบาย ความปลอดภัยในการใช้บริการเสมอ (สุวิมล สมุนวิวัฒน์, 2557) โดยผู้โดยสารที่มีรายได้สูงมักจะไม่ค่อยกังวลเรื่องค่าโดยสารที่สูงขึ้นของรถไฟความเร็วสูงเมื่อเทียบกับการเดินทางด้วยวิธีอื่นๆ เพราะผู้โดยสารเหล่านั้นมีกำลังซื้อที่สูงกว่า อีกทั้งผู้โดยสารที่มีรายได้สูงมักมีเวลาจำกัดและให้ความสำคัญกับเวลาในการทำงาน ดังนั้น การเดินทางด้วยรถไฟความเร็วสูง ซึ่งใช้เวลาเดินทางน้อยกว่าการเดินทางรูปแบบอื่นๆ จึงเป็นตัวเลือกที่น่าสนใจ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรูปแบบการเดินทางทางบกของผู้โดยสารจากจังหวัดหนองคายไปยังแขวงหลวงพระบาง ได้แก่ ระยะเวลาในการเดินทางและอายุของผู้โดยสารโดยผู้โดยสารที่มีอายุน้อยและต้องการลดเวลาในการเดินทางมีแนวโน้มเลือกใช้การเดินทางทางรางมากกว่า การค้นพบนี้สอดคล้องกับทฤษฎีอุปสงค์ด้านการขนส่งผู้โดยสารที่ชี้ว่าระยะเวลาเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการตัดสินใจ (เสาวนีย์ วิริยะศักดิ์ไพศาล และคณะ, 2562: 94-103) และยังสอดคล้องกับงานของชรียา สุวรรณ

(2555) ที่พบว่า อายุมีอิทธิพลต่อรูปแบบการเดินทาง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยก่อนหน้านี้มักมุ่งเน้นการเดินทางภายในประเทศหรือการเดินทางทางอากาศ (สุวิมล สุ่มนวิวัฒน์ (2557); ปิโยรส ยังอยู่ดี (2559)) ขณะที่การศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นบริบทใหม่ของการเดินทาง ข้ามพรมแดนทางบก ซึ่งยังมีงานวิจัยค่อนข้างน้อยในประเทศไทย

ในส่วนของการเลือกใช้บริการรถไฟความเร็วสูง พบว่าปัจจัยเพศและรายได้เป็นตัวแปรสำคัญ ผู้โดยสารเพศหญิงมีแนวโน้มเลือก High-Speed Rail มากกว่าผู้โดยสารเพศชาย อาจเนื่องจากความรู้สึกปลอดภัยและความสะดวกสบายที่รถไฟสามารถมอบให้ ซึ่งแตกต่างจากการเดินทางทางถนนที่อาจมีความเสี่ยงด้านอุบัติเหตุมากกว่า ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของเสาวนีย์ วิริยะศักดิ์ไพศาล และคณะ, 2562: 94-103 ที่ย้ำถึงความสำคัญของความปลอดภัยและความสะดวกสบายในการกำหนดพฤติกรรมการเดินทาง ขณะเดียวกัน รายได้ที่สูงมีผลเชิงบวกต่อการเลือกใช้ High-Speed Rail เนื่องจากผู้โดยสารที่มีรายได้สูงสามารถแบกรับต้นทุนค่าโดยสารและให้ความสำคัญกับการประหยัดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีอรรถประโยชน์และพฤติกรรมผู้บริโภคเชิงเหตุผล (Rational Behavior) ที่ผู้โดยสารจะเลือกการเดินทางที่ให้ความพึงพอใจสูงสุดภายใต้ข้อจำกัดด้านรายได้ (Budget Constraint)

ข้อค้นพบเหล่านี้สะท้อนความแตกต่างจากงานวิจัยก่อนหน้านี้ในสองประเด็นสำคัญ คือ (1) การนำแบบจำลองเนสต์โลจิสติกมาประยุกต์ใช้กับการเดินทาง ข้ามพรมแดน (Nong Khai-Luang Prabang) ซึ่งยังไม่มีการศึกษาอย่างเป็นระบบมาก่อน และ (2) การเน้นย้ำบทบาทของรถไฟความเร็วสูงในฐานะ “ทางเลือกในอนาคต” ที่แม้ยังไม่เปิดใช้จริง แต่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และการคาดหวังของผู้โดยสาร

ในเชิงปฏิบัติ นอกจากภาครัฐแล้ว ผลการศึกษายังมีความหมายต่อผู้ประกอบการขนส่งเอกชนที่ดำเนินธุรกิจรถโดยสารและรถตู้ หาก High-Speed Rail เปิดให้บริการจริง ผู้ประกอบการกลุ่มนี้อาจสูญเสียผู้โดยสารบางส่วนไปยังระบบราง การปรับกลยุทธ์ เช่น การเน้นกลุ่มผู้โดยสารรายได้ต่ำหรือกลุ่มที่เดินทางระยะสั้น การปรับปรุงคุณภาพบริการ ความตรงต่อเวลา และการเชื่อมต่อเส้นทางกับระบบราง จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยรักษาความสามารถในการแข่งขัน ขณะเดียวกัน การพัฒนาโมเดลธุรกิจร่วมกับ High-Speed Rail เช่น บริการต่อเชื่อม (feeder service) อาจเป็นโอกาสในการสร้างมูลค่าเพิ่มได้

กล่าวโดยสรุป การศึกษานี้ไม่เพียงอธิบายพฤติกรรมผู้โดยสารในเส้นทางหนองคาย-หลวงพระบาง แต่ยังให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การวางแผนบริการ และการปรับตัวของผู้ประกอบการขนส่งเอกชนในบริบทการแข่งขันระหว่างระบบรางและระบบถนน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกรูปแบบการเดินทางทางบกของผู้โดยสารจากจังหวัดหนองคาย ประเทศไทย ไปยังแขวงหลวงพระบาง สปป. ลาว ได้แก่ ระยะเวลาในการเดินทางและอายุของผู้โดยสาร ขณะที่การเลือกใช้บริการรถไฟความเร็วสูงได้รับอิทธิพลจากเพศและรายได้ของผู้โดยสาร สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มผู้โดยสารแต่ละช่วงวัยและรายได้มีพฤติกรรมการเดินทางที่แตกต่างกัน และเปิดรับทางเลือกใหม่ไม่เท่ากัน องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษานี้มีความสำคัญต่อการวางแผนและออกแบบระบบขนส่งข้ามพรมแดนในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเส้นทางหนองคาย-หลวงพระบาง ซึ่งเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ในการเชื่อมโยงไทยกับ สปป. ลาว และภูมิภาคอาเซียน โดยสามารถนำผลการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้ในการ

กำหนดกลุ่มเป้าหมายการตลาด ทบทวนตารางเวลา ปรับบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้โดยสาร และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ การศึกษานี้ยังเป็นงานวิจัยเชิงลึกในบริบทเฉพาะของเส้นทางชายแดนไทย-ลาว ซึ่งยังมีการวิจัยในลักษณะนี้ค่อนข้างน้อยในประเทศไทย งานวิจัยในอนาคตจึงควรต่อยอดด้วยการเก็บข้อมูลพฤติกรรมของผู้โดยสารจริงหลังการเปิดให้บริการรถไฟความเร็วสูง เพื่อเปรียบเทียบและประเมินความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมของผู้โดยสารในบริบทที่เปลี่ยนไปต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Knowledge)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ระดับเชิงปฏิบัติ

ผลการจากศึกษาในครั้งนี้พบว่าผู้โดยสารส่วนใหญ่ตัดสินใจเลือกใช้บริการรูปแบบการเดินทางทางราง (Railway) โดยรถไฟความเร็วสูง (High speed Train) ซึ่งเป็นทางเลือกของรูปแบบการเดินทางที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้ ดังนั้น รัฐบาล การรถไฟแห่งประเทศไทย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1.1 หน่วยงานภาครัฐและการรถไฟแห่งประเทศไทย (รฟท.) ควรเร่งรัดการดำเนินโครงการก่อสร้างรถไฟความเร็วสูง ช่วงกรุงเทพมหานคร-หนองคาย ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อรองรับการเชื่อมต่อเครือข่ายการเดินทางระหว่างประเทศ (จีน-ลาว-ไทย) อันจะช่วยตอบสนองต่อความต้องการด้านการเดินทางและการขนส่งสินค้าที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในอนาคตควรกำหนดอัตราค่าโดยสารให้เหมาะสมสอดคล้องกับระดับรายได้ของประชาชน และพิจารณามาตรการสนับสนุนสำหรับกลุ่มผู้มีรายได้น้อย เพื่อให้เกิดการเข้าถึงบริการอย่างทั่วถึง

1.2 ควรยกระดับมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้โดยสาร พร้อมเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกที่รองรับความต้องการเฉพาะของกลุ่มผู้โดยสาร เช่น เด็ก ผู้สูงอายุ หรือผู้โดยสารหญิง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรูปแบบการเดินทางทางบก ได้แก่ ระยะเวลาในการเดินทาง และอายุ และปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการรถไฟความเร็วสูงเส้นทางหนองคาย-หลวงพระบาง สปป. ลาว ได้แก่ เพศ และรายได้ ดังนั้น ผู้ประกอบการขนส่งทางบก และภาคีรัฐบาลควรดำเนินการ ดังนี้

1.3 ผู้ประกอบการขนส่งทางบก ควรรักษามาตรฐานความตรงต่อเวลาและคุณภาพการให้บริการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความต่อเนื่องในการเชื่อมต่อการเดินทางกับระบบรถไฟความเร็วสูง

1.4 ภาครัฐควรบูรณาการการพัฒนาเส้นทางรถไฟความเร็วสูงร่วมกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว และการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ตามแนวเส้นทาง เพื่อกระจายความเจริญและสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจแก่ชุมชนท้องถิ่น

1.5 ควรมีมาตรการกำกับดูแลสิทธิประโยชน์พื้นฐานของผู้โดยสารกลุ่มเปราะบาง เช่น เด็กและผู้สูงอายุ เพื่อให้การเดินทางมีความปลอดภัยและความสะดวกสบายสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเพิ่มการศึกษาการเลือกใช้บริการของรูปแบบการเดินทางทางอากาศร่วมด้วยเพื่อเปรียบเทียบทางเลือกของผู้โดยสารอย่างครอบคลุมทุกทางเลือก

2.2 เพื่อให้ได้ผลการศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้นควรเพิ่มการเก็บข้อมูลด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์สอบถามข้อมูลหรือการสัมภาษณ์เชิงลึก

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรุงเทพธุรกิจ. (2562). 'คมนาคม' ลงนามร่วมมือ รถไฟเชื่อม 3 ประเทศ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/833436> สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2562.
- กุลนิดา แวรวีวงศ์ และพรเพ็ญ วรสิทธา. (2561). ผลได้ต่อเศรษฐกิจของธุรกิจขนส่งต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทย. *พัฒนาการการเศรษฐกิจปริทรรศน์*. 12(2): 58-79.
- ชรียา สุวรรณ. (2555). การสร้างแบบวัดและประเมินผลทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาผลและวิจัยการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2562). ไทย-จีน-ลาว เซ็น MOC ไฮสปีดเชื่อม 3 ประเทศ 25-27 เม.ย.นี้-ไฮสปีดเร็วเข้ากรม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.prachachat.net/property/news-318998> สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2562.
- ปิโยรส ยังอยู่ดี. (2559). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสายการบินไทยโดยใช้แบบจำลองเนตเต็คโลจิสติก. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2551). วิจัยวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์. (2562). ทิศทางจังหวัดหนองคายในยุครถไฟความเร็วสูงเชื่อม 3 ประเทศ ไทย สปป.ลาว จีน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=9047&filename=index สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2562.
- สุวิมล สมนวิวัฒน์. (2557). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสายการบินภายในประเทศ โดยใช้แบบจำลองเนตเต็คโลจิสติก. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสาวนีย์ วิริยะศักดิ์ไพศาล, วรางคณา ถาวรวิริยะตระกูล และณัฐธินัน เอื้อศิลป์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกรูปแบบยานพาหนะของนักท่องเที่ยวสปป.ลาว. การประชุมทางวิชาการมหาวิทยาลัยมหาสารคามวิจัย ครั้งที่ 15. 5-6 กันยายน 2562. 94-103. โรงแรมสยามธารา พาเลซ จังหวัดมหาสารคาม.



การศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

A Study on the Components of Participatory School Management

ฉัตรสุดา วุฒิปา¹ ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์² รัชดาพรรณ อินทรสุขสันต์³
Chatsuda Woottipa, Subhirun Jantarak, Ratchadapan Intarasuksanti

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร มี 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ปี 2560 - 2566 จำนวน 10 แหล่ง เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือ ร้อยละ 50 ขึ้นไป และขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การไว้วางใจกัน 2) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) การยึดมั่นผูกพัน 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ (Keywords): การสังเคราะห์องค์ประกอบ; การบริหารแบบมีส่วนร่วม

Abstract

This research article aimed to study the components of participatory school management. It was an exploratory study employing document analysis, conducted in two steps: 1) reviewing 10 relevant documents and research studies published between 2017 and 2023, in order to analyze and synthesize components that appeared with a frequency of at least 5 times or 50%; and 2) evaluating the appropriateness of the identified components of

Received: 2025-09-01 Revised: 2025-09-16 Accepted: 2025-09-18

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: chatsuda.wo67@snru.ac.th

² อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: subhirun@snru.ac.th

³ อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: ratchadapan@snru.ac.th

participatory school management by 5 experts. The research instruments included a document synthesis form and a five-point Likert-scale questionnaire. Statistical methods used were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results revealed six components of participatory school management: 1) mutual trust, 2) joint goal and objective setting, 3) autonomy in practice, 4) commitment and engagement, 5) participation in decision-making, and 6) participation in evaluation. All six components were rated at the highest level of appropriateness. The findings of this study can serve as a framework for developing participatory school management to systematically enhance efficiency and improve the quality of education.

Keywords: factor analysis; participatory school management

บทนำ (Introduction)

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับความท้าทายใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2553: 37) กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความคล่องตัวในการบริหารจัดการและการตอบสนองต่อบริบทเฉพาะของแต่ละโรงเรียน โดยหนึ่งในแนวทางที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ร่วมตัดสินใจ และร่วมประเมินผล ส่งผลให้เกิดความผูกพัน ความรับผิดชอบร่วมกัน และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, 2560: 176-187) ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญทัน ดอกไธสง (2565 อ้างถึงใน พระสุธีวีรบัณฑิต และคณะ, 2565) ที่ชี้ว่าการกระจายอำนาจการศึกษาและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในทุกระดับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ปัจจุบันโรงเรียนยังคงเผชิญกับปัญหาหลากหลายที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนในเขตเมืองและชนบทที่มีทรัพยากรไม่เพียงพอ ความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนโยบายที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนปัญหาความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนที่ขาดความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและครู ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกแยกส่วนและการขาดความผูกพันต่อองค์กร (โกศล เย็นสุขใจชน, 2565) นอกจากนี้ โรงเรียนจำนวนมากยังมีข้อจำกัดในการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการตามบริบทเฉพาะได้อย่างเต็มที่ ปัญหาเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการ โดยการประยุกต์ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นแนวทางที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทร่วมกันในด้านการวางแผน การตัดสินใจ และการประเมินผล อันจะนำไปสู่การสร้าง ความไว้วางใจ ความผูกพัน และการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562: 40-48)

จากบริบทและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนเพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยและองค์ความรู้ที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีขั้นตอนรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 แหล่ง และประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การไว้วางใจกัน 2) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) การยึดมั่นผูกพัน 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประเมินระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบจำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือทำวิจัยทางด้านการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เดือนมกราคม 2568-เดือนสิงหาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 1 แบบสังเคราะห์เอกสาร

ขั้นที่ 2 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการหาค่าร้อยละ โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ที่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน และเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 21)

ผลการวิจัย (Research Results)

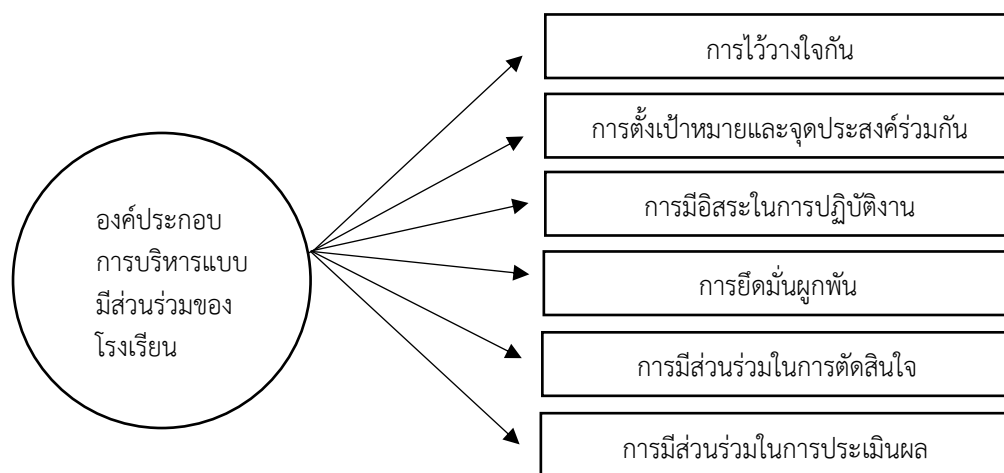
ผลจากการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 10 แหล่ง ลงสู่ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	นักวิจัยที่ศึกษา										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	ฤทัยรัตน์ ปัญญาธิม (2560)	กมลชนก ศรีวรรณ (2561)	ไชยา หานนภาพ (2564)	อมรภัค ปิ่นกำลัง (2564)	โกศล เย็นสุขใจชน (2565)	แก้วพัทธา จิตรอักษร (2565)	บุษบา เคระนะอ่อน (2565)	วัชรกร ขวตกลางลา (2565)	ชัยณรงค์ คัมภาทย์ (2566)	นัฐพล พันโน (2566)			
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ											5	50	✓
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓							✓		✓			
- การตัดสินใจ							✓						
- การตัดสินใจร่วมกัน									✓				
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	✓										1	10	
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์											4	40	
- การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	✓	✓						✓		✓			
4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล											5	50	✓
- การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	✓	✓						✓		✓			
- การติดตามประเมินผล							✓						
5. การไว้วางใจกัน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90	✓
6. การยึดมั่นผูกพัน											7	70	✓
- ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓			
7. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน											8	80	✓
- การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน		✓								✓			
- การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน			✓	✓	✓	✓		✓					
- การกำหนดเป้าหมาย							✓						

องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	นักวิจัยที่ศึกษา										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	ฤทัยรัตน์ ปัญญาธิม (2560)	กมลชนก ศรีวรรณ (2561)	ไชยา หานภาพ (2564)	อมรภัค ปิ่นกำลัง (2564)	โกศล เขินสุขใจชน (2565)	แก้วทิพร จิตรอักษร (2565)	บุษบา เคนะระอ่อน (2565)	วัชรกร ขวตกลางลา (2565)	ชัยณรงค์ คัมภำตย์ (2566)	นัฐพล พันโน (2566)			
8. การมีอิสระในการปฏิบัติงาน											8	80	✓
- ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน		✓		✓	✓	✓		✓		✓			
- ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน			✓										
- ความเป็นอิสระ							✓						

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ 5 ขึ้นไป หรือคิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้น พบว่า องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การไว้วางใจกัน (ร้อยละ 90) 2) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (ร้อยละ 80) 3) การมีอิสระในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 80) 4) การยึดมั่นผูกพัน (ร้อยละ 70) 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ร้อยละ 50) และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (ร้อยละ 50) จากองค์ประกอบข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการสังเคราะห์ องค์ประกอบ ได้ดังภาพที่ประกอบ 1



ภาพที่ประกอบ 1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

ผลจากประเมินระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สามารถสรุปได้ดังตาราง 2 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 2 แสดงผลระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน เรียงจากลำดับความเหมาะสมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

องค์ประกอบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม		การแปล ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D	
1. การไว้วางใจกัน	4.93	0.25	มากที่สุด
2. การยึดมั่นผูกพัน	4.93	0.25	มากที่สุด
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.86	0.34	มากที่สุด
4. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.83	0.37	มากที่สุด
5. การมีอิสระในการปฏิบัติงาน	4.80	0.40	มากที่สุด
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.80	0.40	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.86	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนพบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.34) ผลการประเมินองค์ประกอบรายด้านพบว่า การไว้วางใจกัน มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.25) การยึดมั่นผูกพัน มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.25) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.34) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.37) การมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน” จากสรุปผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การไว้วางใจกัน 2) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) การยึดมั่นผูกพัน 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มาอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

ด้านที่ 1 การไว้วางใจกัน มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผยและจริงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา หงอกชัย (2562) ที่กล่าวว่า ความเชื่อที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่างๆ

ด้านที่ 2 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายและจุดประสงค์การดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิดา มณีสอดแสง (2566) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทำให้คนมีทิศทางเดียวกัน ลดความขัดแย้ง เพิ่มความรับผิดชอบร่วม และทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 3 การมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่ตัวเองรับผิดชอบได้อย่างอิสระ ภายใต้กรอบของหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรศักดิ์ ปิ่นกำลัง (2564) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารให้โอกาสผู้ร่วมงานแสดงความสามารถอย่างอิสระในปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้านที่ 4 การยึดมั่นผูกพันกัน มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกในเชิงบวกที่บุคลากรมีต่องาน สังคม และองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศล เย็นสุขใจชน (2565) ที่กล่าวว่า การยึดมั่นผูกพันเป็นความรู้สึกภาคภูมิใจของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่งผลให้เกิดการพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ เหมรณนันท (2564) ที่กล่าวว่า การร่วมตัดสินใจในการดำเนินงาน ตรวจสอบ แก้ไขปัญหาทำให้เกิดผลดีตามบริบทของหน่วยงาน

ด้านที่ 6 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ได้มีบทบาทร่วมกันในทุกขั้นตอนของการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัฒน์ ทศน์บุตร (2565) ที่กล่าวว่า บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาและ นำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกันเพื่อจัดกิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากผลการวิจัยทำให้ได้ทราบองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ได้แก่ การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

ที่มา : (ฉัตรสุตา, 2568)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนพบว่า ความสำเร็จของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างปัจจัยต่างๆ อย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การไว้วางใจกัน 2) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การมีอิสระในการปฏิบัติงาน 4) การยึดมั่นผูกพัน 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมีส่วนสำคัญต่อ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สามารถนำองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านไปใช้เป็นแนวทางการบริหาร และการพัฒนารูปแบบการบริหาร เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ควรนำองค์ประกอบที่ค้นพบไปสู่แนวทางในการพัฒนาความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยเน้นการศึกษาภาคสนามและการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์จากหลายพื้นที่ เพื่อสร้างโมเดลการบริหารที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยการสังเกต หรือ สัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในลักษณะของวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563–2565). กรุงเทพฯ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- แก้วภทรา จิตรอักษร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วารสารสินธรปริทรรศน์. 23(1): 249-261.
- โกศล เย็นสุขใจชน. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ชัยณรงค์ คัชมาตย์. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อยุ่งประสิทธิภาพของวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. T-VET Journal สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3. 7(13): 137-154.

- ไชยา หานุกาพ. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นัฐพล พันโน. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. *วารสารมหาจุฬาริชาการ*. 4(1): 176-187.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษบา เคนะอ่อน. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระสุธีวีรบัณฑิต และคณะ. (2565). รัฐศาสตร์เปลี่ยนโลก 2. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 11(4): B-1-B-17.
- พรเทพ เหมรณนท. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสม. (2560). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วัชรกร ชวดกลางลา (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุทธิดา มณีสอดแสง. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มบูรพาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุพัตรา หงอกชัย. (2562). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑวิทยศาสตร์แห่งชาติ**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาวิทยาการจัดการ.มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อมรศักดิ์ ปิ่นกำลัง. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 4(3):1227-1237.

อนุวัฒน์ ทศน์บุตร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

การศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

A Study of the Components of Happy Organization in Educational Institutions

ปริญญญา แหวนนิล¹ ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์² พรเทพ เสถียรนพเก้า³
Parinya Weannin, Suphirun Jantarak, Pornthep steannoppakao

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จากแหล่งข้อมูลทางวิชาการจำนวน 10 รายการ โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ที่ 5 หรือ ร้อยละ 50 และ 2) การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.ความพึงพอใจในการทำงาน 2.การติดต่อสัมพันธ์ 3.การเป็นที่ยอมรับ 4.ที่ทำงานน่าอยู่ และ 5. ความสมานฉันท์ในองค์กร และ 2) ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ที่ทำงานน่าอยู่ ตามลำดับ

คำสำคัญ (Keywords) : องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข; ความสุขในการทำงาน; โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

This research study aimed to investigate the components of happiness organization development in educational institutions. This qualitative research was conducted through two main procedures 1) synthesis of their happiness organization development of School effectiveness from 10 documents and research sources, selecting components with a frequency of 5 or 50 percent, and 2) an evaluation of the appropriateness of the components

Received: 2025-08-30 Revised: 2025-09-15 Accepted: 2025-09-18

¹ นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: PARINYA.WA67@snru.ac.th

² อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: suphirun@snru.ac.th

³ อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: pornthep@snru.ac.th

of happiness organization by five experts. The research instruments utilized in this study consisted of a document synthesis form and a 5-point Likert scale questionnaire (rating scale). Data was conducted through content analysis, employing statistical methods frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research were: 1. happiness organization development in the educational institutions comprised of five core components: 1) job satisfaction, 2) interpersonal relations, 3) acceptance, 4) livable workplace, and 5) solidarity in the organization. 2. The results of the evaluation of their appropriateness. The components were at the highest level of overall appropriateness. With consideration of each aspect, it was at the highest level in all aspects. The component with the highest mean value was interpersonal relations; the one with the lowest mean value was livable workplace, respectively.

Keywords: components of organization of Happiness; happiness in working; primary school

บทนำ (Introduction)

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและมีความผันแปรสูง ซึ่งอาจเป็นทั้งโอกาสหรือความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยเฉพาะเมื่อเผชิญกับวิกฤติที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รัฐบาลจึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาให้มีเป้าหมายหลักที่ชัดเจนและเชื่อมโยงสู่เป้าหมายย่อยในมิติต่าง ๆ เพื่อเร่งดำเนินการ ลดข้อจำกัดเดิม และพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับพลวัตโลก โดยมุ่งให้ประเทศไทยเติบโตต่อเนื่องและยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ พร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และสุขภาวะที่ดี สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ (2561: 7-8) ซึ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้มีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งด้านความรู้ ทักษะพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานสังคม ควบคู่กับหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อความมั่นคงในชีวิต สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565: 20)

ความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร เมื่อบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพ ความสุขในการทำงานไม่ใช่เพียงความรู้สึกเชิงอารมณ์เท่านั้น แต่เป็นสถานะที่เกิดขึ้นจากการที่บุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการในหลายมิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนผ่านการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความมั่นคงทางโครงสร้างและระบบงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง มีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาที่บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อนร่วมงานที่เป็นกัลยาณมิตร รวมทั้งมีสวัสดิการและสวัสดิภาพที่เหมาะสมและเพียงพอ หากบุคลากรได้รับสิ่งเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง ย่อมก่อให้เกิดความผูกพันและความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน กอปรลาภ อภัยภักดี (2563: 316) ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จึงเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น การสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงเป็นแนวคิดสำคัญมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อลดระดับความเครียดและสร้างสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน กนกวรรณ พันนาดี (2567: 36)

แนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้ขยายสู่ระบบการศึกษา เห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยบุคลากรในสถานศึกษาถูกคาดหวังให้เป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสังคม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ เก่ง ดี และมีความสุข แต่ท่ามกลางสภาพปัญหาในปัจจุบันบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาทั้งสายการสอนและสายบริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการปฏิรูปการศึกษาย่อยครั้งตามการเปลี่ยนรัฐบาลและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้เกิดนโยบายทางการศึกษาใหม่ ๆ การจัดการศึกษาจึงต้องเปลี่ยนไปตามนโยบายซึ่งบุคคลที่ได้รับผลกระทบโดยตรงก็คือครู บางนโยบายยังไม่สำเร็จหรือยังไม่ได้เริ่มก็ต้องเปลี่ยนหรือปรับแก้ใหม่อีก ทำให้ครูมีภาระงานมาก และต้องมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียน ในขณะเดียวกันครูต้องประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียนตลอดเวลาต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่เพื่อให้ผ่านการตรวจมาตรฐานของโรงเรียนจากหน่วยงานภายนอก เมธาพร ผึ้งลักษณ์ (2559: 1-2) ทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายการสอนกำลังถูกบั่นทอนลง ครูเผชิญกับปัญหาความเครียดสะสมอย่างต่อเนื่อง แล้วย่นำความรู้สึกที่เกิดขึ้นไประบายกับนักเรียน เช่น การดุด่าด้วยถ้อยคำที่ไม่เหมาะสม การทำร้ายร่างกายทั้งที่เล็กน้อยจนไปถึงขั้นที่รุนแรง สิทธิเดช เสมอภาคดี (2566: 4) ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารองค์กรในมิติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่งผลดีในระดับบุคคลโดยเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน และส่งผลดีต่อองค์กรโดยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น รวมทั้งสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และที่สำคัญที่สุดคือส่งผลดีต่อผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตหลักของสถานศึกษา โดยได้รับการเรียนการสอนจากครูที่ทำงานอย่างมีความสุข รัฐวิภาณต์ ประดับเสริฐ(2567: 787-788)

กระบวนการจัดการเพื่อธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาให้มีความสุขในการทำงานและมีความกระตือรือร้นในการบรรลุเป้าหมายองค์กรนั้น ต้องคำนึงถึงการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพครอบครัวที่ดี การยึดหลักธรรมาภิบาลและคุณธรรมจริยธรรมการทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ การจัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม การสร้างความมั่นคงในการทำงานและชีวิต การพัฒนาเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน การจัดสภาพแวดล้อมขององค์กรให้สะดวก สวยงาม มั่นคง และปลอดภัยทั้งในมิติกายภาพและจิตวิทยา รวมถึงการมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อการสร้างคุณค่าในตนเอง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร และความกระตือรือร้นในการทำงานในบริบทของสถานศึกษาซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กตามหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องจัดการบริหารจัดการที่มุ่งให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีแรงจูงใจในการร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่คุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตและผลลัพธ์สำคัญของสถานศึกษา กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562: 121)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบัน สำหรับผู้บริหารนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข อันจะส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (แบบการวิจัยเอกสาร) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยโดยการศึกษเอกสารและงานวิจัย เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยมีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์ จำนวน 10 แหล่ง เพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การติดต่อสัมพันธ์ 3) การเป็นที่ยอมรับ 4) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 5) ความสมานฉันท์ในองค์กร

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด เป็นผู้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในพื้นที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เดือนมกราคม 2568-สิงหาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 1 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตรวจสอบความเหมาะสมโดยคณะกรรมการวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การใช้เครื่องมือการวิจัยแยกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดย ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามชนิด มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยของร้อยละ โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ที่ 5 หรือ ร้อยละ 50 ขึ้นไป และขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปล ความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป เพื่อให้ได้องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 21)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามที่ได้ศึกษาจากเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ได้องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

นักวิชาการ องค์ประกอบ องค์กรแห่งความสุข	วิรัชฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561)	เกษมา ชำยรัมย์ (2563)	ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565)	หยาดฝน เดชโสภาส (2565)	ไพรัช วรรณบวร (2566)	ภคพร ใจมาก (2566)	ชาลี เปี่ยมพลอย (2567)	รัฐวิภาณต์ ประดับเสริมรัฐ (2567)	Manion (2003)	Claypool (2017)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1.การติดต่อสัมพันธ์											5	50	✓
- การติดต่อสัมพันธ์		✓							✓				
- การสร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กร										✓			
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	✓												
-การติดต่อสัมพันธ์ที่ดี						✓							
2.ความรักในงาน											3	30	
- ความรักในงาน		✓							✓				
- ด้านความรักในงาน	✓												
3. ความสำเร็จในงาน	✓	✓							✓		3	30	
4. การเป็นที่ยอมรับ											5	50	✓
- การเป็นที่ยอมรับ	✓	✓							✓				
- การสร้างการยอมรับ										✓			

นักวิชาการ องค์ประกอบ องค์กรแห่งความสุข	วิรัชฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561)	เกษมา ชำนาญ (2563)	ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565)	หยาดฝน เดชโสภาส (2565)	ไพรัช วรรณบวร (2566)	ภาคพร ใจมาก (2566)	ชาติ เปี่ยมพลอย (2567)	รัฐวิภาณต์ ประดับเสริฐ (2567)	Manion (2003)	Claypool (2017)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
- ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น						✓							
5.การบริหารจัดการองค์กร										✓	1	10	
6. วัฒนธรรมองค์กร											2	20	
- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข										✓			
- วัฒนธรรมองค์กร								✓					
7.ที่ทำงานน่าอยู่											5	50	✓
- การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่มรื่นสบาย ไม่มีมลพิษ										✓			
- ที่ทำงานน่าอยู่			✓				✓						
- ด้านที่ทำงานน่าอยู่					✓								
- สถานที่ทำงานน่าอยู่								✓					
8. ความผูกพันต่อองค์กร	✓										1	10	
9. ความสมานฉันท์ในองค์กร											5	50	✓
- ความสมานฉันท์ในองค์กร			✓				✓						
- ด้านบุคลากรมีความร่วมมือในการ ทำงาน				✓									
- ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร					✓								
- ชุมชนสมานฉันท์								✓					
10. คนทำงานมีความสุข											4	40	
- คนทำงานมีความสุข			✓				✓						
- ด้านคนทำงานมีความสุข					✓								
- คนมีความสุข								✓					
11. ความพึงพอใจในการทำงาน											6	60	✓
- ความพึงพอใจในงาน		✓						✓					
- ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ			✓										
- ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ					✓								
- ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ							✓						
- ด้านความพึงพอใจในการทำงาน				✓									
12. การมีสังคมดี						✓					1	10	

นักวิชาการ องค์ประกอบ องค์กรแห่งความสุข	วิรัชฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561)	เกษมา ช่างยิ้ม (2563)	ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565)	หยาดฝน เดชโสภาส (2565)	ไพรัช วรรณบวร (2566)	ภาคพร ใจมาก (2566)	ชาลี เปี่ยมพลอย (2567)	รัฐวิภาณต์ ประดับเสริม (2567)	Manion (2003)	Claypool (2017)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
13. การมีความรับผิดชอบ						✓					1	10	
14. การมีสุขภาพดี				✓		✓					2	20	
15. ความกระตือรือร้นในการทำงาน				✓							1	10	
16. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม				✓							1	10	
รวม	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5			

องค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้จำนวน 16 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ของความถี่ ทั้งหมด และได้คัดสรร องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การติดต่อสัมพันธ์ 3) การเป็นที่ยอมรับ 4) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 5) ความสมานฉันท์ในองค์กร

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีรายละเอียด ดังที่ปรากฏในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจในการทำงาน	4.88	0.18	มากที่สุด
1.1 กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2 พยายามเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 แสดงความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4 สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด
1.5 ตระหนักถึงคุณค่าของงานต่อตนเองและสังคม	4.80	0.45	มากที่สุด
2. การติดต่อสัมพันธ์	4.96	0.89	มากที่สุด
2.1 สื่อสารกันอย่างเป็นมิตรด้วยความสุภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้อื่นอย่างตั้งใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 รับรู้ถึงความปรารถนาดีต่อกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.5 สามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จ	4.80	0.45	มากที่สุด
3. การเป็นที่ยอมรับ	4.84	0.36	มากที่สุด
3.1 รับรู้ว่าได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2 รับรู้ว่าได้รับยกย่องในด้านความรู้ ความสามารถ คุณงามความดีและผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มาก
3.3 รับรู้ถึงความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ	4.80	0.45	มากที่สุด
3.4 รับรู้ถึงการสนับสนุนในการพัฒนาและก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.80	0.45	มาก
3.5 รับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. ที่ทำงานน่าอยู่	4.60	0.51	มากที่สุด
4.1 รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษา มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ และปลอดภัย	4.80	0.45	มากที่สุด
4.2 มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน	4.40	0.50	มาก
4.3 รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	4.60	0.50	มากที่สุด
4.4 รับรู้ถึงการบริหารจัดการที่เป็นระบบ	4.40	0.89	มาก
4.5 แสดงความภูมิใจในสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
5. ความสมานฉันท์ในองค์กร	4.90	0.15	มากที่สุด
5.1 เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 ให้คำปรึกษาแนะนำ	4.80	0.45	มากที่สุด
5.3 ชื่นชมในความสำเร็จและให้กำลังใจแก่กัน	4.80	0.45	มากที่สุด
5.4 ร่วมมือทำงานเป็นทีม	5.00	0.00	มากที่สุด
5.5 รับรู้สึกผูกพันต่อกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
5.6 รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.84	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D.=0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.96$, S.D.=0.89) ความสมานฉันท์ในองค์กร ($\bar{X} = 4.90$, S.D.=0.15) ความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.88$, S.D.= 0.18) การเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.84$, S.D.= 0.36) และที่ทำงานน่าอยู่ ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.51) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในครั้งนี้ ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาพบว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ 37 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน การติดต่อสัมพันธ์ การเป็นที่ยอมรับ ที่ทำงานน่าอยู่ และความสมานฉันท์ในองค์กร

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบทุกตัว ที่มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การติดต่อสัมพันธ์ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุข โดยความสัมพันธ์ที่ดีจะนำไปสู่การประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การสื่อสารและการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดความเข้าใจคลาดเคลื่อน อันก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความเป็นเอกภาพ และความสามัคคีในองค์กร เมื่อองค์กรมีระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ย่อมลดความขัดแย้งภายใน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถบรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภคพร ใจมาก (2566: 1262) ที่ได้กล่าวว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นบรรยากาศแห่งความสุข การมีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งนี้ไม่เพียงแต่ช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน แต่ยังเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ที่ทำงานน่าอยู่ แต่เมื่อพิจารณาภาพรวมของด้าน

ยังอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากความหลากหลายในการรับรู้ การเข้าถึงและได้ที่รับประสบการณ์ของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาปัจจัยเชิงกายภาพและเชิงระบบให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ทั้งนี้สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ ความสะอาด ความปลอดภัย การถ่ายเทอากาศ แสงสว่างที่เพียงพอ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงานเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในระยะยาว นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อหนุนต่อความคิดสร้างสรรค์และการบริหารจัดการที่เป็นระบบยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดความเครียด ป้องกันความผิดพลาดและอุบัติเหตุในการทำงาน ลดการขาดงานและการลาออก ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข และช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565: 62) ที่ได้กล่าวว่า สถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศที่น่าอยู่น่าทำงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น การพัฒนาองค์ประกอบนี้จึงควรได้รับความสำคัญเป็นพิเศษ โดยการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อร่วมกันพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ทำให้ได้องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การติดต่อสัมพันธ์ 3) การเป็นที่ยอมรับ 4) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 5) ความสามัคคีในองค์กร



ภาพประกอบที่ 1 องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

ที่มา : (ปริญา, 2568)

ทำให้ทราบถึงความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้
จากการศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ผ่านวิธีการจัดอบรม สัมมนาและการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจความหมายและลักษณะขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอย่างถ่องแท้
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้
ควรศึกษาปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กนกวรรณ พันนาดี. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. *วารสารราชพฤกษ์*. 22(2): 34-50.
- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กมลพรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). บรรยายองค์องค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. *วารสารมจรมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*. 6(1): 315-331.
- ชาลี เปี่ยมพลอย. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. การศึกษาค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต. หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ไพรัช วรรณบวร. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. หลักสูตรปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภคพร ใจมาก. (2566). การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดแม่ฮ่องสอน. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*. 5(6): 1255-1264.

- เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). **ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัฐวิกันต์ ประดับเสริฐ และคณะ. (2567). การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉยงเหนือ. **วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ**. 4(2): 785-800.
- วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- สิทธิเดช เสมอศักดิ์. (2566). องค์กรแห่งความสุขตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**. 8(2): 1-14.
- หยาดฝน เดชโอภาส. (2565). **การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Claypool, K. K. (2017). **Organizational Success: How The Presence Of Happiness In The Workplace Affects Employee Engagement That Leads To Organizational Success**. Graduate School of Education and Psychology. Pepperdine University.
- Manion, J. (2003). Joy at Work : Creating a positive Workplace. **The Journal of Nursing Administration**. 33(12): 652-659.



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต3
The Relationship between the Academic Administration and School
Educational Effectiveness in the Mae Salong Nai Educational Development
Network under the Office of the Chiang Rai
Primary Educational Service Area 3

สมเกียรติ กิตติคำ¹ เชตศักดิ์ ศุภโสภณ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³

Sakaoduean Saenthiya, Cherdasak Suphasophon, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต3 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต3 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 126 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.851$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารงานวิชาการ; ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research aimed to: (1) examine the level of academic administration in the Mae Salong Nai educational development network under the office of the Chiang Rai primary educational service area 3, (2) examine l their effectiveness, and (3)

Received: 2025-09-01 Revised: 2025-09-15 Accepted: 2025-09-18

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

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

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

examine the relationship between the level of academic administration and their effectiveness. The sample group consisted of 126 teachers. The research instruments were the questionnaire of the academic administration level and the school effectiveness. The statistical tools used in the data analysis were mean, standard deviation and Pearson correlation coefficient.

The results of the research found that: 1) the level of academic administration in the educational development network was overall at a high level. 2) The overall effectiveness was at high level. Also, 3) The relationship between the level of academic administration and effectiveness in the Mae Salong Nai educational development network was positively related and at a very high level ($r = 0.851$), with statistical significance at the .01 level.

Keywords: academic administration; effectiveness in educational institutions

บทนำ (Introduction)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ตามความในมาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 29)

สำหรับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานหรือบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอน การดำเนินงานและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ ได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล การประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การนิเทศการศึกษา และ 5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ดังนั้น งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้านอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนทุกด้าน ซึ่งในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนอาจมีการกำหนดขอบข่ายของการบริหารไปตามสภาพบริบทของโรงเรียน (ลลิตา แสนสุข, 2566: 73-74)

ทั้งนี้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา นั้นหมายถึงระดับความสามารถของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ความรู้ ทักษะ ในการจัดการบุคลากรภายในโรงเรียน ครูและผู้บริหารมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และผู้บริหารมีความสามารถพัฒนาโรงเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้ตามเป้าหมาย (ปรัชญา ตระกูลย์ไธ, 2565: 31) ซึ่งผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 2) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) ความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง และ 5) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี

ทัศนคติทางบวก ดังนั้น ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา เพราะว่าการที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการมีประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งหากบริหารจัดการแล้วไม่ประสบความสำเร็จและไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ก็มิผลทำให้สถานศึกษา ไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ (สุรวุฒิ สุขบัติ, 2565: 41)

สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีจำนวนทั้งสิ้น 10 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอนทั้งสิ้น 185 คน ซึ่งในแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพที่เท่าเทียมกัน จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานในแต่ละสาระการเรียนรู้ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนการสอบระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2567) จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานทำให้เห็นถึงปัญหาในด้านการศึกษาที่ต้องพัฒนาและหาทางแก้ไขให้มีคุณภาพดีขึ้นต่อไป สภาพเช่นนี้ อาจสรุปได้ว่าเกิดจากการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาทั้งทางด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การวัดผล การประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งเป็นผลทำให้การพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งถือเป็นหลักประกันสำคัญที่สุดที่ทำให้สถานศึกษา ให้มีความมั่นคงและมีคุณภาพ คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการพิจารณาว่าสถานศึกษาจะมีมาตรฐานการศึกษามากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล การประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การนิเทศการศึกษา และ 5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาซึ่งสังเคราะห์เอกสารของนาซีปะห์ บาสะคีรี (2564), นุติดา บุญหาญ (2565), อีรณพัชร ร้อยดาพันธ์ (2565), นัญจิรภรณ์ ไชรัมย์ (2566), ลลิตา แสนสุข (2566), มุณา หัสมา (2567), ภาควณิ เจริญศรี (2567) และณัฐวงศ์ วังแก้ว (2567) ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้จากการสังเคราะห์เอกสารของ ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562), กนกพร หมื่นเที่ยง (2563), พรเทพ เหมรณนธ์ (2564), ปรัชญา ตระกูลย์โธ (2565), ธัญญพัทธ์ ปวงแก้ว (2566), สุธารส ไชยศิลป์ (2566), อายนา จินตรา (2566) และกุลธิดา ศักดิ์บุญกุล (2567) ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 2) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) ความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง และ 5) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 10 โรงเรียน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 185 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 10 โรงเรียน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 126 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan (1970)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 10 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาในปีการศึกษา 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา จำนวน 9 ข้อ ด้านการวัดผล การประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน จำนวน 5 ข้อ ด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 5 ข้อ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำนวน 6 ข้อ และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ ลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน 5 ข้อ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ

พัฒนาสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก จำนวน 6 ข้อ และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู จำนวน 6 ข้อ โดยใช้แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย เพื่อนำไปใช้ติดต่อขออนุญาตจากผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความร่วมมือจากครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในการตอบแบบสอบถาม

3.2 จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form

3.3 ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 รวมจำนวนทั้งหมด 126 คน โดยตอบแบบสอบถามผ่าน Google form ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในระหว่าง 1 มกราคม 2568-30 มีนาคม 2568

3.4 เก็บรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และ ค่าร้อยละ

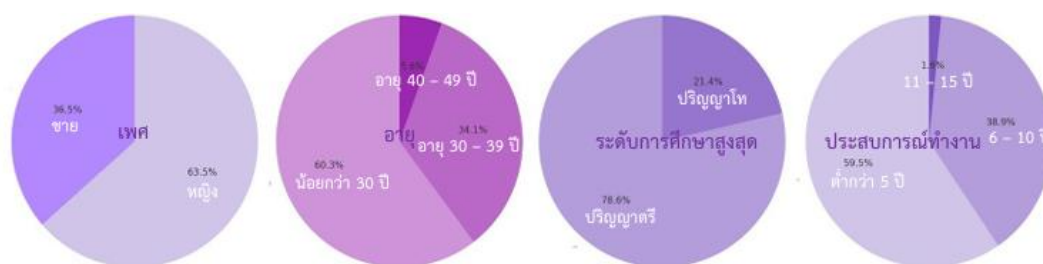
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2557: 102)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2557: 102)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต3 สถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็น ร้อยละ 63.5 ส่วนมากมีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 และประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 ตามลำดับ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ภาพรวมของระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.51$, S.D.= 0.51) รองลงมา คือ ด้านการวัดผล การประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.47) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.43) และ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.51) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.41$, S.D.= 0.49) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวม ($n = 126$) และรายด้าน

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.47	0.51	มาก	4
2	ด้านการวัดผล การประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.50	0.47	มากที่สุด	2
3	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.51	0.51	มากที่สุด	1
4	ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	4.50	0.43	มากที่สุด	3
5	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.41	0.49	มาก	5
	ภาพรวม	4.48	0.42	มาก	

3. ภาพรวมของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.50) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.51$, S.D.= 0.43) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.45) และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.46) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.52) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวม (n = 126) และรายด้าน

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง	4.38	0.52	มาก	5
2	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.53	0.50	มากที่สุด	1
3	ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา	4.50	0.45	มากที่สุด	3
4	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.51	0.43	มากที่สุด	2
5	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.50	0.46	มากที่สุด	4
	ภาพรวม	4.48	0.44	มาก	

4. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (x_{tot}) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (y_{tot}) ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ระดับสูงมาก ($r = 0.851$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม (n = 126)

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (y_{tot})	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (x_1)	.801**	สูงมาก
ด้านการวัดผล การประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (x_2)	.715**	สูง
ด้านการนิเทศการศึกษา (x_3)	.686**	สูง
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (x_4)	.813**	สูงมาก
ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (x_5)	.793**	สูง
การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (x_{tot})	.851**	สูงมาก

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถอภิปรายผลตามประเด็นที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการนิเทศการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวัดผล การประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีการศึกษาสภาพปัญหาและสภาพความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน รวมไปถึงมีการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นำไปสู่การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้อย่างเป็นระบบ สถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยอิงจากหลักสูตรสถานศึกษา สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมไปถึงการวัดและประเมินผลของผู้เรียนตามสภาพจริง จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาจากผู้บริหาร แบบร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตรจึงทำให้เกิดการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาซีบะห์ บาอะคีรี (2564) ซึ่งพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นูริดา บุญหาญ (2565) ซึ่งพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในอันดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มุนา หัสมา (2567) ซึ่ง พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาควมูมิ เจริญศรี (2566) ซึ่งพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีการประชุมวางแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ครูมีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอน ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ผลักดันให้ครูสร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรมอย่างเหมาะสม รวมไปถึงผู้บริหารและครูสามารถร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมครูสามารถพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีพฤติกรรมการแสดงออกในทางที่ดีงามเป็นตัวอย่างที่ดี มีทัศนคติทางบวก มองโลกในแง่ดี ส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ โดยมีทักษะแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อเนื่อง รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม รวมไปถึงผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรัชญา ตระกูลยี่ไธ (2565) ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรวุฒิ สุขบัติ (2565) ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญญพัทธ์ ปวงแก้ว (2565) ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

สุธารส ไชยศิลป์ (2566) ซึ่ง พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย พัฒนาการศึกษแม่สองใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก พบว่า ทุกด้านของการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า การบริหารงานวิชาการมีบทบาทสำคัญเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยมีการบริหารงานวิชาการในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษา ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้จัดการเรียนการสอนได้ อย่างเหมาะสม ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน สถานศึกษาจัดระบบ สารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา สถานศึกษามี กระบวนการนิเทศทางวิชาการ ภายในสถานศึกษาให้มีรูปแบบที่หลากหลาย มีคุณภาพทั่วถึงและมีความ ต่อเนื่อง ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหา สารและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล ปลูกฝังคุณธรรมตามความเหมาะสม ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา สถานศึกษาดำเนินงานตามแผนและติดตามประเมินผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งมีสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงกมล ปดคามินทร์ (2560) ซึ่ง พบว่า การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05. และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธิษทยา ภิระบัน (2561) ซึ่ง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยครั้งนี้ได้ค้นพบว่าองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของ สถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาสามารถนำไปใช้อ้างอิง การพัฒนาส่งเสริมให้มีการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาที่เป็นระบบ จะทำให้ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสูงขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สองใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ที่ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ ต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษา ควรมีแผนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาชัดเจน จัดทำเอกสาร หลักฐาน แหล่งที่มาของการพัฒนา

ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลภายในสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ต่อไป

1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ที่ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้น ควรที่จะต้องให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ต่อไป

1.3 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 มีระดับความสัมพันธ์ สูงมาก คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนั้น สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ควรพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลภายในสถานศึกษา โดยมีการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะต้องมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษากับสถานศึกษาในสังกัดอื่น

2.2 ควรที่จะต้องมีการศึกษาปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

เอกสารอ้างอิง (References)

- กนกพร หมั่นเที่ยง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์.
- กุลธิดา ศักดิ์บุญกุล. (2567). Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐวงศ์ วังแก้ว. (2567). แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรูเชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านน้อยห้วยรินวิทยา จังหวัดเชียงใหม่. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ดวงกมล ปถคามินทร์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในเขตอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญพัทธ์ ปวงแก้ว. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธิตยา ภิระบัน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธีรธนพัชร ร้อยดาพันธ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐจิรภรณ์ ไชรัศมี. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นาซีบ๊ะห์ บาอะคีรี. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- นุธิดา บุญหาญ. (2565). แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2557). การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรัชญา ตระกูลย์ไธ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พรเทพ เหมรณนธ์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภาคภูมิ เจริญศรี. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- มูนา หัสมา. (2567). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. สรรนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.**
- ลลิตา แสนสุข. (2566). **การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2567). **รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET). กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.**
- สุธาส ไชยศิลป์. (2566). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.**
- สุรุฒิ สุขบัติ. (2565). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- อายนา จินตรา. (2566). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.**
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities.** Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607–610.

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

The Influence of Motivational Factors on Teacher Commitment at
High-Altitude Schools under the Jurisdiction of Chiang Rai Primary
Educational Service Area Office 4

ทิพย์ภววรรณ วงษ์สุข¹ เปี่ยมพร สุทินฤกษ์² ธิตติอาภา ตั้งคำวานิช³
Thippawan Wongsuk, Piemporn Sutinruek, Thitiarpha Tangkawanich

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง 2) ศึกษาความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง และ 3) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ กลุ่มตัวอย่างคือครูโรงเรียนในพื้นที่สูง จำนวน 136 คน จากประชากรครูทั้งหมด 208 คน ในโรงเรียน 12 แห่ง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D = 0.38)
2. แรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง ด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D = 0.67)
3. ความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D = 0.63)

4. แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ($\beta = 0.367$) และ ปัจจัยค้ำจุน ($\beta = 0.469$) ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนได้ร้อยละ 60.40

คำสำคัญ (Keywords) : แรงจูงใจ; ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน; ความผูกพัน

Received: 2025-08-26 Revised: 2025-09-17 Accepted: 2025-09-20

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master Degree Student, Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: Thipawan1426Wongsuk@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer, Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: peimbornrcr@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยเชียงราย Lecturer, Chiang Rai College. E-mail: thitiarpha.tangkawanich@crc.ac.th

Abstract

This study aimed to: (1) examine the motivation of teachers at the high-altitude schools, (2) investigate their organizational commitments, and (3) develop a regression model of motivational factors influencing teacher commitment. Quantitative research design was employed, using a questionnaire as the research instrument. The sample comprised 136 teachers selected from a population of 208 teachers at 12 schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. Data were analyzed using descriptive statistics mean and standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The research results were as follows:

1. Teachers' motivation regarding motivator factors was at a high level ($\bar{X} = 4.38$, S.D = 0.38)
2. Teachers' motivation regarding hygiene factors was also at a high level ($\bar{X} = 4.46$, S.D = 0.67)
3. Teachers' overall organizational commitment was found to be high level ($\bar{X} = 4.32$, S.D = 0.63)
4. Both motivational factors ($\beta = 0.367$) and maintenance factors ($\beta = 0.469$) significantly affected the engagement of teachers at the schools in highland areas under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4, at a statistical significance level of 0.05. These factors were able to predict 60.40% of the motivation impacting on the teacher engagement.

Keywords: motivation; motivation factors; commitment

บทนำ (Introduction)

การศึกษานับเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม ในโลกของการศึกษา “ครู” จึงเปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนรู้ของเยาวชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตพื้นที่สูง ซึ่งมีความท้าทายแตกต่างจากพื้นที่ราบ ไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิประเทศที่ทุรกันดารการเดินทางที่ยากลำบาก ทรัพยากรทางการศึกษาที่จำกัด หรือความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษา

ประเทศไทยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 โดยมีเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) โดยครูถือเป็นบุคลากรหลักที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างยิ่ง การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้จึงต้องอาศัยครูที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) ได้ระบุบทบาทหน้าที่ของครูไว้อย่างชัดเจน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) นอกจากนี้ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้ให้ความหมายของ “ครู” ว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพหลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาทั้งรัฐและเอกชน ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ครูจึงไม่เพียงมีบทบาทในด้านการถ่ายทอดความรู้

แต่ยังต้องทำหน้าที่ดูแล เอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ตักเตือน และพัฒนาเยาวชนให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพและความสามารถ (อิศรา ขอบจิต, 2560)

ปัญหาการศึกษาไทย การขาดแคลนครูเป็นสาเหตุหนึ่งของความถดถอยด้านคุณภาพการศึกษาไทย โดยเฉพาะครูในพื้นที่ห่างไกล ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำมากขึ้น สาเหตุหลักที่ครูในพื้นที่โยกย้ายบ่อย อาจเพราะความไม่คุ้นชินกับสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และภาษาในท้องถิ่นนั้น ๆ ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กต้องขาดแคลนครูอย่างต่อเนื่อง (มติชนออนไลน์, 2562) อย่างไรก็ตาม ปรากฏการณ์ “ครูย้ายบ่อย” หรือ “ขาดความผูกพันต่อโรงเรียน” ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในหลายพื้นที่สูงทั่วประเทศ รวมถึงในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อันประกอบด้วยอำเภอที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชายแดนและห่างไกล เช่น อำเภอเวียงแก่น อำเภอขุนตาล และอำเภอเทิง ซึ่งล้วนมีบริบทเฉพาะที่ส่งผลต่อชีวิตและการทำงานของครูอย่างลึกซึ้ง

จากสถิติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า มีครูย้ายออกจากพื้นที่ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 28 คน และในปี 2565 เพิ่มขึ้นเป็น 39 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4, 2565) ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายในการรักษามูลค่าครูไว้กับองค์กร โดยเฉพาะครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สูง ซึ่งอาจเผชิญกับภาระงานที่หนักและขาดแรงจูงใจ ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานและนำไปสู่การขอย้ายหรือลาออกในที่สุด (ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ, 2560: 28) แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร หากได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมจะส่งผลให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และพร้อมทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (สันหุชา ชมภูนุช, 2563) ในทางกลับกัน หากขาดแรงจูงใจ ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงลบ เช่น การทำงานแบบขอไปที การขาดงานบ่อยครั้ง หรือแม้แต่การลาออก งานวิจัยของณัฐวดี ประเสริฐทรงกุล (2559) ชี้ให้เห็นว่า องค์กรควรจัดการด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร พร้อมทั้งมีสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน หรือค่ารักษาพยาบาล ข้อมูลเหล่านี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg et al., 1959) ซึ่งแบ่งปัจจัยแรงจูงใจออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง และความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในอาชีพ

ในด้านของความผูกพันต่อองค์กร วราญา วงศ์ตันฮวด, (2560) และเทียนศรี บางม่วงงาม, (2562) ต่างเห็นพ้องกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารองค์กร หากบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันย่อมส่งผลให้พร้อมทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ ในทางกลับกัน หากบุคลากรขาดความผูกพัน จะทำให้องค์กรประสบปัญหาด้านประสิทธิภาพและอัตราการลาออกสูงขึ้น (Steers, 1977) ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกใน 3 ด้าน ได้แก่ การยอมรับค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายาม และความต้องการอยู่ร่วมกับองค์กรต่อไป เมื่อแรงจูงใจและความผูกพันมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด องค์กรจึงควรส่งเสริมทั้งสองด้านควบคู่กันไป เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจและต้องการร่วมงานกับองค์กรในระยะยาว (ปฐมากร ทิพลี, 2564)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

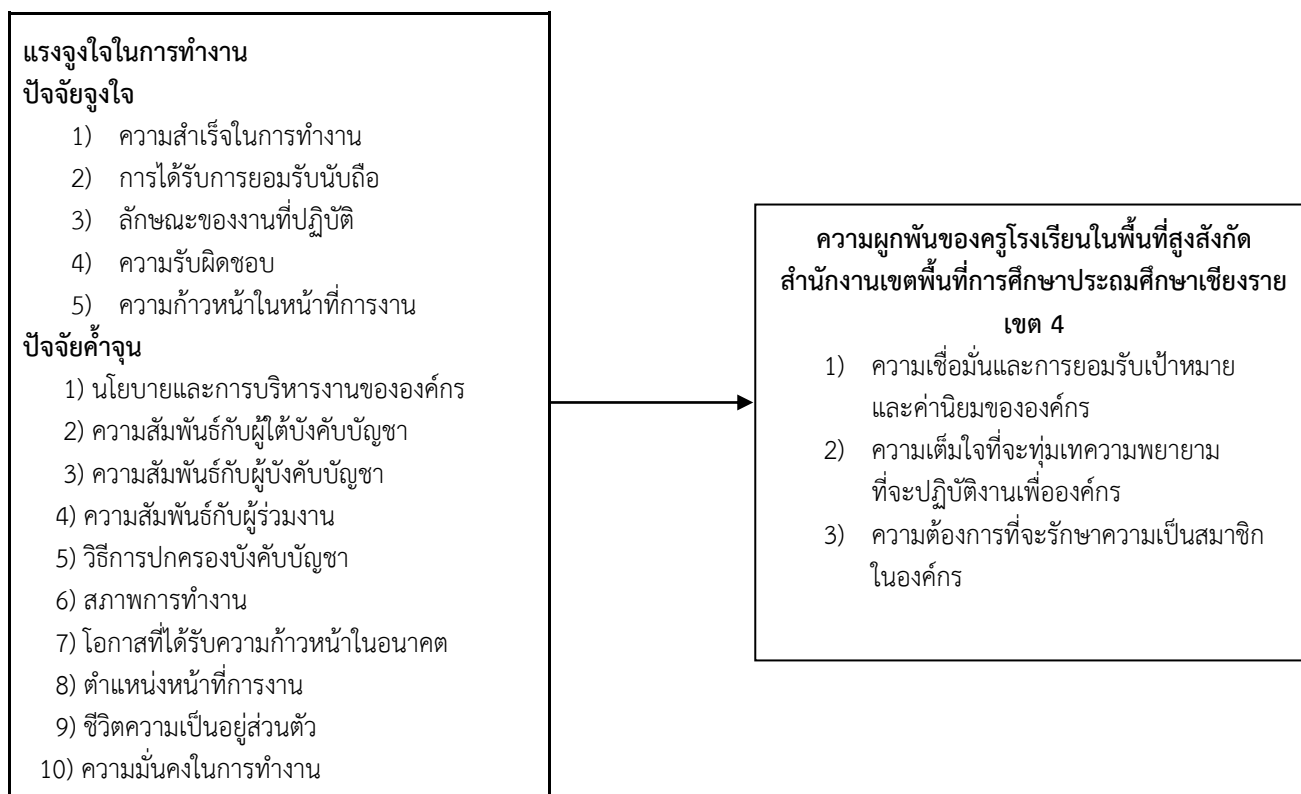
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg and Others, 1959) ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจไว้ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 1 คือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยที่ 2 คือ ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ 1) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ตำแหน่งหน้าที่การงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 6) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 7) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 8) สภาพการทำงาน 9) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และ 10) ความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนความผูกพัน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องความผูกพันขององค์กรของ (Steers, 1977) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพัน ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร



กรอบแนวคิดในการวิจัย(Conceptual Framework)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 12 โรงเรียน มีครูทั้งหมด 208 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 136 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาในพื้นที่สูงในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น และอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนปางหัดสหศาสตร์ โรงเรียนบรรพตวิทยา โรงเรียนบ้านทรายทอง โรงเรียนบ้านผาแล โรงเรียนบ้านหนองเตา โรงเรียนไตรมิตรวิทยา โรงเรียนบ้านห้วยคุ โรงเรียนบ้านรักแผ่นดิน โรงเรียนบ้านขุนห้วยไคร้ โรงเรียนบ้านแผ่นดินทอง โรงเรียนบ้านรักถิ่นไทย และ โรงเรียนบ้านราษฎร์กิติ

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน 1 เมษายน-30 มิถุนายน 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นการเก็บข้อมูล โดยมี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และ ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ให้เลือกตอบเพียง คำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ จำนวน 28 ข้อ ประกอบด้วยเนื้อหา 5 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 42 ข้อ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ 1) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2) ความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา 3) ตำแหน่งหน้าที่การงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ 5) ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน 6) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 7) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 8) สภาพการทำงาน 9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ 10) ความมั่นคงในการทำงาน จำนวนทั้งหมด 70 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ มาตรฐานวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ (Likert, 1967)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3) ความต้องการที่จะ รักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร จำนวนทั้งหมด 15 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรฐานวัดประมาณค่าตามแบบ ของ Likert Rating Scale 5 ระดับ (Likert, 1967)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย เพื่อออกหนังสือขอข้อมูลจากบุคลากรและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

3.2 จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบของ Google Form

3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 136 คน โดยตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form

3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแล้ว ทั้งหมด 100%

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไป โดยใช้ความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่ศึกษา ด้วยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติระดับค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ระดับมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ปรับปรุงจากบุญชม ศรีสะอาด (2554: 121)

4.3 วิเคราะห์หาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการ
การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 4

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	69	50.7
	หญิง	67	49.3
อายุ	อายุ 22-30 ปี	70	51.5
	อายุ 31-40 ปี	44	32.4
	อายุ 41-50 ปี	16	11.8
	อายุ 51-60 ปี	6	4.3
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	79	58.1
	ปริญญาโท	57	41.9
สถานภาพการสมรส	โสด	71	52.2
	สมรส ยังไม่มีบุตร	44	32.4
	สมรส มีบุตร	20	14.7
	หย่าร้าง	1	0.7
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	59	43.4
	5 – 10 ปี	49	36.0
	11-15 ปี	17	12.5
	16-20 ปี	9	6.6
	20 ปีขึ้นไป	2	1.5
	รวม	136	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 มีช่วง
อายุระหว่าง 22 – 30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิด
เป็นร้อยละ 58.1 สถานภาพการสมรส โสด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 และมีประสบการณ์ทำงาน
น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4

2. แรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านปัจจัยจูงใจ (N=136)

ข้อที่	แรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง ด้านปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1	ความสำเร็จในการทำงาน	4.67	0.51	มากที่สุด
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.32	0.64	มาก
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.18	0.66	มาก
4	ความรับผิดชอบในงาน	4.44	0.61	มาก
5	ความก้าวหน้า	4.28	0.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.38	0.60	มาก

จากตารางที่ 2 แรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D = 0.60) และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.67$, S.D = 0.51) รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.32$, S.D = 0.64) และต่ำที่สุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.18$, S.D = 0.66)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านปัจจัยค้ำจุน (N=136)

ข้อที่	แรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง ด้านปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1	ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.61	0.52	มากที่สุด
2	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.03	0.72	มาก
3	ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.00	0.72	มาก
4	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.78	0.44	มากที่สุด
5	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.77	0.46	มากที่สุด
6	ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.64	0.55	มากที่สุด
7	ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.24	0.77	มาก
8	ด้านสภาพการทำงาน	3.75	0.82	มาก
9	ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.58	0.94	มาก
10	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.36	0.73	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.46	0.67	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D = 0.67) และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.78$, S.D

= 0.44) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.77$, S.D = 0.46) และต่ำที่สุด คือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.58$, S.D = 0.94)

3. ความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 (N=136)

ข้อที่	ความผูกพันของครู	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1	ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.71	0.52	มากที่สุด
2	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.35	0.60	มาก
3	ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร	3.91	0.75	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.32	0.63	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D = 0.63) และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.71$, S.D = 0.52) รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.35$, S.D = 0.60) และต่ำที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ($\bar{X} = 3.91$, S.D = 0.75)

การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 (N=136)

ชื่อตัวแปร	B	SE _b	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
X1 -ปัจจัยจูงใจ	0.595	0.129	0.367	4.628	0.000	0.474	2.109
X2-ปัจจัยค่าจูน	0.504	0.085	0.469	5.917	0.001	0.474	2.109

$R = 0.777$ $R^2 = 0.604$ $F = 101.373$ $SE = 0.206$ $R^2_{adj} = 0.598$

Y = ความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ($\beta = 0.367$) และ ปัจจัยค่าจูน ($\beta = 0.469$) ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนได้ร้อยละ 60.40

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ระดับแรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 พบว่า **ด้านปัจจัยจูงใจ** ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า ครูสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด อีกทั้งยังมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจและพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ นอกจากนี้ ครูยังมีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของตนเอง ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมาย ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน เนื่องจากงานที่รับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และทักษะที่ตนเองถนัด อีกทั้งงานยังมีลักษณะที่ท้าทาย ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความรับผิดชอบ ครูมีความชัดเจนในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง จึงส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ส่งผลให้ครูมีกำลังใจและความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และมอบหมายงานที่ท้าทายให้ดำเนินการอย่างเต็มกำลัง ส่งผลให้ระดับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิษฐา ทวีทรัพย์ และคณะ (2566: 156) ที่ได้พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิธา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ที่ได้พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยกย่องนับถือตามลำดับ

2. ระดับแรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 พบว่า **ด้านปัจจัยค้ำจุน** ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงานขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า เมื่อครูได้รับมอบหมายและดำเนินงานสำเร็จ จะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอ และได้รับคำแนะนำ เมื่อทำงานผิดพลาด ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา อีกทั้งเมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาคอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษาท่านในการปฏิบัติงานได้ดี และยังส่งผลกระทบให้ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย คอยช่วยเหลือ แบ่งเบางานซึ่งกันและกัน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา

ของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและบริหารงานได้ดี มีความยุติธรรมในการบริหารควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และเปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บริหารมีระบบพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียนมีความเป็นธรรมและโปร่งใสและได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าของหน้าที่การงานทำให้ท่านมีชื่อเสียง และมีความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ทางโรงเรียนมีนโยบายที่แน่นอน ชัดเจนและแผนการบริหารงานที่ดี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งข้าราชการครูเป็นอาชีพที่นำพาคุณประโยชน์ที่ยั่งยืนในสังคม ด้านสภาพการทำงาน โรงเรียนมีอาคาร สถานที่ และพื้นที่ที่ทำงานมีความมั่นคงและปลอดภัย และในส่วนของด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรมและมีการจัดสรรและให้สวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์ (2560) ที่ได้พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับ โดยที่เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บริหารจะให้โอกาสแก้ตัวใหม่ ผู้บริหาร ให้การยอมรับในความสามารถของท่าน และให้ความเคารพผู้บริหาร

3. ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร กล่าวคือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ครูส่วนใหญ่มีความเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียน อีกทั้งยังเห็นว่าเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี การบริหารงานของโรงเรียนในปัจจุบันมีทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายการทำงานของครู ทำให้ครูเกิดความมั่นใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามแนวทางของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานในองค์กรอื่นที่มีตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า ทั้งยังมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียนเมื่อมีเหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่าครูมีความมุ่งมั่นที่จะทำทุกวิถีทางเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพร้อมทำงานอย่างหนักและเต็มความสามารถ หากการทำงานดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนเกิดความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราทิพย์ เอียนเหล็ง (2560) ที่ได้พบว่า ความผูกพันต่อองค์การครู และบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับแรกคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร อันดับที่สองคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์การ และอันดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

4. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า **ด้านปัจจัยจูงใจ** ($\beta = 0.367$) และ **ด้านปัจจัยค้ำจุน** ($\beta = 0.469$) ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนได้ร้อยละ 60.40 ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ครูได้เริ่มต้นจากภาระงานที่สอดคล้องกับความรู้และความสามารถของครู โดยงานที่ได้รับมอบหมาย มีความท้าทาย และต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะและเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงปริมาณงานที่ครูได้รับมีปริมาณงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของครู และยังสามารถทำให้ครูมีโอกาสตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและผู้อื่น ซึ่งครูมีความนับถือผู้บังคับบัญชาและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน โดยการทำงาน เป็นการงานแบบมีระบบ ที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันละกัน และมักจะชื่นชมเมื่อทำงานสำเร็จและจะคอยเตือนหรือให้ข้อเสนอแนะเมื่อทำงานผิดพลาด อีกทั้งครูยังมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น วางแผน ร่วมกับผู้บังคับบัญชา ในการกำหนดนโยบายและการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นูรมา แวดือเร๊ะ และ เรชา ชูสุวรรณ (2563: 177-178) ที่ได้พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีทั้งสิ้น 4 ด้าน คือ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการการยอมรับ ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และด้านความต้องการการยกย่อง ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 36.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธิมา เกิดสุข และ ดวงพร พุทธวงศ์ (2564: 333) ที่ได้พบว่า ปัจจัยจูงใจมีสามด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีสี่ด้าน คือ ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) และด้านเงินเดือน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีสองด้าน คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ครูโรงเรียนในพื้นที่สูงมีแรงจูงใจทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญทั้งด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ รวมถึงความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการ ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญต่อการปฏิบัติงาน
2. ความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงอยู่ในระดับมากเช่นกัน สะท้อนว่าครูมีความรู้สึกผูกพันทุ่มเท และยึดมั่นต่อองค์กรทางการศึกษาในพื้นที่ที่ตนปฏิบัติหน้าที่
3. แรงจูงใจทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลสูงกว่าปัจจัยจูงใจ และร่วมกันสามารถทำนายความผูกพันของครูได้ร้อยละ 60.40 แสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของแรงจูงใจต่อความผูกพันในวิชาชีพครู

4. การบริหารจัดการด้านแรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการสร้างและคงไว้ซึ่งความผูกพันของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญทั้งในด้านการดูแลความมั่นคงและสวัสดิการ ตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าและการยกย่องในผลงานของครู เพื่อเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ด้านปัจจัยจูงใจ ควรที่จะต้องมีการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้และความสามารถของครู เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยเน้นการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 - 1.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน ควรที่จะต้องพิจารณาการส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพ โดยให้ความมั่นใจแก่ครูว่าโรงเรียนจะไม่ถูกยุบหรือย้าย ลดความรู้สึกไม่แน่นอนในการทำงาน พร้อมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ความสำคัญปลอดภัย มีอุปกรณ์การสอนและเครื่องมือสำนักงานที่เพียงพอและทันสมัยเพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 มีการขยายกลุ่มตัวอย่าง ไปยังโรงเรียนในพื้นที่สูงในจังหวัดหรือเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและเพิ่มความทั่วไปของผลการวิจัยควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนเอกชนการกุศล
 - 2.2 ศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันของครู เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศในองค์กร หรือแรงสนับสนุนจากชุมชน
 - 2.3 ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเข้าใจมุมมอง ความรู้สึก และแรงจูงใจของครูได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น
 - 2.4 ศึกษาความสัมพันธ์ระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อดูว่าปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันของครูในระยะยาวอย่างไร

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.moe.go.th> สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2568.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.bic.moe.go.th/images/stories/5Porobor._2542pdf.pdf สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2568.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.moe.go.th> สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2568.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ. (2560). การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครู การศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับความต้องการในอนาคต. วารสารครุศาสตร์. 45(3): 17-33.
- ณัฐดี ประเสริฐทรงกุล. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt13-1/sec2/6014993071.pdf>.

- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นุรมา แวดือเระ และ เรชา ชูสุวรรณ (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 31(1): 171-180.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ปฎิมากร ทิพลีศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มติชนออนไลน์. (2562). ถอดรหัส ครูรัก(ษ์)ถิ่น ลดปัญหาแม่พิมพ์ ‘ขาดแคลน-ย้ายหนี’. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.matichon.co.th/local/education/news_1581462 สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2568.
- วราทิพย์ เอียนเหล็ง. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราญา วงศ์ตันฮวด. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง. การค้นคว้าอิสระวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์และการจัดการเชิงธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศศิญา ทวีทรัพย์ และคณะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. Journal of Modern Learning Development. 8(7): 156-171.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (2565). กลุ่มบริหารงานบุคคล. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.cri4.go.th> สืบค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม 2568.
- สัณห์จุฑา ชมภูษ. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร. <https://thesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3448/1/61602327.pdf>
- สุธิมา เกิดสุข และ ดวงพร พุทธวงศ์. (2564). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 18(1): 333-344.

- อริศรา ขอบจิต. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Herzberg, F. Bernard, M. & Barbara, B.S (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.
- Likert, R. (1967). The method of constructing an attitude scale. In Reading in Fishbein, M (Ed.), **Attitude Theory and Measurement**. (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.
- Steers, R. M. (1977). **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing Company.



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
The Relationship between Transformational Leadership of School
Administrators and Personnel Management under the Office of Trang Primary
Educational Service Area 1

ปฏิพล ชายภักตร์¹ สุนทรี วรรณไพเราะ²
Patiphon Chaypak, Suntaree Wannapairo

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามการบริหารงานบุคคล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .822^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; การบริหารงานบุคคล

Abstract

The objectives of this study were to: (1) examine the transformational leadership of school administrators, (2) investigate personnel management practices, and (3) explore the relationship between transformational leadership and personnel management. This quantitative research was conducted with a sample of 297 teachers under the Trang Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2025. The research instruments consisted of a questionnaire on transformational leadership of the school administrators and a questionnaire on personnel management. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

Received: 2025-09-03 Revised: 2025-09-22 Accepted: 2025-09-26

¹ นิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ Graduate Program in Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University, Thailand. E-mail: 6719970029@tsu.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ Lecturer of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University, Thailand. E-mail: suntaree@tsu.ac.th

The findings revealed that: (1) the overall level of their transformational leadership of school administrators was rated highest, (2) the overall level of personnel management was also rated highest, and (3) transformational leadership was positively correlated with personnel management at a high level ($r = .822^{**}$), with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Transformational Leadership; School Administrators; Personnel Management

บทนำ (Introduction)

โลกยุคปัจจุบันเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่นวัตกรรมและเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อวิถีชีวิต การทำงาน และรูปแบบการเรียนรู้ของผู้คน (วิโรจน์ สารรัตน์, 2566: 45) การเข้าสู่ยุค VUCA ซึ่งเต็มไปด้วยความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ในขณะเดียวกัน ระบบการศึกษาก็เป็นอีกภาคส่วนหนึ่งที่ได้รับผลกระทบโดยตรง การจัดการศึกษาไม่สามารถยึดติดกับรูปแบบเดิมได้ แต่จำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นทักษะการคิด วิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการแข่งขันระดับโลก (พระมหาพิเศษ สุขสมานและคณะ, 2566: 137-139)

การบริหารจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ปรับทิศทางการจัดการศึกษา และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมยุคใหม่ อันเป็นเหตุผลที่ทำให้การศึกษาเรื่องนี้มีความจำเป็นและมีคุณค่าในเชิงวิชาการและการปฏิบัติ (ณัฐพงศ์ ตระการ และสุรางคณา มัณยานนท์, 2565: 121-123)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความยั่งยืน โดยผู้นำที่มีภาวะดังกล่าวสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ เนื่องจากเชื่อมโยงโดยตรงกับการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่กำหนดประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษา (Burns, 1978: 20)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล บทบาทดังกล่าวเชื่อมโยงโดยตรงกับการบริหารงานบุคคล ไม่เพียงมุ่งจัดการเชิงโครงสร้าง แต่ยังเน้นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่อย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1, 2568: 58)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ซึ่งผล การศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย (Research Hypothesis)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการบริหารงานบุคคล

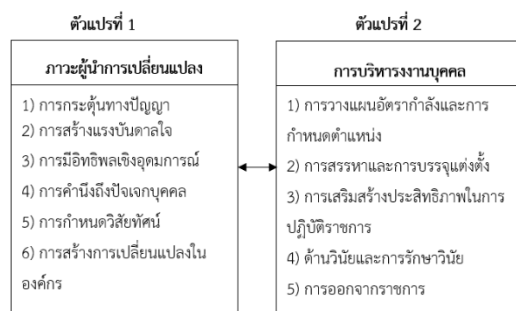
วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

- 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ และ 6) การสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (ไชยพร สำราญสุข, 2566: 24-28 ; เกวลิน สายน้ำเย็น, 2566: 40 ; ฐิตินาฏ มณีฉาย, 2565: 59 ; อาวิชนธ์ อิ่มเพ็ง, 2566: 37-39 ; อุษา บัวหลวง, 2565: 39 ; อัญญา ศรีล้านมี, 2566: 34 – 36 ; ปรัชญา ภักดีศุภผล และคณะ, 2563: 30 ; ธนากร เนตรทิพย์ และธดา สิทธิธาดา, 2567: 975) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องและครอบคลุมกับแนวคิดและมีความถี่ร้อยละ 50 เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ (ธีระวัฒน์ นิมปราง, 2563: 68 ; สงกรานต์ ตะโคตร, 2563: 66 ; ไตรรงค์ จันทะบาล, 2563: 58; ชญานิศก์ เปลี่ยนดี, 2564: 57; ณัฐจิรา ธาดาเกื้อกุลวงศ์, 2564: 81 ; สันติ จันจำปา และสุวิมล ตั้งประเสริฐ, 2564: 20 ; แวสือมาน หามะ, 2565: 52 ; ภรทิพย์ นิยมพาลี, 2566: 34) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องและ ครอบคลุมกับแนวคิดและมีความถี่ร้อยละ 50 เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (ที่มา: ผู้วิจัย)

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,259 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 297 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 132 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการการวิจัยนี้ในปีการศึกษา 2568 ระหว่างเดือน พฤษภาคม-กันยายน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการจำนวน 5 ข้อ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็น แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ

2.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการไปทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดย คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ (Cronbach, 1990) ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .977 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ .958

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและผ่านระบบ Google form จำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไปจำนวน 297 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

3.4 เมื่อรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ค่านวนหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคล โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 297		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การกระตุ้นทางปัญญา	4.5360	0.3981	มากที่สุด
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.4835	0.3966	มากที่สุด
3	การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.5488	0.3896	มากที่สุด
4	การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.5468	0.4243	มากที่สุด
5	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.6016	0.4018	มากที่สุด
6	การสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	4.5374	0.4133	มากที่สุด
รวม		4.5423	0.3503	มากที่สุด

2. การบริหารงานบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวินัย และการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การออกจากราชการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน

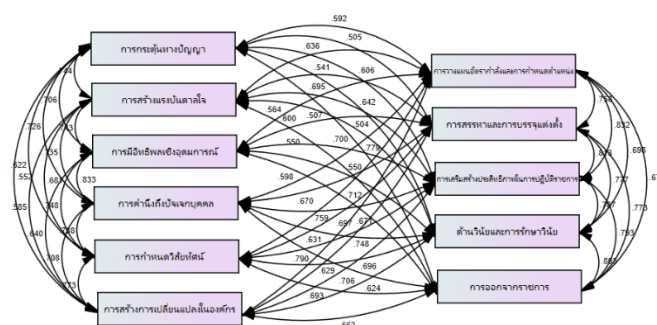
ด้าน	การบริหารงานบุคคล	n = 297		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.6094	0.4151	มากที่สุด
2	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.6504	0.3656	มากที่สุด
3	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.6586	0.3982	มากที่สุด
4	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.6998	0.3746	มากที่สุด
5	การออกจากราชการ	4.6852	0.4035	มากที่สุด
รวม		4.6607	0.3537	มากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การบริหารงานบุคคล (n = 297)					รวม
	การวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง (Y ₁)	การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง (Y ₂)	การเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน (Y ₃)	วินัยและการรักษาวินัย (Y ₄)	การออกจากราชการ (Y ₅)	
การกระตุ้นทาง ปัญญา (X ₁)	.592**	.505**	.606**	.504**	.507**	.602**
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.636**	.541**	.642**	.564**	.550**	.651**
การมีอิทธิพลเชิง อุดมการณ์ (X ₃)	.695**	.600**	.700**	.550**	.598**	.697**
การคำนึงถึงปัจเจก บุคคล (X ₄)	.779**	.670**	.759**	.631**	.629**	.769**
การกำหนดวิสัยทัศน์ (X ₅)	.712**	.697**	.790**	.696**	.693**	.795**
การสร้างการ เปลี่ยนแปลงใน องค์กร (X ₆)	.671**	.748**	.706**	.624**	.662**	.754**
รวม	.786**	.724**	.809**	.687**	.700**	.822**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .822^{**}$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีความสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($r = .790^{**}$) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($r = .779^{**}$) และด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ($r = .748^{**}$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการศึกษาได้อย่างทันท่วงที อีกทั้งยังให้ความสำคัญต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูและบุคลากร สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม และใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์มาวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ จึงทำให้การขับเคลื่อนงานด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตอิสราภาพ ใจอารีย์ (2564: 62) ที่พบว่า การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะในการบริหารงานให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา สามารถกระตุ้นและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565: 110) ที่พบว่า ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นศักยภาพครูให้พัฒนานตนเองเพื่อส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลให้ครูมีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งร่วมกันขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัย และการรักษาวินัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นโยบายทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพสูงขึ้น พร้อมทั้งมีการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการบุคคลที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่บุคลากร นอกจากนี้ สำนักงานการศึกษายังได้ดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฤทธิ์พิทย์ ฉิมพาลี (2566: 107) ที่พบว่า กระบวนการในการบริหารกำลังคน โดยเริ่มตั้งแต่ การวางแผนสรรหาไปจนถึงการให้พ้นจากตำแหน่ง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และยุติธรรม ทั้งด้านการเลื่อนเงินเดือน

การพัฒนาบุคลากร และการวางแผนอัตรากำลัง โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ไปใช้ในการยกระดับคุณภาพงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และยังสอดคล้องกับ ผลวิจัยของ วรญาภัก ยืนนานและศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน (2567: 468) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานบุคคลเป็น ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและเติบโตในยุคของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและยั่งยืน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจและเห็นเป้าหมายร่วมกัน อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมทั้งคำนึงถึงปัจเจกบุคคลในการดูแล เอาใจใส่ และพัฒนาศักยภาพตามความถนัดและความต้องการเฉพาะบุคคล อันจะช่วยสร้างความผูกพันและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันแม้การสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในระดับสูง แต่ผลลัพธ์อาจเห็นได้ช้ากว่าด้านอื่นเนื่องจากต้องอาศัยเวลา ทรัพยากร และความร่วมมือจากหลายฝ่าย อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติยังคงมีความสำคัญต่อการยกระดับการบริหารงานบุคคลให้มี ประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภวรรณ รูปงาม, (2563: 235) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ การจัดการทรัพยากรบุคคล โดยมีผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญ ผู้บริหารต้องไม่เพียงผู้นำตามตำแหน่ง แต่ต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเองเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ เอกชัย ทาปิ่น (2566: 83) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งนิเทศโดยวิเคราะห์ ความต้องการและความสามารถของแต่ละคน นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ควบคู่กับการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาของงานร่วมกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ (2565: 101) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษามีความสัมพันธ์ ทางบวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญ ของความสำเร็จในสถานศึกษา โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารที่ต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ และความสามารถในการขับเคลื่อนบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและบรรลุเป้าหมายของ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลอย่าง ชัดเจน เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำในระดับสูง ทั้งในการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทาง ปัญญา การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างการเปลี่ยนแปลง ในองค์กร ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นให้แก่บุคลากร ส่งผลให้การบริหารงานบุคคล

ในด้านการวางแผน การพัฒนา การประเมินผล และการสร้างบรรยากาศการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคล และนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาโดยรวมอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารควรที่จะต้องพัฒนาโดยการส่งเสริมแรงจูงใจผ่านการยกย่องชมเชย มอบหมายงานที่ท้าทาย สร้างบรรยากาศการทำงานที่ร่วมมือ และเป็นแบบอย่างเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรเกิดพลังและความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารควรที่จะต้องกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร พร้อมทั้งวางแผนพัฒนาทักษะบุคลากร จัดทำแผนความต้องการกำลังคนระยะยาว และปรับปรุงกระบวนการสรรหา เลื่อนตำแหน่ง และประเมินผลให้โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรผู้บริหารควรที่จะต้องเสริมสร้างการกระตุ้นทางปัญญา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง รวมถึงใช้การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของครูจากกลุ่มตัวอย่างเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในโอกาสต่อไป

2.2 ควรที่จะต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถระบุปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบัน

2.3 ควรที่จะต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยเฉพาะปัจจัยด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หรือการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการออกแบบนโยบายหรือแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

เอกสารอ้างอิง (References)

เกวลิน สายน้ำเย็น. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

- จิตอิสราภาพ ใจอารีย์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ใน กลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชญาณิศร์ เปลี่ยนดี. (2564). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ไชยพร สำราญสุข. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐจิรา ธาดาเกื้อกุลวงศ์. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับโรงเรียนสองภาษาของ โรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย นอร์ทกรุงเทพ.
- ณัฐพงศ์ ตระการ และสุรางคนา มัณยานนท์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตาม ความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3. วารสาร วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 2(1): 121-136.
- ฐิตินาฏ มณีฉาย. (2565). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กรด้านการเรียนรู้ที่มี ผลต่อการมีสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไตรรงค์ จันทะบาล. (2563). สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธนากร เนตรทิพย์ และธดา สิทธิธาดา. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. วารสารสรีนธรปริทรรศน์. 25(2): 971-985.
- ธีระวัฒน์ นิมปราง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์. ครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรัชญา ภักดีศุภผล และคณะ. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 18. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 3(1): 24-37.
- พระมหาพิเศษ สุขสมาน พระสมพร นามอินทร์ และชาตรี สุขสบาย (2566). การบริหารจัดการทางการศึกษา ในยุค VUCA WORLD. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย. 3(5):137-155.
- ภรทิพย์ ฉิมพาลี. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของ เด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วรญาภักดิ์ ยืนนาน และศักดิ์พันธ์์ ตันวิมลรัตน์. (2567). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์. วารสารธรรมเพื่อชีวิต. 30(3): 456-478.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2566). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- แวสือมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศุภวรรณ รูปงาม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สันติ จันจำปาและสุวิมล ตั้งประเสริฐ. (2564). การศึกษาการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 . วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. 8(1): 16-31.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568. ตรัง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1.
- อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อ่าวชนนธ์ อิมเพ้ง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 . คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุษา บัวหลวง. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

เอกชัย ทาปุ่น. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York, NY: Harper & Row.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing**. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607–610.

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กร
ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2
The Relationship between the Role of School Administrators and
Organizational Culture for School Administration under
Phayao Primary Educational Service Area Office 2

กัญญารัตน์ ดีขันคำ¹ คทาเทพ จันท์เจริญ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³
Kanyarat Deekhankham, Katatap Chanjarean, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 (2) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน ครูผู้สอน จำนวน 266 คน รวม 302 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของนักเรียน 2) บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน และ 3) บทบาทในฐานะผู้ประเมิน กับ บทบาทในการกำหนดตาราง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ บทบาทในการมอบหมายงาน
2. วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ความไว้วางใจและเชื่อมั่น 2) การตัดสินใจ 3) ความเป็นเลิศ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา

Received: 2025-09-02 Revised: 2025-09-24 Accepted: 2025-09-27

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย
Master of Education Program in Educational Administration Graduate School, Chiangrai College. E-mail:
Deekhankham@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College E-mail: katatap@crc.ac.th

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

คำสำคัญ (Keywords) : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา; วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา;
การบริหารสถานศึกษา

Abstract

This article aimed to (1) study the roles of the school administrators under the Office of the Basic Education Commission, Phayao district 2; (2) study their organizational culture and (3) study the relationship between the roles of the school administrators and their organizational culture at the school administration. This study utilized a quantitative sample of 302 students, consisting of 36 school administrators and 266 teachers. The sample consisted of stratified and simple random sampling using lottery. The research instrument was a questionnaire data were analyzed using frequency distributions, percentages, means, standard deviations, and Pearson's product moment correlation tests.

The results revealed that:

1. The roles of the school administrators were considered high overall with the consideration of each item individually. The top three items ranked by their highest mean scores were: 1) the role as a student discipline enforcer, 2) the role in reviewing internal policies and procedures, and 3) the role as an evaluator and the role in setting schedules, which all had the same mean scores. The item with the lowest mean score was the role in delegating tasks.

2. The overall organizational culture at the school administration was at a high level. When considering each item, the top three items ranked by their highest mean scores were: 1) trust and confidence, 2) decision-making, and 3) excellence. The item with the lowest mean score was the objectives of the school.

3. The analysis of relationship between the role of school administrators and organizational culture in school administration revealed a strong correlation. Specifically, the role of school administrators was found to be highly associated with the organizational culture within school administration.

Keywords: the roles of school administrators;
the organizational culture at the school administration;
Educational institution administration

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการมีเป้าหมายเพื่อสร้างเอกภาพและประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล สามารถบูรณาการยุทธศาสตร์และแผนงานให้เกิดความคุ้มค่าและตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมระบบกำกับติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ แนวทางการดำเนินการประกอบด้วยการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงโดยเน้นประโยชน์ของผู้เรียน จัดกลไกบริหารจัดการ

การศึกษาในระดับพื้นที่ที่เหมาะสม และเร่งรัดการกระจายอำนาจด้านวิชาการ งบประมาณ และบุคลากร รวมถึงเสริมความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน ทั้งนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2574 ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2545) รวมทั้งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งและมีบทบาทเพิ่มขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงทำหน้าที่แทนสถานศึกษาในฐานะนิติบุคคลตามภารกิจเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 2)

สถานศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่นำเอานโยบายการศึกษาไปปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน และขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยถือเป็นกลไกสำคัญต่อคุณภาพผลลัพธ์ของการศึกษา ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะการบริหารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยนต์ เพาพาน, 2560: 303) บทบาทหน้าที่รวมถึงการควบคุม ดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบ ส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548: 17) รวมทั้งการเป็นผู้นำทางวิชาการ จัดการแบบมีส่วนร่วม ประสานเครือข่ายสนับสนุนทรัพยากร และสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร (ธีระ รุณเจริญ, 2554: 36) อีกทั้งต้องสนับสนุนการพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านนวัตกรรม สารสนเทศ เทคโนโลยี และทักษะชีวิต (ชยพล พานิชเลิศ, 2564: 51–53) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรการศึกษามีประสิทธิภาพและสมดุล (บรรจง ลาวะลี, 2560: 206)

องค์กรการศึกษาที่เข้มแข็งต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เน้นคุณภาพและมาตรฐานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึกและเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและแก้ปัญหาได้ทันที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555: 6) วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับงานยังเป็นปัจจัยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เนื่องจากเป็นสิ่งที่เลียนแบบได้ยาก (กัญญา ศิริสกุล, 2553: 15) ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและบริหารให้สอดคล้องกับลักษณะงาน (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560: 312–313) สำหรับสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรทำหน้าที่เป็นเข็มทิศนำทางให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน มีผลต่อพฤติกรรม ค่านิยม และความร่วมมือของสมาชิกทุกระดับ (จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2553: 11) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในสถานศึกษาไม่เพียงแต่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอน แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จในระยะยาวของสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันมีข่าวและเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ในเรื่องของการทำผิดวินัย ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมในหลากหลายเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและหน้าที่ของวัฒนธรรมที่มีอยู่ในจิตใจ ทำให้สมาชิกแสดงเจตนาออกมาโดยที่มีภาวะผู้นำและสมาชิกภาพของโรงเรียนเป็นสิ่งที่สร้างและธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษานั้น

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นสารสนเทศในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยมุ่งศึกษาถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Derrick Meador ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ บทบาทในฐานะผู้นำ (Role as school leader) บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของนักเรียน (Role in Student Discipline) บทบาทในฐานะผู้ประเมิน (Role as Teacher Evaluator) บทบาทในการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินโครงการ (Role in Developing, Implementing, and Evaluating Programs) บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน (Role in Reviewing Policies and Procedures) บทบาทในการกำหนดตาราง (Role in Schedule Setting) บทบาทในการจ้างครูใหม่ (Role in Hiring New Teacher) บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์ (Role in government and community relations) บทบาทในการมอบหมายงาน (Role in assignment) และ วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของตามแนวคิดของ Patterson 10 ด้าน ได้แก่ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา (principle of organization purpose) การเสริมพลังอำนาจ (principle of empowerment) การตัดสินใจ (principle of decision making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (principle of belonging) ความไว้วางใจและเชื่อมั่น (principle of trust and confidence) ความเป็นเลิศ (principle of excellence) การยอมรับนับถือและการให้รางวัล (principle of recognition and reward) ความเอื้ออาทร (principle of caring) ความซื่อสัตย์สุจริต (principle of integrity) และ ความหลากหลาย (principle of diversity)

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,397 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 165 คน และ ครู 1,232 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนแยกรายอำเภอในสังกัด ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารจำนวน 36 คน และครูจำนวน 266 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาในปีการศึกษา 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าปรับปรุงและดัดแปลงจากหนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึก ความพึงพอใจ หรือความคิดเห็นที่สะท้อนถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึก ความพึงพอใจ หรือความคิดเห็นที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประสานงานกับสำนักงานประสานงานบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยเชียงราย เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 และผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเก็บข้อมูลพร้อมส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 302 ฉบับ

3.3 ผู้วิจัยติดต่อขอรับคืนแบบสอบถามและตรวจนับจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 117)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 117)

4.4 หาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แล้วนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553: 138)

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์มี ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 ภาพรวมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านภาพรวม เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.288$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของนักเรียน ($\bar{X}=4.315$) บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน ($\bar{X}=4.304$) บทบาทในฐานะผู้ประเมิน กับ บทบาทในการกำหนดตาราง ($\bar{X}=4.294$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ บทบาทในการมอบหมายงาน ($\bar{X}=4.253$) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านภาพรวม

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ บทบาท	อันดับ
1	บทบาทในฐานะผู้นำ	4.264	0.216	มาก	8
2	บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของนักเรียน	4.315	0.233	มาก	1
3	บทบาทในฐานะผู้ประเมิน	4.294	0.249	มาก	3
4	บทบาทในการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินโครงการ	4.293	0.258	มาก	5
5	บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน	4.304	0.264	มาก	2
6	บทบาทในการกำหนดตาราง	4.294	0.255	มาก	3
7	บทบาทในการจ้างครูใหม่	4.285	0.223	มาก	7
8	บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์	4.289	0.208	มาก	6
9	บทบาทในการมอบหมายงาน	4.253	0.239	มาก	9
	รวมเฉลี่ย	4.288	0.169	มาก	

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 ภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.284$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความไว้วางใจและเชื่อมั่น ($\bar{X}=4.301$) การตัดสินใจ ($\bar{X}=4.297$) ความเป็นเลิศ ($\bar{X}=4.295$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.253$) แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ด้านภาพรวม

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์กร	อันดับ
1	เป้าประสงค์ของสถานศึกษา	4.253	0.251	มาก	10
2	การเสริมพลังอำนาจ	4.267	0.236	มาก	8
3	การตัดสินใจ	4.297	0.188	มาก	2
4	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.294	0.200	มาก	4
5	ความไว้วางใจและเชื่อมั่น	4.301	0.219	มาก	1
6	ความเป็นเลิศ	4.295	0.203	มาก	3
7	การยอมรับนับถือและการให้รางวัล	4.285	0.203	มาก	5
8	ความเอื้ออาทร	4.258	0.221	มาก	9
9	ความซื่อสัตย์	4.279	0.226	มาก	6
10	ความหลากหลาย	4.268	0.207	มาก	7
	รวมเฉลี่ย	4.284	0.140	มาก	

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับ กับภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา $r = .830$ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ส่วนในรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกด้านยกเว้นด้านการเสริมพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม กับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. เป้าประสงค์ของสถานศึกษา	.561**	.000	ปานกลาง
2. การเสริมพลังอำนาจ	.709**	.000	สูง

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	r	p	ระดับความสัมพันธ์
3. การตัดสินใจ	.557**	.000	ปานกลาง
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	.550**	.000	ปานกลาง
5. ความไว้วางใจและเชื่อมั่น	.502**	.000	ปานกลาง
6. ความเป็นเลิศ	.526**	.000	ปานกลาง
7. การยอมรับนับถือและการให้รางวัล	.576**	.000	ปานกลาง
8. ความเอื้ออาทร	.401**	.000	ปานกลาง
9. ความซื่อสัตย์	.536**	.000	ปานกลาง
10. ความหลากหลาย	.489**	.000	ปานกลาง
ภาพรวม	.830**	.000	สูง

** $p \leq .01$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ผู้วิจัย อภิปรายผล ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ด้านภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของนักเรียน ในด้านการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติ ที่ชัดเจน ทั้งยังได้เรียนรู้ มีเหตุมีผล รักษาคำพูดเป็นผู้ที่พร้อมจะปรับปรุงและแก้ไขการปฏิบัติในกิจกรรมต่างๆให้ดียิ่งขึ้นโดยเฉพาะเรื่องที่จะส่งผลต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับผลงานวิจัยของสิรินภา จงทามา (2560) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 มีบทบาทในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ 1) ด้านการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก 2) ด้านการนิเทศการสอน 3) ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน ความสะดวก 4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และยังคล้ายคลึงกับผลงานวิจัยของขวัญจิต เปี่ยมปรางค์ (2559: 91-94) พบว่า โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ 1) ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและข้าราชการครูเสนอแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การวางแผนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาผู้เรียน และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดให้มีการประชุมครูในการวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน 2) ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและนิเทศติดตามการใช้แผนการสอนอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เรื่อง การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อชุมชน

2. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรด้านการเสริมพลังอำนาจมีค่ามาก ผู้บริหารมอบภาระรับผิดชอบการปฏิบัติงานและการตัดสินใจอย่างอิสระให้กับครู ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และยังจัดสรรทรัพยากรต่างๆในการปฏิบัติงานให้กับครูอย่างเท่าเทียม ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับผลงานวิจัยของวัลลภ บุตรเกตุ (2562: 86-87)

พบว่า 1) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับดังนี้การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร เป้าประสงค์ขององค์กร การมอบอำนาจ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การตัดสินใจ 2) ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ เรียงลำดับดังนี้ ทางสงบ ครอบคลุมดี ความรู้เข้าใจงาน ใช้เงินเป็น สังคมดีสุขภาพดีการผ่อนคลาย 3) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ระดับค่อนข้างสูง และยังคงคล้ายคลึงกับผลงานวิจัยของบุญเตือน จามะรี (2560: 62-65) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การตัดสินใจความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความซื่อสัตย์สุจริต

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ส่วนในรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกด้านยกเว้นด้านการเสริมพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญในการเสริมพลังอำนาจให้กับครู โดยมีการมอบหมายงานที่น่าสนใจ ทำทลายความสามารถให้ครูอยู่เสมอ และมอบการตัดสินใจอย่างอิสระให้กับครู สร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดประโยชน์ให้กับองค์กรให้แก่ครู ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับผลงานวิจัยของลิขิต เศรษฐบุตร (2551) พบว่า ผลการวิเคราะห์บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้ง 5 ด้าน โดยวิเคราะห์เป็นรายด้านและแยกวิเคราะห์ตามประสบการณ์ พบว่า บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และยังมีผลคล้ายคลึงกับผลงานวิจัยของปฐมาภรณ์ ฤทธิ์กันโต (2559: 69-84) พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การตัดสินใจ การมอบอำนาจ ความไว้วางใจ การยอมรับ ความมีคุณภาพ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริตและความหลากหลาย ของบุคลากร และวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยครั้งนี้ได้ค้นพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมส่วนใหญ่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติได้แก่ บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของนักเรียน บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายในและบทบาทในฐานะผู้ประเมินกับบทบาทในการกำหนดตาราง ส่วนด้านวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความไว้วางใจและเชื่อมั่น การตัดสินใจ ความเป็นเลิศ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษาที่ดี

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการจัดวางนโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงการในการส่งเสริมและพัฒนาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาบทบาทของตนเอง และทำการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2

2.2 ควรมีการศึกษายุทธศาสตร์ในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัญญา ศิริสกุล. (2553). บทบาทของนักประชาสัมพันธ์ในประเทศไทย. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ขวัญจิต เปี่ยมปราง. (2559). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. (2553). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชยพล พานิชเลิศ. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 8(1): 45-57.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2560). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติคุรุศาสตร์ ครั้งที่ 1 วันที่ 28 กรกฎาคม 2559 (หน้า 303). กทม: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โพรเกรสซิฟ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ข้างฟาง.

- บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏา**. 6(2): 206-215.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเดือน จามะรี. (2560). วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฐมาภรณ์ ฤทธิ์กันโต. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนชล ราษฎร์รัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). **พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ลิขิต เศรษฐบุตร. (2551). ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุรินทร์.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). **แนวทางเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สพฐ. OBEC**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สิรินภา จงทามา. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนเอกชนในกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.



การศึกษาองค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน
A Study of the Components of Empathy Skill among the School
Administrators

พิทักษ์ชน คำสงค์¹ พรเทพ เสถียรนพเก้า² ธราเทพ เตมีรักษ์³

Pitukchon Kham song Pornthep Steannoppakao Tharathep Tameruk

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินองค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน ตั้งแต่ปี 2562-2567 โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ที่ 6 หรือร้อยละ 60 และ 2) การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเข้าใจบุคลากร 2) การรู้จักส่งเสริมบุคลากร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร และ 4) การรับรู้มุมมองของบุคลากร โดยองค์ประกอบทั้งหมดมีความเหมาะสมอยู่ระดับมากที่สุด

คำสำคัญ (Keywords) : องค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจ; ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

The objective of this qualitative research was to study and evaluate the components of the school administrators' empathy skills. The study was conducted in two phases: 1) a synthesis of research components on school administrators' empathic skills published between 2019 and 2024, from which components with a frequency of 6 or 60% were selected; and 2) an evaluation of the suitability of these empathy skill components by five experts. The research instruments included a document synthesis form and a 5-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

Received: 2025-08-28 Revised: 2025-09-27 Accepted: 2025-09-28

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: a-nanmon.ch67@snru.ac.th

² อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: pornthep@snru.ac.th

³ อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: t0824554953@gmail.com

The findings revealed four components of school administrators' empathy skills: 1) understanding personnel, 2) fostering personnel development, 3) building relationships between administrators and personnel, and 4) perceiving personnel's perspectives. All identified components were found to be at the highest level of suitability.

Keywords: empathy skill components; school administrators

บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ทั้งจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และความหลากหลายทางวัฒนธรรม ได้ส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องปรับตัวขนานใหญ่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงมีได้ต้องการเพียงแค่ความรู้ความสามารถด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์เท่านั้น หากแต่ยังจำเป็นต้องมี "คุณลักษณะแห่งผู้นำที่ใส่ใจ" หรือความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลกัน (จุมพล บุญมี และรัตนา กาญจนพันธ์, 2566: 110-120)

ทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน ถือเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจ มุมมอง ความคิด และความรู้สึกของบุคลากรอย่างลึกซึ้ง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม การวิจัยของ จุมพล บุญมี และรัตนา กาญจนพันธ์ (2566: 110-120) พบว่า ครูในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเทรา มีความเห็นว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการรู้จักส่งเสริมผู้อื่น การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม และการมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ ซึ่งสะท้อนว่า ผู้บริหารที่เข้าใจบุคลากรและให้อิทธิพลในการพัฒนา จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและขวัญกำลังใจให้บุคลากรได้อย่างมาก

จากงานวิจัยของ จันทรจิรา พรหมเมตตา และคณะ (2562: 167-188) ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำที่เห็นอกเห็นใจกับความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวกับในแวดวงการศึกษาที่มีการศึกษาพบว่า ทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม การจะพัฒนาทักษะดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรมนั้น จำเป็นต้องมีการระบอบองค์ประกอบที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อสังเคราะห์และนำเสนอองค์ประกอบสำคัญของทักษะความเห็นอกเห็นใจที่ผู้บริหารพึงมี ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนทางพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพการทำงานของครูและคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมของทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีการดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 แหล่ง และประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเข้าใจบุคลากร 2) การรู้จักส่งเสริมบุคลากร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร และ 4) การรับรู้มุมมองของบุคลากร

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.2.1 อาจารย์ผู้สอนทางการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การสอนทางการบริหารการศึกษามากกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียน มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาด้านบริหารการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไปและมีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.2.3 ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คุณวุฒิปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาและมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่มกราคม 2568-กรกฎาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด ได้แก่

2.1 แบบสังเคราะห์เอกสาร เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับ ทักษะความเห็นอกเห็นใจ จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะเป็นตารางสำหรับบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ

2.2 แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารในขั้นตอนแรก ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความครอบคลุมขององค์ประกอบเหล่านั้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

3.1 สังเคราะห์องค์ประกอบ โดยศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง

3.2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเกตและแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสังเกตและแบบสอบถาม โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ 6 หรือร้อยละ 60 ขึ้นไป

ระยะที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่สะท้อนความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 21)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

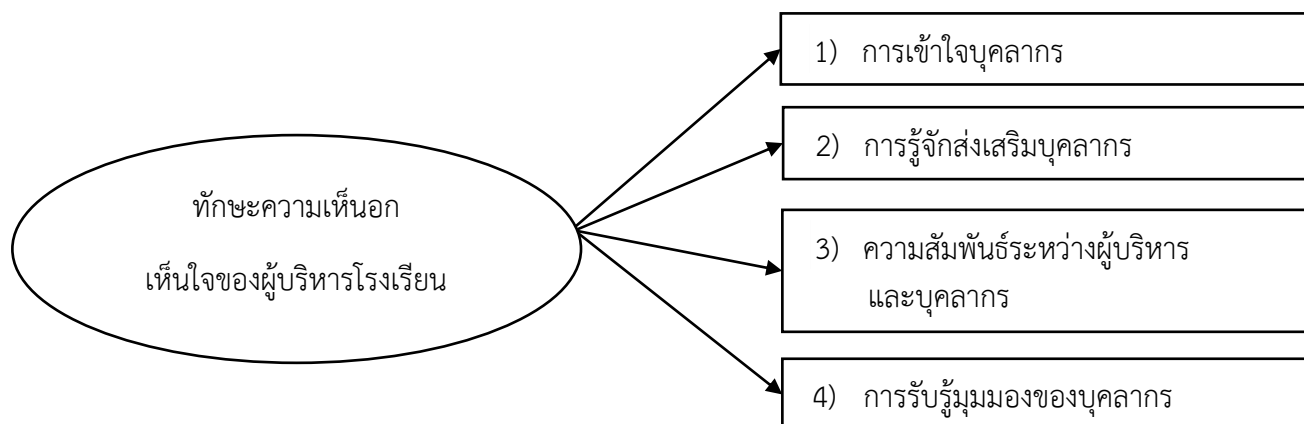
1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัย ได้องค์ประกอบที่สะท้อนความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบที่สะท้อนความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบ ที่สะท้อนความเห็นอกเห็นใจ ของผู้บริหาร	นักวิชาการ/นักวิจัยที่ได้กล่าวถึง										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
	อมลวรรณ วีระธรรมโม และคณะ (2562)	ธีรพัฒน์ วงศ์คุณสิน (2564)	ปัทมิกา ปิ่นเงิน (2565)	จุฬพล บุญมี และรัตนากา กาญจนพันธุ์ (2566)	จิตติ พงส์เวียงจันทร์ และมิตถาณี พุ่มกล่อม (2567)	ปัทมิตา เตชะวัน และณัฐกานต์ ประจักษ์บาน (2567)	Juan P. Zorzi (2017)	Stephanie Dolamore (2019)	Wanji Kong (2021)	Samina Rashid (2024)			
1. การเข้าใจบุคลากร	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	7	70	✓
2. การรู้จักส่งเสริมบุคลากร	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		7	70	✓
3. การรับรู้มุมมองของบุคลากร	✓		✓		✓			✓	✓	✓	6	60	✓
4. การมีจิตใจให้บริการช่วยเหลือ		✓		✓		✓					3	30	
5. การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น		✓	✓	✓		✓					4	40	
6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	7	70	✓

องค์ประกอบ ทักษะความเห็นอกเห็นใจ ของผู้บริหาร	นักวิชาการ/นักวิจัยที่ได้อ้างถึง										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
	อมลวรรณ วีระธรรมโม (2562)	ธีรพัฒน์ วงศ์คุณสิน (2564)	ปัทมิกา ปิ่นเงิน (2565)	จุฬพล บุญมี และรัตนากา ภาณุจินพันธุ์ (2566)	จิตติ พงส์เวียงจันทร์ และมิตถาณี พุ่มล้อม (2567)	ปัทมา เตชะวัน และณัฐกานต์ ประจักษ์บาน (2567)	Juan P. Zorzi (2017)	Stephanie Dolamore (2019)	Wanji Kong (2021)	Samina Rashid (2024)			
7. การยอมรับและเคารพซึ่งกันและกัน		✓	✓								2	20	
8. ด้านความฉลาดทางอารมณ์					✓						1	10	
9. ด้านความฉลาดทางอารมณ์					✓						1	10	
10. เป็นกลางโดยปราศจากอคติ								✓			1	10	
11. การรับรู้ความสามารถของตนด้านวิชาการ										✓	1	10	
12. การรู้จักเชิงบริหาร										✓	1	10	
รวม	3	5	5	5	4	5	2	4	3	5			

จากตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยรวบรวมองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้จำนวน 12 องค์ประกอบ จากเอกสาร 10 แหล่ง จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 60 ของความถี่ทั้งหมด และได้คัดสรรองค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเข้าใจ บุคลากร มีความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70 2) การรู้จักส่งเสริมบุคลากร มีความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร มีความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70 และ 4) การรับรู้ มุมมองของบุคลากร มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60 โดยองค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปผลการ สังเคราะห์องค์ประกอบ ได้ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน

2. ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน
ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของ ผู้บริหารโรงเรียน	ความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะ ความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน (N=5)		แปลผล
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	
1) การเข้าใจบุคลากร	4.90	0.22	มากที่สุด
2) การรู้จักส่งเสริมบุคลากร	4.40	0.90	มาก
3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	4.40	0.90	มาก
4) การรับรู้มุมมองของบุคลากร	4.92	0.10	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.66	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.66$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า การรับรู้มุมมองของบุคลากร มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.92$, S.D. = 0.10) การเข้าใจบุคลากร มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.90$, S.D. = 0.22) การรู้จักส่งเสริมบุคลากร มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.90) และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.90)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาองค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเข้าใจบุคลากร 2) การรู้จักส่งเสริมบุคลากร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร และ 4) การรับรู้มุมมองของบุคลากร โดยทุกองค์ประกอบมีระดับความเหมาะสมโดยรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทักษะความเห็นอกเห็นใจเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในยุคปัจจุบันที่ต้องทำงานกับบุคลากรที่มีความหลากหลาย เมื่อผู้บริหารมีความสามารถในการทำความเข้าใจความรู้สึก ความคิด และมุมมองของครูและบุคลากร จะทำให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด นำไปสู่การสร้างควมไว้วางใจ ความสัมพันธ์อันดี และบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับกับผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรจิรา พรหมเมตตา และคณะ (2562: 167-188) ที่พบว่า ทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการสร้างองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ สาเหตุที่ผลการวิจัยสอดคล้องกันเนื่องจากองค์ประกอบทั้ง 4 ที่ค้นพบในครั้งนี้ คือ การเข้าใจ การส่งเสริม การสร้างความสัมพันธ์ และการรับรู้มุมมอง ล้วนเป็นพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกและการรับรู้ของบุคลากร ทำให้พวกเขามีขวัญและกำลังใจ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและองค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัย ของธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2564: 75-98) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของมิติต่าง ๆ ของความเห็นอกเห็นใจในบริบทของความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ประกอบด้านการเข้าใจบุคลากร และการรับรู้มุมมองของบุคลากร ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคปัจจุบันที่เน้นการทำงานร่วมกัน และการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ การที่ผู้บริหารสามารถเข้าใจและมองผ่านมุมมองของบุคลากรได้ จะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ดังนั้น องค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจทั้ง 4 องค์ประกอบที่ค้นพบนี้ จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนพึงมี เพื่อสร้างความไว้วางใจ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากร และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีในโรงเรียนอย่างยิ่งยวดต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากผลการวิจัยทำให้ได้ทราบองค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ได้แก่ การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา ทำให้ได้องค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเข้าใจบุคลากร 2) การรู้จักส่งเสริมบุคลากร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร และ 4) การรับรู้มุมมองของบุคลากร ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบจะมีขอบข่ายพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่ผู้บริหารควรมีและควรปฏิบัติแตกต่างกันออกไป โดยมีผลตรงกับการนำไปใช้ในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เป็นประเด็นในการตรวจสอบตนเองและหาทางพัฒนา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีในโรงเรียน สำหรับองค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียนที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ได้แสดงไว้ในแผนภาพต่อไปนี้

ทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน



ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน

ที่มา : (พิทักษ์ชน, 2568)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 4 องค์ประกอบมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นกรอบในการประเมินตนเองและหาแนวทางพัฒนาทักษะความเห็นอกเห็นใจ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะต้องวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ได้แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียน ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

2.2 ควรที่จะต้องศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออกของทักษะความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียนในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้วิธีการสังเกตหรือสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในลักษณะของวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจกระบวนการคิดและแนวทางการปฏิบัติที่แท้จริงของผู้บริหารได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

จันทร์จิรา พรหมเมตตา วันทนา อมตาริยกุล และ นวัตกรรม หอมสิน. (2562). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 2. *พิษเนศวร์สาร*. 15(1): 167-188.

- จิตติ หงส์เวียงจันทร์ และมิตภาณี พุ่มกล่อม. (2567). ภาวะผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. **วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์**. 4(2): 90-103.
- จุมพล บุญมี และรัตนา กาญจนพันธ์. (2566). ภาวะผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. **วารสารบริหาร การศึกษา มศว**. 20(38): 110-120.
- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2564). การพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนิสิตจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 47(1): 75-98.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัทมดา เตชะวัน และณัฐกานต์ ประจันบาน. (2567). การพัฒนาเครื่องมือวัดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของครู ระดับชั้นพื้นฐานของประเทศไทย. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**. 9(2): 549-562.
- ปัทมิกา ปิ่นเงิน. (2565). **ความเข้าใจผู้อื่นกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำชุมชน**. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการจัดการ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมลวรรณ วีระธรรมโม และคณะ. (2562). การพัฒนารูปแบบกลไกการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการมีจิตอาสาเสียสละเห็นอกเห็นใจผู้อื่น. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ**. 4(2): 40-56.
- Dolamore, S. (2019). Detecting empathy in public organizations: Creating a more relational public administration. **Administrative Theory & Praxis**. 43(1). 58–81. <https://doi.org/10.1080/10841806.2019.1700458>
- Rashid, S. (2024). Moderating role of peer relations and executive functioning on the relationship between self-efficacy, empathy & social skills. **Current Psychology**. 43(39): 30828-30841.
- Wanji, K., Koo, S. J., Seo, E., Park, H. Y., Lee, E., & An, S. K. (2021). Empathy and theory of mind in Ultra-High Risk for Psychosis: Relations with Schizotypy and Executive Function. **Psychiatry Investigation**. 18(11): 1109-1116.
- Zorza, J. P., Marino, J., & Acosta Mesas, A. (2017). Predictive influence of executive functions, effortful control, empathy, and social behavior on the academic performance in early adolescents. **The Journal of Early Adolescence**. 00(0): 1-27.



ความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานี
ต่อการสอนวิชาภาษาจีนของครูชาวจีน
Students' satisfaction high school students in Pathum Thani province on
Chinese language teaching by Chinese teachers

Wei Shenghui¹ บุษกร วัฒนบุตร² วงศ์วิศว์ หมื่นเทพ³
Wei Shenghui, Busakorn Watthanabut, Wongwit Muenthep

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดปทุมธานีที่มีต่อการสอนวิชาภาษาจีนโดยครูชาวจีน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจดังกล่าวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามความพึงพอใจ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 90 คน และสุ่มแบบชั้นภูมิ พร้อมเก็บข้อมูลผ่าน Google Forms การวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติ t-test แบบอิสระ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของครูชาวจีนและกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการเตรียมการสอน การใช้สื่อ และการสื่อสารเนื้อหา ส่วนเนื้อหาวิชาและการวัดประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบตามระดับชั้น พบว่าความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความรู้และทักษะของครูในการสร้างเครื่องมือวัดผลที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบระหว่างเพศ พบว่าเพศชายและหญิงมีความพึงพอใจใกล้เคียงกันทุกด้าน ยกเว้นทักษะการฟังภาษาจีนที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords): ความพึงพอใจ; การสอนวิชาภาษาจีน; ครูชาวจีน

Abstract

This research aimed to study the satisfaction of high school students in Pathum Thani Province with Chinese language instruction by Chinese teachers and to compare this satisfaction by individual factors. A quantitative study was conducted using a satisfaction questionnaire. A sample of 90 students was selected using a stratified random sampling

Received: 2025-08-17 Revised: 2025-09-28 Accepted: 2025-10-02

¹ คณะศิลปศาสตร์ สาขาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Faculty of Liberal Art Department of Business and Human Capital Development, North Bangkok University. E-mail: shenghui.wei@northbkk.ac.th

² คณะศิลปศาสตร์ สาขาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Faculty of Liberal Art Department of Business and Human Capital Development, North Bangkok University. E-mail: Busakorn.Watthanabut@northbkk.ac.th

³ คณะศิลปศาสตร์ สาขาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Faculty of Liberal Art Department of Business and Human Capital Development, North Bangkok University. E-mail: Wongwit Muenthep@northbkk.ac.th

technique. Data were collected via Google Forms. Descriptive statistics, independent t-tests, and one-way analysis of variance were used to analyze the data.

The research results revealed that students were highly satisfied with the characteristics of Chinese teachers and teaching activities, particularly with lesson preparation, media use, and content communication. Subject contents and assessment were also at a moderate level. With Comparison of the levels of students, satisfaction was not significantly different, except for teachers' knowledge and skills in creating assessment tools, which showed a statistically significant difference at the .05 level. Gender comparisons revealed the similar satisfaction across all dimensions, except for Chinese listening skills, which differed significantly at the .05 level.

Keywords: Satisfaction; Chinese language teaching; Chinese teachers

บทนำ (Introduction)

ภาษาจีนเป็นภาษาต่างประเทศที่มีบทบาทสำคัญในสังคมโลก เนื่องจากจีนมีการพัฒนาเศรษฐกิจจนก้าวขึ้นมาเป็นประเทศมหาอำนาจ ส่งผลให้ภาษาจีนกลายเป็นภาษาที่ใช้สื่อสารกันมากที่สุดภาษาหนึ่งรองจากภาษาอังกฤษ (ภัทรภณ ศิลารักษ์, 2564: 61) ประเทศไทยในฐานะส่วนหนึ่งของประชาคมโลกได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงบรรจุการเรียนภาษาจีนไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสื่อสาร การเรียนรู้วัฒนธรรม และการสร้างโอกาสทางอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 190) อีกทั้งเศรษฐกิจของจีนยังขยายตัวอย่างรวดเร็ว จนได้รับการยกย่องว่าเป็นพลังขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจของโลก (economic powerhouse) โดยมีขนาดเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับ 2 ของโลก และมีความสัมพันธ์ทางการค้าการลงทุนกับประเทศไทยที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง (สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง, 2562) ทำให้ภาษาจีนกลายเป็นภาษาที่มีความจำเป็นต่อการเรียนรู้และการประกอบอาชีพในปัจจุบัน ทักษะทางภาษากลายเป็นโอกาสในการเข้าถึงข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงโอกาสในการทำงาน และประกอบอาชีพ ด้วยเหตุผลทางการค้า และโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาจีนเพราะด้วยประชากรจำนวนมากและการขยายตัวทางเศรษฐกิจของสาธารณรัฐประชาชนจีนส่งผลให้ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น จนมีคำกล่าวว่า “ถนนทุกสายมุ่งสู่จีน” ส่งผลให้สาธารณรัฐประชาชนจีนในวันนี้กลายเป็นตลาดการค้าและการลงทุนที่สำคัญที่สุดแห่งหนึ่งของโลก ดังที่พบว่าประเทศจีนมีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว มีพลวัตสูง และเป็นพลังขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ (Economic powerhouse) ของภูมิภาคและของโลก นับตั้งแต่ปี 2553 จีนมีขนาดเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับ 2 ของโลก รองลงมาจากสหรัฐฯ และมีเงินทุนสำรองมากที่สุดในโลก และมี GDP มูลค่า 14.36 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐฯ (ปี 2562) ถือว่าเศรษฐกิจของจีนมีขนาดใหญ่เป็นอันดับที่ 2 ของโลก (รองจากสหรัฐอเมริกา) อีกทั้งการลงทุนกับประเทศไทยมีอัตราการขยายตัวถึงร้อยละ 33 โดยทั้งสองประเทศระหว่างจีนและไทยจะเชื่อมโยงต่อกันอย่างสมบูรณ์ด้วยความสัมพันธ์ที่มีมาอย่างยาวนาน ดังนั้น ภาษาจีนจึงเป็นภาษาที่มีความจำเป็นต่อการค้า และการลงทุนอย่างมาก (สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง, 2562)

แม้ว่าภาษาจีนจะเป็นภาษาที่มีผู้ใช้มากที่สุดในโลก (ประทีป ช่วยเกิด และคณะ, 2567: 1-22) และได้รับการสอนในสถานศึกษาของไทยอย่างแพร่หลาย โดยมีสถานศึกษาที่เปิดสอนภาษาจีนระดับมัธยมศึกษา

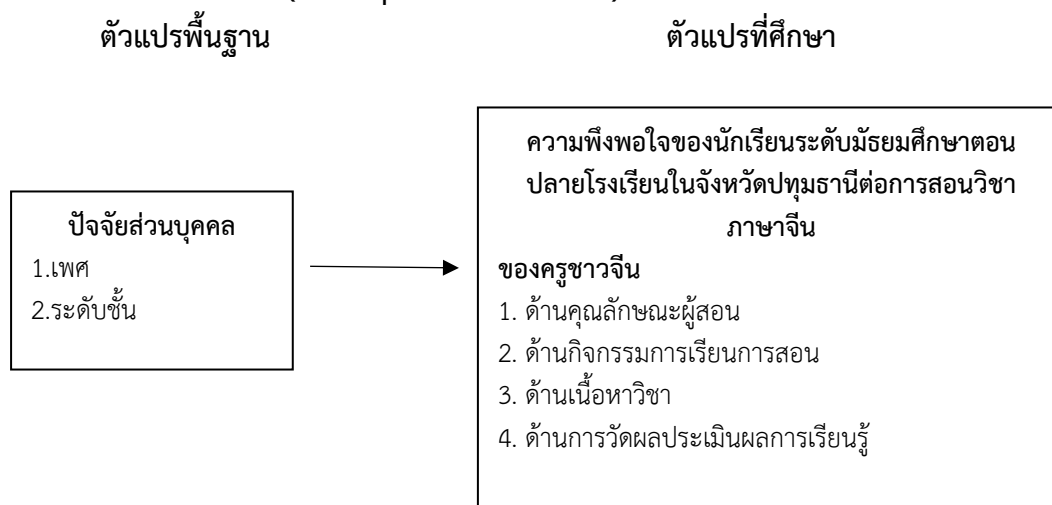
มากถึง 707 แห่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) แต่ยังพบปัญหาในการเรียนการสอนหลายด้าน อาทิ คุณภาพของครูผู้สอน การขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม วิธีการสอนที่เน้นการท่องจำ มากกว่าการสื่อสารจริง รวมถึงแรงจูงใจของผู้เรียนที่ยังมีจำกัด ครูสอนภาษาจีนยังประสบกับความท้าทายด้าน ความแตกต่างของภาษาและวัฒนธรรม ตลอดจนคุณลักษณะของผู้เรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ (สมหมาย ลัมปิพิพานิชย์, 2568: 72-85)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดปทุมธานีที่มีต่อการสอนภาษาจีนของครูชาวจีน โดยเน้นในด้านบุคลิกภาพและ มนุษยสัมพันธ์ของครูผู้สอน กิจกรรมการเรียนการสอน เนื้อหาวิชา และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อ สะท้อนมุมมองของผู้เรียน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและยกระดับประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการ สอนภาษาจีนในประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีต่อ การสอนวิชาภาษาจีนของครูชาวจีน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในจังหวัด ปทุมธานีต่อการสอนวิชาภาษาจีนของครูชาวจีน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพประกอบ 1 : กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนใน จังหวัดปทุมธานีต่อการสอนวิชาภาษาจีนของครูชาวจีน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีต่อการสอนวิชาภาษาจีนของครูชาวจีน จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล

1.ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้นของการวิจัยครั้งนี้คือข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดปทุมธานีที่เรียนรายวิชาภาษาจีน ได้แก่ เพศและระดับชั้น ส่วนตัวแปรตามคือความพึงพอใจของนักเรียนต่อการสอนวิชาภาษาจีนของครูชาวจีน ซึ่งครอบคลุมด้านคุณลักษณะผู้สอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านเนื้อหาวิชา ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ (ตัวแปรต้นของการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดปทุมธานีที่เรียนรายวิชาภาษาจีน ได้แก่ เพศและระดับชั้น (Best & Kahn, 2006) ส่วนตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการสอนวิชาภาษาจีนของครูชาวจีน ซึ่งครอบคลุมด้านคุณลักษณะผู้สอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านเนื้อหาวิชา ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านความพึงพอใจในการใช้สื่อ และด้านความพึงพอใจต่อการสอบ คล้องกับ (Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L.,1988: 12-40)

1.2 ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 111 คน ประกอบด้วย นักเรียนระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 4 จำนวน 35 คน นักเรียนระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 5 จำนวน 39 คน และนักเรียนระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 จำนวน 37 คน รวมทั้งสิ้น 111 คน (โรงเรียนธัญรัตน์, 2567)

กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานี โดยการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเทียบสัดส่วน จำนวน 90 คน โดยทำตารางเลขสุ่มโดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมดของประชากร ซึ่งทราบขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่จังหวัดปทุมธานี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

พฤศจิกายน 2566-ธันวาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถามความต้องการตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2. เครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีต่อการสอนวิชาภาษาจีนของครูชาวจีนซึ่งแต่ละคำถามนั้นได้ตั้งคำถามแบบครอบคลุมที่สุด และผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจ ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 2 ข้อ เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ เพศ และระดับชั้นของนักเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามวัดความพึงพอใจ ด้านบุคลิกภาพ และความมีมนุษยสัมพันธ์ของครูชาวจีน ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 บุคลิกภาพของครูผู้สอนมี 10 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะการพักท่าย 2) ลักษณะการแสดงออกทางสีหน้าของครูผู้สอน 3) ลักษณะการแต่งกายของครูผู้สอน 4) ลักษณะความมั่นใจในการพูดหรือการสนทนาระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน 5) ลักษณะการวางตัวของครูผู้สอน 6) ลักษณะความเป็นกันเองในการสนทนาในห้องเรียน 7) ลักษณะความมั่นคงทางอารมณ์ของครูผู้สอน 8) ลักษณะทางรูปร่างหน้าตา การพูด 9) ลักษณะความพอใจในการยืน การนั่ง การลุก การเดิน และ 10) ลักษณะความพอใจในชุดภาวะการพิจารณาปัญหาด้วยความรอบคอบ ด้านที่ 2 ความมีมนุษยสัมพันธ์ของครูผู้สอนมี 4 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะความเป็นกันเองของครูผู้สอน 2) ลักษณะการพักท่ายอย่างยิ้มแย้มแจ่มใสของครูผู้สอน 3) ลักษณะความเอื้อเฟื้อของครูผู้สอน และ 4) ลักษณะการให้เกียรติ และการมีมารยาท

2. แบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนการสอนของครูชาวจีน จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การเตรียมการสอนมี 2 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะการเตรียมเนื้อหาการสอน และ 2) ลักษณะการเตรียมสื่อการสอน ส่วนด้านที่ 2 เทคนิคการสอนและการสื่อสารเนื้อหาของครูผู้สอนมี 8 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะการนำเข้าสู่บทเรียน 2) ลักษณะการถ่ายทอดความรู้ 3) ลักษณะความชำนาญในการใช้สื่อการสอน 4) ลักษณะความทันสมัยในการใช้สื่อการสอน 5) ลักษณะการเชื่อมโยงเนื้อหาเข้ากับสื่อการสอน 6) ลักษณะความสามารถในการสอน 7) ลักษณะความมั่นใจในเนื้อหาการสอน และ 8) ลักษณะการตรงต่อเวลา

3. แบบสอบถามวัดความพึงพอใจเนื้อหาวิชา จำนวน 5 ข้อประกอบด้วย 1) ความสามารถในการพูด 2) ความสามารถในการเขียน 3) ความสามารถในการอ่าน 4) ความสามารถในการฟัง และ 5) การนำความรู้ที่ได้ในห้องเรียนไปใช้ประโยชน์ด้านการสื่อสาร

4. แบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ จำนวน 8 ข้อ ในประเด็น 1) ความรู้และทักษะในการสร้างเครื่องมือที่เหมาะสม 2) ความรู้และทักษะของนักเรียนในการทำข้อสอบแบบปรนัย และแบบอัตนัย 3) ความสม่ำเสมอในการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 4) รูปแบบการวัดผลประเมินผล 5) การติดตามวัดผลในชีวิตประจำวัน 6) ความพอเพียงของเวลาที่ใช้ในการวัดผล 7) การใช้สื่อในการวัดผล และ 8) การวิเคราะห์ความยากง่ายของข้อสอบในการวัดผล และประเมินผล

การตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามวัดความพึงพอใจที่ไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนที่แต่งตั้งขึ้นเป็นผู้พิจารณาความเห็นและให้คะแนนความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

2. ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. ทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4. หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน

5. ปรับปรุงเครื่องมือให้ถูกต้องชัดเจน

6. จัดพิมพ์เครื่องมือเพื่อนำไปเก็บข้อมูลใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยตนเองการวิจัยครั้งนี้ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Date) โดยได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในจังหวัดปทุมธานี และทำการเก็บแบบสอบถามรูปแบบ Google Forms และทำการเก็บข้อมูล พฤศจิกายน 2566-ธันวาคม 2567

1. ใช้การแจกแบบสอบถามวัดความพึงพอใจวัดความพึงพอใจรูปแบบ Google Forms ให้กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่เรียนภาษาจีน
2. เมื่อได้รับข้อมูลแบบสอบถามวัดความพึงพอใจกลับคืนมา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนทั้งข้อมูลในแบบสอบถามและจำนวนของแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาจัดหมวดหมู่
3. คีย์ข้อมูลของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับชั้น ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายข้อมูล และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีต่อการสอนวิชาภาษาจีนของครูชาวจีน
3. แบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับโดยมีเกณฑ์ในการแปลผล (John W. Best, 1997: 190)

ผลการวิจัย (Research Results)

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีต่อการสอนวิชาภาษาจีนของครูชาวจีน พบว่า

คุณลักษณะของผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพของครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยความพอใจในความเหมาะสมการแต่งกายของครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุดที่อยู่ในระดับมาก รองลงมาความพึงพอใจหรือชอบการทักทายของครูผู้สอนครั้งที่เจอหน้า/ที่เข้าห้องเรียน อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ความมั่นคงทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก และ 2) ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ของครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยความพอใจในครูผู้สอนทักทายอย่างเป็นกันเองอยู่ในระดับมาก การให้เกียรติและมีการยกย่องในการสนทนาอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ความพอใจมีเวลาเอื้อเฟื้อกับนักเรียน อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ในการเจอหน้าครูผู้สอนทักทายอย่างยิ้มแย้มแจ่มใส อยู่ในระดับมาก

กิจกรรมการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเตรียมเนื้อหาการสอนมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ความพึงพอใจการเตรียมสื่อการสอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาข้อมูลคุณลักษณะของผู้สอนเทคนิคการสอน และการสื่อสารเนื้อหาของครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยความพอใจในการนำเข้าสู่บทเรียนอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ความทันสมัยในการใช้สื่อการสอนอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ การรักษาเวลา อยู่ในระดับมาก

เนื้อหาวิชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความพึงพอใจต่อเนื้อหาวิชามากที่สุดสามารถพูดภาษาจีนได้ อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาได้แก่ สามารถเขียนภาษาจีนได้ถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดคือ สามารถอ่านภาษาจีนได้เข้าใจ อยู่ในระดับปานกลาง

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุดความรู้และทักษะของครูผู้สอนในการสร้างเครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อวัดการพัฒนาด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ การวิเคราะห์ความยากง่ายของข้อสอบในการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดคือ รูปแบบที่ใช้ในการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง และการติดตามวัดผลในชีวิตประจำวันอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีต่อการสอนวิชาภาษาจีนของครูชาวจีนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีต่อการสอนวิชาภาษาจีนของครูชาวจีน จำแนกตามระดับชั้น พบว่า โดยภาพรวม ความพึงพอใจของนักเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุกด้าน ยกเว้นในด้าน ความรู้และทักษะของครูผู้สอนในการสร้างเครื่องมือที่มีความชัดเจนและเหมาะสมกับการวัดผล ซึ่งพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านอื่น ๆ ได้แก่การปรับใช้เกณฑ์การวัดผล ความสม่ำเสมอในการวัดผล รูปแบบที่ใช้ในการวัดผลการติดตามวัดผลในชีวิตประจำวัน ความเพียงพอของเวลาในการวัดผล การใช้สื่อในการวัดผล การวิเคราะห์และตีความผลการวัดผล ไม่พบความแตกต่าง ของความพึงพอใจระหว่างระดับชั้น

ผลของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศหญิง และเพศชายต่อคุณลักษณะของผู้สอนจากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของอาจารย์ผู้ สอนพบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจต่อบุคลิกภาพของอาจารย์ บุคลิกภาพของครูผู้สอนด้านการทักทายครั้งแรกที่เจอหน้า/ ที่เข้าห้องเรียน บุคลิกภาพของครูผู้สอนการแสดงสีหน้าเมื่อพบเจอนักเรียนในห้องเรียน บุคลิกภาพของครูผู้สอนด้านความเหมาะสมในการแต่งกาย บุคลิกภาพของครูผู้สอนด้านความมั่นใจการพูดคุยหรือสนทนาระหว่างนักเรียน บุคลิกภาพของครูผู้สอนด้านการวางตัวของครูผู้สอนบุคลิกภาพของครูผู้สอนด้านความเป็นกันเองในการสนทนาในห้องเรียน บุคลิกภาพของครูผู้สอนด้านความมั่นคงทางอารมณ์ บุคลิกภาพของครูผู้สอนด้านรูปร่างหน้าตา การพูด บุคลิกภาพของครูผู้สอนด้านการยืน การนั่ง การลุก การเดิน บุคลิกภาพของครูผู้สอนด้านวุฒิภาวะพิจารณาปัญหาด้วยความรอบคอบ มนุษย์สัมพันธ์ของครูผู้สอนด้านทักทายอย่างเป็นกันเอง มนุษย์สัมพันธ์ของครูผู้สอนในการเจอนักเรียนครูผู้สอนทักทายอย่างยิ้มแย้มแจ่มใส มนุษย์สัมพันธ์ของครูผู้สอนมีความเอื้อเฟื้อกับนักเรียน และมนุษย์สัมพันธ์ของครูผู้สอนการให้เกียรติและมีการยาทาในการสนทนา ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาพรวมคือทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของผู้สอนภาษาจีนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่าความน่าจะเป็นมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทุกค่า

ผลของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศหญิง และเพศชายต่อกิจกรรมการเรียนการสอนจากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนการสอน พบว่า การเตรียมการสอนการเตรียมเนื้อหาการสอน การเตรียมสื่อการสอน เทคนิคการสอนการสื่อสารเนื้อหาเทคนิคการสอนการสื่อสารเนื้อหา เทคนิคการสอนการสื่อสารเนื้อหาขั้นตอนการถ่ายทอดความรู้ เทคนิคการสอนการสื่อสารเนื้อหาความถนัดในการใช้สื่อการสอน เทคนิคการสอนการสื่อสารเนื้อหาทันสมัยในการใช้สื่อการสอน เทคนิค

การสอนการสื่อสารเนื้อหาการเชื่อมโยงเนื้อหา กับสื่อการสอน เทคนิคการสอนการสื่อสารเนื้อหา ระดับความสามารถในการสอน เทคนิคการสอนการสื่อสารเนื้อหา ความมั่นใจในเนื้อหาของการสอน และเทคนิคการสอนการสื่อสารเนื้อหาในการรักษาเวลา ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศหญิง และเพศชายต่อเนื้อหาวิชา จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อเนื้อหาวิชา พบว่า สามารถพูดภาษาจีนได้ สามารถเขียนภาษาจีนได้ถูกต้อง สามารถอ่านภาษาจีนได้เข้าใจ สามารถฟังภาษาจีนแล้วมีความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ที่มีไปสื่อสารในการทำงานได้ ไม่แตกต่างกัน และเพศหญิง และเพศชายมีความพึงพอใจต่อสามารถฟังภาษาจีนแล้วมีความเข้าใจได้แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศหญิง และเพศชายต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอน พบว่าเพศหญิง และเพศชายมีความพึงพอใจต่อความรู้และทักษะของครูผู้สอนในการสร้างเครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อวัดการพัฒนาความรู้ ความรู้และทักษะของนักเรียนในการทำข้อสอบแบบปรนัย และแบบอัตนัย ความสม่ำเสมอในการวัด และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รูปแบบที่ใช้ในการวัดและประเมินผล การติดตามวัดผลในชีวิตประจำวัน ความเพียงพอของเวลาที่ใช้ในการวัดผล การใช้สื่อในการวัดผล และการวิเคราะห์ความยากง่ายของข้อสอบในการวัดและประเมินผลไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีต่อการสอนวิชาภาษาจีนของครูชาวจีนในครั้งนี้ โดยภาพรวมนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อคะแนนการประเมินอยู่ในระดับมากนั้นแสดงให้เห็นว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อครูชาวจีน ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลเชื่อมโยง ดังนี้

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีต่อการสอนวิชาภาษาจีนของครูชาวจีน

เรื่องความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีต่อการสอนวิชาภาษาจีนของครูชาวจีน พบว่า โดยภาพรวม นักเรียนมีความพึงพอใจต่อบุคลิกภาพของครูผู้สอนในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ด้านการทักทาย สีสหน้า การแต่งกาย ความมั่นใจ การวางตัว ความมั่นคงทางอารมณ์ และมนุษยสัมพันธ์ โดยมีการทักทายอย่างยิ้มแย้ม มีการให้เกียรติ และมีมารยาทในการสนทนา ลักษณะดังกล่าวถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ครูสอนภาษาจีนควรมีเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความสนใจแก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (หน้า หยาง และ วัลลภา เกลิมวงศาเวช, 2565: 111-122) ที่ระบุว่า คุณลักษณะของครูสอนภาษาจีนอยู่ในระดับมาก ในด้านความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับมาก การใช้เทคนิคการสอน การถ่ายทอดความรู้ ความถนัดในการใช้สื่อ ความสามารถในการสอน และการรักษาเวลา สะท้อนให้เห็นว่าผู้สอนต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการเรียนการสอน ในด้านนักเรียนความพึงพอใจต่อเนื้อหาภาษาจีนที่ครูผู้สอนนำมาถ่ายทอด โดยมองว่าเนื้อหา มีความเหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับการใช้ในชีวิตจริง การจัดลำดับเนื้อหาช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (รุ่งอรุณ พรเจริญ และคณะ, 2564: 75-89) ที่ระบุว่า การจัดหลักสูตรและเนื้อหาการสอนอย่างเป็นระบบส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจสูง ในด้านความพึงพอใจต่อวิธีการวัดและประเมินผลที่ครูชาวจีนใช้ โดยเห็นว่ามี

ความยุติธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน และการให้คะแนนสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ตงอิง ชู, 2566: 126) ที่พบว่าการวัดผลที่ชัดเจนและยุติธรรมช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจของนักเรียนโดยภาพรวม นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูชาวจีนในระดับมาก การสอนที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความประทับใจต่อรายวิชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศิรินาถ ส่งแสง, 2562: 47) การวัดผลที่มีประสิทธิภาพต้องมีขั้นตอนที่เหมาะสมคือ 1) ระบุจุดประสงค์และขอบเขตของการวัดว่าวัดอะไร วัดใคร 2) นิยามคุณลักษณะที่ต้องการวัดให้เป็นพฤติกรรมที่วัดได้ 3) กำหนดวิธีการวัดและเครื่องมือวัด 4) จัดหาหรือสร้างเครื่องมือวัดที่ชัดเจนและเหมาะสม

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีต่อการสอนวิชาภาษาจีนของครูชาวจีน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านเพศ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการสอนของครูชาวจีนจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจทุกด้านไม่แตกต่างกัน คือ ด้านระดับชั้น การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการสอนของครูชาวจีน จำแนกตามระดับชั้นสรุปได้ว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้สอน ด้านการทักทายครั้งแรกที่พบหน้า ด้านการแสดงสีหน้าของผู้สอน ด้านรูปร่างหน้าตา การพูด การยืน การนั่ง การลุก การเดิน แต่ จำแนกตามกลุ่มระดับชั้นต่าง ๆ พบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (หน้า หยาง และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช, 2565: 111-122) ที่ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของครูสอนภาษาจีนตามความคิดเห็นของนักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะของครูสอนภาษาจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการสอนของครูชาวจีนโรงเรียนธัญรัตน์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นักเรียนเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของผู้สอน ความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน ความพึงพอใจต่อเนื้อหาวิชา ความพึงพอใจต่อการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และระดับชั้น ที่เห็นความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ คุณลักษณะผู้สอน พบว่า กลุ่มระดับชั้นปีที่ 6 และระดับชั้นปีที่ 5 มีความพึงพอใจต่อบุคลิกภาพของผู้สอน ด้านการทักทายของครูผู้สอนครั้งแรกที่เจอหน้า/ที่เข้าห้องเรียนมากกว่ากลุ่มระดับชั้นปีที่ 4 โดยกลุ่มระดับชั้นปีที่ 5 มีความพึงพอใจต่อบุคลิกภาพของอาจารย์ด้านการแสดงสีหน้าของครูผู้สอนเมื่อพบเจอนักเรียนในห้องเรียน และการยืน การนั่ง การลุก การเดินของผู้สอน มากกว่ากลุ่มระดับชั้นปีที่ 4 ส่วนด้านการความพึงพอใจต่อเนื้อหาวิชา พบว่า กลุ่มระดับชั้นปีที่ 4 มีความพึงพอใจต่อความสามารถในการเขียนภาษาจีนได้ถูกต้องมากกว่ากลุ่มระดับชั้นปีที่ 5 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (รุ่งอรุณ พรเจริญ และคณะ, 2564: 75-89) ที่พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพรู ปริญญา 2563 โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเรียนการสอน จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านเนื้อหาวิชา ผลการวิจัยชี้ว่าเพศและระดับชั้นไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในเนื้อหาวิชา ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยของ (กนกวรรณ ทองรีน, 2555) ที่พบว่านักเรียนทุกกลุ่มเห็นว่าเนื้อหาภาษาจีนที่ครูชาวจีนจัดการเรียนการสอนนั้นมีความเหมาะสม ครอบคลุมทั้งทักษะฟัง พูด อ่าน เขียน ในด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ นักเรียนไม่ว่าจะเพศหรือระดับชั้นใด ต่างมีความพึงพอใจใกล้เคียงกันต่อการวัดผลและการประเมินผล การศึกษาแสดงให้เห็นว่าเพศและระดับชั้นไม่ส่งผลต่อระดับความภักดีของผู้เรียนต่อการเรียนภาษาจีน สอดคล้องกับงานของ (Zainab Qamar, 2023: 783-784) ที่กล่าวถึง

ทำการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการบริหารจัดการเรียน การสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู ปีการศึกษา 2563 ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู ปีการศึกษา 2563 โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเรียนการสอน จำแนกตามเพศพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ได้สารสนเทศจากความพึงพอใจของนักเรียนมาวิเคราะห์หาแนวทางในการวางแผนพัฒนาครูชาวจีนในด้านคุณลักษณะ กิจกรรมการเรียนการสอน เนื้อหาวิชาที่สอน วิธีการสอน สื่อการสอน การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ
2. นำวิธีการสอนของครูชาวจีน และชาวไทยทำเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน เนื้อหาวิชาที่สอน วิธีการสอน สื่อการสอน การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรนำวิธีการสอนของครูชาวจีนและชาวไทยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนด้านภาษาจีนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการ แนะนำและชี้แจงครูชาวจีนรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาสอน ให้สามารถปรับตัวในด้านต่าง ๆ ตามความคาดหวังและความพึงพอใจของนักเรียนส่งเสริมให้ครูชาวจีนมี แนวคิด และทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีต่อการสอนวิชาภาษาจีนของครูชาวจีน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ 1) ควรมีการศึกษาความต้องการในการเรียนภาษาจีนของนักเรียนทุกระดับชั้นปีเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงความสำคัญของสภาพรายวิชาในยุคปัจจุบัน และ 2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ และแนวทางการสอนต่าง ๆ ที่ครูผู้สอนภาษาจีนสามารถนำมาใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กนกวรรณ ทองรีน (2555) **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการคลินิกเสริมความงามของผู้บริโภคในจังหวัดสระบุรี**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการตลาด. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ตงอิง ชู. (2566). แรงจูงใจและความ (ไม่) พึงพอใจในการทำงานของครูเจ้าของภาษาจีนในภาคตะวันออกของประเทศไทย. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 18(2): 126-139.
- ประทีป ช่วยเกิด และคณะ. (2567). บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการแก้ไขปัญหาความยากจนของจีน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยยูนนาน. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 41(1): 1-22.
- ภัทรภณ ศิลารักษ์. (2564). การปรับตัวบทบาทภาษาจีนภายใต้บริบทวิถีชีวิตปกติใหม่ในยุคศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการภาษาและวัฒนธรรมจีน*. 8(1): 61-72.
- รุ่งอรุณ พรเจริญ และคณะ. (2564). ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการบริหารจัดการเรียน การสอน หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู ปีการศึกษา 2563. *วารสารศิลปศาสตร์ราชวมงคล พระนคร*. 1(1): 75-89.
- ศิรินาถ ส่งแสง (2562) *ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 โรงเรียนวีรนาทศึกษามูลนิธิที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาหลักสูตรและการสอน สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง. (2562). *เศรษฐกิจจีน. ข้อมูลพื้นฐานเศรษฐกิจจีน - สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง*. [Online]. (<https://thaiembbeij.org/th/republic-of-china/investment/>) สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2568.
- สมหมาย ลัมปิตพานิชย์ และคณะ. (2568). การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EDPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร. มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก. *E-Journal of Education Studies Burapha University*. 7(1): 72-85.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทย: สังเคราะห์ภาพรวม. *รายงานการวิจัย*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- หน้า หยาง และวัลลภา เฉลิวงศาเวช. (2565). คุณลักษณะของครูสอนภาษาจีนตามความคิดเห็นของนักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ ก จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิจัยวิชาการ*. 5(4): 111-122.
- Best, J. W. & Kahn, J. V. (2006). *Research in Education*. (10th ed.). Boston: Pearson Education Inc.
- John W. Best. (1997). *Research in Education*. (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*. 64(1): 12-40.
- Zainab Qamar. (2023). Measuring Students' Satisfaction with the Quality of their Learning Services at University Level. *Journal of Development and Social Sciences*. 4(4): 783-790.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน: พนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจห้องเย็น
จังหวัดสงขลา

Factors Affecting Happy Work Life: Operational-Level Employees in Cold
Storage, Songkhla Province

อัญญารัตน์ สุวรรณโน¹

Anyarat Suvanno

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข และระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็นจังหวัดสงขลา งานศึกษานี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยในกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจห้องเย็นจังหวัดสงขลา มีแบบสอบถาม จำนวน 428 ชุด ที่อธิบายผลได้ คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 96.61 จากแบบสอบถามที่จัดเก็บทั้งหมด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับธุรกิจห้องเย็น จำนวน 8 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เรียงตามลำดับ

2) พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา มีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง ที่คะแนนเฉลี่ย 3.29 โดยมีมิติที่มีระดับความสุขมากที่สุด คือ มิติที่ 5 ในระดับมากที่สุดที่คะแนนเฉลี่ย 3.67 และมิติที่มีระดับความสุขน้อยที่สุด คือ มิติที่ 1 ครอบคลุมชีวิต ในระดับน้อย ที่คะแนนเฉลี่ย 2.48

3) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ความสัมพันธ์ของพนักงานที่เป็นแบบเอื้ออาทร การสื่อสารที่เรียบง่าย และชัดเจน รวมทั้งการเป็นคนที่ต้องทนทำให้มีต้นทุนการดำรงชีวิตที่ต่ำ และการมีโอกาสหารายได้เพิ่มจากการทำงานล่วงเวลา ทำให้มีรายได้เพียงพอต่อการดูแลครอบครัวและมีเงินออม เป็นปัจจัยส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ (Keywords) : ความสุขในการทำงาน; อุตสาหกรรมห้องเย็น; จังหวัดสงขลา

Abstract

This study examined the factors influencing job happiness and the levels of happiness among operational-level employees at the cold storage industry in Songkhla province. A mixed-methods research design, integrating both quantitative and qualitative

Received: 2025-08-21 Revised: 2025-10-02 Accepted: 2025-10-05

¹ อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา Lecturer of Management Sciences Faculty Songkhla Rajabhat University. E-mail: anyarat.su@skru.ac.th

approaches, was employed. For the quantitative phase, data were collected from the operational-level employees at the cold storage industry in Songkhla province. A total of 428 valid responses were obtained, representing 96.61% of all distributed questionnaires. The data were analyzed using descriptive statistics, namely percentage, mean, and standard deviation. In the qualitative phase, semi-structured interviews were conducted with eight participants, either involved in, or with the direct experience at the cold storage industry, and the data were analyzed using content analysis.

The research findings revealed three key points:

1. The most significant influential factor affecting job happiness was interpersonal relationships within the workplace, followed by job characteristics, and compensation and benefits, respectively.

2. Operational-level employees in the cold storage business in Songkhla province reported a moderate overall level of job happiness, with a mean score of 3.29. The highest level of happiness was found in Dimension 5 (Happy Family) at a high level with a mean score of 3.67, while the lowest was in Dimension 1, (Happy Body) at a low level with a mean score of 2.48.

3. The in-depth interviews indicated that the supportive relationships among employees, clear and simple communication, and the advantage of being residents with relatively low living costs were key factors contributing to employees' job happiness.

Keywords: happy work life; cold storage; Songkhla province

บทนำ (Introduction)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) เป็นแนวทางที่องค์กรยุคใหม่ได้ให้ความสำคัญเนื่องจากมนุษย์ใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตเพื่อการทำงาน และจากสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงและมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ส่งผลให้แรงงานในแต่ละระดับและแต่ละสาขาวิชาชีพ ต้องเรียนรู้การปรับตัวเพื่อการอยู่รอด ผลลัพธ์ที่ติดตามมา คือ พนักงานเกิดความเครียด มีความวิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงาน (นุรหะซียะห์ ภูนา, 2562: 1)

ทุนมนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพราะปัจจัยสำคัญในกระบวนการผลิต และเป็นปัจจัยหลักในการสร้างคุณค่า ที่ส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน (ก้านทอง บุหระ, 2560: 170) ดังนั้น ทุกองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ควบคู่กับการส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข เพราะสภาพที่พนักงานทำงานอย่างมีความสุข สามารถถูกใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพต่อการเพิ่มผลผลิตของแรงงาน (สุภาณี ธนสมบัติ, 2565: 113) สอดคล้องกับแนวคิดของ War (2007 อ้างถึงในสุภาพ วรรณฤมล และชัยยุธ มณีรัตน์, 2567: 151) ที่นำเสนอว่า ความสุขในการทำงานประกอบด้วย การที่บุคคลมีความรื่นรมย์และสนุกสนานในการทำงาน ไม่มีความวิตกกังวลในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความเต็มใจและยินดีในการปฏิบัติงาน และพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข นอกจากจะมีพลังในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพแล้ว ยังแสดงออกในพฤติกรรม

ด้านดีต่อองค์กร และช่วยลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ขององค์กร โดย War (2007 อ้างถึงใน สุภาพ วรรณกุล และชัยยุธ มณีรัตน์, 2567: 151) ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า หากการทำงานก่อให้เกิดความเครียด ย่อมทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการขาดงานบ่อย และก่อให้เกิดการลาออกในที่สุด

ธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา เป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีส่วนช่วยเพิ่มผลผลิตมวลรวมของจังหวัด สงขลา และช่วยก่อให้เกิดการจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งธุรกิจห้องเย็นในจังหวัดสงขลา มีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้น เนื่องจากการเติบโตของธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอาหาร ทำให้ต้องมีการจัดเก็บและคงความสดของวัตถุดิบต่าง ๆ อาทิ เนื้อสัตว์ ผัก และผลไม้ เป็นต้น และความได้เปรียบด้านทำเลที่ตั้งที่เป็นศูนย์กลางภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะจังหวัดสงขลาที่เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ (SEZs) (ปิยะนุช สถาพงศ์ภักดี, 2566: 18) แต่การดำเนินงานของธุรกิจห้องเย็นในจังหวัดสงขลา ต้องเผชิญสภาวะที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีการลาออก ส่งผลให้ บริษัทห้องเย็นในจังหวัดสงขลาต้องมีการประกาศรับสมัครพนักงานระดับปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

การค้นหาลำดับที่ส่งผลต่อการเพิ่มความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็นจังหวัดสงขลา จึงเป็นประเด็นการศึกษาที่สำคัญและจำเป็น เพราะจากแนวคิดของ Manion (2003 อ้างถึงใน สุภาณี ธนสมบัติ, 2565: 113) ที่ระบุว่า เมื่อพนักงานได้รับการดูแลให้มีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลให้ไม่ลาออกจากงาน รวมทั้งจะสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย และสร้างผลผลิตงานที่เพิ่มพูนขึ้น และงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจห้องเย็นยังมีจำนวนน้อย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยเพิ่มความสุขในการทำงาน: พนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา เพื่อให้ผู้ประกอบการในธุรกิจห้องเย็นได้แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อแก้ปัญหาการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ และเพื่อเติมเต็มองค์ความรู้ในงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสุขของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจห้องเย็นให้มีจำนวนมากขึ้น

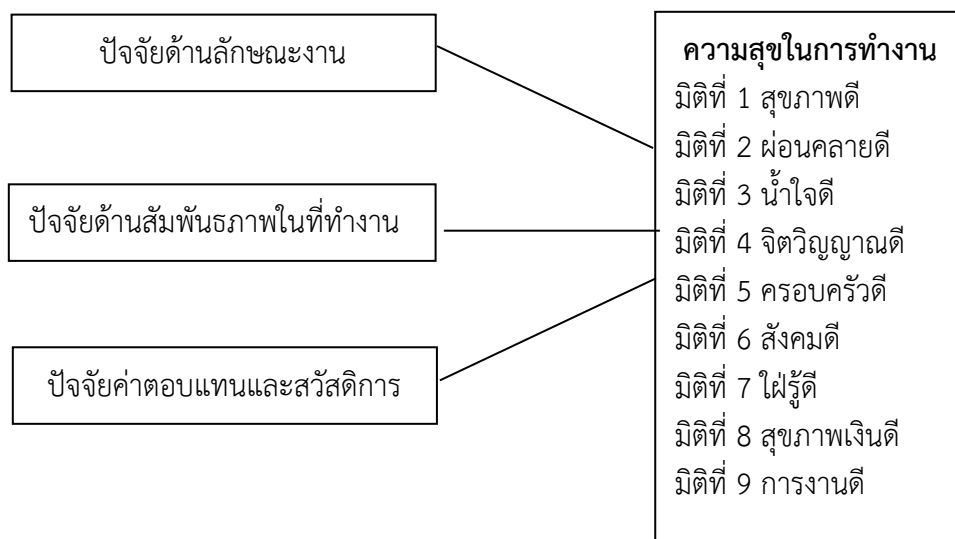
วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

งานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดตาม นูร์ฮาซียะห์ กูนา (2562: 36) โดยมีตัวแปรต้น 3 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดของ Hackman & Oldham (1980 อ้างถึงใน นูร์ฮาซียะห์ กูนา, 2562: 22) โดยลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน 2. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน โดยความสัมพันธ์ที่ตระหว่างสมาชิกในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน (ปพิชญา วรรณสุข, 2522 อ้างถึงใน นูร์ฮาซียะห์ กูนา, 2562: 23) และ 3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ การจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน (ประภาพร พงกษะศรี, 2557 อ้างถึงใน นูร์ฮาซียะห์ กูนา, 2562: 25) สำหรับตัวแปรตามในกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ เลือกใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ประกอบด้วย 9 มิติ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับ

บริบทการดำรงชีวิตของคนในสังคมไทย และเป็นตัวแปรที่มีความใกล้ชิดกับชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กรมากที่สุด (นุรหะซียะห์ กุณา (2562: 14)



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานศึกษานี้ใช้ทั้งกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กัน เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นและเสริมความสมบูรณ์ในผลการวิจัย รวมทั้งเพื่อการแก้ไขจุดอ่อนเสริมจุดแข็ง และเติมเต็มความครอบคลุมของผลการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ศึกษาในประเด็นความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจห้องเย็น โดยมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงปริมาณ

จำนวนประชากร คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา ซึ่งธุรกิจห้องเย็นที่จังหวัดสงขลา มีทั้งรูปแบบการประกอบธุรกิจให้บริการห้องเย็น และการมีห้องเย็นที่เป็นส่วนงานหนึ่งของการประกอบธุรกิจ โดยการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในงานศึกษานี้ ใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ Cochran (1977 อ้างถึงใน กัญสพัฒน์ นัถิอตรง และสุจิตรา แสงจันดา, 2565: 170-171) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน และเพื่อสำรองความผิดพลาดของการเก็บแบบสอบถาม จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ส่งผลให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จัดเก็บของงานวิจัยนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น เท่ากับ 443 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบผสมผสาน (Combination or Mixed Purposeful Sampling) ตามแนวคิดของ Miles and Huberman (1994 อ้างถึงใน ประไพพิมพ์ สุธีวินนทร์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559: 41) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจะถูกพิจารณาในเกณฑ์อายุและ

เพศให้มีสัดส่วนที่สมดุล เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุม และการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจากข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ เวลา และความร่วมมือของผู้ให้ข้อมูล งานวิจัยนี้ใช้ขนาดผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ไม่ใหญ่เกินไปจนยากต่อการวิเคราะห์ข้อมูล และไม่เล็กเกินไปจนไม่สามารถถึงจุดอิ่มตัวของข้อมูล (ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท และประสพชัย พสุนนท์, 2559: 42) กลุ่มตัวอย่างทุกคนเป็นผู้มีประสบการณ์ และมีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา โดยจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญของงานวิจัยนี้มีจำนวน 8 คน สอดคล้องตามแนวคิดของ Nastasi & Schensul (2005 อ้างถึงใน ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท และประสพชัย พสุนนท์, 2559: 43)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยนี้มีจุดศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ทำงานในธุรกิจห้องเย็นที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดสงขลา

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มต้นเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ตั้งแต่เดือนเมษายน 2568 ถึงเดือนมิถุนายน 2568 และเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ตั้งแต่เดือนปลายเดือนพฤษภาคม 2568 ถึงเดือนมิถุนายน 2568 รวมระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล 3 เดือน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้ คือ แบบสอบถามภาษาไทย และแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่พัฒนาเรียบร้อยแล้ว ถูกนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ IOC (Item-Objective Congruence Index) นำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตรของ Rovinelli & Hambleton (1977 อ้างถึงใน วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ, 2565: 174) ได้ค่าคะแนนมากกว่า 0.5 ทุกข้อคำถาม ซึ่งค่าคะแนนที่มากกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามที่วัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ, 2565: 175) หลังจากนั้น ได้ทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.947 ซึ่งเป็นระดับค่าที่มากกว่า 0.70 สะท้อนว่าแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ มีค่าความเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับได้ในความแม่นยำของการให้ข้อมูล (Nunnally & Bernstein, 1994 อ้างถึงใน เฉวียง วงศ์จินดา, 2564: 89)

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างที่พัฒนาข้อคำถามมาจากแบบสอบถาม ในประเด็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 443 ชุด โดยจัดเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานต่าง ๆ ของธุรกิจที่ให้บริการห้องเย็น และจากพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานห้องเย็นของธุรกิจที่มีห้องเย็นเป็นส่วนงานหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ โดยเก็บจากหน่วยงานธุรกิจที่ประกอบกิจการในอำเภอเมืองสงขลา และอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

3.2 กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ

กระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่ผู้ให้สัมภาษณ์สะดวก มีการจัดส่งข้อคำถามให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ก่อนวันนัดหมาย แจ้งระยะเวลาการสัมภาษณ์แก่ผู้ให้ข้อมูล มีการขออนุญาตบันทึกเสียงก่อนการสัมภาษณ์ และผู้สัมภาษณ์ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยภาษาที่ฟังเข้าใจง่าย ภายใต้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นกันเอง ไม่มีสิ่งรบกวน และในระหว่างการสัมภาษณ์มีการหยุดพักเป็นบางครั้ง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้การประมวลผลข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยค่าสถิติที่ใช้ในการประมวลผล คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจะพิจารณาในบริบทที่ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน และในมุมมองที่ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกทำให้เข้าใจความคิด ทศนคติ และแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลามากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา พบว่า ข้อมูลจากแบบสอบถามที่จัดเก็บทั้งหมดจำนวน 443 ชุด อธิบายผลได้ จำนวน 428 ชุด คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 96.6 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เป็นผู้มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดสงขลา ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

ในวัตถุประสงค์ข้อ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลสงขลา ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด ในระดับมาก ที่คะแนนเฉลี่ย 3.66 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในระดับมากและปานกลาง ที่คะแนนเฉลี่ย 3.51 และ 3.23 เรียงตามลำดับ

เกณฑ์การประเมินในแต่ละช่วงคะแนนใช้ตามแนวคิดของ เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ (2551: 25) ดังนี้

ระดับคะแนน 5	ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง	ระดับมาก

ระดับคะแนน 3	ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ระดับคะแนน 2	ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
ระดับคะแนน 1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
- ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	3.66	0.83	มาก
- ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.51	0.91	มาก
- ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.23	0.93	ปานกลาง
รวม	3.49	0.90	มาก

จากตารางที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวม พบว่า มีระดับมากที่ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.49 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจท่องเที่ยว จังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในระดับมาก ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.66 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 ในระดับมาก และค่าคะแนนเฉลี่ย 3.23 ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ในตารางที่ 2 โดยภาพรวม พบว่า มีระดับมาก ที่ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.66 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจท่องเที่ยว จังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด ในระดับมาก ที่คะแนนเฉลี่ย 3.87 รองลงมา คือ ตนเองและเพื่อนร่วมงานต่างได้ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน และตนเองและเพื่อนร่วมงานสามารถรับรู้เป้าหมายของการทำงานเป็นทีมได้ ในระดับมาก ที่คะแนนเฉลี่ย 3.78 และ 3.76 ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
- ท่านได้รับการยอมรับเรื่องความสามารถในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.64	0.75	มาก
- ท่านได้รับคำยกย่อง ชมเชย สรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ	3.29	0.79	ปานกลาง
- ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงาน และเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเรื่องงาน	3.56	0.87	มาก
- ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเอง ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.80	มาก
- ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างได้ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน	3.78	0.82	มาก
- ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถรับรู้เป้าหมายของการทำงานเป็นทีมได้	3.76	0.84	มาก

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
- ท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ	3.74	0.81	มาก
รวม	3.66	0.83	มาก

สำหรับวัตถุประสงค์ข้อ 2 ระดับความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลาส่วนใหญ่เปิดเผยว่า มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง ที่คะแนนเฉลี่ย 3.29 โดยมีมิติที่มีระดับความสุขมากที่สุด คือ มิติที่ 5 ครอบครัวดี ในระดับมาก ที่คะแนนเฉลี่ย 3.67 รองลงมา คือ มิติที่ 3 น้ำใจดี และมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี ในระดับมาก ที่คะแนนเฉลี่ย 3.62 และ 3.55 เรียงตามลำดับ สำหรับมิติที่มีระดับความสุขน้อยที่สุด คือ มิติที่ 1 สุขภาพดี ในระดับน้อย ที่คะแนนเฉลี่ย 2.48 ดังนี้

ตารางที่ 3 ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)	2.48	1.41	น้อย
มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.05	0.90	ปานกลาง
มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart)	3.62	0.79	มาก
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	3.55	0.83	มาก
มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family)	3.67	0.97	มาก
มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society)	3.42	0.81	มาก
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	3.45	0.85	มาก
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money)	3.04	1.00	ปานกลาง
มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work Life)	3.27	0.84	ปานกลาง
รวม	3.29	0.98	ปานกลาง

เมื่อพิจารณามิติที่มีระดับความสุขมากที่สุด คือ มิติที่ 5 ครอบครัวดี พบว่า มีความสุขกับครอบครัวดี โดยภาพรวมในระดับมาก ที่คะแนนเฉลี่ย 3.67 โดยประเด็นที่มีระดับความสุขมากที่สุด คือ โดยภาพรวม ท่านมีความสุขกับครอบครัวตนเองอย่างไร ที่คะแนนเฉลี่ย 3.94 ในระดับมาก รองลงมา คือ โดยภาพรวม ท่านทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลในครอบครัวอย่างไร ที่คะแนนเฉลี่ย 3.55 ในระดับมาก ดังนี้

ตารางที่ 4 มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family)

มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family)	ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
- โดยภาพรวม ท่านสามารถให้เวลากับครอบครัวเพียงพออย่างไร	3.51	0.93	มาก
- โดยภาพรวม ท่านทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลในครอบครัวอย่างไร	3.55	0.98	มาก
- โดยภาพรวม ท่านมีความสุขกับครอบครัวตนเองอย่างไร	3.94	0.93	มาก
รวม	3.67	0.97	มาก

สำหรับมิติที่มีระดับความสุ้น้อยที่สุด คือ มิติที่ 1 สุขภาพดี พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจห้องเย็น มีความสุขกับสุขภาพดีโดยภาพรวมในระดับน้อย ที่คะแนนเฉลี่ย 2.48 โดยประเด็นที่มีระดับความสุ้นมากที่สุด คือ โดยปกติท่านกินอาหารเช้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน ที่คะแนนเฉลี่ย 3.61 ในระดับมากรองลงมา คือ โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจต่อสุขภาพของท่านในปัจจุบันอย่างไร ที่คะแนนเฉลี่ย 3.38 ในระดับปานกลาง ดังนี้

ตารางที่ 5 มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)

มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)	ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
- โดยปกติท่านกินอาหารเช้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	3.61	1.31	มาก
- ปัจจุบัน ท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	2.23	1.07	น้อย
- ปัจจุบัน ท่านมีการสูบบุหรี่ (บุหรี่ ใบจาก ยาเส้น) อย่างไร	1.70	1.33	น้อยที่สุด
- ปัจจุบัน ท่านมีการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้าน อย่างไร	1.50	0.85	น้อยที่สุด
- โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจต่อสุขภาพของท่านในปัจจุบันอย่างไร	3.38	0.97	ปานกลาง
รวม	2.48	1.41	น้อย

ผลลัพธ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจห้องเย็นจังหวัดสงขลา ระบุว่า คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน แตกต่างจากหัวหน้างานที่ระบุว่า คือ ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนี้

หัวหน้างาน : “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของพนักงานอันดับแรก คือ ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ อันดับที่สอง คือ ปัจจัยสัมพันธภาพในหน่วยงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีผลต่อความสุขของพนักงานในสถานประกอบการแห่งนี้”

พนักงาน : “ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน คือ การทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดเวลา”

: “ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้เป็นแบบที่มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันแบบครอบครัวเดียวกัน เป็นแบบพี่น้องกัน”

: “ความสัมพันธ์ที่ช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงาน คือ ถ้าเจอปัญหาทำให้งานติดขัดพวกเราก็จะช่วยกันคิดช่วยกันแก้ไขปัญหาลงไปด้วยกัน พวกเราจะอยู่ด้วยกันช่วยกันทำงาน”

: “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน คือ 1. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน 2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ 3. ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ”

: “บรรยากาศการทำงานที่นี่เป็นกันเอง ไม่มีการพูดขบขันนินทา มีอะไรเราก็จะพูดกันตรง ๆ อะไรที่ไม่เห็นด้วยก็จะสอบถามกัน มีการแบ่งปัน เช่น บ้านใครมีผลไม้อะไรก็มาแบ่งปันกันกิน”

สำหรับผลลัพธ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ในประเด็นระดับความสุขในการทำงาน ตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจห้องเย็นจังหวัดสงขลา ให้คะแนนระดับความสุขในการทำงานเท่ากับ 8 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน ดังนี้

พนักงาน : “ปัจจุบันยังไม่มีความรู้สึกที่ติดกับงาน ยังมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ และยังมีความสุ-

กับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน”

: “คิดว่างานที่ภูเก็ตรู้สึกมีความสุขมากกว่างานที่สงขลา”

: “จะมีความสุขในการทำงานมากขึ้นถ้ามีวันหยุดเพิ่มขึ้น เนื่องจากบริษัทหยุดอาทิตย์ละวันเท่านั้น”

: “สวัสดิการเกี่ยวกับวันหยุด เป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจเปลี่ยนงาน”

: “สภาพสังคมในที่ทำงานปัจจุบันได้ตามความคาดหวังประมาณ 80 % คือ ชอบในเรื่องความสำคัญของคนในองค์กร ซึ่งเป็นสังคมที่เอื้ออาทรและใส่ใจซึ่งกันและกัน”

: “สังคมที่นี่เป็นสังคมที่ดี มีบรรยากาศเป็นเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน สามารถพูดคุยอย่างเปิดอกกันได้”

: “ความทุกข์ในการทำงานของพนักงานในบริษัทนี้ ส่วนใหญ่จะมาจากเรื่องค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับค่อนข้างต่ำ”

ในประเด็นมิติที่พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจท่องเที่ยวจังหวัดสงขลาที่มีความสุขมากที่สุด คือ มิติที่ 5 ครอบครัวดี พบว่า

พนักงาน : “การทำงานที่สงขลาทำให้สามารถมีเวลาให้กับครอบครัวที่เพียงพอ แม้ว่าต้องทำโอทีด้วย แต่ก็ไม่ได้ทำโอทีทุกวัน ซึ่งบางสัปดาห์ก็ทำโอทีแค่ 2 วัน”

: “เลือกการทำงานที่จังหวัดสงขลาเพราะอยู่ใกล้บ้าน การกลับมาทำงานที่บ้านทำให้เรามีเงินเก็บ และสามารถจุนเจือพ่อแม่และลูกได้”

: “มีเงินเหลือบ้าง เพราะบ้านไม่ต้องเช่า ข้าวเที่ยงก็เอาข้าวห่อจากบ้านมาทานที่นี่ทุกวัน สามารถจ่ายค่าผ่อนมอเตอร์ไซค์ได้ทุกเดือน และมีเงินเพียงพอที่สามารถเลี้ยงดูลูกได้”

: “พนักงานส่วนใหญ่ของที่นี่เป็นคนในพื้นที่ จึงไม่ต้องมีค่าใช้จ่ายเรื่องการเช่าบ้าน และค่าเดินทาง จึงไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องหนี้สิน”

สำหรับมิติที่พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจท่องเที่ยวจังหวัดสงขลาที่มีความสุขน้อยที่สุด คือ มิติที่ 1 สุขภาพดี พบว่า

นักวิชาการ : “การมีสุขภาพดีที่มีตัวเลขค่าเฉลี่ยน้อย น่าจะมีความสัมพันธ์กับการได้เงินเดือนค่าตอบแทนต่ำหรือไม่ ซึ่งการที่เขาได้เงินเดือนค่าตอบแทนต่ำ ทำให้เขาจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาหรือทำโอทีเพิ่มขึ้น และการที่พนักงานต้องทำงานเพิ่มขึ้นอาจจะส่งผลต่อสุขภาพเพราะจะทำให้การพักผ่อนน้อยลง”

: “เมื่อพนักงานทำงานมากขึ้นเวลาพักผ่อนก็น้อยลงสุขภาพกายก็จะแย่ลง เพราะพนักงานจะไม่มีเวลาให้กับตัวเอง”

พนักงาน : “การที่เราต้องพบเจออากาศร้อนบ้างและเย็นบ้าง ก็ทำให้ส่วนใหญ่มีอาการเป็นไข้บ้างเป็นหวัดบ้าง”

: “งานในปัจจุบันมีผลต่อการพักผ่อน คือ ถ้าอยู่ในห้องเย็น เมื่อออกมาข้างนอกแล้วร่างกายจะอ่อนล้ามาก ทำให้หลังเลิกงานแล้ว เราจะรู้สึกอ่อนล้า ต้องการการพักผ่อน ซึ่งถ้าพักผ่อนไม่เพียงพอจะอันตรายมากต่อการทำงาน เพราะอาจทำให้เราเกิดอาการหลับในในห้องเย็น”

: “เวลาอยู่ในห้องเย็นนาน ๆ ก็จะมีผลต่อฝ่ามือที่แห้ง นิ้วมือนิ้วเท้าแห้ง มีผลต่อระบบเลือด บางครั้งเส้นเลือดฝอยในตาแตก มีผลกระทบต่อดวงตา ถ้าอยู่นานๆบางครั้งเลือดกำเดาก็จะไหลออกมาและกังวลใจเกี่ยวกับสารเคมีที่ใช้ทำความเย็น”

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

เมื่อพิจารณาผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษา โดยวิเคราะห์จากวัตถุประสงค์การศึกษา พบว่า มีทั้งสอดคล้องและแตกต่างกับหลายงานวิจัยที่ศึกษาในหัวข้อที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา

ในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา ระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญจมาศ ดวงเด่น (2563: 52) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่มากที่สุด คือ ด้านสัมพันธที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริสิทธิ์ ทุมสา และณัฐภูมิ โรจน์นิรุตติกุล (2561: 72) ที่เปิดเผยว่า ปัจจัยที่มีผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งมากที่สุด คือ สัมพันธภาพในที่ทำงาน และมีผลลัพธ์การศึกษาใกล้เคียงกับการศึกษาของ นูร์ปาศิยะห์ गुणा (2562: 51) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

นอกจากนี้ มีผลการศึกษาของบางงานวิจัยที่มีผลลัพธ์ทางการศึกษา ที่มีทั้งส่วนที่สอดคล้องและส่วนที่แตกต่าง ได้แก่ การศึกษาของ โนรี มีกิริยา และอุทัยรัตน์ แสนเมือง (2561: 122) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และพบว่ามีผลลัพธ์ทางการศึกษาที่เหมือน คือ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด สำหรับผลลัพธ์ทางการศึกษาที่แตกต่าง คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากช่วงอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี และการศึกษาาระดับปริญญาตรี (โนรี มีกิริยา และอุทัยรัตน์ แสนเมือง, 2561: 121) แต่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และมีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา

การศึกษาที่เกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา ได้ผลลัพธ์ทางการศึกษาในประเด็นระดับความสุขและมิติของความสุข ที่ความสอดคล้องและแตกต่างจากงานศึกษาอื่น ๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง สอดคล้องกับหลายงานศึกษา ได้แก่ การศึกษาของ อัครวัฒน์ เมธีวีระโยธิน วุฒิวงศ์ และบุรณี กาญจนถวัลย์ (2566: 37) ที่ระบุว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทการบินในประเทศไทยมีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง การศึกษาของสุพัตรา เทพเฉลิม (2560: 76) ที่เปิดเผยว่า ระดับความสุขของบุคลากรในสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของสุภาณี ธนสมบัติ (2565: 115) ที่พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข

อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษานี้มีความแตกต่างจากการศึกษาของ เบญจมาศ ดวงเด่น

(2563: 52) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ มีความสุขในการทำงานในระดับสูง และการศึกษาของประครอง น้อยเรือง (2560: 49) ที่ระบุว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของพนักงานบริษัทสุราบางยี่ขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีช่วงอายุแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี (เบญจมาศ ดวงเด่น, 2563: 35-36) และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทสุราบางยี่ขันส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ประครอง น้อยเรือง, 2560: 31) แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา ที่ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี รวมทั้งแตกต่างจากการศึกษาของ นูร์ปาชียะห์ ภูนา (2562: 61) ที่ระบุว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (นูร์ปาชียะห์ ภูนา, 2562: 61) แต่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี

สำหรับมิติที่พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา มีระดับความสุขมากที่สุด คือ มิติที่ 5 ครอบครัวดี รองลงมา คือ มิติที่ 3 น้ำใจดี และมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี เรียงตามลำดับ ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษานี้ มีความสอดคล้องและใกล้เคียงกับผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาของ นูร์ปาชียะห์ ภูนา (2562: 61) ที่ระบุว่า มิติที่มีระดับความสุขสูงสุด คือ มิติที่ 5 ครอบครัวดี รองลงมา คือ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี และมีความสอดคล้องและใกล้เคียงกับผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาของ สุภาณี ธนสมบัติ (2565: 115) ที่พบว่า มิติที่มีระดับความสุขสูงสุด คือ มิติที่ 3 น้ำใจดี รองลงมา คือ มิติที่ 5 ครอบครัวดี รวมทั้งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิทักษ์ ทองอยู่ (2564: 115) ที่เปิดเผยว่า ปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ได้แก่ ปัจจัยด้านสุขภาพกายดี ปัจจัยด้านน้ำใจดี ปัจจัยด้านจิตวิญญาณดี และปัจจัยด้านครอบครัวดี

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้ประกอบการ

ผลลัพธ์ที่ได้จากงานศึกษาสะท้อนว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงาน คือ สัมพันธภาพของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทควรดำเนินการเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานของพนักงาน ด้วยการให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมประจำปีต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับบริษัท และกิจกรรมที่จัดควรเป็นกิจกรรมที่สามารถผูกมัดครอบครัวของพนักงานให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน ก็จะช่วยก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการนำประเด็นลักษณะเฉพาะของคนภาคใต้ (Localism) ที่ให้ความสำคัญกับการรักพวกพ้อง มาเป็นปัจจัยส่งเสริมความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร เพื่อส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

1.2 นักวิชาการ

ข้อมูลที่ได้จากงานศึกษา ประเด็นการจ้างแรงงานในท้องถิ่นของจังหวัดสงขลา ซึ่งนักวิชาการ

สามารถนำประเด็นดังกล่าวไปศึกษาต่อยอด เพื่อหาแนวทางส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น และลดปัญหาแรงงานที่ต้องออกไปทำงานต่างถิ่น เพื่อเสริมสร้างความอบอุ่นของครอบครัว จากการที่สมาชิกในครอบครัวได้อยู่พร้อมหน้ากัน และส่งผลดีต่อสภาพสังคมโดยรวม

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

งานศึกษานี้เน้นศึกษาจากกลุ่มพนักงานที่เป็นชาวไทยเท่านั้น แต่พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา มีจำนวนมากที่เป็นแรงงานต่างชาติดังนั้น เพื่อให้การค้นพบในประเด็นนี้มีความครอบคลุม งานวิจัยต่อไปควรเน้นศึกษาจากพนักงานที่เป็นแรงงานต่างชาติ รวมทั้งควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์และปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษานี้ จะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสู่การวางแผน รวมทั้งเป็นแนวทางการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานในภาคการผลิต ซึ่งเป็นกลุ่มเศรษฐกิจที่พนักงานที่มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน, 2561: 261) เพราะเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานจะเกิดแรงจูงใจ มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานมากยิ่งขึ้น ไม่ขาดงาน ไม่ลางาน และไม่ลาออกจากงาน (เบญจมาศ ดวงเด่น, 2563: 15) รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการศึกษายังพบว่า การทำงานในพื้นที่ที่เป็นภูมิลำเนาของตนเอง ส่งผลดีต่อการลดภาระค่าใช้จ่ายของพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถมีเงินเก็บออม และการที่สมาชิกในครอบครัวได้อยู่ร่วมกันอย่างพร้อมหน้า ส่งผลให้พนักงานมีความสุขมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง(References)

- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์การแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 28(3): 169-176.
- กัญสพัฒน์ นัถิอตรง และสุจิตรา แสงจินดา. (2565). การศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในมุมมองของลูกค้า (7C's) ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการแอปพลิเคชันฟู้ดแพนด้า ในอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์. วารสารปัญญาปณิธาน. 7(1): 167-180.
- ฉะวียง วงศ์จินดา. (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านออนไลน์ของนักศึกษาบัญชี วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วารสารวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 3(3): 82-97.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. 1(1): 1-10.
- โนรี มีกิริยา และอุทัยรัตน์ แสนเมือง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 13(2): 115-130.

- เบญจมาศ ดวงเด่น. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปิยะนุช สถาพงศ์ภักดี. (กันยายน 2566). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2566-2568: ธุรกิจคลังสินค้า. **วิจัยกรุงศรี**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา https://www.krungsri.com/getmedia/2e2c29aa-2ed8-4007-83a3-2b29f6153e67/IO_Warehouse_230925_TH_EX.pdf.aspx. สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2568
- ประครอง น้อยเรือง. (2560). **ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประไพพิมพ์ สุธีวสินนทร์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. **วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ**. 29(2): 31-48.
- พิทักษ์ ทองอยู่. (2564). **แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากร ในยุคหลัง Covid-19 กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด**. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ. (2551). **สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพับลิเคชั่น.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2565). การศึกษาเปรียบเทียบการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยด้วยเทคนิค IOC, CVR และ CVI. **รังสิตสารสนเทศ**. 28(1): 169-192.
- ศิริสิทธิ์ หุมสา และณัฐวุฒิ ไรจน์นิตติกุล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง. **วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ**. 5(1): 67-75.
- สุพัตรา เทพเฉลิม. (2560). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาณี ธนสมบัติ. (2565). **ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี**. **วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม**. 6(12): 111-121.
- สุภาพ วรรณฤมล และชัยยุธ มณีรัตน์. (2567). การบริหารที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**. 15(1): 149-160.
- สุภาพรณ ประสงค์ทัน. (2561). การศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ. **วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. 21: 259-275.
- อัศววัฒน์ เมธีวีระโยธิน วุฒิวงศ์ และบุรณี กาญจนถวัลย์. (2566). **ความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทการบินในประเทศไทย**. **วารสารธรรมเพื่อชีวิต**. 29(3): 36-52.

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ Monteno Coffee

Marketing Mix Factors and Purchasing Decision of Monteno Coffee

Huang HengYu¹ บุษกร วัฒนบุตร² วงศ์วิศว์ หมื่นเทพ³
Huang HengYu, Busakorn Watthanabut, Wongwit Muenthep

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE และ 2) ศึกษาการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริโภคที่เคยซื้อเมล็ดกาแฟดังกล่าว จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับช่องทางการจัดจำหน่ายสูงสุด รองลงมาคือผลิตภัณฑ์ และต่ำสุดคือการส่งเสริมการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับความเข้มข้นและรสชาติของกาแฟมากกว่าความสวยงามของบรรจุภัณฑ์ ด้านราคามองว่าความเหมาะสมกับคุณภาพสำคัญที่สุด รองลงมาคือราคาชัดเจน และต่ำสุดคือราคาถูกกว่ายี่ห้ออื่น สำหรับช่องทางการจัดจำหน่ายให้ความสำคัญกับความสะดวกในการหาซื้อและความใกล้บ้านหรือที่ทำงาน ส่วนด้านการส่งเสริมการตลาด ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับกิจกรรมส่งเสริมการขายมากที่สุด รองลงมาคือการสะสมแลกรางวัล และต่ำสุดคือการรับประกันความพึงพอใจ ในส่วนของการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการรับรู้ปัญหามากที่สุด รองลงมาคือพฤติกรรมหลังการซื้อ และต่ำสุดคือขั้นตอนการตัดสินใจ ด้านการรับรู้ปัญหาความสะดวกในการซื้อสำคัญที่สุด รองลงมาคือรสชาติดี และต่ำสุดคือประโยชน์ต่อสุขภาพ ขณะที่การแสวงหาข้อมูลนิยมค้นหาผ่านสื่อโฆษณา อินเทอร์เน็ตมากกว่าประสบการณ์หรือสอบถามพนักงาน การตัดสินใจซื้อส่วนใหญ่มาจากความตั้งใจซื้อเดิมและความคิดเห็นของครอบครัวหรือเพื่อน และพฤติกรรมหลังการซื้อเมื่อพบปัญหามักเลือกที่จะไม่กลับไปซื้อซ้ำมากกว่าการแจ้งปัญหาหรือแนะนำผู้อื่น

คำสำคัญ (Keywords): ส่วนประสมทางการตลาด; การตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ; มอนโตเร่ คอฟฟี่

Received: 2025-08-17 Revised: 2025-09-30 Accepted: 2025-10-05

¹ คณะศิลปศาสตร์ สาขาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Faculty of Liberal Art Department of Business and Human Capital Development, North Bangkok University, E-mail: hengyu.huang@northbkk.ac.th

² คณะศิลปศาสตร์ สาขาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Faculty of Liberal Art Department of Business and Human Capital Development, North Bangkok University, E-mail: Busakorn.Watthanabut@northbkk.ac.th

³ คณะศิลปศาสตร์ สาขาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Faculty of Liberal Art Department of Business and Human Capital Development, North Bangkok University, E-mail: Wongwit.Muenthep@northbkk.ac.th

Abstract

This research aimed to (1) study the marketing mix factors affecting the decision to buy Monteno Coffee beans and (2) study the decision to buy them. This study employed quantitative research. The sample group consisted of 385 consumers purchasing the aforementioned coffee beans. The instrument used was a questionnaire; and the data were analyzed for mean and standard deviation.

The research findings revealed that, overall, opinions on the marketing mix factors were rated at a high level. The most important factor was distribution channels, followed by product, while sales promotion ranked lowest. Regarding the product, consumers valued the strength and taste of coffee more than the attractiveness of its packaging. In term of price, appropriateness in relation to quality was considered most important, followed by clear price labeling, with being cheaper than other brands ranked lowest. For distribution channels, convenience of purchase and proximity to home or workplace were prioritized. As for sales promotion, consumers placed the greatest importance on promotional activities, followed by reward collection programs, with satisfaction guarantees rated lowest.

Regarding coffee bean purchasing decision, the overall level was also high. The most important factor was problem recognition, followed by post-purchase behavior, while the decision-making stage ranked lowest. Within problem recognition, convenience of purchase was valued most, followed by good taste, while health benefits were least important. In information searching search stage, advertising and internet sources were preferred over past experience or inquiries with staff. During the decision-making stage, most purchases were influenced by prior purchase intentions and opinions from family or friends, whereas recommendations from sales staff were least influential. Finally, regarding post-purchase behavior, when problems occurred, consumers were more likely to stop repurchasing than to report the issue or recommend the product to others.

Keywords: marketing mix; coffee bean purchasing decision; Monteno Coffee

บทนำ (Introduction)

การตลาดเป็นหน้าที่หนึ่งของการสร้างเอกลักษณ์และจุดขายที่โดดเด่น ซึ่งธุรกิจเมล็ดกาแฟมีโอกาสมที่มีแนวโน้มเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องด้วยปัจจุบันกาแฟเป็นเครื่องดื่มที่คนทั่วโลกและมีแนวโน้มว่าจะมีผู้บริโภคเพิ่มขึ้นทุกวัน มากไปกว่านั้นกาแฟยังเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มพลังงานให้กับร่างกายและเพิ่มความสดชื่น กระปรี้กระเปร่า ดังนั้นการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ทำเกษตรกรรมปลูกกาแฟ โรงคั่วกาแฟ และร้านกาแฟต่าง ๆ ก็เป็นผลพวงมาจากความนิยมของการบริโภคกาแฟเพิ่มขึ้น จนทำให้การดื่มกาแฟกลายเป็นปกติวิสัย รวมไปถึงเครื่องดื่มแต่ละชนิดของกาแฟยังสามารถปรับแต่งรสชาติได้อย่างมากมาย ซึ่งเมล็ดกาแฟ การคั่วกาแฟเพื่อผลิตเป็นกาแฟสำเร็จรูปจึงมีความต้องการให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ดื่ม โดยผู้ผลิตเมล็ดกาแฟจำเป็นต้องสร้างเอกลักษณ์ผลิตภัณฑ์ของตนมีรสชาติเมล็ดกาแฟและพัฒนาไปตามกระแสนิยม พร้อมทำการศึกษากว่าน

ช่องทางออนไลน์อย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อคุณภาพของกาแฟคั่วที่จะเป็นที่นิยมในทางการตลาด และสามารถเพิ่มการแข่งขันโดยการนำเสนอประสมทางการตลาดเป็นเครื่องมือทางการตลาดที่ผู้บริหารนำมาใช้ร่วมกัน เพื่อสร้างแนวทางให้บรรลุเป้าหมายทางการตลาด (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2558: 3-4) โดยการเพิ่มมูลค่าให้สินค้า ผลิตภัณฑ์ หรือบริการ ไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ (Product) ราคา(Price) ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) และการส่งเสริมการตลาด (Promotion) เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในธุรกิจของกาแฟ ด้วยตราสินค้าและเมล็ดกาแฟพันธุ์พันธุ์ โดยผู้บริโภคกาแฟที่มีเอกลักษณ์เฉพาะเพิ่มมากขึ้น ทำให้ต้องกำหนดกลุ่มลูกค้าหรือเป้าหมายในการขายเมล็ดกาแฟ เหตุจูงใจให้ผู้บริโภคสนใจเมล็ดกาแฟ การจำกัดกลุ่มลูกค้าให้แคบลงและสร้างกลุ่มเป้าหมายในการดื่มกาแฟจะช่วยให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เพิ่มขึ้น เมื่อเข้าใจและสามารถเจาะลึกถึงความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าได้ (ศศิณา ลมลอย และคณะ, 2562: 77-78) เส้นทางการสร้างแบรนด์เมล็ดกาแฟก็จะประสบความสำเร็จในทางการตลาด โดยการกำหนดราคาสินค้า จะเป็นไปตามมูลค่าตลาดจนกว่าเมล็ดกาแฟจะเป็นที่ยอมรับจากผู้บริโภค พิจารณาเห็นจุดเด่นและข้อแตกต่างทั้งคุณภาพและรสชาติที่ดีกว่าตราสินค้าอื่นๆ จนสามารถผลิตเมล็ดกาแฟรุ่นใหม่ ๆ หรือรุ่นพิเศษออกมาให้กลุ่มลูกค้าที่จะยินดีจ่ายเพราะความเชื่อในคุณภาพของตราสินค้าเมล็ดกาแฟ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดการซื้อซ้ำอันเป็นสัญญาณที่ดีของความภักดีจากลูกค้าตราสินค้า (Gabriel Pebadja, 2025: 15-16)

เมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE เป็นเมล็ดกาแฟมุ่งผลิตสินค้าต้องดีมีรสชาติและการคั่วที่มีคุณภาพสูงมีมาตรฐานตามที่ผู้บริโภคต้องการ รวมไปถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการส่งสินค้าไปยังผู้บริโภคอย่างรวดเร็วจะทำให้ผู้บริโภคมีความพึงพอใจในการสั่งกาแฟเพิ่มขึ้นในการที่จะทำเช่นนั้นได้คุณต้องมีผู้ผลิตที่มีการบริหารจัดการที่รวดเร็วมีการตอบรับจัดการคำสั่งซื้อที่รวดเร็วเพื่อไม่เป็นการปล่อยให้ผู้บริโภครอสินค้าเป็นเวลานานเกินไป ถ้าผู้ผลิตกาแฟต้องการให้ตราสินค้าประสบความสำเร็จนั้นผู้ผลิตจะจัดหาการบริการผู้บริโภคที่มีคุณภาพ ผู้ผลิตสินค้าที่มีความตั้งใจที่แท้จริงในการร่วมทำธุรกิจและสามารถปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของตราสินค้า และผลิตสินค้ากาแฟที่ดีที่ทำให้ MONTENO COFFEE ภูมิใจที่ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการผลิตกาแฟชั้นนำที่จะช่วยให้มีตราสินค้ากาแฟคุณภาพ จะทำให้ลูกค้าตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านการนำเสนอภาพประสบการณ์จริงในการบริโภคสินค้า สร้างคำอธิบายสินค้าที่มีความละเอียดชัดเจนและน่าดึงดูดไม่ว่าจะเป็นรายละเอียดโปรไฟล์กาแฟการคั่วรสชาติ โดยละเอียดจะช่วยให้ลูกค้าตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าที่เหมาะสมกับความต้องการ เพิ่มความน่าดึงดูดแก่สินค้าด้วยข้อความที่แสดงให้เห็นถึงความพิเศษของสินค้า (Supawat Meeprom, 2025: 1-17)

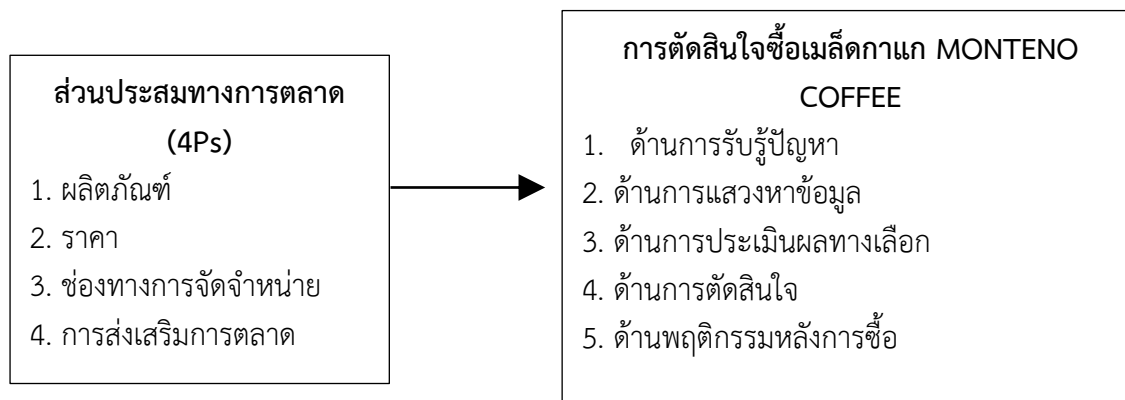
จากความสำเร็จและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE” ซึ่งผลวิจัยนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการตัดสินใจซื้อกาแฟ MOTENO และเป็นการรวบรวมข้อมูลไปใช้การแก้ปัญหาทางการตลาด ช่องทางการจัดจำหน่าย อีกทั้งยังเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการมีผลต่อการตัดสินใจซื้อกาแฟ MONTENO COFFEE อันจะเป็นการสร้างธุรกิจการจำหน่ายกาแฟอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix) มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE โดยประกอบด้วยด้านผลิตภัณฑ์ (Product) คุณภาพเมล็ดกาแฟรสชาติ บรรจุภัณฑ์ ความหลากหลายของสินค้า ด้านราคา (Price) ความเหมาะสมของราคา ความคุ้มค่ากับคุณภาพสินค้า โปรโมชั่นด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place)ความสะดวกในการเข้าถึงสินค้า ช่องทางการซื้อทั้งออนไลน์และออฟไลน์ ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion)การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ การสร้างการรับรู้และภาพลักษณ์แบรนด์ (วาทิต อินทุลักษณ์, 2561: 280)

2) การตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE ได้แก่ ด้านการรับรู้ปัญหา (Problem Recognition) การตระหนักถึงความต้องการหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขด้วยการซื้อกาแฟ ด้านการแสวงหาข้อมูล (Information Search)การค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับสินค้า แบรนด์ คุณภาพ และทางเลือกต่าง ๆ ด้านการประเมินผลทางเลือก (Alternative Evaluation)การเปรียบเทียบสินค้าและยี่ห้อจากปัจจัยด้านคุณภาพ ราคา และโปรโมชั่น ด้านการตัดสินใจ (Purchase Decision) การตัดสินใจเลือกซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE ด้านพฤติกรรมหลังการซื้อ (Post-Purchase Behavior) ความพึงพอใจ การบอกต่อ การซื้อซ้ำ หรือความภักดีต่อแบรนด์ (Michael Firminus Ama Deona, 2023: 31)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ประชาชนที่มาซื้อเมล็ดกาแฟ โดยไม่ทราบจำนวน และเป็นกลุ่มที่มีความใกล้เคียงหรือเหมือนกัน ซึ่งประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ คอคแรน (William Cochran, 1953) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{p(1 - P)Z^2}{E^2}$$

โดยต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 385 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาด ไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 ตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนดคือไม่น้อยกว่า 385 ตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะในภาพรวมของกลุ่มที่คล้ายคลึงกัน โดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เริ่มศึกษาตั้งแต่ ตุลาคม 2567 จนถึง มีนาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่องปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE ได้ทำการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย แล้วจึงนำเข้าระบบแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

2.3 สร้างเครื่องมือจากกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดต่อการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE และเนื้อหาในคำจำกัดความของคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

2.4 เสนอร่างเครื่องมือสำหรับการวิจัยแก่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่ศึกษา พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ จำนวน 3 คน ดังนี้ 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด ดวงจักร 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อิลาว 3) ดร. ไชรดา พาหุวัฒนกร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยจัดส่งลิงก์ให้กลุ่มตัวอย่างโดยการสแกน QR Code เป็นจำนวนทั้งสิ้น 385 คน มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

3.1 สร้างเครื่องมือจากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา แล้วจึงนำเข้าสู่ระบบ Google Form

3.2 ผู้วิจัยอธิบายรายละเอียดเกี่ยวข้องกับเนื้อหาภายในแบบสอบถามและวิธีการทำแบบสอบถามแก่ทีมงานหรือตัวแทนของผู้วิจัย

3.3 ผู้วิจัย ทีมงาน หรือตัวแทนผู้วิจัยไปยังสถานที่ที่ต้องการศึกษาตามที่ระบุไว้ ข้างต้น

3.4 เก็บข้อมูลโดยการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผ่านการสแกน QR Code ที่เตรียมไว้ แล้วรอนผู้ตอบแบบสอบถามตอบจนครบถ้วน

3.5 ผู้จัดทำดาวน์โหลดผลของแบบสอบถามจาก Google Form เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมประมวลผลและสรุปต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านส่งเสริมการตลาดอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ด้านผลิตภัณฑ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ระดับความเข้มข้นของกาแฟมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมารสชาติความอร่อยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ความสวยงามของบรรจุภัณฑ์อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านราคา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ราคาเหมาะสมกับคุณภาพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมามีป้ายบอกราคาชัดเจนที่บรรจุภัณฑ์อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ราคาขายถูกกว่าตราอื่น อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่สถานที่จำหน่ายมีอยู่ทั่วไป หาซื้อสินค้าได้ง่ายมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาทำเลที่ตั้งของสถานที่จำหน่ายอยู่ใกล้บ้านหรือที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ขนาดพื้นที่ในการขายมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านการส่งเสริมการตลาด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้มีการสะสมยอดเพื่อแลกรางวัล อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด การรับประกันความพึงพอใจในการบริโภคอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนประสมการตลาด

ปัจจัยส่วนประสมการตลาด	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านผลิตภัณฑ์	4.11	0.831	มาก
2. ด้านราคา	4.07	0.822	มาก
3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	4.16	0.824	มาก

4. ด้านส่งเสริมการตลาด	3.93	0.896	มาก
ภาพรวม	4.07	0.843	มาก

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดต่อการตัดสินใจซื้อกาแฟ MONTENO COFFEE ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.= 0.843) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.16$, S.D.= 0.824) รองลงมาด้านผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.11$, S.D.= 0.831) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านส่งเสริมการตลาด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.= 0.896) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE

การตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านส่วนใหญ่มีระดับด้านการรับรู้ปัญหามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านพฤติกรรมหลังการซื้ออยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านการรับรู้ปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่มีความสะดวกและรวดเร็วในการหาซื้อมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมามีรสชาติที่ดีอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดการบริโภคกาแฟ เพราะมีประโยชน์ ช่วยลดคอเลสเตอรอลในเส้นเลือด กระตุ้นสมองให้ทำงานได้เร็วขึ้น ลดความเครียด เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านการแสวงหาข้อมูลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่มีการค้นหาข้อมูลตามสื่อต่าง ๆ เช่น สื่อโฆษณา อินเทอร์เน็ต ในเรื่องราว คุณค่าด้านโภชนาการ รสชาติ รูปแบบบรรจุภัณฑ์ ช่องทางการจำหน่าย ตลอดจนความน่าเชื่อถือมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาการคำนึงถึงประสบการณ์ในการบริโภคกาแฟที่ผ่านมาอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด การสอบถามข้อมูลจากบริษัทหรือพนักงานขายโดยตรงอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านการประเมินผลทางเลือก อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่มีการพิจารณาการส่งเสริมการตลาดจากหลาย ๆ ยี่ห้อก่อนการตัดสินใจซื้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาการพิจารณาราคาจากหลาย ๆ ยี่ห้อ ก่อนการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด การค้นหาข้อมูลของกาแฟหลาย ๆ ยี่ห้อ ก่อนนำมาประเมินผลทางเลือกแล้วค่อยตัดสินใจซื้ออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่ตั้งใจซื้อกาแฟอยู่ก่อนแล้ว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาพิจารณาจากความคิดเห็นของครอบครัว และเพื่อนช่วยในการตัดสินใจซื้อกาแฟอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด พนักงานขายแนะนำกาแฟและชักชวนให้ซื้อ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมหลังการซื้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่เมื่อเกิดปัญหาจากการบริโภคกาแฟจะไม่กลับไปซื้อยี่ห้ออื่นอีกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาเมื่อเกิดปัญหาจากการบริโภคกาแฟรุนแรงจะแจ้งปัญหาที่พบให้ผู้อื่นทราบ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ในอนาคตท่านจะยังคงตัดสินใจซื้อกาแฟบริโภค อยู่ในระดับมาก กับจะแนะนำกาแฟแก่เพื่อนหรือคนรู้จักอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE ภาพรวม

การตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE ภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการรับรู้ปัญหา	4.11	0.80	มาก
2. ด้านการแสวงหาข้อมูล	3.84	0.90	มาก
3. ด้านการประเมินผลทางเลือก	3.90	0.92	มาก
4. ด้านการตัดสินใจ	3.74	1.02	มาก
5. ด้านพฤติกรรมหลังการซื้อ	3.99	0.87	มาก
ภาพรวม	3.92	0.80	มาก

จากตาราง พบว่าความคิดเห็นการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณารายด้านส่วนใหญ่มีระดับด้านการรับรู้ปัญหามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.= 0.80) รองลงมาด้านพฤติกรรมหลังการซื้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D.= 0.87) และน้อยที่สุด ด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, S.D.= 1.02) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดต่อการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดต่อการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE ด้านผลิตภัณฑ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สะท้อนแนวโน้มสำคัญของผู้บริโภคใหม่ที่เน้นคุณค่าที่แท้จริง (Intrinsic Value) ของผลิตภัณฑ์ มากกว่าคุณลักษณะภายนอก แม้ว่าทั้งสามปัจจัยจะได้รับการประเมินในระดับมากที่สุด แต่การที่ความเข้มข้นและรสชาติได้คะแนนสูงสุดชี้ให้เห็นว่าผู้บริโภคกาแฟ specialty มีความเชี่ยวชาญและใส่ใจในรายละเอียดมากขึ้นเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ระดับความเข้มข้นของกาแฟมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมารสชาติความอร่อยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ความสวยงามของบรรจุภัณฑ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Hurdawaty et al., 2023: 10-26) ที่พบว่าคุณค่าเชิงอรรถประโยชน์ (Utilitarian value) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการซื้อซ้ำของกาแฟพร้อมดื่ม และงานวิจัยของ (Zulfania and Soebiantoro, 2023: 1673-1684) ที่พบว่าคุณภาพของผลิตภัณฑ์เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจซื้อเนสกาแฟในบรรจุภัณฑ์พร้อมดื่มของผู้บริโภค

ด้านราคา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ราคาเหมาะสมกับคุณภาพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมามีป้ายบอกราคาชัดเจนที่บรรจุภัณฑ์อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ราคาขายถูกกว่าตราอื่น อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ การที่ปัจจัย ราคาเหมาะสมกับคุณภาพ ได้รับคะแนนสูงที่สุด แสดงว่าผู้บริโภคกลุ่มนี้ไม่ได้แสวงหาราคาที่ต่ำที่สุด ปัจจัย ป้ายบอกราคาชัดเจน ที่ได้คะแนนสูงเป็นอันดับสอง ชี้ให้เห็นว่าผู้บริโภคต้องการความชัดเจนและโปร่งใส การแสดงราคาอย่างชัดเจนช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและลดความไม่แน่ใจ (Perceived Risk) ในการซื้อ โดยคาดว่าจะเกิดจากไลฟ์สไตล์ของ Generation Y (Cotactic Digital Marketing Agency, 2565) ที่เลือกใช้สินค้าบริการตาม

“ความพึงพอใจ” และให้ความสำคัญกับคุณภาพ หรือความรู้สึกมาก คน Gen Y ไม่สนว่าราคาของสินค้าจะแพงเกินไปหรือไม่ ถ้ามันตอบโจทย์การใช้งานและช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับพวกเขา พวกเขาก็ไม่ลังเลที่จะเข้าไปอุดหนุน

ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่สถานที่จำหน่ายมีอยู่ทั่วไป หาซื้อสินค้าได้ง่ายมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือทำเลที่ตั้งของสถานที่จำหน่ายอยู่ใกล้บ้านหรือที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด ขนาดพื้นที่ในการขายมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Hurdawaty et al., 2023: 10-26) ที่พบว่าเหตุผลหลักที่ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อกาแฟพร้อมดื่ม คือ ความสะดวกสบาย หาซื้อสะดวก และงานวิจัยของ (ดาวานา กระจ่าง, 2551) ที่พบว่าสถานที่เลือกซื้อกาแฟมีผลต่อการตัดสินใจซื้อ และสถานที่เลือกซื้อกาแฟพร้อมดื่มมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ ร้านสะดวกซื้อทั่วไป

ด้านการส่งเสริมการตลาด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือมีการเสนอส่วนลดเพื่อแลกรางวัลอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดการรับประกันความพึงพอใจในการบริโภคอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วัชรภรณ์ บุญมาเรือง, 2565: 235-236) ที่พบว่าผู้ประกอบการอุตสาหกรรมกาแฟปรุงสำเร็จพร้อมดื่มส่วนใหญ่เน้นการแข่งขันแบบไม่ใช้ราคา ได้แก่ การโฆษณา และส่งเสริมการขายในรูปแบบต่าง ๆ และการสร้างภาพพจน์ให้ผลิตภัณฑ์ และงานวิจัยของ (Wibowo et al., 2023: 1213-1230) ที่พบว่า การโฆษณา และความน่าเชื่อถือของแบรนด์ มีผลต่อความสนใจซื้อกาแฟพร้อมดื่มเนสกาแฟ

2. การตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE

การตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟ MONTENO COFFEE ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ปัญหาอยู่ในระดับมาก ด้านการแสวงหาข้อมูลอยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินผลทางเลือก อยู่ในระดับมาก ด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก และด้านพฤติกรรมหลังการซื้อ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการตัดสินใจของ (จันทกานต์ กัสปะ, 2566: 27) พบว่า กระบวนการตัดสินใจ คือ พฤติกรรมของผู้บริโภคมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา และความพยายามสำหรับการวิเคราะห์ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือ 1) การตระหนักถึงความต้องการกระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภคจะเริ่มขึ้นเมื่อผู้บริโภครู้สึกถึงความต้องการที่เกิดขึ้น 2) การค้นหาข้อมูล โดยเมื่อเกิดการตระหนักถึงความต้องการแล้ว วิธีการที่จะทำให้ความต้องการดังกล่าวได้รับการตอบรับอย่างรวดเร็วคือการหาข้อมูล 3) การประเมินผลทางเลือกต่าง ๆ ซึ่งผู้บริโภคจะทำการประเมินผลทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ก่อนตัดสินใจซื้อ โดยมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินผล ซึ่งเกณฑ์จะเป็นเรื่องของเหตุผลที่มองเห็น เช่น ราคา คุณสมบัติของสินค้า เป็นต้น ผู้บริโภคจะพิจารณาทางเลือกที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด 4) การตัดสินใจซื้อ หลังจากประเมินผลทางเลือกเป็นที่พอใจแล้วก็จะมีการซื้อก็จะเกิดขึ้น และ 5) การประเมินผลหลังการซื้อ เมื่อผู้บริโภคซื้อและใช้สินค้าแล้วที่ได้ตัดสินใจแล้ว การประเมินผลที่ได้รับจากการซื้อและใช้สินค้าก็จะเกิดขึ้น ความรู้สึกของผู้บริโภคที่มีต่อสินค้าและบริการจะมีผลต่อการซื้อซ้ำในครั้งต่อไปและมีผลต่อการแนะนำเพื่อนของผู้ใช้ด้วย และผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, 2566: 14) พบว่า ผู้บริโภคในหมู่บ้านมุดสลิม ตำบลท่าสาป อำเภอเมืองจังหวัดยะลา มีการตัดสินใจซื้อเบเกอรี่อยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมการตลาด (4P's) ต่อการตัดสินใจซื้อเมล็ดกาแฟของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้าน ผลิตภัณฑ์ (Product) โดยเฉพาะคุณภาพและความพิเศษของรสชาติ มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือ ราคา (Price) ที่ต้องเป็นธรรมและสะท้อนคุณค่า ในขณะที่ ช่องทางจัดจำหน่าย (Place) และ การส่งเสริมการขาย (Promotion) มีความสำคัญในลำดับต่อมา องค์ความรู้นี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรและกำหนดกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาผลิตภัณฑ์เป็นอันดับแรก

2. การระบุอิทธิพลของปัจจัยเสริมอื่นๆ นอกเหนือจาก 4P's ต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อ เช่น อิทธิพลจากคำแนะนำของบุคคลที่ไว้วางใจ (Word-of-Mouth) ภาพลักษณ์แบรนด์ (Brand Image) และ แนวโน้มการบริโภคของสังคม องค์ความรู้นี้ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจบริบทการตัดสินใจของลูกค้าอย่างลึกซึ้ง และ ออกแบบกลยุทธ์การสื่อสารที่เข้าถึงและโน้มน้าวใจได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลิตภัณฑ์ (Product) ควรรักษาระดับคุณภาพของเมล็ดกาแฟในระดับพรีเมียมและพัฒนา รสชาติ (Profile) ที่มีความเฉพาะตัวและเป็นลายเซ็นของแบรนด์ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ได้รับคะแนน ความสำคัญสูงสุดจากผู้บริโภค

1.2 ราคา (Price) กำหนดราคาให้สอดคล้องกับภาพลักษณ์พรีเมียมและคุณภาพสูงของ ผลิตภัณฑ์ เพื่อการแข่งขันด้านราคา แต่แข่งขันคุณค่า (Value)

1.3 สถานที่/ช่องทางจัดจำหน่าย (Place) การขายผ่านช่องทางหลักปัจจุบันแล้ว ควรเพิ่มจุด จำหน่ายในรูปแบบพันธมิตรกับคาเฟ่และร้านอาหารที่มีแนวคิดตรงกับแบรนด์

1.4 การส่งเสริมการขาย (Promotion) ควรส่งเสริมการขายโดยการใช้ความรู้เกี่ยวกับที่มา คุณภาพ และรสชาติของกาแฟ มากกว่าการลดราคา 2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อกาแฟในตัวแปรอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อกาแฟของผู้บริโภคเพิ่มมากขึ้น

2.2 เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการเก็บ แบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่าง จึงทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกได้ ซึ่งอาจต้องอาศัยการเก็บ ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การ สนทนากลุ่ม (Focus Group) ดังนั้นสำหรับการศึกษารายต่อไป จึงควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพควบคู่ไป ด้วย เพื่อเข้าถึงข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น ซึ่งจะประโยชน์ต่อการวิจัยในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2566). พฤติกรรมการบริโภคและปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการ ตัดสินใจซื้อกาแฟจากร้านคาเฟ่เมซอนของผู้บริโภคที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสาร การจัดการใช้คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ*. 2(1): 14-24.

- จันทกานต์ กัสปะ. (2566). พฤติกรรมการเลือกใช้บริการร้านกาแฟในเขตพื้นที่สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร ของนักท่องเที่ยวชาวไทย. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 9(1): 27-40.
- ดาวนภา กระจำง. (2551). **พฤติกรรมการซื้อกาแฟสำเร็จรูปพร้อมดื่มบรรจุกระป๋องของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจ. สำนักงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วาทีต อินทุลักษณ์. (2561). การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และปัจจัยด้านสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการใช้บริการร้านกาแฟสดของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*. 12(1): 279-295.
- วัชรารักษ์ บุญมาเรือง. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภควัยทำงานในจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*. (7)2: 235-248.
- ศศิณา ลมลอย และคณะ. (2562). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการคลินิกเสริมความงาม ด้านผิวพรรณของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต*. 5(2): 74-87.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2558). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling techniques*. New York: John Wiley & Sons.
- Cotactic Digital Marketing Agency. (2565). **DIGITAL MARKETING AGENCY**. [online] March 8, 2022 of search. <https://www.cotactic.com/>
- Deona, M. F. A., & et al. (2023). The influence of product quality and price on the purchase decision of Kobba coffee brand. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*. 8(3): 30-40.
- Hurdawaty et al. (2023). Studying the consumption behaviour of generations Y and Z towards ready-to-drink coffee. *International Journal of Travel, Hospitality and Events*. 2 (1): 10-26.
- Meeprom, Supawat. (2025). Customer experience and satisfaction in coffee consumption: an experiential marketing perspective. *Cogent Business & Management*. 12(1): 1-17.
- Pebadja, Gabriel (2025). The impact of brand image, pricing strategies, and product quality on consumer loyalty in the coffee industry: An empirical study using structural equation modeling. *Journal of Management and Informatics (JMI)*. 2(2): 1-20.
- Wibowo, M. H., Siregar, Z. M. E., & Rafika, M. (2023). The effect of advertising image, brand trust, and price on interest to buy Nescafe ready-to-drink coffee in Perlavian village. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*. 6(2): 1213-1230.
- Zulfania, M. & Soebiantoro, U. (2023). The influence of product quality and brand image on purchase decisions of Nescafe coffee in packaging ready to drink in Surabaya City. *Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)*. 3(5): 1673-1684.



การศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา

A Study on the Components of Social Intelligence of Educational Scholars

มนีรัตน์ เตโช¹ วาโร เพ็งสวัสดิ์² วันเพ็ญ นันทะศรี³

Maneerat Techo, Waro Pengsawat, Wanpen Nanthasee

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กระบวนการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา จากแหล่งข้อมูลทางวิชาการจำนวน 10 รายการ โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ 3 หรือ ร้อยละ 30 และ 2) การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert Scale) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ทางสังคม 2) การรู้คิดทางสังคม 3) ทักษะทางสังคม 4) พฤติกรรมและการปรับตัวทางสังคม และ 5) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ (Keywords) : การวิเคราะห์องค์ประกอบ; ความฉลาดทางสังคม; นักวิชาการศึกษา

Abstract

This article aims to study the components of social intelligence among education officers by employing a quantitative research approach. The research process was divided into two steps 1) synthesizing the components of social intelligence of education officers from 10 academic sources, with components selected based on a frequency of at least three occurrences or 30 percent, and 2) evaluating the appropriateness of these components by five experts. The research instruments consisted of a document synthesis form and a five-

Received: 2025-09-14 Revised: 2025-10-06 Accepted: 2025-10-08

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

² อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: khaitoy8@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: wanphen48@gmail.com

point Likert scale questionnaire. The statistical methods employed included frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that social intelligence of education officers comprises five components 1) social awareness, 2) social cognition, 3) social skills, 4) social behavior and adaptation, and 5) empathy. Furthermore, the evaluation results indicated that the overall appropriateness of these components was at the highest level.

Keywords: Component Analysis; Social Intelligence; Education Officers

บทนำ (Introduction)

ความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) ถือเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่เต็มไปด้วยความหลากหลายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การมีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ตลอดจนการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ทางสังคมอย่างเหมาะสม เป็นทักษะที่ส่งผลโดยตรงต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่หล่อหลอมความสำเร็จ ทั้งในด้านการศึกษา การทำงาน และการใช้ชีวิตในสังคม (Goleman, 2006 อ้างถึงใน ศิริยุทธ บุสหงษ์, 2562: 30)

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและจัดหมวดหมู่ขององค์ประกอบความฉลาดทางสังคมในหลากหลายมิติ Edward Thorndike (1920, อ้างถึงใน ดิฐรัชชัย จันทร์คุณา, 2567: 362) มองว่า ความฉลาดทางสังคมประกอบด้วย การตระหนักรู้ทางสังคม การรู้คิดทางสังคม และการมีทักษะทางสังคม ขณะที่ Ford และ Tisak (1983, อ้างถึงใน พระมหาเมธีมนต์ ศรีปัดดา, 2567: 49) เสนอว่า ความเข้าใจผู้อื่น ความเข้าใจทางสังคม และพฤติกรรมทางสังคม เป็นหัวใจสำคัญ ขณะเดียวกัน Kosmitzki (1993, อ้างถึงใน ผ่องพรรณ ภาโว, 2562: 210) ได้ขยายความให้ครอบคลุมถึง 7 องค์ประกอบ เช่น การรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น การหยั่งรู้ ต่อสภาพการณ์ทางสังคมที่ซับซ้อน ตลอดจนการปรับตัวทางสังคม นอกจากนี้ Silvera, Martinussen, และ Dahl (2001, อ้างถึงใน ภูมิเพชร ทองเปล่งรัศมี, 2566: 716) ได้เสนอว่า การประมวลผลข้อมูลทางสังคม ทักษะทางสังคม และการรับรู้ทางสังคม เป็นโครงสร้างหลักของความฉลาดทางสังคม ส่วน Albrecht (2006, อ้างถึงใน ผ่องพรรณ ภาโว, 2562: 210) ได้ให้ความสำคัญกับการตระหนักรู้สถานการณ์ทางสังคม การแสดงออก และการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ขณะเดียวกัน Hay Group (2011, อ้างถึงใน วิชญพงศ์ ไชยธัญโรจน์, 2564: 21) ก็ได้ขยายความเพิ่มเติมในเชิงการพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์ โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การตระหนักต่อตนเอง การจัดการตนเอง การตระหนักต่อสังคม และการจัดการความสัมพันธ์

จากแนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ความฉลาดทางสังคมมิได้เป็นเพียงทักษะเชิงพฤติกรรม แต่ยังเชื่อมโยงกับมิติการรู้คิด การตระหนักรู้ และการจัดการตนเองที่ส่งผลต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีคุณภาพ โดยในประเทศไทย นักวิชาการร่วมสมัย เช่น สุทธิพร แท่นทอง (2565: 273) และ ณัฐศรียา จักรสมศักดิ์ (2566: 5) ต่างก็เห็นพ้องว่า ความฉลาดทางสังคมประกอบด้วย ความเข้าใจผู้อื่น ความเข้าใจทางสังคม พฤติกรรมทางสังคม การสร้างสัมพันธภาพ และการจัดการอารมณ์ตนเอง ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ความฉลาดทางสังคมเป็นองค์ความรู้ที่มีการพัฒนาและตีความอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อความซับซ้อนของสังคมในปัจจุบัน องค์ประกอบของความฉลาดทางสังคมตามมุมมองนักวิชาการจึงมีทั้งมิติด้านการรับรู้ อารมณ์

ปฏิสัมพันธ์ และการปรับตัว ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางสังคม เพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนและเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การพัฒนาความรู้ที่เป็นประโยชน์ทั้งในทางวิชาการและการประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย มี 2 ขั้นตอน ได้แก่ การสังเคราะห์องค์ประกอบ และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา โดยศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา จากแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์ จำนวน 10 แหล่ง เพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ทางสังคม 2) การรู้คิดทางสังคม 3) ทักษะทางสังคม 4) พฤติกรรมและการปรับตัวทางสังคม และ 5) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด เป็นผู้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา และมีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์การบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) นักวิชาการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เดือนมกราคม 2568-กรกฎาคม 2568

ขั้นตอนที่ 1 ใช้แบบสังเกตร่องรอยประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา
ตรวจสอบความเหมาะสมโดยคณะกรรมการวิทยานิพนธ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา โดยศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง โดยดำเนินการเก็บภายในเดือนมีนาคม 2568

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา
โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยดำเนินการเก็บภายใน 15 กรกฎาคม 2568

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสังเกตร่องรอยองค์ประกอบโดยการหาร้อยละ โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ 3 หรือ ร้อยละ 30 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป เพื่อให้ได้องค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 40)

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา ตามที่ได้ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ได้องค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา ทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

[illegible]

[illegible]

นักวิชาการ/นักการศึกษา/นักวิจัย	Thorndike (1920)	Ford, & Tisak, (1983)	Kosmitzki (1993)	Silvera & Dahl (2001)	Albrecht (2006)	Goleman (2006)	Hay Group (2011)	กาญจน์กมล สวิทย์รัตน์ (2557)	สุทธิพร แทนทอง (2565)	ณัฐศรียา จักรสมศักดิ์ (2566)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
ความฉลาดทางสังคม													
- ความสามารถทั่วไปในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น			✓										
- การปรับตัวทางสังคม			✓										
5. การตระหนักรู้และจัดการตนเอง											2	20	
- การตระหนักรู้ตนเอง							✓						
- การจัดการตนเอง							✓						
- การตระหนักรู้ตนเอง										✓			
- การจัดการอารมณ์ตนเอง										✓			
6. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น											3	30	*
- ความเข้าใจผู้อื่น		✓							✓				
- ความเข้าใจทางสังคม		✓							✓				
- การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น					✓								
รวม	3	3	7	3	5	2	4	3	3	4			

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้จำนวน 6 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 30 ของความถี่ ทั้งหมด และได้คัดสรรองค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ทางสังคม 2) การรู้คิดทางสังคม 3) ทักษะทางสังคม 4) พฤติกรรมและการปรับตัวทางสังคม และ 5) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา มีรายละเอียดดังที่ปรากฏในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบ	การตรวจสอบวัดระดับความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ (N=5)		
	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน σ	แปลผล
การตระหนักรู้ทางสังคม	5.00	0.00	มากที่สุด
การรู้คิดทางสังคม	5.00	0.00	มากที่สุด

ทักษะทางสังคม	5.00	0.00	มากที่สุด
พฤติกรรมและการปรับตัวทางสังคม	4.40	0.55	มากที่สุด
การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.60	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.80	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่าทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและเท่ากัน คือ การตระหนักรู้ทางสังคม การรู้คิดทางสังคม และ ทักษะทางสังคม ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ การเห็นอกเห็นใจ ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.55$) และ พฤติกรรมและการปรับตัวทางสังคม ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.55$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

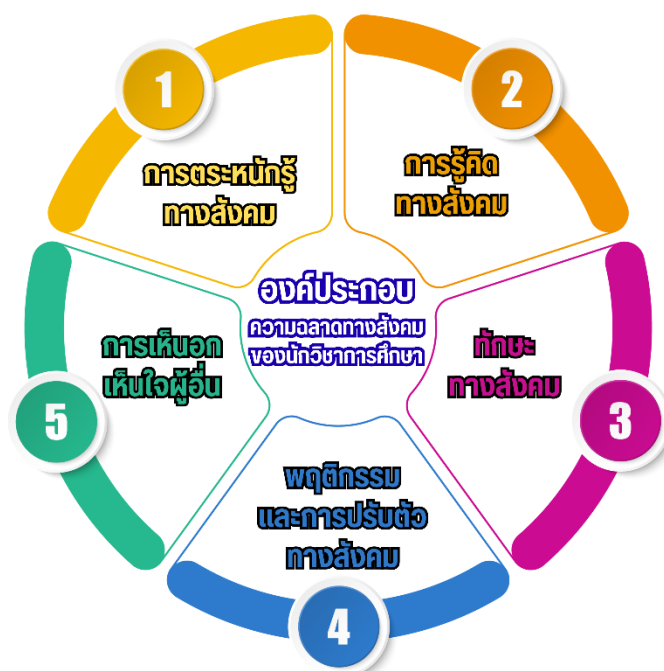
จากการศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ทางสังคม 2) การรู้คิดทางสังคม 3) ทักษะทางสังคม 4) พฤติกรรมและการปรับตัวทางสังคม และ 5) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการตระหนักรู้ทางสังคม การรู้คิดทางสังคม และทักษะทางสังคม ที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติทางสังคมที่เกื้อหนุนต่อบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สาเหตุหนึ่งที่ยังองค์ประกอบดังกล่าวได้รับการประเมินในระดับสูงมากที่สุด อาจเนื่องมาจากความฉลาดทางสังคมเป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรหลากหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชน การมีการตระหนักรู้ทางสังคม การรู้คิดทางสังคม และการมีทักษะทางสังคมที่เข้มแข็ง ช่วยให้สามารถเข้าใจผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง วางตนได้อย่างเหมาะสม และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (2006, อ้างถึงใน ศิริยุพร บุสหงษ์, 2562: 30) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางสังคมประกอบด้วย การตระหนักรู้ทางสังคม (Social Awareness) และการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Facility) ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจผู้อื่นและสามารถสร้างความร่วมมือได้อย่างราบรื่น

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานของ Kosmitzki (1993, อ้างถึงใน ผ่องพรรณ ภาโว, 2562: 210) ที่ระบุว่า ความฉลาดทางสังคมครอบคลุมถึงการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ และการปรับตัวทางสังคม ซึ่งล้วนเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน และสอดคล้องกับการจัดกลุ่มองค์ประกอบของ Ford และ Tisak (1983, อ้างถึงใน พระมหาเมื่องมนต์ ศรีปัดดา, 2567: 49) ที่ให้ความสำคัญกับความเข้าใจผู้อื่น ความเข้าใจทางสังคม และพฤติกรรมทางสังคม จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางสังคมทั้ง 5 ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการตระหนักรู้ทางสังคม การรู้คิดทางสังคม การมีทักษะทางสังคม พฤติกรรมและการปรับตัวทางสังคม หรือการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานของนักวิชาการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่การศึกษาและสังคมมีการ

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความฉลาดทางสังคมจึงเป็นคุณลักษณะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ได้องค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ทางสังคม 2) การรู้คิดทางสังคม 3) ทักษะทางสังคม 4) พฤติกรรมและการปรับตัวทางสังคม และ 5) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น อธิบายได้ดังภาพที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 องค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา
ที่มา: (มณีรัตน์, 2568)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักรู้ทางสังคม การรู้คิดทางสังคม ทักษะทางสังคม พฤติกรรมและการปรับตัวทางสังคม และการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คนเห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้จึงมีทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษา ผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษาได้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาความฉลาดทางสังคมของนักวิชาการศึกษากับเรื่องอื่น เช่น การพัฒนาเครื่องมือวัดความฉลาดทางสังคมที่ครอบคลุมมากขึ้น, การบูรณาการกับแนวคิดทางจิตวิทยาและการบริหารการศึกษา หรือการ

วิจัยเชิงพัฒนา (R&D) ควรพัฒนาหลักสูตร โครงการอบรม หรือกิจกรรมเสริมสร้างความฉลาดทางสังคมสำหรับ นักวิชาการศึกษา และนำไปทดลองใช้จริง พร้อมประเมินผลก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อหาวิธีการ พัฒนาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กาญจน์กมล สุวิทยารัตน์. (2557). การศึกษาและพัฒนาความฉลาดทางสังคมของนักศึกษาใน สถาบันอุดมศึกษาภาคใต้. *วารสารสุทธิปริทัศน์*. 28(86): 126-151.
- ดิษฐชัย จันทรคุณา. (2567). *ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ความฉลาดทางสังคมในบริบทการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐศรียา จักรสมศักดิ์. (2566). ผลการใช้โปรแกรมการกำกับอารมณ์ร่วมกับทักษะชีวิตที่มีต่อความฉลาดทาง อารมณ์และความฉลาดทางสังคมของนักศึกษามหาวิทยาลัย. *วารสารการพยาบาลจิตเวชและ สุขภาพจิต*. 37(3): 1-14.
- บุญชุม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ผ่องพรรณ ภาโว. (2562). ปัจจัยทำนายความฉลาดทางสังคมของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารวิจัยและ นวัตกรรมทางสุขภาพ*. 2(1): 208-218.
- พระมหาเมื่องมนต์ ศรีปัตตา. (2567). หลักกัลยาณมิตรธรรมกับการพัฒนาความฉลาดทางสังคมใน สถานศึกษา. *วารสารปราชญ์ประชาคม*. 2(1): 44-56.
- ภูมิเพชร ทองเปลวรัตน์. (2566). ความฉลาดทางสังคมและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ไพรเชนยีไทย จำกัด ในกรุงเทพและปริมณฑล. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรม ท้องถิ่น*. 5(8): 710-720.
- ศิริยุพร บุสหงษ์. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 16(1): 26-38.
- สุทธิพร แทนทอง. (2565). ความฉลาดทางสังคม: คุณลักษณะสำคัญของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 16(3): 270-284.
- วิญญพงศ์ ไชยธิกุลโรจน์. (2564). ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม. *วารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. 2(1): 17-26.
- Albrecht, K. (2006). *Social intelligence: The new science of success*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ford, M. E., & Tisak, M. S. (1983). A further search for social intelligence. *Journal of Educational Psychology*. 75(2): 196-206.
- Goleman, D. (2006). *Social intelligence: The new science of human relationships*. New York: Bantam Books.
- Hay Group. (2011). *Social and emotional intelligence framework*. Boston: Hay Group.
- Kosmitzki, C., & John, O. P. (1993). The implicit use of explicit conceptions of social intelligence. *Personality and Individual Differences*. 15(1): 11-23.

Silvera, D. H., Martinussen, M., & Dahl, T. I. (2001). The Tromsø Social Intelligence Scale, a self-report measure of social intelligence. **Scandinavian Journal of Psychology**. 42(4): 313-319.

Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its use. **Harper's Magazine**. 140: 227-235.

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษา
ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2
Super Leadership of Educational Institution Administrators Affecting
the Quality of Educational Standards of Educational Institution
Under Uthai Thani Primary Education Service Area Office 2

นริศรา นัคราจารย์¹ ขรรค์ชัย อ่อนมี² กฤษณะ ดาราเรือง³
Narisara Nakkarajan, Khanchai Onmee, Kritsana Dararuang

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 278 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลผ่าน Google Forms สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพมาตรฐานการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง ($r = .901-.939$) 4) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 90.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเขียนสมการพยากรณ์ในรูป คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .068 + .355(X_7) + .341(X_5) + .278(X_4)$$

$$\hat{Z} = .344(Z_5) + .340(Z_7) + 286(Z_4)$$

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ; ผู้บริหารสถานศึกษา;
คุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

Received: 2025-08-17 Revised: 2025-10-12 Accepted: 2025-10-16

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา Master of Education Program Student, Chaopraya University. E-mail: narisara.nick@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา Advisor, Master of Education Program, Chaopraya University. E-mail: khan-chai@hotmail.com

³ อาจารย์ประจำคณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา Lecturer in the Faculty of Administration and Management ChaoPhraya University. E-mail: Kritsana_cpu@hotmail.com

Abstract

The objectives of this research article were: 1) to study super leadership of educational institution administrators, 2) to study the quality of educational standards of educational institutions, 3) to study the relationship between super leadership of educational institution administrators and the quality of educational standards of educational institution, and 4) to develop a predictive equation of the super leadership of educational institution administrators influencing the quality of educational standards of schools. This was quantitative research. The research sample consisted of 278 teachers in educational institutions. The research instrument was a questionnaire, and data were collected via Google Forms. Data analysis employed percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) the overall super leadership of school administrators was rated at a high level; 2) the overall quality of educational standards was also found to be at a high level; 3) the super leadership of educational institution administrators was strongly and positively correlated with the quality of educational standards of schools, with correlation coefficients ($r = .901 - .939$); and 4) the super leadership of educational institution administrators specifically in facilitating self-leadership through constructive rewards and criticism, fostering a culture of self-leadership, and promoting positive thinking patterns was able to be explained or predicted 90.6% of the variance in the quality of educational standards of educational institutions, with statistical significance at the .05 level. The prediction equations in raw score and standardized score forms were below.

$$\hat{Y} = .068 + .355(X_7) + .341(X_5) + .278(X_4)$$

$$\hat{Z} = .344(Z_5) + .340(Z_7) + .286(Z_4)$$

Keywords: super leadership; educational institution administrators;
quality of educational standards of educational institutions

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข และเสริมสร้างศักยภาพของประเทศให้แข่งขันได้ในเวทีโลก ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1) การพัฒนาประเทศไม่ว่าจะด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือสังคม ล้วนต้องอาศัยการพัฒนาทางการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญ เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือในการวางแผนและพัฒนากำลังคนให้ตรงกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ (จิระพันธุ์ พูลพัฒน์, 2514: 1) ทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานด้านการศึกษาอย่างเท่าเทียม และกำหนดมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทไทย 4.0 และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562: 1-3)

ความสำเร็จของการจัดการศึกษาอยู่ที่ประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารที่ต้องใช้ภาวะผู้นำในการยกระดับคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 อ้างถึงใน ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม, 2565: 3) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและความต้องการของผู้เรียนและสังคม ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำไม่เพียงแต่สร้างแบบอย่างความเป็นผู้นำ แต่ยังสามารถพัฒนาผู้ตามให้เติบโตเป็นผู้นำในแนวทางเดียวกัน (Robert J. Marzano, 2012 อ้างถึงใน ปณิธิ จันภักดี, 2565: 5) อีกทั้งยังต้องพัฒนาตนเองและส่งเสริมบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552 อ้างถึงใน กฤติยา มามีชัย, 2562: 2-3)

ในปัจจุบัน สถานศึกษากำลังเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน ทั้งความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างรักก็ตาม ในหลายกรณีพบว่าผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ขาดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และไม่สามารถสร้างแรงจูงใจหรือส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารงานขาดทิศทาง การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไม่บรรลุเป้าหมาย และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาลดลง ดังนั้น การเสริมสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยอาศัยกระบวนการสร้างผู้นำตนเองทั้ง 7 ด้านของ Manz และ Sims (1991: 18–35) ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และยกระดับมาตรฐานการศึกษาสู่ความเป็นสากล

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความร่วมมือในองค์กร สร้างแรงจูงใจและความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียน เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพอย่างยั่งยืน ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาได้รับความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี เขต 2 ว่ามีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาอย่างไร โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ก้าวทันการแข่งขัน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ Manz and Sims (1991: 18-35) ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และศึกษาในส่วนคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตามเกณฑ์ของ กระทรวงศึกษาธิการ (2561: 4-5) และสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561: 11-59) ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน คือ 1) ด้านคุณภาพของผู้เรียน 2) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ และ 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 ขอบเขตประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 986 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน ซึ่งคำนวณจากตารางของ Krejcie และ Morgan (1970: 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

1.3 ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ Manz and Sims (1991: 18-35) ตัวแปรตาม คือ คุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ (2561: 4-5)

1.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

1.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ 2567-กรกฎาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) 2) แบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท (Likert's 5-point scale) และ 3) แบบสอบถามคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยใช้มาตราส่วนลิเคิร์ท 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือวิจัยเริ่มจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารและคุณภาพมาตรฐานการศึกษา เพื่อจัดทำร่างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง จากนั้นได้นำแบบสอบถามร่างเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและถ้อยคำ พร้อมทั้งปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ เพื่อให้เครื่องมือมีความครบถ้วน เหมาะสม ก่อนนำไปตรวจสอบคุณภาพต่อไป

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยดำเนินการในสองขั้นตอนหลัก ได้แก่ การตรวจสอบความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) สำหรับความตรง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา การใช้ภาษา การสื่อความหมาย และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และสำหรับความเที่ยง หลังปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แบบสอบถามถูกทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ข้อมูลที่ได้ถูกนำมาคำนวณค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's alpha (α) ผลปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.89 ($\alpha > 0.8$) แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้สูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ จำนวน 278 ชุด และนำมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง รองลงมา ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.29	0.70	มาก
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.25	0.71	มาก
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.23	0.73	มาก
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.22	0.75	มาก
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์	4.22	0.73	มาก
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	4.22	0.75	มาก
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.26	0.70	มาก
รวม	4.24	0.70	มาก

2. มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของผู้เรียน และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

ด้านมาตรฐานการศึกษา	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านคุณภาพของผู้เรียน	4.17	0.73	มาก
2. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	4.24	0.73	มาก
3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.17	0.74	มาก
รวม	4.20	0.73	มาก

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_5) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (X_6) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในภาพรวม (Y_{tot}) ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .901 - .939$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	Y_{tot}
X_1	1							
X_2	.941**	1						
X_3	.923**	.949**	1					
X_4	.912**	.936**	.950**	1				
X_5	.911**	.922**	.950**	.966**	1			
X_6	.904**	.904**	.933**	.944**	.935**	1		
X_7	.922**	.934**	.935**	.926**	.939**	.923**	1	
Y_{tot}	.901**	.907**	.926**	.933**	.939**	.915**	.928**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลที่ส่งผลพยากรณ์คุณภาพมาตรฐานการศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_5) 2) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) และ 3) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4) สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 90.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเขียนสมการพยากรณ์ ได้ ดังนี้

รูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .068 + .355(X_7) + .341(X_5) + .278(X_4)$$

รูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .344(Z_5) + .340(Z_7) + .286(Z_4)$$

ตารางที่ 4 การพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E	β	t	Sig	Collinearity Statistics
						Tolerance
Constant(β_0)	.068	.084		.815	.416	
1. การอำนวยความสะดวก ให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิ อย่างสร้างสรรค์ (x_5)	.341	.080	.344	4.282*	.000	.053
2. การอำนวยความสะดวก ให้เกิดวัฒนธรรมของ ผู้นำตนเอง (x_7)	.355	.058	.340	6.159**	.000	.113
3. การสร้างรูปแบบ ความคิดทางบวก (x_4)	.278	.071	.286	3.894*	.000	.064
Constant (β_0) = .068, R = .952, R ² = .906, Adjusted R ² = .905, Sig. of F = .000, Durbin Watson = 1.939, F = 875.996**						

*p<.05, **p<.01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกวลิน เมืองชู และคณะ (2564: 76-77) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม (2565: 215) ที่พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุมา ขอบชัยแสง และคณะ (2567: 75) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารในการนำหรือการบริหารจัดการที่ดี จึงส่งผลให้มีข้อคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิวิวัฒน์ สีสุนทอง และคณะ (2567: 131) ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายตนเอง ด้านการส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างรูปแบบความคิด

เชิงบวก ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิที่สร้างสรรค์ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการเป็นผู้นำตนเอง ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เป็นพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งจะสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร สามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญยานุช เทียงธรรม และคณะ (2567: 231) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นผู้นำตนเอง รองลงมา คือ การสร้างวัฒนธรรมผู้นำตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การเสริมแรงให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้นำตนเอง โดยการประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำตนเองของบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริรัตน์ นิลกาเพชร และคณะ (2568: 175) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเป้าหมายอย่างชัดเจน ใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์และเทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผนและจัดการ สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและแรงบันดาลใจการทำงานเป็นทีมเพื่อความสำเร็จ

2. คุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า ผู้บริหารพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนพัฒนาคุณภาพ และเปิดโอกาสสำหรับทุกส่วนมีการบริหารจัดการตนเองได้อย่างคล่องตัว ภายใต้กรอบนโยบายและคุณภาพมาตรฐานที่กำหนด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรียานุช ศรีสุขคำ และคณะ (2564: 162) ที่พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านเรียงอันดับ พบว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง เป็นด้านที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณภา ไทยประยูร (2564: 80) ที่พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเจตคติทางบวก รองลงมา คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากว่า ผู้บริหารอบรมให้นักเรียนมีคุณธรรม มีวินัย และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา พร้อมเป็นต้นแบบในการปรับหลักสูตรและสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรียาภาณ์ พลไตร และคณะ (2567: 311) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและพัฒนากระบวนการเรียนรู้มากกว่าการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยเริ่มจากการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการในการพัฒนาการศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุมา ขอบชัยแสง และคณะ(2567: 76) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากว่า ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนงาน เพื่อขับเคลื่อนงานให้เป็นไป

ตามเป้าหมาย บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิวัฒน์ สีสุนทอง และคณะ (2567: 132) ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับประสิทธิผลของ โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากว่า สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารส่งเสริมการปรับปรุงหลักสูตร และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาตนเองและมีความรับผิดชอบต่อสังคม และยังสามารถสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มีนา สุขขุม, สุธาสินี แสงมุกดา (2568: 354) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีความร่วมมือ สัมพันธ์กับชุมชน ผู้ปกครอง ส่งผลให้การดำเนินงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .901-.939$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า การที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรครูสามารถเกิดพฤติกรรมในการนำตนเองอย่างอิสระบนบรรทัดฐานของความรับผิดชอบ และเป้าหมายของสถานศึกษาอาจเป็นการส่งเสริมให้ครูมีความมั่นใจ ความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปณิธิ จันภักดี (2565: 96) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่มีอิทธิพลสูงสุดที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลและความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุมา ขอบชัยแสง และคณะ (2567: 77) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และเป็นตัวแปรที่สำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ให้สถานศึกษาก้าวหน้าสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิวัฒน์ สีสุนทอง และคณะ (2567: 132) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระหว่างกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับมากมีทิศทางที่เป็นบวก ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา และพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น และยังสามารถสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญยานุช เทียงธรรม และคณะ (2567: 232) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .903** ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีแนวทางการทำงานมุ่งวัดที่ผลสำเร็จ โดยการตั้งเป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีภาวะในการนำตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

4. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการสร้างรูปแบบ

ความคิดทางบวก สามารถทำนายคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 90.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเหนือผู้ นำเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถนำตนเองพร้อมที่พัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณภา ไทยประยูร (2564: 79) ที่พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ การมีบาร์มี และความคิดอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 87.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.207 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม (2565: 213) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้ นำของผู้บริหาร จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นภาวะผู้นำเหนือผู้ นำของผู้บริหารได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุมา ขอบชัยแสง และคณะ (2567: 69) ที่พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเหนือผู้ นำของผู้บริหาร มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการเป็นผู้ นำตนเอง ด้านการเป็นผู้ นำในการสร้างทีมงาน และด้านการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 68 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มีนา สุขขุม, สุธาสินี แสงมุกดา (2568: 346-347) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้ นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 82.9 มีความคลาดเคลื่อนในการทำนาย เท่ากับ 0.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.910 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ 0.829 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิสระพงษ์ ศรีวงษ์ และ ประมุข ชูสอน (2568: 412) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้ นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาสูงสุด ต้องพิจารณาในด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านคุณภาพของผู้เรียน และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในบริบทนี้

ภาวะผู้นำเหนือผู้ นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น โดยภาวะผู้นำที่สำคัญสามารถนำไปปฏิบัติในสถานศึกษา ได้แก่ การทำให้บุคลากรเป็นผู้ นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้ นำตนเอง และการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้ นำตนเอง

นอกจากนี้ภาวะผู้นำเหนือผู้ นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลสำคัญต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยมี 3 ด้านที่มีอิทธิพลสูงต่อการพยากรณ์คุณภาพมาตรฐานการศึกษา ได้แก่ 1) การอำนวยความสะดวกให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองผ่านการให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ 2) การสร้างวัฒนธรรมของผู้ นำตนเองภายในสถานศึกษา และ 3) การส่งเสริมการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกในบุคลากร

องค์ความรู้ที่สะท้อนว่า การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้ นำ จะช่วยสร้างบุคลากรที่มีภาวะผู้นำตนเอง ปลุกฝังวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก และพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการให้มีคุณภาพสูง ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและยั่งยืนในเชิงคุณภาพ นอกจากนี้ การใช้สมการพยากรณ์ที่ได้จากงานวิจัยยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนพัฒนาองค์กรและยกระดับมาตรฐานการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะต้องส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำตนเองของครูและบุคลากร โดยให้การให้รางวัลและการดำนอย่างสร้างสรรค์ ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมผู้นำและความคิดเชิงบวก ผลวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะต้องศึกษาการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน เพื่อเข้าใจเชิงเกี่ยวกับกระบวนการและบริบทที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำและคุณภาพการศึกษาอย่างรอบด้าน

2.2 ควรที่จะต้องศึกษาผลกระทบระยะยาวของภาวะผู้นำเหนือผู้นำต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อประเมินความยั่งยืนของผลลัพธ์จากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนพิเศษ 235 ง, 4-5.
- กฤติยา มามีชัย. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เกวลิน เมืองชู จตุพร อัสวโสรธรณ ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์. 6(3): 76-88.
- จีระพันธุ์ พูลพัฒน์. (2514). พัฒนาการของการบริหารการศึกษาไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิรวัด สีสุนทอง เพ็ญภา สุขเสริม และ เพียงแข ภูผาอาจ. (2567). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 21(95): 122-135.
- บุญยานุช เทียงธรรม ศิลป์ชัย สุวรรณมณี สุนทรี วรรณไพเราะ. (2567). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.). 6(3): 222-236.

- ปณิธิ จันภักดี. (2565). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปริญญ์ ศรีสุขคำ สุรัตน์ สารสว่าง วรรณวิศา สืบบุญธรรม คล้ายจำแลง. (2564). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. **วารสารสหศาสตร์**. 21(2): 162-176.
- ปริญญ์ พลไตร ในตะวัน กำหอม อภิรัฐ เจาะจง. (2567). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำผู้บริหารต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม**. **วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**. 18(2): 298-313.
- มีนา สุขขุม, สุธาสนิ์ แสงมุกดา. (2568). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์. **วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร**. 8(1): 346-357.
- วรรณภา ไทยประยูร. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริรัตน์ นิลกาเพชร, สุพจน์ แสงเงิน, เฉลิมวุฒิพิทักษ์ ลาภหลาย (2568). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. **วารสารศิลปะการจัดการ**. 9(2): 164-183.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินทติ้งกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561**. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- อิสระพงษ์ ศรีวงษ์ และ ประมุข ชูสอน. (2568). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. **สารครุศาสตร์ปัญญา**. 4(3): 411-423.
- อรอุมา ขอบชัยแสง, ศุภกร ศรีเพชร และ จารุวรรณ เขียวน้ำขุม. (2567). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 21(93): 69-80.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Journal of Education and Psychological Measurement**. 30: 607–610.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1991). Super Leadership: Beyond the Myth of Heroic Leadership. **Organizational Dynamics**. 19(4): 18–35.

ทัศนคติของประชาชนต่อผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม การปกครองของนายก
องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

Public Attitude towards an Ideal Leader Aligning with the Ethical and Moral
Principles of Governance: A Case Study of the Chief Executive of the
Smaphlue Subdistrict Administrative Organization

ภิญญดา รัตนกนกโชติ¹ จิดาภา ธีรศิริกุล²

Pinyada Rattanakanokchot, Jidapa Thirasirikul

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการของประชาชนต่อผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมการปกครองของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการของประชาชนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมทางการปกครอง วิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffé

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการของประชาชนต่อผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมการปกครอง พบว่า ประชาชนคาดหวังให้ผู้นำมีคุณธรรม จริยธรรม และภาวะผู้นำสูง สามารถบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และมีทักษะด้านการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ไม่มีผลต่อความต้องการผู้นำ ยกเว้นอาชีพที่มีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ขณะเดียวกันระดับการรับรู้เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรม และปัจจัยทางการเมืองของประชาชนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคาดหวังที่แตกต่างกัน โดยประชาชนที่มีการรับรู้สูงและมีการมีส่วนร่วมทางการเมืองมากจะคาดหวังให้ผู้นำมีคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารจัดการสูงกว่ากลุ่มอื่น และ 3) แนวทางปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาผู้นำในอุดมคติ คือ การพัฒนาผู้นำที่ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และมีทักษะการบริหารจัดการที่ทันสมัย สิ่งเหล่านี้จะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนำไปสู่การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ (Keywords) : ผู้นำในอุดมคติ; จริยธรรมการปกครอง; ตำบลสมอพลือ

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the needs of local citizens regarding the ideal leader based on the principles of moral and ethical governance in the

Received: 2025-09-26 Revised: 2025-10-15 Accepted: 2025-10-17

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

² อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, lecturer of Graduate School in Political Science, Siam University. E-mail: singhasiam@siam.edu

case of the Chief Executive of the Smaphlue Subdistrict Administrative Organization; (2) to compare citizens' needs classified by personal factors; and (3) to propose guidelines for improving the development model of the ideal leader in accordance with moral and ethical principles of governance. This study employed a quantitative research method with a sample of 345 participants. The research instrument was a questionnaire, and the data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and Scheffé's post hoc test.

The findings revealed that: (1) citizens expected their leaders to possess strong moral and ethical values, demonstrate high levels of leadership, manage according to the principles of good governance, and display effective administrative skills; (2) personal factors were generally not significant in determining citizens' expectations, except for occupation, showing a statistically significant difference. Furthermore, the differences in citizens' levels of awareness of moral ethical principles and political factors affected their expectations: those with higher awareness and greater political participation expected leaders to exhibit stronger moral integrity and managerial capability than others; and (3) the proposed guidelines for developing the ideal leader included fostering honesty, morality, and ethics, promoting public participation, and enhancing modern management skills. These elements were expected to raise the quality of local administrative governance and contribute to sustainable community development.

Keywords: ideal leader; governance morality; Smaphlue subdistrict

บทนำ (Introduction)

สังคมเกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของมนุษย์ เริ่มจากการรวมกลุ่มเป็นครอบครัว ชุมชน สังคม หรือองค์กร ด้วยเหตุนี้ จึงต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่เสมือนเป็นตัวแทนในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของกลุ่มสังคมนั้น ๆ อาจกล่าวได้ว่า “ผู้นำ” เป็นกุญแจดอกสำคัญในการปรับเปลี่ยนของทุก ๆ สังคม เนื่องจากเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อความเป็นอยู่ของสมาชิกในสังคม ทั้งในด้านการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้ชุมชน แต่ในบางครั้งก็อาจเป็นขวากหนามของความเจริญก้าวหน้าได้เช่นกัน เพราะผู้นำเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบายในการบริหารและจัดการสังคมนั้น ๆ เช่น การศึกษา การบริการสังคม วัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น และเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้นโยบายต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้จริงในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ผู้นำชุมชน” ที่สังกัดอยู่กับหน่วยงานภาครัฐ อย่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นันทิยา ดวงภูมิเมศ, ออนไลน์)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ หน่วยงานปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามหลักการกระจายอำนาจที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 7,852 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2562) โดยปกติการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง เรียกว่า การเลือกตั้งโดยตรงหรือโดยอ้อมตามลำดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง คือการเปิดโอกาสให้

ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถเลือกตั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องถิ่นของตนได้โดยตรง ส่วนการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยอ้อม สภาท้องถิ่นจะทำหน้าที่เลือกผู้บริหารท้องถิ่นแทนประชาชนในท้องถิ่น โดยมีหน้าที่สำคัญคือการดำเนินกิจกรรมหรือให้บริการสาธารณะตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะ และสรุปสาระสำคัญมาตรฐานการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบ และด้านการลงทุน ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและศิลปวัฒนธรรม (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550) ทั้งนี้ ก็เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของชุมชนเกิดความสะดวก รวดเร็ว จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่น มีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น แต่ในทางปฏิบัติ การดำเนินงานในชุมชนต่าง ๆ มักเผชิญกับปัญหาการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ยังไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน รวมทั้งไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น นอกจากนี้ การบริการสาธารณะยังมีลักษณะที่ไม่เหมาะสม อันเป็นผลจากการให้บริการสาธารณะที่ไม่ครบถ้วนทุกด้านและทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม เช่น อาจเน้นประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่มและละเลยประโยชน์ของประชาชนบางกลุ่ม ขาดการลำดับความสำคัญในการจัดบริการสาธารณะที่ควรมีการเตรียมการล่วงหน้าหรือควรมีการพิจารณาถึงความจำเป็นเร่งด่วน ทำให้การจัดบริการสาธารณะขาดคุณภาพ ขาดความชัดเจน ขาดความเป็นธรรมและไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของท้องถิ่น (สันต์ชัย รัตนะขวัญ, 2559)

ดังนั้น “ผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินกิจกรรมหรือการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการทำการกิจให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และมีภาวะผู้นำ สามารถเข้าประชาชนได้ทุกพื้นที่และทุกภาคส่วนของชุมชน จึงจะทราบถึงปัญหาได้อย่างแท้จริง และสามารถนำมาวางแผนพัฒนาและแผนการดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ โดยพื้นที่ที่สนใจศึกษาในครั้งนี้ คือ ตำบลสมอพลือ เป็นพื้นที่หนึ่งในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งมีลักษณะสำคัญที่เชื่อมโยงกับลักษณะภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในพื้นที่ ซึ่งนับว่าพื้นที่เป็นอีกหนึ่งพื้นที่ที่มีศักยภาพอย่างมาก ทั้งในแง่ของศักยภาพด้านสังคมและวัฒนธรรม เนื่องจากชาวบ้านในตำบลสมอพลือ มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการรวมกลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรี หรือเยาวชน ซึ่งเป็นฐานรากที่ดีในการทำกิจกรรมชุมชน ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ตำบลสมอพลือตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะภูมิประเทศที่เหมาะสมกับการเกษตร เช่น ที่ราบลุ่มและมีแหล่งน้ำเพียงพอ ซึ่งส่งผลต่อการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ ความใกล้ชิดกับตัวเมืองเพชรบุรี ทำให้ตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนหรือระบบคมนาคมที่เชื่อมโยงกับพื้นที่สำคัญอื่น ๆ เป็นต้น (องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ, 2567)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “ความต้องการของประชาชนต่อผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมการปกครองของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ” เพื่อศึกษาความต้องการของประชาชนต่อผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปกครอง และปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นผู้นำ รวมไปถึงการนำข้อมูลจากการวิจัยนี้มาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมทางการปกครองให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริการสาธารณะ อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในพื้นที่ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานต่อไป

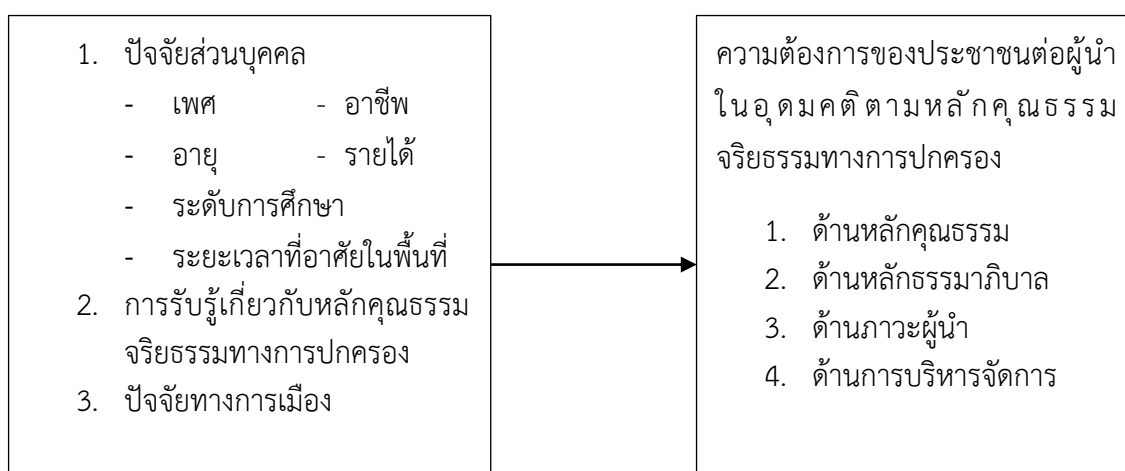
วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความต้องการของประชาชนต่อผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมการปกครองของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการของประชาชนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมทางการปกครอง

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาเรื่อง ทศนคติของประชาชนต่อผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมการปกครองของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของประชาชนต่อผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมการปกครอง เพื่อเปรียบเทียบความต้องการดังกล่าวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาผู้นำที่สอดคล้องกับหลักคุณธรรมและจริยธรรม โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ 3 ด้าน คือ

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เน้นศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของประชาชนต่อผู้นำในอุดมคติ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ (1) หลักคุณธรรม (2) หลักธรรมาภิบาล (3) ภาวะผู้นำ และ (4) การบริหารจัดการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในครั้งนี้เป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลี อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น 2,493 คน (ข้อมูล ณ กรกฎาคม 2567) โดยคำนวณขนาดตัวอย่างตามสูตรของ Yamane, (1973 อ้างถึงใน วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, ม.ป.ป.: 35-36) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 345 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา การเก็บข้อมูลภาคสนามดำเนินการภายในช่วงเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยนี้ได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือหลัก โดยออกแบบเพื่อเก็บข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้เกี่ยวกับหลักคุณธรรมและจริยธรรมทางการปกครอง ปัจจัยทางการเมือง และความต้องการของประชาชนต่อผู้นำในอุดมคติ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนด พร้อมชี้แจงรายละเอียดการตอบแบบสอบถาม จากนั้นดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนและสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้ดำเนินการด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและแนวโน้มของตัวแปรที่ศึกษา พร้อมทั้งใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffé เพื่อทดสอบสมมติฐานและตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยมีตัวแปรอิสระคือปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้เกี่ยวกับหลักคุณธรรมและจริยธรรม และปัจจัยทางการเมือง ส่วนตัวแปรตามคือความต้องการของประชาชนต่อผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมการปกครอง

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาทัศนคติของประชาชนต่อผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมการปกครองของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาทัศนคติของประชาชนต่อผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมการปกครองของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

จากการศึกษา พบว่า ความต้องการของประชาชนต่อผู้นำในอุดมคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีผลการวิจัย ดังนี้

ด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.58) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยประชาชนต้องการผู้นำที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน และมีความเสียสละ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.60 ทั้งสองข้อ) รองลงมาคือความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อประชาชน (ค่าเฉลี่ย 4.58) ความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.57) และความมีวินัย เป็นแบบอย่างที่ดี (ค่าเฉลี่ย 4.55)

ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ย 4.53 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยประชาชนต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.56) รองลงมาคือความสามารถในการจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.55) การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน (ค่าเฉลี่ย 4.52) การให้บริการสาธารณะอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.51) และการพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.51)

ด้านหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 4.52 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยประชาชนต้องการผู้นำที่บริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.54 ทั้งสองข้อ) รองลงมาคือหลัก

นิติธรรมและหลักการมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย 4.53) หลักความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.52) และหลักความคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย 4.49)

ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 4.45 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยประชาชนต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.49) รองลงมาคือวิสัยทัศน์กว้างไกล (ค่าเฉลี่ย 4.46) ทักษะการสื่อสารที่ดี (ค่าเฉลี่ย 4.45) การสร้างแรงจูงใจและความสามัคคีในชุมชน (ค่าเฉลี่ย 4.44) และการแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.43)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการของประชาชนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ไม่ส่งผลกระทบต่อความต้องการผู้นำในอุดมคติ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ย 4.53 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 4.51 ซึ่งไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig.} = .999$) อายุ ไม่ส่งผลกระทบต่อความต้องการผู้นำในอุดมคติ โดยกลุ่มอายุต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.45-4.58 ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 0.214$, $\text{Sig.} = 0.931$) ระดับการศึกษา ไม่ส่งผลกระทบต่อความต้องการผู้นำในอุดมคติ โดยกลุ่มการศึกษาต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.40-4.71 ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.318$, $\text{Sig.} = 0.248$) อาชีพ ส่งผลกระทบต่อความต้องการผู้นำในอุดมคติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 2.224$, $\text{Sig.} = 0.041$) โดยกลุ่มรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.79) รองลงมาคือแม่บ้าน/พ่อบ้าน (ค่าเฉลี่ย 4.64) และพนักงานบริษัทเอกชน (ค่าเฉลี่ย 4.62) ขณะที่นักเรียน/นักศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.08) การวิเคราะห์รายคู่ พบว่า กลุ่มรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจมีระดับความต้องการสูงกว่ากลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนและเกษตรกรอย่างมีนัยสำคัญ รายได้ต่อเดือน ไม่ส่งผลกระทบต่อความต้องการผู้นำในอุดมคติ โดยกลุ่มรายได้ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.44-4.64 ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 0.785$, $\text{Sig.} = 0.536$) และระยะเวลาที่อาศัยในพื้นที่ ไม่ส่งผลกระทบต่อความต้องการผู้นำในอุดมคติ โดยกลุ่มระยะเวลาต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.46-4.63 ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 0.543$, $\text{Sig.} = 0.704$)

แต่สำหรับปัจจัยการรับรู้เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรมทางการปกครองกลับส่งผลกระทบต่อความต้องการผู้นำในอุดมคติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 3.609$, $\text{Sig.} = 0.000$) โดยประชาชนที่มีการรับรู้สูงมีความคาดหวังให้ผู้นำมีคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารจัดการสูงตามไปด้วย การวิเคราะห์รายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีการรับรู้ในระดับสูงมีความต้องการต่อผู้นำในอุดมคติสูงกว่ากลุ่มที่มีการรับรู้ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับปัจจัยทางการเมืองของประชาชนส่งผลกระทบต่อความต้องการผู้นำในอุดมคติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 1.856$, $\text{Sig.} = 0.000$) โดยประชาชนที่มีการมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงหรือสนใจติดตามกิจการบ้านเมืองมากมีความคาดหวังให้ผู้นำมีคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารจัดการสูงตามไปด้วย การวิเคราะห์รายคู่พบว่า กลุ่มที่มีปัจจัยทางการเมืองในระดับสูงมีความต้องการต่อผู้นำในอุดมคติสูงกว่ากลุ่มที่มีปัจจัยทางการเมืองในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมทางการปกครอง

จากผลการศึกษาสามารถเสนอแนะแนวทางพัฒนาผู้นำในอุดมคติได้ 3 ด้าน ดังนี้

ด้านแรก คือ ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เนื่องจากประชาชนให้ความสำคัญสูงสุดกับด้านหลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.58) โดยเฉพาะความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน และความเสียสละเพื่อส่วนรวม ผู้นำท้องถิ่นจึงควรที่จะต้องเสริมสร้างและรักษาความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ โดยหลักเลี้ยง

การทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ แสดงความเสียสละและมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน รับผิดชอบ ต่อหน้าที่และต่อประชาชนอย่างเต็มที่ ปฏิบัติต่อประชาชนอย่างยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และมีวินัยในตนเอง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

ด้านที่สอง คือ ด้านการพัฒนาตามกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากการศึกษา พบว่า อาชีพส่งผลต่อ ความต้องการผู้นำในอุดมคติ ผู้นำจึงควรที่จะต้องให้ความสำคัญกับทุกกลุ่มอาชีพในชุมชนอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะกลุ่มเกษตรกรซึ่งเป็นอาชีพหลักของชุมชน (ร้อยละ 22.90) และควรที่จะต้องสร้างความเข้าใจและ ตอบสนองความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ที่มีความคาดหวังแตกต่างกัน เช่น กลุ่มข้าราชการที่มีความคาดหวังสูง กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว และกลุ่มผู้สูงอายุที่มีสัดส่วนสูง (ร้อยละ 43.50) ซึ่งต้องการการดูแล และบริการที่เหมาะสมกับวัย

ด้านสุดท้าย คือ ด้านการสร้างควมไว้วางใจและความชอบธรรม เนื่องจากประชาชนให้ ความสำคัญสูงกับจริยธรรมทางการเมือง (ค่าเฉลี่ย 4.26) โดยเฉพาะการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้นำ จึงควรที่จะต้องแสดงพฤติกรรมที่สร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ หลีกเลี่ยงการกระทำ ที่ไม่เหมาะสมหรือขัดต่อจริยธรรมเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะอย่างตรงไปตรงมา และรับฟังความคิดเห็นของ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างจริงจังและนำไปปรับปรุงการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาเรื่อง "ทัศนคติของประชาชนต่อผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมการปกครอง ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของประชาชนต่อผู้นำใน อุดมคติ เปรียบเทียบความต้องการตามปัจจัยส่วนบุคคล และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผู้นำ ผลการวิจัยที่ ได้มีประเด็นที่น่าสนใจหลายประการซึ่งสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาทัศนคติของประชาชนต่อผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม การปกครองของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนมีความต้องการต่อผู้นำ ในอุดมคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับด้านหลักคุณธรรม ประกอบด้วย ความ รับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อประชาชน ความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และความมีวินัย เป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักธรรมาภิบาล และด้านภาวะผู้นำตามลำดับ ทั้งนี้ อาจแสดงให้เห็นว่า ประชาชนในตำบลสมอพลือมีความคาดหวังสูงต่อผู้นำท้องถิ่นและให้ความสำคัญกับมิติทางจริยธรรม เป็นหลัก การที่ประชาชนให้ความสำคัญสูงสุดกับด้านหลักคุณธรรมนั้น สะท้อนถึงความต้องการพื้นฐานของ สังคมที่ต้องการผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือและสร้างความมั่นใจได้ โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน และความเสียสละเพื่อส่วนรวม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรณิชา ทศตา และคณะ (2558: 544) ที่พบว่า ประชาชนในจังหวัดนครราชสีมามีความคาดหวังต่อภาวะ ผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับมาก โดยในข้อเสนอแนะเน้นความสำคัญของคุณธรรม ความโปร่งใส และความยุติธรรม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในช่วงที่ผ่านมาสังคมไทยประสบปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชาชนตระหนักและให้ความสำคัญกับคุณธรรมของผู้นำมาก ขึ้น นอกจากนี้ การที่ประชาชนให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อประชาชนเป็นลำดับต้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดารุณี หะยิมะเต็ง และคณะ (2566: 838-839) ที่พบว่า ประชาชนมีทัศนคติ

ว่า ผู้นำท้องถิ่นควรที่จะต้องเป็นผู้ที่แสดงความรับผิดชอบและมีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ ของไทยมีความคาดหวังในลักษณะเดียวกันต่อผู้นำท้องถิ่นสำหรับการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ประชาชนต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นมากที่สุด รองลงมา คือ ความสามารถในการจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริทรัพย์ สังคะพันธ์ และพรเดชเสมานู (2566: 67) ที่พบว่า ประชาชนเสนอแนะว่าผู้นำควรที่จะต้องกล้าตัดสินใจทำสิ่งใหม่สร้างสรรค์และสนับสนุนวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ประชาชนตระหนักว่าการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้าต้องอาศัยทั้งความมีคุณธรรมและความสามารถในการบริหารจัดการที่ดีไปพร้อมกัน ด้านหลักธรรมาภิบาลที่ประชาชนให้ความสำคัญนั้น โดยเฉพาะหลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงความต้องการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พลอยไพลิน ต้นเจริญพงศ์ และจิตาภา ธิริศิริกุล (2565) ที่พบว่า คุณลักษณะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำที่สร้างความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติของประชาชน ซึ่งความโปร่งใสเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นดังกล่าว และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Ellen Berr (2020) ที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่มีลักษณะเป็นที่ปรึกษาและเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มักได้รับความนิยมมากกว่าผู้นำแบบเผด็จการ สำหรับด้านภาวะผู้นำที่ประชาชนต้องการนั้น โดยเฉพาะความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ วิสัยทัศน์กว้างไกล และทักษะการสื่อสารที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hesmert และ Vogel (2024) ที่พบว่า ความเชื่อเกี่ยวกับลักษณะผู้นำในอุดมคติมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและความผูกพันในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับประชาชน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการของประชาชนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาที่อาศัยในพื้นที่ ไม่ส่งผลกระทบต่อความต้องการผู้นำในอุดมคติ ยกเว้นอาชีพที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พลอยไพลิน ต้นเจริญพงศ์ และจิตาภา ธิริศิริกุล (2565) และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรณิชา ทศตา และคณะ (2558: 543) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับระดับทัศนคติ ความแตกต่างนี้อธิบายได้จากลักษณะบริบทของพื้นที่ตำบลสมอพลีที่เป็นชุมชนท้องถิ่นที่มีความเป็นเนื้อเดียวกันสูง โดยประชาชนส่วนใหญ่มีการตั้งถิ่นฐานในพื้นที่มาเป็นเวลานานเกินกว่า 30 ปีขึ้นไป สะท้อนถึงลักษณะของชุมชนดั้งเดิมที่มีความมั่นคงทางถิ่นฐานและความผูกพันกับพื้นที่สูง ทำให้ประชาชนข้ามกลุ่มต่าง ๆ มีค่านิยมและความคาดหวังต่อผู้นำที่ใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นคุณค่าพื้นฐานที่สังคมไทยยึดถือร่วมกัน นอกจากนี้ พื้นที่กังชนบอาจมีความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมน้อยกว่าพื้นที่เมืองใหญ่ ทำให้ประชาชนมีมุมมองที่สอดคล้องกันมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การที่อาชีพส่งผลกระทบต่อความต้องการผู้นำนั้นเป็นประเด็นที่น่าสนใจ โดยกลุ่มรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือแม่บ้าน/พ่อบ้าน และพนักงานบริษัทเอกชน ขณะที่นักเรียน/นักศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรณิชา ทศตา และคณะ (2558: 543) ที่พบว่า ประชาชนที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รับจ้างทั่วไป และค้าขายมีความคาดหวังสูงกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกลุ่มข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบราชการและหลักธรรมาภิบาลมากกว่า จึงมีความคาดหวังที่สูงขึ้น ส่วนกลุ่มนักเรียน/นักศึกษาที่มีความคาดหวังต่ำที่สุด อาจเป็นเพราะยังมีประสบการณ์ในการติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน้อย หรือยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมือง

ท้องถิ่นมากนัก อีกประเด็นที่สำคัญ คือ การที่ปัจจัยการรับรู้เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรมทางการเมืองและการเมืองส่งผลต่อความต้องการผู้นำในอุดมคติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Epitropaki (2024) ที่พบว่า ภาพลักษณ์ผู้นำในอุดมคติสามารถเปลี่ยนแปลงตามเหตุการณ์ทางการเมืองและการรับรู้ความถูกต้องของผลการเลือกตั้ง แสดงให้เห็นว่าความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญที่หล่อหลอมความคาดหวังต่อผู้นำ การที่ประชาชนที่มีการรับรู้สูงเกี่ยวกับหลักคุณธรรมจริยธรรมมีความคาดหวังต่อผู้นำสูงขึ้นนั้น สะท้อนถึงความสำคัญของการให้ความรู้และสร้างความตระหนักรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและคุณธรรมจริยธรรมทางการเมือง เมื่อประชาชนมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น ย่อมสามารถประเมินและคาดหวังคุณภาพของผู้นำได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับปัจจัยทางการเมือง ประชาชนที่มีส่วนร่วมทางการเมืองสูงหรือสนใจติดตามกิจการบ้านเมืองมากมีความคาดหวังต่อผู้นำสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาผู้นำในอุดมคติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมทางการเมือง จากผลการศึกษานี้สามารถเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผู้นำในอุดมคติได้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การเสนอให้ผู้นำท้องถิ่นเสริมสร้างและรักษาความซื่อสัตย์สุจริต แสดงความเสียสละรับผิดชอบ และเป็นแบบอย่างที่ดีนั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัชรพงศ์ ศุภเกษม (2566) ที่พบว่า ลักษณะความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า คุณธรรมจริยธรรมของผู้นำไม่เพียงสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการทำงานขององค์กรด้วย

ด้านการพัฒนาตามกลุ่มเป้าหมายที่เสนอให้มีความสำคัญกับทุกกลุ่มอาชีพอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มผู้สูงอายุ นั้น สะท้อนถึงความเข้าใจในบริบทของชุมชนที่มีความหลากหลาย แม้ว่าโดยรวมแล้วปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่จะไม่ส่งผลต่อความต้องการ แต่การให้บริการและการพัฒนาที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มยังคงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ellen Berr (2020) ที่เน้นความสำคัญของความเข้าใจความหลากหลายและการสร้างความร่วมมือระหว่างกลุ่มต่าง ๆ

สุดท้าย ด้านการสร้างควมไว้วางใจและความชอบธรรมที่เสนอให้ผู้นำแสดงพฤติกรรมที่สร้างความเชื่อมั่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม และรับฟังความคิดเห็นของประชาชนนั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดารุณี หะยิมะเต็ง และคณะ (2566: 839) ที่เน้นความสำคัญของการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนในพื้นที่ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริทรัพย์ สังคะพันธ์ และพรเดช เสมานู (2566: 67) ที่แนะนำให้ผู้นำสร้างความสามัคคีในชุมชนเพื่อบริการประชาชนอย่างเท่าเทียม

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผลของการวิจัยนี้ได้สะท้อนให้เห็นว่า ประชาชนไม่ได้ให้คุณค่าแก่ผู้นำเพียงด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ แต่กลับให้ความสำคัญสูงสุดต่อคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งสะท้อนว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Ethical Leadership) เป็นรากฐานสำคัญของการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ยั่งยืน และเป็นปัจจัยที่สร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจได้มากกว่าความสามารถเชิงเทคนิคเพียงอย่างเดียว ดังนั้น องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำท้องถิ่น โดยเน้นการสร้างภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส และการออกแบบกลไกการมี

ส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การส่งเสริมกิจกรรมร่วมกันของประชาชน ดังที่ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความต้องการของประชาชนต่อผู้นำในอุดมคติมีความแตกต่างกันตามอาชีพ ดังนั้น ควรที่จะต้องจัดให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ หรือกิจกรรมร่วมมืออื่น ๆ ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างประชาชนแต่ละกลุ่ม เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนและความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในงานบริหารจัดการท้องถิ่น

1.2 การให้ความสำคัญต่อความแตกต่างของกลุ่มประชาชนและผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรที่จะต้องให้ความสำคัญต่อความแตกต่างของประชาชนในแง่ของอาชีพ การรับรู้ทางคุณธรรม จริยธรรม และปัจจัยทางการเมือง โดยควรเปิดโอกาสให้ประชาชนแต่ละกลุ่มได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ชัดเจน มีลักษณะงานที่เข้าใจง่าย และสอดคล้องกับความสามารถของประชาชนแต่ละกลุ่ม เพื่อสร้างความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

1.3. การพัฒนาระบบสื่อสารและสร้างความเข้าใจ กล่าวคือ ควรที่จะต้องพัฒนาระบบสื่อสารระหว่างผู้บริหารและประชาชนให้มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดเวทีประชาคม การใช้สื่อออนไลน์ หรือช่องทางประชาสัมพันธ์อื่น ๆ เพื่อให้ข้อมูลและนโยบายของผู้นำถูกสื่อสารอย่างชัดเจน และประชาชนสามารถมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นได้ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจต่อผู้นำ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การขยายขอบเขตงานวิจัย สำหรับการวิจัยในอนาคต ควรขยายขอบเขตไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ของท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายและสามารถนำผลวิเคราะห์มาเป็นตัวแทนของประชากรได้ดียิ่งขึ้น

2.2 การใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลที่หลากหลาย หากมีระยะเวลาและทรัพยากรเพียงพอ แนะนำให้ใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรม ความต้องการ และความคาดหวังของประชาชนได้อย่างลึกซึ้งและเฉพาะเจาะจงมากขึ้น

2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงลึกเพิ่มเติม ผู้วิจัยในอนาคตอาจนำปัจจัยอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ต่อกฎหมายท้องถิ่น หรือการมีส่วนร่วมทางสังคม มาวิเคราะห์ร่วมกับความต้องการผู้นำในอุดมคติ เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนนโยบายและพัฒนากิจการบริหารจัดการท้องถิ่นได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). **มาตรฐานการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.dla.go.th/work/e_book/eb1/eb051150.pdf สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2568.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2562). **ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://local.moi.go.th/2009/pdf/localupdate281062.pdf> สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2568.
- ดารุณี หะยิมะเต็ง โรสตา สาและ ช่อดรุดดิน มะอิกะ และอิทธิชัย สีด้า. (2566). **ทัศนคติของประชาชนต่อคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาซ่อง อำเภอราชมัน จังหวัดยะลา. ใน การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14**. 828-842. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นันทิยา ดวงภูมิเมศ. (ออนไลน์). **ผู้นำชุมชนกับบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างชุมชนรู้เท่าทันสื่อ**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <https://lc.mahidol.ac.th/research-matter/researchmatter-nuntiya-dp-leader/> สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2568.
- พลอยไพลิน ต้นเจริญพงศ์ และ จิตาภา ถิรศิริกุล. (2565). **ทัศนคติของประชาชนต่อภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- วัชรพงศ์ ศุภเกษม. (2566). **คุณลักษณะของผู้นำที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (ม.ป.ป.). **การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน และเครจซี-มอร์แกน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kupsrj/article/download/236119/162075/> สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2568.
- ศิริทรัพย์ สังคะพันธ์ และ พชรเดช เสมานู. (2566). **ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงครั่งน้อย อำเภอกะษัตริย์ จังหวัดร้อยเอ็ด**. **วารสารรัฐศาสตร์สาส์น**, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2(2): 61-72.
- สันต์ชัย รัตนะขวัญ. (2559). **การยุบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. ฐานข้อมูลการเมืองการปกครองสถาบันพระปกเกล้า.
- อรณิชา ทศตา อนุชา พิมายนอก สุกัญญา ใจอดทน และ จันทร์จิรา ใจอดทน. (2558). **การศึกษาความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “สร้างสรรค์และพัฒนาเพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน ครั้งที่ 2**. 18-19 มิถุนายน 2558. 539-545. วิทยาลัยนครราชสีมา.
- องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี. (2567). **สภาพทั่วไป**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.samorphlue.go.th/site/index.php?option=com_content&view=article&id=49&Itemid=55 สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2568.

- Berry, E. (2020). **Leadership in the 21st century-how global is your perspective? British Council**. Retrieved February 18, 2025, from <https://www.britishcouncil.org/research-insight/leadership-21st-century>
- Epitropaki, O., Masters-Waage, T., Bastardo, N., & Narayanan, J. (2024). How elections shape perceptions of ideal leadership. **American Psychologist**. 80(1): 15-32. <https://doi.org/10.1037/amp0001413>
- Hesmert, L., & Vogel, R. (2024). Following your ideal leader: Implicit public leadership theories, leader-member exchange, and work engagement. **Journal of Applied Communication Research**. 52(4):457-475. <https://doi.org/10.1177/00910260241249146>

ส่วนประสมการตลาดการใช้บริการร้านกาแฟดาว ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง Marketing Mix of Using Dao Coffee Services at Don Mueang Airport

ศิริพงษ์ แผลงสร¹ บุษกร วัฒนบุตร² วงศ์วิศว์ หมื่นเทพ³

Siripong Peangson, Busakorn Wattanabut, Wongwit Muenthep

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาส่วนประสมการตลาด7Ps การใช้บริการร้านกาแฟท่าอากาศยานดอนเมือง และ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบส่วนประสมการตลาด7Ps การใช้บริการร้านกาแฟท่าอากาศยานดอนเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติ t-test แบบ independent

ผลการวิจัย พบว่า 1) ส่วนประสมการตลาด7Ps การใช้บริการร้านกาแฟท่าอากาศยานดอนเมือง ประกอบด้วย 7 ด้าน พบว่า ภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการส่งเสริมการตลาด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านพนักงาน ด้านราคา ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ในส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านกระบวนการตามลำดับ 2) เปรียบเทียบส่วนประสมการตลาด7Ps การใช้บริการร้านกาแฟ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ด้านสถานภาพ ด้านรายได้ ด้านระดับการศึกษา ด้านอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ในส่วนด้านเพศ ด้านอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ (Keywords): ส่วนประสมการตลาด7Ps; การใช้บริการร้านกาแฟ; ท่าอากาศยานดอนเมือง

Abstract

This research aimed to: 1) study the marketing mix 7Ps of the usage of Dao Coffee Shop services at Don Mueang Airport, and 2) compare the marketing mix 7Ps of the usage of Dao Coffee Shop services at Don Mueang Airport classified by personal factors. This study was quantitative research with a sample size of 400 people. The research instrument used was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, one-way ANOVA, and independent t-test statistics.

Received: 2025-09-25 Revised: 2025-10-16 Accepted: 2025-10-18

¹ นักศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์) มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Student Master of Arts (Business and Human Capital Development) North Bangkok University. E-mail: siripong.paen@northbkk.ac.th

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์) มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Advisor Master of Arts (Business and Human Capital Development) North Bangkok University. E-mail: busakorn.wa@northbkk.ac.th

³ อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์) มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Advisor Master of Arts (Business and Human Capital Development) North Bangkok University. E-mail: wongwit.mu@northbkk.ac.th

Research findings revealed the following. 1) The marketing mix 7Ps of customer service usage at Dao Coffee Shop, Don Mueang Airport, consisted of 7 aspects. The overall average for all aspects was found to be at a high level. With consideration of each aspect, the promotion had the highest average, followed by people (employees), price, product, physical evidence, and place (distribution channels), respectively. The aspect with the lowest average was process. 2) When comparison of the marketing mix 7Ps of the usage of Dao Coffee Shop services, personal factors such as marital status, income, education level, and occupation showed no significant differences. However, gender and age showed statistically significant differences at the 0.05 level.

Keywords: marketing Mix 7Ps; using the services of Dao Coffee Shop; Don Mueang Airport

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันการท่องเที่ยวเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศอย่างมาก โดยอัตราการเติบโตของนักท่องเที่ยวที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราการขยายตัวของปริมาณการขนส่งผู้โดยสารทางอากาศ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของการขนส่งทางอากาศในการรองรับการขยายตัวของภาคการท่องเที่ยว จากรายงานของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หรือ AOT พบว่าการประมาณการปริมาณการจราจรทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานทั้ง 6 แห่งในปีงบประมาณ 2568 (ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568) คาดว่าจะมีผู้โดยสารมาใช้บริการรวมกว่า 129.97 ล้านคน เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.95 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนหน้า (ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), 2567) โดยในจำนวนนี้เป็นผู้โดยสารภายในประเทศประมาณ 51.36 ล้านคน เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.18 และมีเที่ยวบินภายในประเทศประมาณ 354,530 เที่ยวบิน เพิ่มขึ้นร้อยละ 12.02 (ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), 2567) โดยธุรกิจขนส่งทางอากาศมีแนวโน้มฟื้นตัวระดับก่อนเกิดโรคโควิด-19 ภายในปี 2568 จากความต้องการเดินทางทางอากาศที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง โดยมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ กำลังซื้อของผู้บริโภคที่จะปรับดีขึ้นตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลก ทำให้ความต้องการเดินทางท่องเที่ยวมีมากขึ้น การเติบโตของเศรษฐกิจไทยโดยมีแรงขับเคลื่อนจากภาคท่องเที่ยว ซึ่งคาดว่าภาครัฐจะทยอยออกมาตรการกระตุ้นการเดินทางของกลุ่มเป้าหมายที่มีศักยภาพ เช่น กลุ่มผู้ต้องการพำนักระยะยาว กลุ่มรักสุขภาพ/สูงอายุ กลุ่มแข่งขันกีฬา กลุ่ม MICE และกลุ่มผู้ต้องการใช้บริการทางการแพทย์ ส่งผลให้จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางมาไทยจะสูงถึง 43 ล้านคนภายในปี 2569 นอกจากนี้ ภาครัฐยังมีแผนพัฒนาท่าอากาศยานและโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับปริมาณผู้โดยสารและการจราจรทางอากาศที่จะเพิ่มขึ้นในระยะข้างหน้า ขณะที่ผู้ประกอบการธุรกิจสายการบินมีแนวโน้มเร่งขยายฝูงบิน เพิ่มเที่ยวบินและเพิ่มจุดบินเพื่อรักษาส่วนแบ่งตลาดและรายได้ในระยะยาว (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา, 2567) นอกจากนี้ คาดว่าจำนวนผู้โดยสารจะสามารถแตะระดับ 130 ล้านคนได้ในปีงบประมาณ 2568 จากระดับประมาณ 120 ล้านคนในปีงบประมาณ 2567 ซึ่งการฟื้นตัวหลัก ๆ มาจากนักท่องเที่ยวจีนเป็นสำคัญ ขณะที่รายได้จากการให้บริการสนามบินก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นไปพร้อมกับจำนวนผู้โดยสารที่เพิ่มขึ้น โดยสนามบินหลัก เช่น สนามบินดอนเมือง คาดว่าจะมีนักท่องเที่ยวและผู้โดยสารภายในประเทศไม่ต่ำกว่า 28 ล้านคนต่อปี การเติบโตของร้านค้าภายในสนามบินมีความสัมพันธ์โดยตรงกับจำนวนผู้โดยสารที่เพิ่มขึ้น

โดยเฉพาะในช่วงหลังการฟื้นตัวของการเดินทางทางอากาศในระดับโลก (บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), 2567)

ผู้โดยสารที่เข้ามาใช้บริการสนามบินส่วนใหญ่ประกอบด้วยกลุ่มลูกค้าหลากหลายประเภท พบว่าคุณภาพการให้บริการด้านอาคารและสิ่งอำนวยความสะดวกของท่าอากาศยานประกอบด้วย ด้านรูปธรรมของบริการ มีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การกำหนดแนวทางในการให้บริการด้านอาคารสถานที่ รวมถึงกระบวนการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการใช้บริการ (วรวิชัย กิจนุกูล และพวงนา พิษิตปัจจา, 2565: 49) โดยปัจจัยการให้บริการสนามบินที่บริการ ได้แก่ ความสะดวกในการเดินทางภายในสนามบิน สิ่งอำนวยความสะดวกในสนามบิน การให้บริการของพนักงานภายในอาคารผู้โดยสาร และ ความสะอาดปลอดภัยของสนามบิน (ประภาศิริ ประสารสุข, 2565) ซึ่งปัจจุบันธุรกิจกาแฟในสนามบินมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง ด้วยศักยภาพของทำเลที่มีผู้โดยสารหมุนเวียนตลอดวัน การบริหารจัดการจึงต้องอาศัยกลยุทธ์การตลาดแบบ 7P's เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนี้ ผลิตภัณฑ์ (Product) โดยผลิตภัณฑ์ควรหลากหลาย ครอบคลุมทั้งกาแฟ เครื่องดื่ม ขนมอบ และบริการที่รวดเร็ว พร้อมสร้างเอกลักษณ์ของแบรนด์ให้จดจำได้ง่าย ราคา (Price) การตั้งราคาควรสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย ช่องทางจัดจำหน่าย (Place) ทำเลช่วยเพิ่มโอกาสในการขาย การจัดร้านต้องรองรับลูกค้าได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว การส่งเสริมการตลาด (Promotion) ใช้สื่อดิจิทัลและแอปพลิเคชันสนามบินในการโปรโมต พร้อมจัดกิจกรรมส่งเสริมการขาย บุคลากร (People) พนักงานควรมีทักษะบริการดีเยี่ยม สื่อสารได้หลายภาษา กระบวนการ (Process) ทุกขั้นตอนต้องมีความชัดเจนและเป็นระบบ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Evidence) ร้านควรสะอาด ทันสมัย และมีบรรยากาศที่น่าดึงดูดใจ ทั้งนี้การดำเนินธุรกิจกาแฟในสนามบินต้องอาศัยกลยุทธ์ทางการตลาดอย่างครบถ้วนทั้ง 7P's เพื่อสร้างความแตกต่าง และตอบสนองความต้องการของนักเดินทางที่มองหาความสะดวก รวดเร็ว และคุณภาพในเวลาอันจำกัด (เอสเอ็มอี ไทยแลนด์, 2563) ดังนั้นการวิเคราะห์และปรับปรุงส่วนประสมการตลาด จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองความต้องการของผู้โดยสารและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับร้านกาแฟดาว ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

ด้วยเหตุผลที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคยุคใหม่ที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟดาว ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง เพื่อทำความเข้าใจในปัจจัยและแรงจูงใจต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการ ทั้งในด้านเวลา ความสะดวกสบาย บรรยากาศ รวมถึงแรงจูงใจส่วนบุคคลของนักเดินทางยุคปัจจุบัน การศึกษานี้จะช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนาการตลาดและการบริการของร้านกาแฟให้สอดคล้องกับความต้องการและพฤติกรรมของผู้บริโภคในยุคใหม่มากขึ้น นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษายังสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อระบุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการภายในร้านกาแฟดาว ท่าอากาศยานดอนเมือง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ รวมถึงเสริมสร้างศักยภาพในการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective)

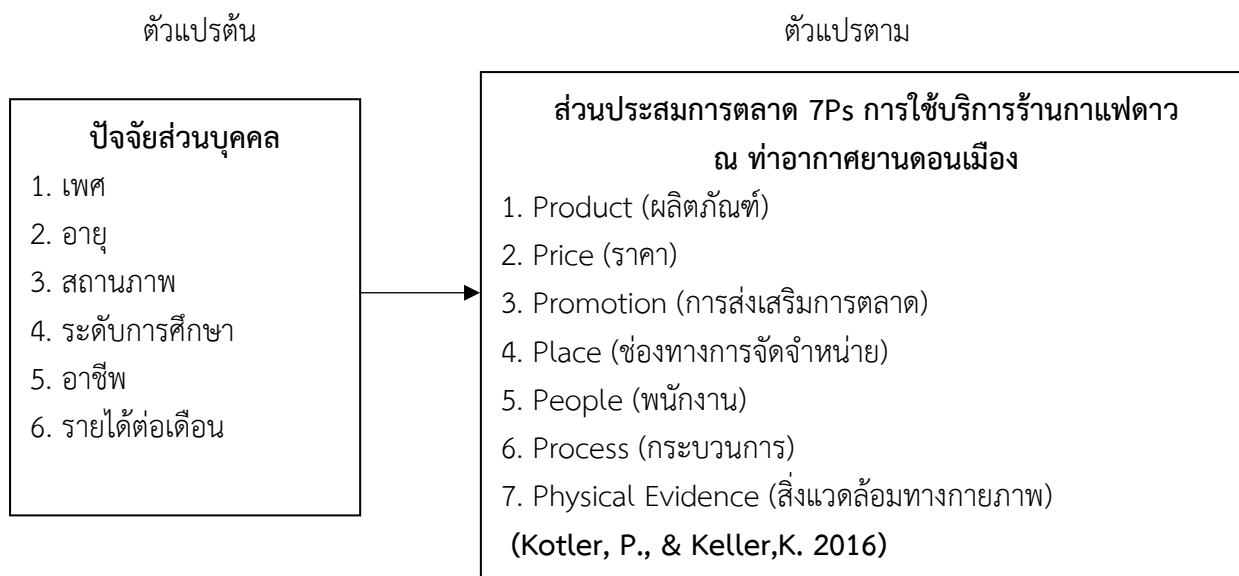
1. เพื่อศึกษาส่วนประสมการตลาด 7Ps การใช้บริการร้านกาแฟดาว ท่าอากาศยานดอนเมือง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบส่วนประสมการตลาด 7Ps การใช้บริการร้านกาแฟดาว ท่าอากาศยานดอนเมืองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ปัจจัยส่วนบุคคลเพศที่ต่างกัน มีปัจจัยส่วนประสมการตลาด7Ps ต่อการใช้บริการร้านกาแฟดาวท่าอากาศยานดอนเมือง แตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลอายุที่ต่างกัน มีปัจจัยส่วนประสมการตลาด7Ps ต่อการใช้บริการร้านกาแฟดาวท่าอากาศยานดอนเมือง แตกต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลสถานภาพที่ต่างกัน มีปัจจัยส่วนประสมการตลาด7Ps ต่อการใช้บริการร้านกาแฟดาว ท่าอากาศยานดอนเมือง แตกต่างกัน
4. ปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีปัจจัยส่วนประสมการตลาด7Ps ต่อการใช้บริการร้านกาแฟดาว ท่าอากาศยานดอนเมือง แตกต่างกัน
5. ปัจจัยส่วนบุคคลอาชีพที่ต่างกัน มีปัจจัยส่วนประสมการตลาด7Ps ต่อการใช้บริการร้านกาแฟดาว ท่าอากาศยานดอนเมือง แตกต่างกัน
6. ปัจจัยส่วนบุคคลรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีปัจจัยส่วนประสมการตลาด7Ps ต่อการใช้บริการร้านกาแฟดาว ท่าอากาศยานดอนเมือง แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ในการศึกษาครั้งนี้ได้พัฒนากลอบแนวคิดโดยการประยุกต์จากทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และมีตัวแปรที่ศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม (questionnaire) โดยมีวิธีการดำเนินวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ศึกษาส่วนประสมการตลาด 7Ps ของร้านกาแฟดาว ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ได้แก่ Product (ผลิตภัณฑ์) Price (ราคา) Promotion (การส่งเสริมการตลาด) Place (ช่องทางการจัดจำหน่าย) People (พนักงาน) Process (กระบวนการ) Physical Evidence (สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ) นอกจากนี้ยังศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค พิจารณาพฤติกรรมผู้บริโภคในการเลือกใช้บริการร้านกาแฟในสนามบิน วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริโภคในด้านปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนกรอบแนวคิดในการศึกษา

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือผู้ที่มาใช้บริการร้านกาแฟดาว ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ที่มาใช้บริการในช่วง เมษายน 2568 ถึง มิถุนายน 2568 โดยไม่ทราบจำนวนประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือผู้ที่มาใช้บริการร้านกาแฟดาว ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ผู้วิจัยจึงได้ใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยไม่ทราบจำนวนประชากร (Cochran, 1977 อ้างใน ธีรภูมิ เอกะกุล, 2543: 131) โดยในแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน google form ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non probability Sampling) โดยการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ท่าอากาศยานดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลา เมษายน 2568 ถึง สิงหาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถามความต้องการตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2.2 ร่าง และเขียนข้อความตามขอบเขตเนื้อหาของแบบประเมินการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการ ภายในร้านกาแฟดาว ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด 7Ps ในการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการ ภายในร้านกาแฟดาว ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยใช้แบบสอบถามในรูปมาตราลิกเคอร์ต (Likert Scale) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.3 จัดทำแบบสอบถามส่วนประสมทางการตลาด 7Ps ในการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการ ภายในร้านกาแฟดาว ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ให้อยู่ในรูปแบบที่สมบูรณ์

2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนที่แต่งตั้งขึ้นเป็นผู้พิจารณาความเห็นและให้คะแนน ตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยทำการตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) เมื่อนำค่า

คะแนนมาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Item - objective congruence index : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเท่ากับ 0.87 แสดงว่าข้อคำถามสามารถวัดหรือเป็นตัวแทนของความมุ่งหมายของการวิจัยที่ต้องการวัดได้

2.5 ทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555: 45) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 แล้วปรับปรุงเพื่อให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2.6 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไปปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.2-0.8

2.7 ปรับปรุงเครื่องมือให้ถูกต้องชัดเจน และจัดพิมพ์เครื่องมือเพื่อนำไปเก็บข้อมูลใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการปฏิบัติการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยทำการศึกษาส่วนประสมทางการตลาด 7Ps ในการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการ ภายในร้านกาแฟดาว ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง จากแบบสอบถามผ่าน Google Form ที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วไปยังกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนทั้งข้อมูล แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาจัดหมวดหมู่ จากนั้นบันทึกข้อมูลของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติบรรยาย ประกอบตารางและความเรียง

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด 7Ps ในการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการ ภายในร้านกาแฟดาว ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลของจอห์น ดับบลิว เบสท์ John W. Best (1997: 190)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเชิงสถิติ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

5.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายค่าเฉลี่ย พิจารณาจากคะแนนของคำตอบ ซึ่งเป็นการวัดระดับส่วนประสมทางการตลาด 7Ps ในการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการ ภายในร้านกาแฟดาว ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ด้วยค่า t-test แบบ independent และการเปรียบเทียบความแตกต่างของส่วนประสมทางการตลาด 7Ps ในการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการ ภายในร้านกาแฟดาว ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่แบ่งออกเป็นมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือการทดสอบค่า F (F-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามในกลุ่มตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาส่วนประสมการตลาดการใช้บริการร้านกาแฟดาว ท่าอากาศยานดอนเมือง

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7Ps โดยภาพรวม

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. Product (ผลิตภัณฑ์)	3.73	0.433	มาก
2. Price (ราคา)	4.23	0.373	มาก
3. Promotion (การส่งเสริมการตลาด)	4.30	0.444	มาก
4. Place (ช่องทางการจัดจำหน่าย)	3.71	0.392	มาก
5. Process (กระบวนการ)	3.68	0.416	มาก
6. People (พนักงาน)	3.97	0.475	มาก
7. Physical Evidence (สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ)	3.72	0.404	มาก
รวม	4.10	0.258	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7Ps โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.= 0.258) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมการตลาด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 0.444) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านกระบวนการ ($\bar{X}=3.68$, S.D.= 0.416) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านผลิตภัณฑ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, S.D.= 0.433) เมื่อพิจารณารายข้อข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือรสชาติของอาหารและเครื่องดื่ม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.742) รองลงมาความแปลกใหม่ของอาหารและเครื่องดื่ม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$, S.D.= 0.744) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความหลากหลายของอาหารและเครื่องดื่ม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$, S.D.= 0.699) ตามลำดับ

2) ด้านราคา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D.= 0.373) เมื่อพิจารณารายข้อข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือราคาเหมาะสมกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์เมื่อเปรียบเทียบกับรสชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.79$, S.D.= 0.421) รองลงมาคือมีความหลากหลายทางราคาให้เลือก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D.= 0.724) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การติดป้ายราคาบอกไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D.= 0.902) ตามลำดับ

3) ด้านการส่งเสริมการตลาด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 0.444) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการแนะนำเมนูอาหารและเครื่องดื่มใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.= 0.533) รองลงมา มีป้ายสื่อโฆษณาที่น่าสนใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.= 0.588) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มี Set โปรโมชั่นแนะนำสำหรับลูกค้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.742) ตามลำดับ

4) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, S.D.= 0.392) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสะดวกในการเดินทาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.= 0.563) รองลงมา เวลาเปิดปิดของร้านสะดวกใช้บริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.589) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานที่ของร้านอยู่ใกล้จุดบริการของสนามบิน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$, S.D.= 0.684) ตามลำดับ

5) ด้านกระบวนการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, S.D.= 0.416) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความถูกต้องของอาหารที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.742) รองลงมา ขั้นตอนในการสั่งออเดอร์ง่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.589) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความรวดเร็วในการรับเมนูอาหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$, S.D.= 0.684) ตามลำดับ

6) ด้านพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.= 0.475) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เสื้อผ้าการแต่งกายที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.742) รองลงมา ความเอาใจใส่ของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.= 0.614) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบริการของพนักงานมีมาตรฐานอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.= 0.614) ตามลำดับ

7) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.404) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การออกแบบร้านและแหล่งที่ตั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.742) รองลงมา การจัดแสดงสินค้าในตู้หน้าร้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.589) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้ความสำคัญของทางร้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$, S.D.= 0.699) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบส่วนประสมการตลาดการใช้บริการร้านกาแฟดาว ท่าอากาศยานดอนเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า 1) จำแนกตามเพศ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนประสมทางการตลาด ด้านพนักงาน และด้านกระบวนการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 2) จำแนกตามอายุ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ เป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันจำนวน 1 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุ 21-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) จำแนกตามอาชีพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 6) จำแนกตามรายได้ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด 7Ps ภาพรวม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมการตลาด อยู่ใน

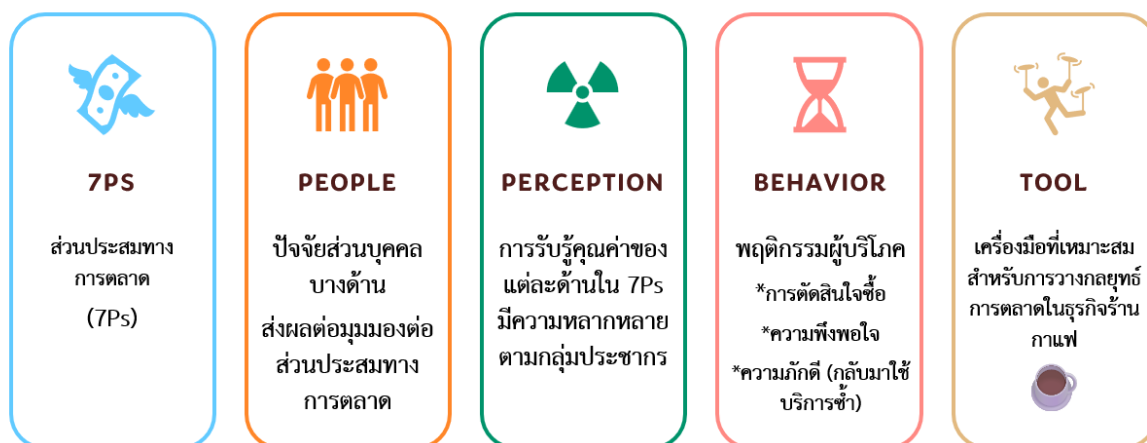
ระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านกระบวนการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศิวตล ภาภิรมย์ และ ภัทรกร เสนไกรกุล (2568: 82)** พบว่า ส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการคาเฟ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านลักษณะทางกายภาพ ส่วนด้านราคา ด้านกระบวนการให้บริการที่มีอิทธิพลทางตรงข้ามต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการคาเฟ่ของผู้บริโภค และด้านผลิตภัณฑ์ ด้านบุคคลไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการคาเฟ่ ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริโภคในปัจจุบันให้ความสำคัญกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการใช้บริการมากกว่าปัจจัยพื้นฐาน เช่น ราคา หรือขั้นตอนกระบวนการบริการ โดยเฉพาะในธุรกิจคาเฟ่ ซึ่งลูกค้ามักมองหาสถานที่ที่ให้บริการบรรยากาศที่ดี มีจุดขายด้านการตกแต่ง และกิจกรรมส่งเสริมการตลาดที่ดึงดูดใจ เช่น โปรโมชัน กิจกรรมร่วมสนุก หรือสิทธิพิเศษต่าง ๆ การส่งเสริมการตลาดที่ดีจึงสามารถกระตุ้นความสนใจและเพิ่มการตัดสินใจใช้บริการได้อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ ด้านกระบวนการ อาจถูกมองว่าเป็นเรื่องภายในที่ลูกค้าไม่สามารถมองเห็นได้ชัด หรือไม่ได้รับผลกระทบโดยตรงหากกระบวนการไม่ได้สร้างความเดือดร้อนอย่างชัดเจน ส่วน ราคาที่ต่ำเกินไป อาจทำให้ลูกค้าเกิดความไม่มั่นใจในคุณภาพของบริการ และในบางกรณีลูกค้ากลุ่มเป้าหมายของคาเฟ่อาจเป็นกลุ่มที่ให้ลูกค้ากับบรรยากาศและประสบการณ์มากกว่าความคุ้มค่าทางราคา นอกจากนี้ ด้านบุคคล และ ด้านผลิตภัณฑ์ ที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ อาจสะท้อนให้เห็นว่าในตลาดคาเฟ่ปัจจุบัน มีมาตรฐานด้านบุคลากรและสินค้าในระดับที่ใกล้เคียงกัน จนไม่สามารถสร้างความแตกต่างอย่างชัดเจนในการตัดสินใจของผู้บริโภค อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุวิมล ไชยพันธ์พงษ์ (2563: 327)** พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านบุคลากร ด้านราคา ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านส่งเสริมการตลาด ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้เพราะ ส่วนประสมทางการตลาดทั้ง 7 ด้าน (7Ps) ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภค โดยแต่ละด้านมีบทบาทในการสร้างความพึงพอใจ และประสบการณ์ที่ดีแก่ลูกค้า ไม่ว่าจะเป็นด้านผลิตภัณฑ์ที่เน้นคุณภาพและความหลากหลาย ด้านราคาและช่องทางการจัดจำหน่ายที่เอื้อต่อการเข้าถึงสินค้า ด้านบุคลากรและกระบวนการที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการให้บริการ ตลอดจนด้านลักษณะทางกายภาพและการส่งเสริมการตลาดที่ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ของธุรกิจให้เป็นที่ยอมรับ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้บริโภคเกิดความเชื่อมั่นและตัดสินใจซื้อในที่สุด

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบส่วนประสมการตลาดการใช้บริการร้านกาแฟดาว ท่าอากาศยานดอนเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าจำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จันทิมา จันทรเฑียร (2565: 58)** พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อกาแฟสดของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่เป็นเช่นนี้เพราะปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศและอายุ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริโภคและการรับรู้คุณค่าทางการตลาดที่แตกต่างกัน โดยผู้บริโภคในแต่ละช่วงอายุหรือแต่ละเพศมีความชื่นชอบ รสนิยม และลำดับความสำคัญในการเลือกใช้บริการที่ไม่เหมือนกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่นน่าจะให้ความสำคัญกับบรรยากาศและภาพลักษณ์ของร้าน ในขณะที่ผู้ใหญ่อาจเน้นคุณภาพของสินค้าและความสะดวกสบายในการเข้าถึงบริการ ส่วนในด้านเพศ เพศหญิงและเพศชายอาจมีพฤติกรรมการเลือกซื้อหรือความถี่ในการใช้บริการต่างกัน ส่งผลให้การรับรู้และให้ความสำคัญต่อส่วนประสมการตลาดแต่ละด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ในส่วนจำแนกตามสถานภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา จำแนกตามอาชีพ และจำแนกตามรายได้ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริโภคในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะใส่ใจความคิดและความคาดหวังเฉพาะตัวในการเลือกใช้บริการร้านกาแฟโดยเน้นคุณค่าที่ตนเองให้ความสำคัญแม้ผู้บริโภคจะมีความหลากหลายในด้านสถานภาพทางสังคม ระดับการศึกษา อาชีพ หรือรายได้ แต่เมื่อพูดถึงการเลือกรับบริการจากร้านกาแฟแล้วกลับมีทิศทางพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร อึ้งสุพ่วง (2566) พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเลือกรับบริการร้านกาแฟพิเศษของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะถึงแม้ผู้บริโภคจะมีความแตกต่างกันในด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ แต่เมื่ออยู่ในบริบทของการเลือกรับบริการจากร้านกาแฟ พบว่าพฤติกรรม ความคาดหวัง และปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาเลือกใช้บริการกลับมีความคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ผู้บริโภคส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับคุณภาพสินค้า การบริการ และบรรยากาศของร้าน มากกว่าปัจจัยพื้นฐานทางประชากรศาสตร์ การที่ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มประชากรต่าง ๆ จึงสะท้อนให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้บริโภคกาแฟพิเศษหรือการเลือกร้านกาแฟในปัจจุบันมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มใด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ทำให้ได้ส่วนประสมการตลาดในการใช้บริการร้านกาแฟ จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ส่วนประสมทางการตลาดทั้ง 7 ด้าน (7Ps) มีความสำคัญต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟในภาพรวม 2) ปัจจัยส่วนบุคคลบางด้าน เช่น เพศ และอายุ จะส่งผลต่อมุมมองต่อส่วนประสมการตลาดแตกต่างกัน 3) การรับรู้คุณค่าของแต่ละด้านใน 7Ps มีความหลากหลายตามกลุ่มประชากร 4) พฤติกรรมผู้บริโภค และ 5) เครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการวางกลยุทธ์การตลาดในธุรกิจร้านกาแฟ อธิบายได้ดังภาพที่ 1



องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ภาพที่ 1 ส่วนประสมการตลาดการให้บริการร้านกาแฟ

ที่มา : (ศิริพงษ์ แผลงศร, 2568)

ส่วนประสมการตลาดในการให้บริการร้านกาแฟ (5 องค์ประกอบ)

1. ส่วนประสมทางการตลาดทั้ง 7 ด้าน (7Ps) ที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟ ประกอบด้วย (1) สินค้า คุณภาพของกาแฟ เมนูเครื่องดื่ม ความหลากหลาย ความพิเศษ (2) ราคาเหมาะสม เปรียบเทียบกับคุณภาพและตลาด (3) สถานที่ ทำเลที่ตั้งร้าน ความสะดวกในการเข้าถึง (4) การส่งเสริมการตลาด การใช้โปรโมชั่น ส่วนลด การตลาดผ่านโซเชียลมีเดีย หรือกิจกรรมพิเศษ (5) บุคลากร บริการจากพนักงาน ความเป็นมิตร ความรู้เกี่ยวกับกาแฟ (6) กระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ เช่น ความรวดเร็ว ความง่ายในการสั่งซื้อ และ (7) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศร้าน การตกแต่ง ความสะอาด และความรู้สึกลูกค้าที่ได้รับ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลบางด้าน เช่น เพศ และอายุ ส่งผลต่อมุมมองต่อส่วนประสมทางการตลาดแตกต่างกัน

3. การรับรู้คุณค่าของแต่ละด้านใน 7Ps มีความหลากหลายตามกลุ่มประชากร กลุ่มนักศึกษาอาจมองว่าราคาและโปรโมชั่นสำคัญที่สุด กลุ่มคนทำงานอาจเน้นความรวดเร็ว (Process) และสถานที่ที่สะดวก กลุ่มนักท่องเที่ยวอาจให้ความสำคัญกับบรรยากาศและประสบการณ์ที่ร้าน (Physical Evidence)

4. พฤติกรรมผู้บริโภค ความถี่ในการเข้าร้านกาแฟ รูปแบบการสั่งซื้อ เช่น สั่งที่ร้าน สั่งผ่านแอป หรือซื้อกลับบ้าน และความต้องการพิเศษ เช่น เมล็ดกาแฟจากแหล่งเฉพาะ หรือเครื่องดื่มที่ปรับแต่งได้ตามความชอบ เป็นต้น

5. เครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการวางกลยุทธ์การตลาดในธุรกิจร้านกาแฟ การวิจัยตลาด เพื่อเข้าใจกลุ่มเป้าหมาย และการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค การตลาดดิจิทัล เช่น โซเชียลมีเดีย โฆษณาออนไลน์ การทำ CRM เพื่อรักษาลูกค้า โปรแกรมความภักดี (Loyalty Program) เพื่อสร้างฐานลูกค้าประจำ การพัฒนาสินค้าและบริการ ตามความต้องการลูกค้า เช่น เมนูใหม่ บริการจัดส่ง การจัดกิจกรรมและโปรโมชั่น เพื่อกระตุ้นการทดลองและเพิ่มยอดขาย สรุปส่วนประสมทางการตลาด 7Ps มีผลสำคัญต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟ โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมการตลาดที่ได้รับความสำคัญสูงสุด แม้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลอย่างเพศและอายุจะมีผลต่อมุมมองแตกต่างกัน แต่ปัจจัยประชากรศาสตร์อื่น ๆ ไม่มีผลชัดเจน การวางกลยุทธ์จึงควรเน้นกลุ่มเป้าหมายเฉพาะกลุ่ม โดยโมเดล 7Ps ยังคงเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการวางแผนการตลาด โดยเฉพาะร้านกาแฟในพื้นที่พิเศษที่ต้องตอบสนองพฤติกรรมผู้บริโภคที่ต้องการความรวดเร็วและสะดวกสบาย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ร้านกาแฟดาว ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองนำผลการวิจัยมาใช้ในการกำหนดการพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ ส่งเสริมให้ร้านกาแฟมีมาตรฐานในสนามบิน เพื่อสร้างความมั่นใจให้ลูกค้า ตลอดจนจัดอบรมพนักงานด้านบริการและความรู้เกี่ยวกับกาแฟ

1.2 ร้านกาแฟดาว ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองนำผลการวิจัยมาใช้ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในช่องทางจัดจำหน่าย สนับสนุนการพัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับการสั่งล่วงหน้าและการชำระเงินผ่านมือถือ จัดทำระบบข้อมูลลูกค้าเพื่อใช้ประโยชน์ด้านการตลาดและโปรโมชั่น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายขอบเขตการวิจัยในการศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคในสนามบินอย่างละเอียด ควรทำการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมการเลือกใช้บริการร้านค้ากาแฟของผู้โดยสารในสนามบิน เช่น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อ ความถี่ในการใช้บริการ และความคาดหวังของลูกค้าในบริบทของการเดินทาง

2.2 จากการที่การวิจัยครั้งนี้เน้นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนั้นการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods) โดยการรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถวิเคราะห์เชิงสถิติประกอบกับข้อมูลเชิงลึกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 เพิ่มเติมการศึกษาวเคราะห์กลยุทธ์การตั้งราคาในบริบทสนามบินทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการตั้งราคาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในสนามบิน และเปรียบเทียบกับร้านค้ากาแฟในพื้นที่อื่น เพื่อให้ร้านสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง (References)

- จันทิมา จันท์เอียด. (2565). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและพฤติกรรมของผู้บริโภคกาแฟสด ในเขตเทศบาลเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 9(1): 58-75.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์เอนด์ดี.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา. (2567). รายงานแนวโน้มอุตสาหกรรม: ธุรกิจบริการขนส่งทางอากาศ ปี 2567–2569. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/logistics/air-transport/io/air-transport-2024-2026> สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2568.
- บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). (2567). AOT คาดปี 68 ผู้โดยสารพุ่งแตะ 130 ล้านคน หนุนรายได้ฟื้นตามอุตสาหกรรมท่องเที่ยว. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.ryt9.com/s/iq05/3565091> สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2568.
- ประภาศิริ ประสารสุข. (2565). เปรียบเทียบปัจจัยและพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสนามบินสุวรรณภูมิและสนามบินดอนเมืองของนักท่องเที่ยวชาวไทยในสถานการณ์โควิด-19. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พงศกร อังสุพ่วง. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกรับบริการร้านค้ากาแฟพิเศษของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรวิญญู กิจนุกูล และพจนนา พิชาติปัจจา. (2565). แนวทางการยกระดับคุณภาพการให้บริการด้านอาคารและสิ่งอำนวยความสะดวกของท่าอากาศยานนานาชาติเชียงใหม่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. Journal of Modern Learning Development. 7(8): 49-68.

- ศิวดล ภาภิรมย์ และภัทรกร เสนไกรกุล. (2568). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการคาเฟ่ของผู้บริโภคเจนเอเรชั่น Z ในจังหวัดมหาสารคาม. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย**. 20(1): 82-111.
- สุวิมล ไชยพันธุ์พงษ์. (2563). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อกาแฟสดของผู้บริโภคบริเวณริมกว๊านพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา. **วารสารสิรินธรปริทรรศน์**. 21(2): 327-339.
- เอสเอ็มอี ไทยแลนด์. (2563). **7P's Marketing Mix กลยุทธ์เด็ดพิชิต & ธุรกิจร้านอาหาร**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.smethailandclub.com/marketing/2188.html> สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2568.
- John W. Best. (1997). **Research in Education**. 7th ed. Boston: Allyn and. Bacon.
- Kotler, P., & Keller, K. (2016). **Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation and Control (15th Global ed.)**. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.



แนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับธุรกิจผลิตกระดาษ ในจังหวัดปราจีนบุรี
Guideline for Human Capital Management in the Digital Age for Paper
Manufacturing Businesses in Prachinburi Province

อัมพวรรณ กาญจนกุล¹ บุษกร วัฒนบุตร² วงศ์วิศว์ หมั่นเทพ³
Ampawan Kanchanakul, Busakorn Wattanabut, Wongwit Muenthep

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาในการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับธุรกิจผลิตกระดาษ ในจังหวัดปราจีนบุรี และ 2) สร้างแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับธุรกิจผลิตกระดาษ ในจังหวัดปราจีนบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 13 คน โดยเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัญหาในการบริหารทุนมนุษย์ 5 ด้าน คือ (1) การสรรหาทุนมนุษย์ บุคคลและการคัดเลือกยังขาดผู้เชี่ยวชาญและจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ เนื่องจากโรงงานตั้งอยู่ในพื้นที่ชุมชนที่ยังรอการพัฒนา ทำให้บุคลากรในพื้นที่ขาดความรู้และความเข้าใจในกระบวนการสรรหาอย่างเหมาะสม (2) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขาดความรู้ในกระบวนการอบรม ส่งผลให้การฝึกอบรมไม่สร้างการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและไม่เป็นระบบ ทำให้พนักงานใหม่ปรับตัวได้ไม่เต็มที่ (3) การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน การบริหารอัตราจ้างงานควรเน้นจ้างบุคลากรคุณภาพสูง แม้ค่าตอบแทนสูงกว่า แต่ช่วยเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนข้อผิดพลาดในระยะยาว (4) การบริหารการจัดการประสิทธิภาพการทำงาน การประเมินผลการทำงานควรเน้นทั้งปริมาณและคุณภาพ โดยใช้วิจารณ์งานที่เป็นกลางของผู้ประเมินเพื่อความถูกต้องและยุติธรรม (5) การบริหารความสัมพันธ์ในองค์กรคือการสื่อสารชัดเจนและความเข้าใจร่วมกัน ลดความขัดแย้งและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 2) แนวทางการบริหารทุนมนุษย์ยุคดิจิทัลตามแนวคิด S.M.A.C ต้องวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กร โดยเน้นการวิเคราะห์และพัฒนาด้านเทคโนโลยี รวมถึงเสริมทักษะ ความรู้ และทัศนคติ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

คำสำคัญ (Keywords): ทุนมนุษย์ยุคดิจิทัล; ธุรกิจผลิตกระดาษ; จังหวัดปราจีนบุรี

Received: 2025-09-25 Revised: 2025-10-16 Accepted: 2025-10-18

¹ นักศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจและทุนมนุษย์) มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Student Master of Arts (Business and Human Capital Development) North Bangkok University. E-mail: Ampawan.kanc@northbkk.ac.th

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจและทุนมนุษย์) มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Advisor Master of Arts (Business and Human Capital Development) North Bangkok University. E-mail: busakorn.wa@northbkk.ac.th

³ อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจและทุนมนุษย์) มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Advisor Master of Arts (Business and Human Capital Development) North Bangkok University. E-mail: wongwit.mu@northbkk.ac.th

Abstract

This research aimed to: 1) study the problems in human capital management in the digital era for the paper manufacturing business in Prachinburi province; and 2) develop guidelines for human capital management in the digital era for the paper manufacturing business in Prachinburi Province. This qualitative research collected data, using semi-structured interviews with 13 key informants. selected purposefully. Data analysis was conducted through content analysis.

Research findings revealed that: 1) Five key problems in human capital management were identified: (1) Recruitment and Selection: The process lacked experts and adequate personnel due to the factory's location in a developing community, where local workers had limited knowledge of proper recruitment procedures. (2) Training and Development: Insufficient understanding of training methods led to ineffective and unsystematic programs that hindered deep learning, causing confusion and poor adaptation among new employees. (3) Employment Rate Management: Emphasis should be placed on hiring high-quality personnel. Although compensation may be higher, it enhances productivity and reduces long-term costs from unskilled labor errors. (4) Performance Management and Evaluation: Both quantitative and qualitative aspects should be assessed through impartial evaluation to ensure fairness and accuracy. (5) Organizational Relationship Management: Clear communication and mutual understanding strengthen workplace relationships, minimize conflicts, and promote collaboration. 2) Guidelines Human Capital Management in the Digital Era: Based on the S.M.A.C. concept, digital-era human capital management requires strategic workforce planning aligned with organizational policies, emphasizing technological enhancement and the continuous improvement of employees' skills, knowledge, and attitudes to drive organizational success.

Keywords: human capital in the Digital Era; paper manufacturing business; Prachinburi Province

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบัน โลกธุรกิจมีการแข่งขันที่สูงมาก เนื่องจากพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความต้องการของตลาดที่มีความหลากหลายและการบริหารจัดการในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ผู้ประกอบการและผู้บริหารธุรกิจจำเป็นต้องศึกษาและเข้าใจหลักการจัดการสมัยใหม่ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะและบริบทของธุรกิจหรือองค์กรที่ดำเนินการอยู่ การทำธุรกิจในยุคนี้จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและรักษาความยั่งยืนขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (วรรณิภา ไชยสัตย์, 2567: 197) นอกจากนี้ การแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ยังทำให้การบริหารจัดการองค์กรต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยภายใน โดยเฉพาะ “ทุนมนุษย์” หรือทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่

วางไว้ ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 ที่มีความซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น องค์กรต่าง ๆ ต้องนำแนวคิดในการบริหาร “ทุนมนุษย์” คือ นำเอาความรู้ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ ของแต่ละคนที่มีสิ่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็น ศักยภาพขององค์กร ทุนมนุษย์ไม่ได้หมายถึงเพียงแรงงานที่ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งสามารถพัฒนาและเพิ่มมูลค่าได้อย่าง ต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพและความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน (เอลวิส โคตรชมพู และจุฬาพรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2565: 1017) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มี ค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และสามารถนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่งคั่ง และมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคมแต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า หรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้อย่าง ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับ ปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ที่ ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ (นฤมล ทรัพย์หลาย และวิชากร เสงษ์ภูิกุล, 2562: 89) โดย แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้นักงานทำงานได้ดีขึ้น และยังช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น ในระยะยาว ถ้าองค์กรไหนสามารถบริหารจัดการคนได้ดี ก็จะได้เปรียบในตลาด สร้างสิ่งใหม่ ๆ ได้ และเติบโต อย่างมั่นคงในยุคที่ความรู้และทักษะเป็นสิ่งสำคัญที่สุด กลยุทธ์สำคัญที่องค์กรสามารถนำมาใช้เพื่อสร้างความ ได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยประเด็นแรกคือการเร่งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในทุกภาคส่วน เป็นเครื่องมือ สำคัญที่ช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การบูรณาการกลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยให้องค์กรปรับตัวได้อย่าง มีประสิทธิภาพ สร้างความได้เปรียบในตลาด และรับมือกับความท้าทายในอนาคตจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดัน ธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว (ปรกรณ์ อุดมชนะสารสกุล และคณะ, 2567: 1378)

อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์จัดเป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมจำนวนมาก ซึ่งสินค้า จะต้องมีการเคลื่อนย้ายไปสู่มือผู้บริโภคจำเป็นต้องใช้บรรจุภัณฑ์เป็นทั้งสิ้น จึงทำให้อุตสาหกรรมผลิตกล่อง กระดาษลูกฟูกขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กของไทยมีการแข่งขันกันสูงมาก (ธนิดา สุนารักษ์ และ ธนภุต โชติภาวริศ, 2561: 1) ดังนั้นการใช้กระดาษในยุคดิจิทัลยังคงมีความสำคัญ แต่การใช้ควรเป็นไปอย่าง เหมาะสมและสมดุล การเลือกใช้กระดาษอย่างชาญฉลาดควบคู่ไปกับเทคโนโลยีดิจิทัลนั้น ช่วยให้เราสามารถ ได้รับประโยชน์จากกระดาษได้โดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งยังเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในยุค สมัยใหม่ (เอช อันชาเรียน, 2567) ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของสังคมในยุคดิจิทัลเกิดจากการ พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลกระทบต่อทุกมิติของชีวิตมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการจัดการทรัพยากรต่างๆ โอกาสที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนี้รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ การ สร้างสังคมที่เชื่อมโยงและขับเคลื่อนด้วยข้อมูล การพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสนับสนุน ความยั่งยืนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (สุพัตรา สันติรุ่งโรจน์, 2567: 32) นอกจากนี้ การพัฒนาเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และระบบอัตโนมัติยังสร้างความท้าทายใหม่ให้แก่แรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพที่มีความเสี่ยงต่อการถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีในอนาคต (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ, 2565) ดังนั้น องค์กรในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทของหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการ

เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี พร้อมทั้งพัฒนาแรงงานให้มีสมรรถนะดิจิทัล เพื่อสามารถดำรงอยู่ในตลาดแรงงานยุคใหม่ได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566: 42)

โดยหนึ่งในภาคธุรกิจที่ต้องมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง คือ อุตสาหกรรมการผลิตกระดาษ ถึงแม้ว่าในช่วงปีที่ผ่านมาภาคอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษลูกฟูกของไทยยังคงขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยมีการเติบโตอยู่ที่ 2 เท่าของผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) ของประเทศไทย มีแรงขับเคลื่อนหลักจากการเติบโตของภาคอีคอมเมิร์ซ และธุรกิจโลจิสติกส์ที่มีบทบาทมากขึ้นในชีวิตประจำวัน ความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคที่หันมาสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ ส่งผลโดยตรงต่อความต้องการบรรจุภัณฑ์ประเภทกล่องพัสดุที่ทั้งแข็งแรง น้ำหนักเบา และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้อุตสาหกรรมนี้เติบโตได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในมุมของผู้ผลิตและผู้ใช้งาน แม้บรรจุภัณฑ์กระดาษลูกฟูกจะเป็นวัสดุพื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญในการปกป้องสินค้าและขับเคลื่อนอุตสาหกรรม แต่ในยุคที่การแข่งขันสูง เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และสถานการณ์โลกผันผวน สมาคมบรรจุภัณฑ์กระดาษลูกฟูกไทยจึงเร่งส่งเสริมและผลักดันผู้ประกอบการในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาปรับใช้ พร้อมดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและมาตรฐานสากล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และยืนหยัดเติบโตอย่างยั่งยืนในตลาดโลก (กัญญ์ภูธร บุตรดี, 2568)

จังหวัดปราจีนบุรีถือเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมสำคัญแห่งหนึ่งของภาคตะวันออก โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจ้างงานและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม ธุรกิจการผลิตกระดาษต้องเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และแนวโน้มของการใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิต (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ, 2565: 22) ซึ่งการพัฒนาค่านิยมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน องค์การต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนเพื่อรองรับยุคดิจิทัล แล้วนำค่านิยมดังกล่าวมาจัดทำเป็นแนวทางหรือรากฐานในการสร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรของทุกคนในองค์การ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยองค์การภาครัฐและเอกชนต้องช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล (โสมวลี ชยามฤต, 2564: 38)

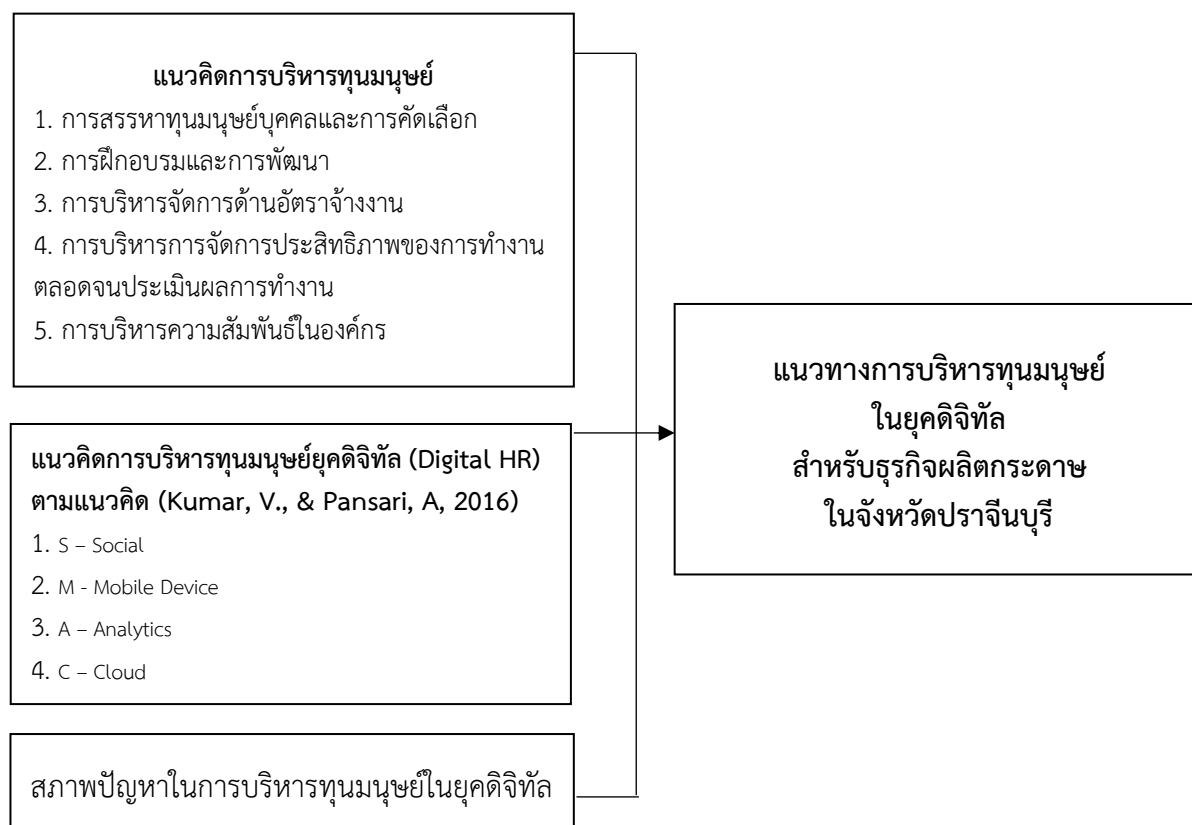
ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับธุรกิจผลิตกระดาษในจังหวัดปราจีนบุรี” จึงมีความจำเป็น เพื่อค้นหาแนวทางการปรับตัวขององค์กรให้สามารถพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) ที่เหมาะสมกับอุตสาหกรรมการผลิต และสร้างความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจในยุคดิจิทัลต่อไป (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566: 42)

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับธุรกิจผลิตกระดาษ ในจังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อสร้างแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับธุรกิจผลิตกระดาษ ในจังหวัดปราจีนบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ในการศึกษาครั้งนี้ได้พัฒนารอบแนวคิดโดยการประยุกต์จากทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview form) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับธุรกิจผลิตรถจักรยานยนต์ในจังหวัดปราจีนบุรี โดยทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) (Schultz, 1961 อ้างใน นิสดาร์ก เวชยานนท์, 2551) ประกอบด้วย การสรรหาทุนมนุษย์บุคคลและการคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน การบริหารการจัดการประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนประเมินผลการทำงาน การบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร และทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management: SHRM) (วิไลลักษณ์ ขาวสอาด, 2567) เป็นกรอบในการศึกษา ร่วมกับแนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital

Transformation Theory) เพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาและบริหารทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทของธุรกิจผลิตรถจักรยานยนต์ในยุคดิจิทัล

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วยบุคลากรระดับบริหาร บุคลากรระดับผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล บุคลากรระดับหัวหน้าพนักงาน และบุคลากรระดับพนักงาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 13 คน (Nastasi and Schensul, 2005: 177-195 อ้างใน ประไพพิมพ์ สุธีวินนท และประสพชัย พสุนนท์, 2559: 31) โดยมีเกณฑ์ในการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีรายละเอียดดังนี้ 1) บุคลากรระดับบริหารด้านธุรกิจผลิตรถจักรยานยนต์ มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 1 คน 2) บุคลากรระดับผู้จัดการธุรกิจผลิตรถจักรยานยนต์ มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 2 คน 3) เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธุรกิจผลิตรถจักรยานยนต์ คนที่มีประสบการณ์ด้านบริหารไม่ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 2 คน 4) บุคลากรระดับหัวหน้าพนักงานของธุรกิจผลิตรถจักรยานยนต์ คนที่มีประสบการณ์ด้านบริหารไม่ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 2 คน และ 5) บุคลากรระดับพนักงานของธุรกิจผลิตรถจักรยานยนต์ คนที่มีประสบการณ์ด้านบริหารไม่ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 6 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจผลิตรถจักรยานยนต์ในจังหวัดปราจีนบุรี มีประสบการณ์ด้านการบริหารหรือมีประสบการณ์ทำงานไม่ต่ำกว่า 2 ปี ได้รับการเสนอชื่อจากผู้บริหารระดับสูง หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กร และมีความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม หรือได้รับการมอบหมายจากองค์กร

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

จังหวัดปราจีนบุรี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

มีนาคม 2568-สิงหาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถามความต้องการตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2.2 ร่าง และเขียนข้อความตามขอบเขตเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับธุรกิจผลิตรถจักรยานยนต์ ในจังหวัดปราจีนบุรี โดยแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับธุรกิจผลิตรถจักรยานยนต์ ในจังหวัดปราจีนบุรี ข้อคำถามแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล และการสร้างแนวทางการจัดการทุนมนุษย์ด้านดิจิทัล

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.3 ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ ในส่วนการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา: Content Validity) เพื่อให้แบบสัมภาษณ์มีความตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาดังนี้ ส่งร่างแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยเชิงคุณภาพ ธุรกิจอุตสาหกรรม ตลอดจนให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาในด้านความเหมาะสมของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมของประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์

2.4 หลังจากตรวจสอบและปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิจัดทำแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล และการสร้างแนวทางการจัดการทุนมนุษย์ด้านดิจิทัลให้อยู่ในรูปแบบที่สมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บข้อมูลเชิงปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบเชิงลึกกับบุคลากรระดับบริหาร ระดับปฏิบัติการที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยขอหนังสือความร่วมมือในการให้ข้อมูลสัมภาษณ์จากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมทั้งดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ตามที่กำหนดและนัดหมาย

3.2 การเก็บข้อมูลเชิงทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ การศึกษางานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การระบุแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับธุรกิจผลิตกระดาษ ในจังหวัดปราจีนบุรี ได้อย่างแม่นยำ และตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของแต่ละบุคคล และจัดลำดับความสำคัญและคุณลักษณะของข้อมูล

4.2 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้การสัมภาษณ์ สรุบน้ำหนัาแต่ละประเด็นต่าง ๆ และข้อมูลจากเอกสารต่างๆ (Document Research) เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน ทำการวิเคราะห์ที่จะออกมาในลักษณะของการพรรณานำไปสู่คำตอบในการศึกษา และสรุปตามหลักวิชาการด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. จากการเก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ตามแนวคิด Human Capital Theory พบว่า มีประเด็นปัญหาหลัก ดังนี้

1.1 การสรรหาทุนมนุษย์บุคคลและการคัดเลือก ผลการสัมภาษณ์พบว่าในการสรรหาทุนมนุษย์ใน ธุรกิจกระดาษ ในจังหวัดปราจีนบุรี ยังขาดผู้เชี่ยวชาญ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ และการนำเทคโนโลยีเข้ามาดำเนินการสรรหาบุคลากรดังกล่าว ด้วยพื้นที่สภาพแวดล้อมและบริบทของโรงงาน ตั้งอยู่ในเขตใกล้เคียงชุมชน และเป็นพื้นที่ที่ต้องรอการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรในพื้นที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ การสรรหาทุนมนุษย์ การกำหนดขอบข่ายงานที่ชัดเจน การวางแผนการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งการจัดวางระบบการ ขั้นตอน การสรรหาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร จำเป็นที่ต้องศึกษาทั้งบริบทของบริษัท สภาพแวดล้อม รวมทั้งการบริหารค่าตอบแทนอย่างสมเหตุสมผล จึงจะสามารถนำพาผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานในองค์กรได้

1.2 การฝึกอบรมและการพัฒนา ผลการสัมภาษณ์พบว่าบุคลากรผู้เป็นทีมฝึกอบรมและพัฒนา ยังมีความรู้ความเข้าใจในงานไม่เพียงพอส่งผลทำให้การดำเนินงานมีปัญหา การฝึกอบรมและพัฒนาถือเป็นบันไดขั้นแรกในการก้าวเข้าสู่องค์กร เป็นการแนะนำบริษัทและบริบทให้แก่บุคลากรที่เข้ามาใหม่ทราบว่าการจะดำเนินการต่อไปอย่างไรและมีวิสัยทัศน์อย่างไร เป็นการมองภาพอนาคตร่วมกันว่าพนักงานและบริษัทสามารถที่จะดำเนินงานร่วมกันต่อไปได้หรือไม่ การฝึกอบรมที่ดีจะสะท้อนให้เห็นภาพรวมของบริษัทที่มีต่อพนักงาน และสังคม หากการอบรมออกมาดีและครบถ้วนจะไม่ทำให้เกิดการตั้งคำถามและข้อสังเกตที่

เกิดขึ้นระหว่างพนักงานและบริษัทได้ การพัฒนาถือเป็นเรื่องที่ดีหากองค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาฝีมือหรือทักษะเฉพาะที่สามารถเกิดขึ้นเฉพาะบุคคล ทำให้พนักงานมองเห็นถึงอนาคตที่ก้าวไกล การเติบโตที่สามารถมีร่วมกับบริษัทได้

1.3 การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน ผลการสัมภาษณ์พบว่าขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลและความเชี่ยวชาญของตำแหน่งนั้น การคำนึงถึงความเหมาะสมกับงานและอัตราการจ้างงานในตำแหน่งนั้นๆ อัตราการจ้างงานไม่ควรคำนึงเพียงแค่กำลังคน แต่ควรมองถึงคุณภาพของบุคคลที่ได้รับเข้ามาด้วย เพราะปริมาณไม่สามารถเทียบเท่ากับคุณภาพได้ ดังนั้นการบริหารจัดการด้านอัตราการจ้างงานไม่ควรคำนึงถึงปริมาณเพียงอย่างเดียว สามารถลงทุนกับคนที่มีคุณภาพเพื่อให้งานออกมามีคุณภาพที่ดีได้มากกว่าการใช้กำลังคนมากแต่ไม่ได้คุณภาพ

1.4 การบริหารการจัดการประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนประเมินผลการทำงาน ผลการสัมภาษณ์พบว่า การประเมินผลการทำงานของพนักงานควรประเมินจากประสิทธิภาพในการทำงาน และวิสัยทัศน์ของพนักงานนั้นๆว่า สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่บริษัทจัดตั้งไว้ ประสิทธิภาพของการทำงาน of พนักงานจะพัฒนาขึ้นได้ถ้ามีการจัดการที่เป็นระบบและตามกฎระเบียบ มุมมองการตอบคำถามในข้อนี้เน้นองค์ประกอบหลักขึ้นอยู่กับหัวหน้างานหรือผู้ให้การประเมินต้องถามกลับไปว่า ผู้ที่ให้การประเมินหรือหัวหน้างานนั้นมีวิสัยทัศน์ที่สมควรต่อการพิจารณาในเรื่องนี้แล้วหรือยัง หากมีแล้ว พื้นฐานแรกมักจะดูจากการขาด มาสาย ของพนักงาน ว่ามีความจำเป็นมากน้อยขนาดไหน ลำดับถัดไปดูที่ผลงานการทำงานนอกจากการทำงานตาม JD แล้วสามารถพัฒนาตนเองไปในด้านที่ดีขึ้นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด การประเมินแล้วขึ้นอยู่กับวิจารณ์ญาณของแต่ละบุคคลไม่สามารถตอบได้แน่ชัด

1.5 การบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร ผลการสัมภาษณ์พบว่าความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญด้านหนึ่ง เริ่มจากการเจรจาและการพูดคุยไปในทางเดียวกันตั้งแต่ในแผนก และไปยังแผนกอื่นๆ ให้เกิดความเข้าใจตรงกันได้มากที่สุด ลดการขัดแย้งภายในองค์กร กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นในการให้ข้อมูลเป็นไปในทิศทาง

สรุปการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กรแห่งนี้สะท้อนถึงความพยายามในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทขององค์กร โดยสามารถสรุปได้ 5 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1) การสรรหาทุนมนุษย์ และการคัดเลือก องค์กรประสบปัญหาในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยเฉพาะในด้านภาษา เนื่องจากที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล (จังหวัดปราจีนบุรี) และเป็นบริษัทต่างชาติ (จีน) จึงไม่ดึงดูดแรงงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ส่งผลให้การสรรหาทุนมนุษย์มีข้อจำกัด 2) การฝึกอบรมและการพัฒนา การฝึกอบรมถูกมองว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และความเข้าใจให้แก่พนักงาน โดยเฉพาะผู้ที่เพิ่งเข้าร่วมงานใหม่ ทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กร และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างต่อเนื่อง 4) การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน แนวทางการบริหารด้านอัตราจ้างเน้นที่ "คุณภาพ" ของบุคลากรมากกว่า "ปริมาณ" โดยให้ความสำคัญกับความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน การลงทุนกับบุคลากรที่มีศักยภาพสูงจะส่งผลให้ผลงานมีคุณภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรได้มากกว่า 5) การบริหารจัดการประสิทธิภาพการทำงานและการประเมินผล การประเมินผลการทำงานของพนักงานควรเน้นที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสามารถในการตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร โดยต้องมีระบบประเมินที่ชัดเจน โปร่งใส และดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาที่มีวิจารณ์ญาณ เพื่อสะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของพนักงาน การบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร

การสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างแผนก ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อบรรยากาศในการทำงานและความร่วมมือระหว่างพนักงาน จากข้อมูลของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่ามีความคิดเห็นสอดคล้องกันในทุกประเด็น สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักขององค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในทุกมิติ ทั้งการสรรหา การฝึกอบรม การบริหารจัดการ การประเมินผล และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความยั่งยืนและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

2. แนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับธุรกิจผลิตกระดาศ ในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่าทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับธุรกิจผลิตกระดาศ ในจังหวัดปราจีนบุรี โดยใช้หลักแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ยุคดิจิทัล S.M.A.C ของ Kumar, V., & Pansari, A (2016) พบว่า แนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับธุรกิจผลิตกระดาศ ในจังหวัดปราจีนบุรี จะต้องวางแผนการพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร และทำการวิเคราะห์หาหัวข้อที่ต้องทำการพัฒนาในด้านเทคโนโลยีมากขึ้น รวมทั้งมีทักษะ ความรู้ ทักษะคิด ในการที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับธุรกิจผลิตกระดาศ ในจังหวัดปราจีนบุรี แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1) S - Social (คือโลกของโซเชียลมีเดียต่างๆ) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า ปัจจุบันโลกอยู่ในยุค "ดิจิทัล" หรือ "Society 5.0" ที่มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและภาคธุรกิจมากขึ้น Social นำโซเชียล เพื่อการอัปเดตข่าวสารที่เกิดขึ้น ให้เราได้ทันยุคและสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

2) M - Mobile Device (อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า การมีเครื่องมือสื่อสารที่ชัดเจนของบริษัทนั้นๆ ในเวลาการทำงาน เพื่อสะดวกต่อการติดต่อจากบุคคลภายนอกที่ต้องการติดต่อเจรจากับทางบริษัท

3) A - Analytic (การนำเครื่องมือมาวิเคราะห์ข้อมูล) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า การใช้ Social นั้นต้องผ่านตัวกลางคือ Mobile Device เสมือนอวัยวะอีกชิ้นที่ขาดไม่ได้ในการใช้ชีวิตประจำวัน และควรมีเพราะช่วยการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ หรือดาต้าที่มากเกินไปบุคคลจะรับได้ การมีเครื่องมือเข้ามาช่วยจะทำให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยลงได้

4) C-Cloud (ระบบเก็บข้อมูลตลอดชีพ) เชื่อมข้อมูลแบบออนไลน์) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า ควรมีเพราะจะทำให้การค้นหาข้อมูลต่างๆได้ง่ายและรวดเร็ว เพราะเป็นการเก็บข้อมูลแบบใหม่ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ซึ่งต่างจากสมัยก่อนต้องเปิดคอมพิวเตอร์หรือแล็ปท็อปเพื่อใช้เป็นตัวกลางในการเชื่อมข้อมูล แต่ในปัจจุบัน Smart Phone เพียงเครื่องเดียวสามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากทุกที่ที่ทั่วมุมโลกโดยไม่จำเป็นต้อง On Site เพียงอย่างเดียว

สรุปแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับธุรกิจผลิตกระดาศ จังหวัดปราจีนบุรี การบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับธุรกิจผลิตกระดาศในจังหวัดปราจีนบุรี จำเป็นต้องวางแผนและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กร โดยเน้น 4 ด้านหลัก คือ การใช้โซเชียลมีเดียเพื่ออัปเดตข้อมูลและปรับตัว, การใช้เครื่องมือสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการติดต่อที่มีประสิทธิภาพ, การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือดิจิทัลเพื่อลดข้อผิดพลาด และการใช้ระบบคลาวด์เพื่อจัดเก็บและเข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็วและสะดวก ส่งผลให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล ช่วยให้องค์กรแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืนได้ในตลาดปัจจุบัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาในการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับธุรกิจผลิตกระดาษ ในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า

1.1 การสรรหาทุนมนุษย์ในธุรกิจกระดาษจังหวัดปราจีนบุรียังขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรที่มีความรู้ไม่เพียงพอ เนื่องจากเทคโนโลยีในการสรรหายังใช้อย่างจำกัด และสภาพแวดล้อมของโรงงานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชุมชนที่ยังต้องพัฒนา ทำให้บุคลากรขาดความเข้าใจในกระบวนการสรรหา การกำหนดงาน และการวางแผนที่ชัดเจน รวมถึงการบริหารค่าตอบแทนที่ยังไม่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวิช ภูธรธนาพันธ์ (2566: 22) พบว่า การสรรหาที่มีประสิทธิภาพต้องเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงสายงานอย่างเข้มงวด เพื่อให้การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนั้น ธุรกิจกระดาษในจังหวัดปราจีนบุรีจึงควรพัฒนาระบบสรรหาโดยใช้เทคโนโลยีและบริหารค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ

1.2 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการอบรมที่เพียงพอ ส่งผลให้การจัดการฝึกอบรมไม่สามารถสร้างการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งแก่พนักงานใหม่ได้ แม้ว่าการฝึกอบรมถือเป็น “ด่านแรก” ในการสร้างการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์กร วิสัยทัศน์ และทิศทางการดำเนินงานในอนาคต หากขาดความเป็นระบบ อาจทำให้พนักงานเกิดความสับสนและไม่สามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธนพล วิชาลภิตติ, 2567) พบว่าการพัฒนาและฝึกอบรมด้านปริมาณงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพ ที่เป็นเช่นนั้น เพราะการพัฒนาและออกแบบกระบวนการฝึกอบรมจำเป็นต้องเป็นระบบ สอดคล้องกับลักษณะงานและกลยุทธ์ขององค์กร รวมถึงเน้นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง ไม่ใช่แค่การอบรมช่วงแรกเข้าเท่านั้น แต่ต้องมีการติดตาม ประเมินผล และต่อยอดความรู้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว และช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้

1.3 การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพและความสามารถเฉพาะของบุคลากร มากกว่าปริมาณกำลังคนเพียงอย่างเดียว กล่าวคือ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจ้างบุคลากรที่มีคุณภาพ แม้อัตราค่าตอบแทนอาจสูงกว่า แต่สามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพและลดค่าใช้จ่ายในระยะยาวที่เกิดจากข้อผิดพลาดของแรงงานที่ไม่มีทักษะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สติธย์ นิยมญาติ และคณะ (2568: 292) พบว่าพนักงานเดิมที่มีการจ้างงานอยู่แล้วควรพิจารณาปรับฐานเงินเดือนใหม่ ตามผลการปฏิบัติงาน การปรับสวัสดิการเพิ่มให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ดัชนีผู้บริโภค การปรับโครงสร้างเงินเดือนตามคุณค่าของงาน การพิจารณาจากลักษณะงานที่พนักงานรับผิดชอบ ทักษะที่ใช้ในการทำงาน ความยากง่ายของงาน

1.4 การบริหารจัดการประสิทธิภาพการทำงานและการประเมินผล ไม่ควรพิจารณาเพียงปัจจัยเชิงปริมาณ แต่ควรครอบคลุมถึงประสิทธิภาพเชิงคุณภาพ คุณภาพของการประเมินยังขึ้นอยู่กับบุคลิกและวิจรรย์ญาณของผู้ประเมิน ซึ่งหากขาดความเป็นกลางอาจส่งผลต่อความถูกต้องและความยุติธรรมของผลการประเมินได้ สอดคล้องกับบทความวิชาการของ จิรเมธ จันทโชติ และคณะ (2565: 440) เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย และองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูงอยู่ในองค์กร โดยอาศัยแนวคิดการบริหารผลงานและการบริหารคนเก่ง ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ แต่เนื่องจากการนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ไม่ได้มีวิธีการที่ตายตัว ขึ้นอยู่กับการประยุกต์ใช้ของแต่ละองค์กร และ

ความสอดคล้องกับวัฒนธรรมและบริบทอื่น ๆ ขององค์การด้วย การนำแนวคิดทฤษฎีไปสู่การปฏิบัตินั้นจึงพบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ผู้เขียนจึงได้เสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ (1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและมีบทบาทในการสนับสนุนงบประมาณ การให้คำมั่นสัญญา การสื่อสาร การมอบหมายงาน การสอนงาน และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (2) หน่วยงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การควรปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองเป็นผู้สร้างระบบการเรียนรู้ผู้อำนวยความสะดวก และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ควรให้ความร่วมมือตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ (4) องค์การควรบริหารงานแบบยืดหยุ่น (5) องค์การควรพัฒนาระบบการสื่อสารทั้งภายในและภายนอก (6) องค์การควรพัฒนาความรู้และทักษะในการสอนงาน และการมอบหมายงานให้แก่หัวหน้างาน (7) การบริหารค่าตอบแทนควรมีความโปร่งใส ชัดเจนและยืดหยุ่น

1.5 การบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร เกิดจากการสื่อสารที่ชัดเจน การเจรจา และความเข้าใจร่วมกันทั้งภายในแผนกและระหว่างแผนก ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรันทพร ทองลิ้ม (2563) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานสัมพันธ์ภาพต่อหัวหน้างาน และสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และมีระดับความคิดเห็นต่อความไม่มั่นคงในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานมีบทบาทสำคัญต่อความรู้สึกผูกพันและความมั่นคงทางอารมณ์ของพนักงาน เมื่อพนักงานรู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับ เข้าใจ และสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเปิดเผย จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ลดแรงกดดันทางจิตใจ และลดแนวโน้มที่จะลาออก ในขณะเดียวกัน ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม สนับสนุนซึ่งกันและกัน และสร้างพลังในการขับเคลื่อนงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับธุรกิจผลิตกระดาษ ในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่าการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับธุรกิจผลิตกระดาษในจังหวัดปราจีนบุรี จำเป็นต้องวางแผนและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กร โดยเน้น 4 ด้านหลัก คือ การใช้โซเชียลมีเดียเพื่ออัปเดตข้อมูลและปรับตัว, การใช้เครื่องมือสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการติดต่อที่มีประสิทธิภาพ, การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือดิจิทัลเพื่อลดข้อผิดพลาด และการใช้ระบบคลาวด์เพื่อจัดเก็บและเข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็วและสะดวก ส่งผลให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล ช่วยให้องค์กรแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืนในตลาดปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร จงเกริกเกียรติ (2563) พบว่าการนำ Digital HR มาใช้ในการทำงานมีระดับความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านคลาวด์เป็นด้านเดียวที่มีระดับความเห็นสูง และระดับความเห็นของประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูงและมีเพียงด้านคุณภาพที่มีระดับความเห็นสูงมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ Digital HR ทั้ง 4 ด้านมีผลลัพธ์ที่ดีนั้น เนื่องจากการเข้าถึงข้อมูลและเครื่องมืออย่างรวดเร็ว ช่วยลดเวลาการทำงานซ้ำซ้อนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นช่วยลดข้อผิดพลาดในการประสานงาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความแม่นยำและสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร การพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางดิจิทัลช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีใหม่ได้ดีขึ้น ด้วยแนวทางดังกล่าว ธุรกิจผลิตกระดาษในจังหวัดปราจีนบุรีจะสามารถพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล ส่งผลให้องค์กรสามารถแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืนในตลาดปัจจุบันได้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับธุรกิจผลิตกระดาษในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า แม้อุตสาหกรรมผลิตกระดาษจะถือเป็นอุตสาหกรรมดั้งเดิมที่ไม่ได้เน้นเทคโนโลยีขั้นสูงมากนัก แต่ก็สามารถปรับเปลี่ยนและนำระบบดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างน่าทึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสรรหาบุคลากร การสื่อสารภายในองค์กร และการพัฒนาทักษะของพนักงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ส่งผลให้องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทุนมนุษย์ได้อย่างโดดเด่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษานี้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เทคโนโลยีไม่เพียงแต่ช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในตลาดที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2. พฤติกรรมแรงงานในภูมิภาคมีความต้องการที่เปลี่ยนไปในยุคดิจิทัล พบว่าบุคลากรโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่มีความคาดหวังสูงขึ้นในเรื่องของความยืดหยุ่นในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และโอกาสในการพัฒนาทักษะ ซึ่งเป็นความท้าทายใหม่สำหรับฝ่าย HR ในพื้นที่ต่างจังหวัดอย่างปราจีนบุรี

3. ระบบ HR สมัยใหม่ไม่เพียงแต่ใช้เพื่อการจัดการ แต่ยังใช้เพื่อการวางกลยุทธ์ การบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลต้องมีลักษณะเป็น Strategic Partner กับองค์กร โดยสามารถใช้ข้อมูล (HR Analytics) และระบบดิจิทัลเพื่อวางแผนระยะยาว ทั้งด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงานและการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ

4. Digital HR ช่วยแก้ปัญหาคอขวดด้านทรัพยากรในพื้นที่ต่างจังหวัด การนำระบบดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ เช่น การฝึกอบรมออนไลน์ หรือระบบการจัดการข้อมูลบุคลากรบนคลาวด์ ช่วยลดข้อจำกัดด้านงบประมาณและระยะทางในการพัฒนาแรงงานในพื้นที่ห่างไกลจากศูนย์กลางอุตสาหกรรม

ความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านสู่ Digital HR ขึ้นอยู่กับการวางแผนที่มีระบบ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการใช้เทคโนโลยีไม่สามารถเกิดผลได้ในทันทีหากไม่มีการวางแผน พัฒนา และติดตามผลอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการลงทุนในการพัฒนาทักษะบุคลากรควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง อธิบายได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับธุรกิจผลิตกระดาษในจังหวัดปราจีนบุรี

ที่มา : (อัมพวรรณ กาญจนกุล, 2568)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาครัฐใช้นโยบายสนับสนุนงบประมาณและให้แรงจูงใจด้านภาษีส่งเสริมการลงทุนด้าน Digital HR Infrastructure แก่ผู้ประกอบการที่ลงทุนในระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบดิจิทัล

1.2 บริษัทควรจัดให้มีหลักสูตรอบรมระยะสั้นและหลักสูตรออนไลน์ สำหรับพนักงานในภาคการผลิต โดยเน้นทักษะดิจิทัลที่จำเป็น เช่น การใช้ซอฟต์แวร์, การสื่อสารผ่านระบบดิจิทัล, ความรู้พื้นฐานด้าน AI และระบบอัตโนมัติ

1.3 บริษัทใช้เป็นนโยบายในการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและแรงจูงใจเพื่อ พัฒนานโยบายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและแข่งขันได้ เมื่อเทียบกับเขตอุตสาหกรรมอื่น

1.4 การบริหารค่าตอบแทนบริษัทควรยึดหลักความเป็นธรรม และสอดคล้องกับคุณภาพของบุคลากรที่องค์กรต้องการ เพื่อจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังอุตสาหกรรมอื่นในจังหวัดเดียวกัน เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่ธุรกิจผลิตกระดาษในจังหวัดปราจีนบุรี งานวิจัยในอนาคตอาจพิจารณาศึกษาแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมประเภทอื่น เช่น อุตสาหกรรมการเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร หรืออุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อเปรียบเทียบและหาแนวทางที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของแต่ละอุตสาหกรรม

2.2 จากการที่การวิจัยครั้งนี้เน้นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนั้นการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods) โดยการรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถวิเคราะห์เชิงสถิติประกอบกับข้อมูลเชิงลึกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 เพิ่มเติมการศึกษาแนวโน้มการปรับตัวของแรงงานกลุ่มต่าง ๆ ต่อเทคโนโลยีดิจิทัล การวิจัยในอนาคตอาจเน้นการเปรียบเทียบ แรงงานระหว่างรุ่น (เช่น Gen Y, Gen Z, Gen X) ว่ามีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี HR มากน้อยเพียงใด เพื่อพัฒนาแผนการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง (References)

- กชกร จงเกริกเกียรติ. (2563). ศึกษาเรื่องอิทธิพลของ Digital HR ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคล. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัญญ์ฐ์ บุตรดี. (2568). อีคอมเมิร์ซโตแรง ! หนุนอุตสาหกรรม 'การพิมพ์-บรรจุภัณฑ์' คาดปี 69 ขยายตัว 4.7%. กรุงเทพธุรกิจ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.bangkokbiznews.com/business/economic/1193310> สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2568.
- จิรเมธ จันทโชติและคณะ. (2565). จากมุมมองการบริหารผลงาน การบริหารคนเก่งสู่แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(12): 440-455.
- ธนพล วิศาลกิตติ. (2567). การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธนิดา สุนารักษ์ และธนกฤต โชติภาวริศ. (2561). การลดเวลากระบวนการผลิตกล่องกระดาษลูกฟูกประเภท ไตค์ทขนาดใหญ่ด้วยการออกแบบเครื่องปะการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์. **วารสารวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยสยาม**. 19(2): 1-13.
- ธนาวิช ภูธรธนาพันธ์. (2566) .กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ขอนแก่น จำกัด. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร วิทยาเขตอีสาน**. 4(1): 22-30.
- นฤมล ทรัพย์หลาย และวิชากร เฮงขุญกุล. (2562). ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชน (ธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ในจังหวัดสมุทรสาคร). **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชีย อาคเนย์**. 3(1): 89-109.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2551). **มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์**. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- ประไพพิมพ์ สุธีสินนท์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิง คุณภาพ. **วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ**. 29(2): 31-48.
- ปกรณ อุดมธนะสารสกุล และคณะ. (2567). การปรับเปลี่ยนของธุรกิจในยุคหลังโควิด-19: กลยุทธ์เพื่อความ ยั่งยืนและความสำเร็จ. **วารสารมติเชษฐาราม วัดจอมมณี**. 7(6): 1378-1392.
- วรรณิภา ไชยสัตย์. (2567). หลักการจัดการสมัยใหม่เพื่อการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบัน. **วารสารวิทยาการ จัดการปริทัศน์**. 26(3): 197-209.
- วันนัทพร ทองลิ้ม. (2563). **ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจ ลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน**. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีไลลักษณ์ ขาวสอาด. (2567). เอกสารประกอบการสอน รายวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (PM11105). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://portal5.udru.ac.th/ebook/pdf/upload/24328Dat6k576NSkv8t9.pdf> สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2568.
- สถิตย์ นิยมญาติ พิรพล ไทยทอง ทศนันท์ อาษาสุข ชัยยุทธ์ สงวนแก้ว และณภัทร ศิลปมา. (2568). ระบบ การให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานขององค์กร. **วารสารสังคมพัฒนศาสตร์**. 8(3): 292-303.
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. **วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 4(1): 38-50.
- สุพัตรา สันติรุ่งโรจน์. (2567). การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของสังคมในยุคดิจิทัล: ความท้าทายและโอกาส. **Journal of Social Sciences Innovations**. 1(2): 32-44.
- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน). (2565). **รายงานแนวโน้มอาชีพและทักษะแห่งอนาคตในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). **รายงานทิศทางตลาดแรงงานไทยในยุค เศรษฐกิจดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- เอลวิส โคตรชมภู และจุฬารัตนธรรณ ณะแพทย์. (2565). การบริหารทุนมนุษย์ในยุคศตวรรษที่ 21. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**. 7(1): 1017-1028.

เอช อันซาเรียน. (2567). บทบาทของกระดาษในยุคดิจิทัล ยังจำเป็นอยู่หรือไม่?. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://h-ansarian.org/packagingknowledge/paperknowledge/paper-role-digital-age/> สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2568.

Kumar, V., & Pansari, A. (2016). Competitive advantage through engagement. **Journal of Marketing Research**. 53: 497-514.



สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง

Work Environment and Motivation Affecting Performance
of Employees at Chemical Companies in Rayong Province

เปี่ยมบุญ โคลแล¹ ธัญนันท์ บุญอยู่²

Peamboon Colae, Thanyanan Boonyoo

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง และ (2) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง จำนวน 86 ตัวอย่าง มีเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดย Google Forms สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพแวดล้อมทางสังคมและสภาพแวดล้อมทางจิตใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.387-0.758 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.644 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์อยู่ที่ร้อยละ 41.50 และ (2) แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.451-0.769 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.731 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์อยู่ที่ร้อยละ 53.40 ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม การจัดพื้นที่การทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มแรงสนับสนุนในการทำงานจะสามารถสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

คำสำคัญ (Keywords) : สภาพแวดล้อมในการทำงาน; แรงจูงใจในการทำงาน; ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The objectives of this research aimed to: (1) the work environment affecting employees' work performance in chemical companies in Rayong province; and (2) the work motivation affecting employees' work performance in chemical companies in Rayong province. This study was a quantitative research design. The sample in this study consisted

Received: 2025-10-03 Revised: 2025-10-19 Accepted: 2025-10-23

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Student, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University. E-mail: peamgeo@gmail.com

² อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Lecturer, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University. E-mail: thanyanan7@gmail.com

of 86 employees of the chemical companies in Rayong Province. A questionnaire was used as the research tool. Data were collected through Google Forms. The data were then analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings of the study revealed that: (1) the social and psychological environment significantly affected the work performance of employees at the chemical companies in Rayong province, with correlation coefficient scales ranging from 0.387 to 0.758, a multiple correlation coefficient scales of 0.644, and a prediction coefficient scale of 41.50%; and (4) work motivation related to recognition and interpersonal relationships significantly influenced employees' work performance, with correlation coefficient scales ranging from 0.451 to 0.769, a multiple correlation coefficient scale of 0.731, and a prediction coefficient scale of 53.40%. The findings of the study indicate that an appropriate work environment, including adequate workspace and facilities, together with positive relationships with supervisors and colleagues, is a vital aspect in reducing stress and enhancing work support, thereby improving employees' work performance.

Keyword: work environment; work motivation; work performance

บทนำ (Introduction)

บริษัทเป็นเสมือนองค์กรหนึ่งที่มีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จที่มีประสิทธิภาพ กิจกรรมของบริษัทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นจำเป็นต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เพื่อให้บริษัทสามารถแข่งขันได้ และทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บริษัทต้องอาศัยปัจจัยที่เชื่อมโยงกันและมีอิทธิพลต่อกันและกัน ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการสร้างให้เกิดเป็นปัจจัยอื่น ๆ เพื่อบริหารจัดการและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการดำเนินกิจกรรมของบริษัทและมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นเครื่องมือและวัสดุโดยรวมที่พนักงานพบเจอ หรือเป็นสภาพแวดล้อมโดยรอบที่พนักงานทำงาน วิธีการทำงาน และจัดการงานทั้งในฐานะบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและใช้ประโยชน์จากโอกาสและตอบสนองความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการที่มีอยู่หรือมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Anggraini, 2024: 12) นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยที่สามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างขยันขันแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท โดยพื้นฐานแล้วแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นปัจจัยที่สร้างของความกระตือรือร้นหรือกำลังใจในการทำงาน ในการสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงาน ผู้นำต้องใส่ใจและพิจารณาความสามารถทางจิตวิทยาและศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในความสำเร็จของบริษัทได้มากที่สุด นอกจากนี้ยังต้องใส่ใจและพิจารณาความต้องการหลายอย่างที่ได้รับการตอบสนอง อาทิ การได้รับหลักประกันด้านสุขภาพ การมีสภาพทางสังคมที่ดี และการมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น โดยการสร้างทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบายและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในบริษัทได้ พนักงานก็จะมีผลงานที่ดีและดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ที่เป็นกลไกที่สำคัญใน

การส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและการพ้องการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Akram & Sarah, 2023: 30)

Handiyah, Harsono & Setyadi (2025: 65) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นผลลัพธ์ของแต่ละบุคคลในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามความรับผิดชอบที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่ได้เป็นเพียงผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางพฤติกรรมที่รวมถึงแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นในเชิงปริมาณที่วัดได้จากผลผลิต และเชิงคุณภาพที่วัดได้จากคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน (Apriyani, Jaya & Nuradina, 2023: 115) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Siagian, Wahyono & Ahmad (2025: 311) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นผลลัพธ์ของงานที่บุคคลบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมที่สุด โดยประสิทธิภาพการทำงานจะสะท้อนถึงผลรวมของผลลัพธ์และพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นระหว่างการทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ความสามารถทางทักษะและความรู้ที่รวมถึงแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคคลได้รับรู้และเกิดเป็นความพึงพอใจที่ก่อให้เกิดเป็นกรอบเวลาที่แสดงถึงความสามารถของพนักงานในการทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด และเกิดความคุ้มค่ากับความสูญเสียหรือต้นทุนที่เกิดจากข้อผิดพลาด เพื่อรักษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของบริษัท (Gayatri et al., 2025: 1923)

จังหวัดระยองถือเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศไทยผ่านการลงทุนและการจ้างงานแห่งหนึ่ง เนื่องจากเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่ง หนึ่งในนั้นคือนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศมาอย่างยาวนาน เกิดจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (ปี 2525-2529) โดยมีจุดประสงค์เพื่อแก้ปัญหาการกระจุกตัวของอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร และต้องการกระจายความเจริญออกสู่ต่างจังหวัด อีกทั้งยังถือเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมปิโตรเคมีที่ใหญ่เป็นอันดับ 8 ของโลก (ลงทุนแมน, 2565) รวมถึงอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ที่ถือเป็นตัวชี้วัดหลักของภาวะเศรษฐกิจโดยรวม โดยอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์นับเป็นผู้ผลิตต้นน้ำและกลางน้ำที่สำคัญให้กับอุตสาหกรรมแปรรูปเกือบทั้งหมด อีกทั้งยังเป็นตัวแปรที่ทำให้เราสามารถรับรู้ได้ถึง การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของโลกได้แต่เนิ่น ๆ ภาพรวมอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในปี 2567 มีแนวโน้มขยายตัว เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2566 ดัชนีการผลิตปี 2567 อยู่ที่ระดับ 100.39 คาดว่า ขยายตัวร้อยละ 6.36 เมื่อเทียบกับปี 2566 โดยผลิตภัณฑ์เคมีภัณฑ์ที่ส่งผลทำให้ดัชนีผลผลิตขยายตัวมากที่สุด ได้แก่ ปุ๋ยเคมี ขยายตัวร้อยละ 20.29 แป้งฝุ่น ขยายตัวร้อยละ 17.27 และน้ำยาทำความสะอาด ขยายตัวร้อยละ 3.65 ตามลำดับ (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2567) อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์จึงเป็นหนึ่งในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กดดันและมีความเสี่ยงสูง มีระบบงานที่ซับซ้อน ต้องอาศัยพนักงานที่มีทักษะเฉพาะ การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ดี เพื่อลดข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น อีกทั้งการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนี้ จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจจากทั้งผู้บริหารและนักวิชาการ เนื่องจากเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม (วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ, 2563: 1)

จากประเด็นดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัย

สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานในบริบทของพนักงานบริษัทผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมที่สำคัญแห่งหนึ่งของประเทศไทย และเพื่อเป็นแนวทางที่ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์หรืออุตสาหกรรมที่ใกล้เคียงพิจารณานำไปใช้พัฒนาเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และยกระดับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระยะยาวเพื่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

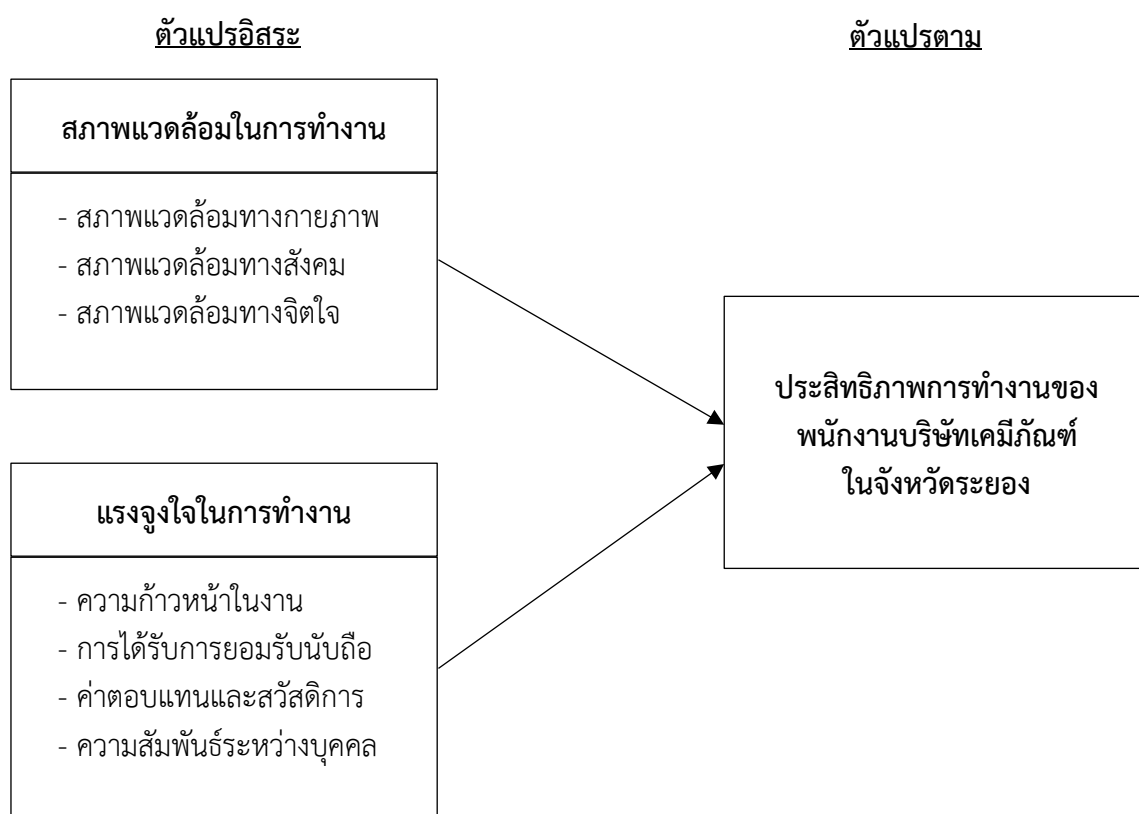
1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง
2. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย (1) ตัวแปรอิสระ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีรายละเอียดของตัวแปรดังนี้ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัยสามารถสรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) เป็นองค์ประกอบรอบตัวในที่ทำงานที่จับต้องได้ เช่น อาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ อุณหภูมิ แสง เสียง (Ogungbenro, 2023: 240) และองค์ประกอบรอบตัวที่จับต้องไม่ได้แต่ส่งผลกระทบต่ออารมณ์และความรู้สึก เช่น นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์ การสนับสนุนจากบุคคลในที่ทำงาน บรรยากาศที่ปลอดภัย ความสะดวกสบาย ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเหล่านี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Aditty, Zainal & Hakim, 2023: 335)

2. แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) เป็นกลยุทธ์หรือกระบวนการที่องค์กรใช้ผลักดันและกระตุ้นทั้งภายในและภายนอกให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ท่วมเท และสร้างสรรค์การทำงานให้เกิดผลงานที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Varma, 2017: 12) ทำให้เกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร เช่น การที่พนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีโอกาสก้าวหน้าหรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการยอมรับนับถือจะเพิ่มระดับที่สูงขึ้น เมื่อพนักงานได้เข้ารับการอบรมพัฒนาให้มีทักษะและเพิ่มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเช่นกัน (Hommelhoff, Schroder & Niessen, 2020: 5)

3. ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Performance) เป็นผลลัพธ์หรือพฤติกรรมการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด (Nusraningrum et al., 2024: 5) โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน เช่น ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ วิธีการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความรู้สึกที่มีต่องาน ซึ่งสามารถวัดผลสะท้อนถึงความรับผิดชอบและความพยายามของพนักงานในบทบาทหน้าที่ของตนจากผลของการทำงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานหรือข้อกำหนดปริมาณงานได้ตามแผนตามเวลาที่กำหนดและสามารถวางแผนควบคุมการใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด (Ramawickrama, & Pushpakumari, 2017: 66)

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยที่ศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยนี้ได้แสดงถึงขอบเขตของการวิจัยทั้งด้านเนื้อหา ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ด้านพื้นที่ และด้านระยะเวลา ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทำการพัฒนาแบบสอบถามมาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการวิจัย และมีการวิเคราะห์ผลด้วยสถิติการวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตัวแปรอิสระที่ประกอบด้วย (1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ และ (2) แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง จำนวน 110 คน แบ่งตามระดับงานได้เป็น 4 ระดับได้แก่ ระดับผู้บริหาร จำนวน 12 คน ระดับหัวหน้างาน จำนวน 19 คน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 61 คน และระดับลูกจ้างประจำ จำนวน 18 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท เคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง จำนวน 86 คน ตามแนวคิดของ Krejcie & Morgan (1970: 607) โดยใช้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย 95% และความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ± 5 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามแต่ละระดับงานจากนั้นจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก โดยการนำรายชื่อของพนักงานในแต่ละแผนกมาทำการจับสลากให้ได้ตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระดับงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. ระดับผู้บริหาร	12	9
2. ระดับหัวหน้างาน	19	15
3. ระดับปฏิบัติการ	61	48
4. ระดับลูกจ้างประจำ	18	14
รวม	110	86

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับพนักงานบริษัท เคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลการวิจัยที่เป็นแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2568 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการพัฒนาแบบสอบถามเป็นรูปแบบปลายปิด โดยได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 มิติ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 4 มิติ คือ ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยใช้มาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ “เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ระดับคะแนน 5” “เห็นด้วยในระดับมาก ระดับคะแนน 4” “เห็นด้วยในระดับปานกลาง ระดับคะแนน 3” “เห็นด้วยในระดับน้อย ระดับคะแนน 2” และ “เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ระดับคะแนน 1” โดยผู้วิจัยสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินแบบสอบถามในแต่ละข้อเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร ซึ่งการตรวจสอบความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งผ่านตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ เมื่อแบบสอบถามที่ได้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีความเหมือนกับประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้ทั้งฉบับอยู่ที่ 0.747-0.952 ทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามกับพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง จำนวน 86 คน ตั้งแต่วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2568 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2568 โดยการส่งแบบสอบถามได้ดำเนินการผ่านช่องทาง Google Forms ก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นถึงสิทธิในการยอมรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีการแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา เพื่อแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ด้วยการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณที่สำรวจและเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 70.93 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 51.16 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 51.16 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 51.16 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาดำเนินการสรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปและแปลผลการวิจัยด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อวัดระดับของตัวแปร

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.23	0.614	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.02	0.853	มาก
สภาพแวดล้อมทางสังคม	4.39	0.607	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมทางจิตใจ	4.29	0.688	มากที่สุด
แรงจูงใจในการทำงาน	3.94	0.761	มาก
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.52	1.113	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.15	0.704	มาก
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.74	1.022	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.36	0.667	มากที่สุด
ประสิทธิภาพการทำงาน	4.29	0.593	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงได้ว่า (1) พนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยองมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.614) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมและสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.39 และ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.607 และ 0.688) ส่วนสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.853) (2) พนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยองมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.761) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.667) ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15, 3.74, 3.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.704, 1.022 และ 1.113) และ (3) พนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยองมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.593)

2. ผลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยองด้วยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ด้วยการหาค่า Tolerance และค่า VIF ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปร	WP	PH	SE	PS	Tolerance	VIF
WP	1	0.387**	0.590**	0.615**		
PH		1	0.607**	0.475**	0.631	1.586
SE			1	0.758**	0.347	2.882
PS				1	0.426	2.349

หมายเหตุ- WP หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงาน; PH หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ; SE หมายถึง สภาพแวดล้อมทางจิตใจ; PS หมายถึง สภาพแวดล้อมทางสังคม (** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01)

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตใจ และสภาพแวดล้อมทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งค่าที่ได้ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.387-0.758 และเมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงานตามค่าของ Tolerance มีค่าที่ 0.347-0.631 ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ว่า ค่าที่ได้ต้องไม่เข้าใกล้ 0 ส่วนค่า VIF ของตัวแปรตามเกณฑ์ต้องมีค่าน้อยกว่า 10 ซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ 1.586-2.882 โดยไม่พบปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เมื่อค่าที่ได้ผ่านตามเกณฑ์ผู้วิจัยจึงดำเนินการทดสอบต่อไปดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สถิติการถดถอยพหุคูณของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.577	0.371		4.257	0.001*
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PH)	0.025	0.074	0.035	0.333	0.740
สภาพแวดล้อมทางจิตใจ (SE)	0.266	0.140	0.272	2.873	0.005*
สภาพแวดล้อมทางสังคม (PS)	0.337	0.113	0.391	3.023	0.003*

หมายเหตุ- $R=0.644$, $R^2=0.415$, Adjusted $R^2=0.394$, $F=19.390$ Sig.<0.001 (* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ ค่า R เท่ากับ 0.644 แสดงได้ว่า กลุ่มตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน โดยมีสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) ที่สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 41.50 ส่วนค่า F เท่ากับ 19.390 แสดงได้ว่าการถดถอยแบบพหุคูณมีสัดส่วนที่อธิบายประสิทธิภาพการทำงานได้มากกว่าในส่วนของการอธิบายไม่ได้อยู่ที่ 19.390 แสดงได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางจิตใจ (SE) และสภาพแวดล้อมทางสังคม (PS) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PH) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ต่อมาผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงตัวแปรอิสระที่มีอำนาจการทำนายที่ดีที่สุด คือ สภาพแวดล้อมทางสังคม ($\beta=0.391$) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมทางจิตใจ ($\beta=0.272$) และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($\beta=0.035$)

3. ผลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง ด้วยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการ

หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ด้วยการหาค่า Tolerance และค่า VIF ได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปร	WP	AD	RE	CO	IN	Tolerance	VIF
WP	1	0.451**	0.654**	0.478**	0.683**		
AD		1	0.722**	0.769**	0.468**	0.362	2.760
RE			1	0.761**	0.682**	0.281	3.560
CO				1	0.529**	0.320	3.129
IN					1	0.532	1.879

หมายเหตุ- WP หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงาน; AD หมายถึง ความก้าวหน้าในงาน; RE หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ; CO หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ; IN หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01)

ตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งค่าที่ได้ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.451-0.769 และเมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานตามค่าของ Tolerance มีค่าที่ 0.281-0.532 ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ว่า ค่าที่ได้ต้องไม่เข้าใกล้ 0 ส่วนค่า VIF ของตัวแปรตามเกณฑ์ต้องมีค่าน้อยกว่า 10 ซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ 1.879-3.560 โดยไม่พบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เมื่อค่าที่ได้ผ่านตามเกณฑ์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการทดสอบต่อไปดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สถิติการถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.317	0.318		4.139	0.001*
ความก้าวหน้าในงาน (AD)	0.003	0.067	0.006	0.048	0.962
การได้รับการยอมรับนับถือ (RE)	0.331	0.120	0.394	2.751	0.007*
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (CO)	0.036	0.078	0.061	0.457	0.649
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (IN)	0.395	0.092	0.444	4.273	0.001*

หมายเหตุ - $R=0.731$, $R^2=0.534$, Adjusted $R^2=0.511$, $F=23.231$, $Sig.<0.001$ (* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ ค่า R เท่ากับ 0.731 แสดงได้ว่า กลุ่มตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน โดยสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) ที่แสดงอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 53.40 ส่วนค่า F เท่ากับ 23.231 แสดงได้ว่า การถดถอยพหุคูณมีสัดส่วนที่อธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการทำงานได้มากกว่าในส่วนของการอธิบายไม่ได้ อยู่ที่ 23.231 แสดงได้ว่า ปัจจัยด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ (RE) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (IN) ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (AD) และค่าตอบแทนและสวัสดิการ (CO) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ต่อมาผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำงานที่ดีที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\beta=0.444$) รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta=0.394$) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta=0.061$) และความก้าวหน้าในงาน ($\beta=0.0036$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านกายภาพที่จัดบริการและอำนวยความสะดวกในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่ดีผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงแนวทางการทำงาน ให้อิสระและอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานอย่างเหมาะสม รวมถึงมีกฎระเบียบควบคุมพนักงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมที่จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งที่เปิดกว้างต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ช่วยให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างราบรื่นทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานและเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Gopar, Tarigan & Sembiring (2022: 269) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยั่งยืนจะเป็นการทำงานอย่างมีความสุขและสนับสนุนให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะมอบประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่พนักงาน ซึ่งรวมถึงการทำงานเพื่อความเป็นอย่างอยู่ที่ดีของพนักงานทั้งทางอารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการทำงาน (Rasool et al., 2025: 7) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Novitasari & Iskandar (2022: 305) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นหนึ่งในสถานที่ที่พนักงานทำกิจกรรมประจำวันมากที่สุด สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้ออำนวยจะสร้างความรู้สึกละสบายใจที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ โดยจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้เช่นกัน (Hikmah et al., 2024: 45)

การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการทำงานไม่ใช่แค่เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในงาน และการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างการทำงาน ช่วยให้พนักงานบริหารชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น มีการฝึกอบรม เพิ่มทักษะและการเรียนรู้ หรือการเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกได้ถึงความปลอดภัย มีคุณค่าและมีอนาคตที่มั่นคง ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Gayatri et al. (2025: 1921) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นความปรารถนาที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลในรูปแบบของการให้กำลังใจ ซึ่งมีอิทธิพลขึ้นและรักษาพฤติกรรมใด ๆ ก็ตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือความปรารถนาที่เหมาะสม โดยแรงจูงใจในการทำงานย่อมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เป็นปัจจัยกำหนดความสำเร็จของบริษัทได้ในระดับหนึ่ง (Rasool et

al., 2025: 1) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Lestari (2023: 733) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นของพนักงานต่อเป้าหมายการทำงาน โดยเมื่อพนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำ ความสัมพันธ์กับผลผลิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานก็จะลดลงเช่นกัน ความมุ่งมั่นต่อมาตรฐานคุณภาพที่ลดลง และอัตราการลาออกก็สูงขึ้นภายในภาคธุรกิจ ดังนั้นจำเป็นที่ผู้บริหารต้องสร้างให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับที่สูงขึ้น (Kaviya et al., 2025: 5)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่ได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์ในจังหวัดระยอง ซึ่งการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยที่ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีบทบาทที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดพื้นที่การทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มแรงสนับสนุนในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เพียงแค่ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม แต่ยังรวมถึงการได้รับการยอมรับ การพัฒนาทักษะ และการฝึกอบรมให้ความรู้ที่สนับสนุนต่อการเพิ่มโอกาสการเติบโตและสร้างความมั่นคงให้แก่พนักงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเสรีส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน การบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อยกระดับองค์กรให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานควรพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจให้เหมาะสมต่อการทำงาน

1.2 หน่วยงานควรมีระบบยกย่องและให้การยอมรับผลงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และข้อกำหนดต่าง ๆ

1.3 หน่วยงานควรดำเนินการจัดระบบการฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาทักษะพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพและสร้างความมั่นคงในสายงาน เปิดช่องทางให้การสื่อสาร รับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและผูกพันต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่มุ่งเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งจะได้ข้อมูลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ตรงประเด็นและสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาในภายหน้าได้

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงลึกระหว่างองค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อข้อมูลเชิงลึกดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาการบริหารและจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม

2.3 การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงลึกระหว่างองค์ประกอบย่อยของแรงจูงใจในการทำงานกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มเติม เช่น ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความพึงพอใจในงาน โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- ลงทุนแมน. (2565). นิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุด ศูนย์กลางปิโตรเคมี อันดับ 8 ของโลก. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.longtunman.com/43265>. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2568.
- วิชญ์ กิตติพิงศ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2567). รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปี 2567 และแนวโน้มปี 2568. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://km.fti.or.th/wp-content/uploads/2025/01/รายงาน-ภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม-ปี-2567-และแนวโน้ม-ปี-2568.pdf>. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2568.
- Aditty, H. N., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2023). Work environment, work conflict, and employee performance: A literature review. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*. 1(4): 335-342.
- Akram, M. F., & Sarah, S. (2023). The relationship between work motivation and work environment with PT. Asoka Puri Creation in Palembang. *European Journal of Psychological Research*. 10(2): 30-34.
- Anggraini, N. (2024). The influence of work environment and work motivation on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*. 4(1): 11-22.
- Apriyani, N., Jaya, R. C., & Nuradina, K. (2023). The impact that work environment, work motivation, and work discipline have on the performance of hammer strong Bandung employee. *Journal of Business and Management*. 2(2): 111-130.
- Gayatri, K., Darmawan, A., Suyoto, S., & Utami, R. F. (2025). The effect of workload, work environment and motivation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. *International Journal of Business and Applied Economics*. 4(4): 1921-1940.
- Gopar, O. A., Tarigan, P., & Sembiring, N. (2022). The effect of work environment and work motivation on employee performance at PT industry publishing Pokta. *Journal of Accounting and Finance Management*. 2(6): 269-277.

- Handiyah, D., Harsono, M., & Setyadi, C. (2025). The effect of work motivation and work environment on employee performance through job satisfaction at the manpower, investment and one-stop integrated services office of Malang city. **East African Scholars Journal of Economics, Business and Management**. 8(2): 66-73.
- Hikmah, D. F., Hidayati, F. N., Adhimah, H., Fitroh, A. Z., & Fatimah, N. (2024). A systematic literature review: The influence of work environment and work motivation on employee performance. **Journal of International Accounting, Taxation and Information Systems**. 1(12): 45-55.
- Hommelhoff, S., Schroder, C., & Niessen, C. (2020). The experience of personal growth in different career stages: An exploratory study. **Organisationsberatung, Supervision, Coaching**. 27(1): 5–19.
- Kaviya, A., Arumugam, V., Vasudevan, A., & Razak, A. (2025). Analyzing the impact of work environment on job motivation and quality control practices and its effect on production output in the leather industry. **Scientific Report**. 15(2): 1-12.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining sample sizes for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30: 607-610.
- Lestari, D. (2023). The effect of work environment, work motivation and career development on performance (Literature Reviews). **Dinasti International Journal of Digital Business Management**. 4(4): 733-741.
- Novitasari, D., & Iskandar, J. (2022). Do organizational culture and work environment affect the motivation and performance of aviation industry employees? **Journal of Industrial Engineering & Management Research**. 3(3): 305-314.
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: The mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. **Frontiers in Sociology**. 9(1): 1-8.
- Ogunbenro, O. D. (2023). Work environment as predictors of perceived organizational performance of private university libraries in South-west. **Nigeria, Biblios**. 86(1): 237-252.
- Ramawickrama, J., & Pushpakumari, M. D. (2017). A synthesis towards the construct of job performance. **International Business Research**. 10(10): 66-81.
- Rasool, S. F., Mohelska, H., Rehman, F. U., Raza, H., & Asghar, M. Z. (2025). Exploring the nexus between a supportive workplace environment, employee engagement, and employee performance in the Kingdom of Saudi Arabia. **Administrative Sciences**. 15(6): 1-21.

- Siagian, J. S., Wahyono, T., & Ahmad, R. (2025). Analysis of work motivation, work environment, and job satisfaction towards employee performance at PT Ratu Intan Cargo. **Formosa Journal of Sustainable Research**. 4(2): 311-334.
- Varma, C. (2017). Importance of employee motivation & job satisfaction for organizational performance. **International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research**. 6(2): 10-20.



ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ
สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Factors Influencing Incomplete Research Projects among Staff at The
College of Arts, Media, And Technology, Chiang Mai University

วราภรณ์ มหาไม้¹
Waraporn Mahamai

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี โดยเก็บข้อมูลจากโครงการวิจัยที่ขอขยายระยะเวลาการดำเนินโครงการวิจัยและโครงการวิจัยที่ไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลจากหัวหน้าโครงการ และเก็บข้อมูลจากหนังสือบันทึกข้อความขอขยายระยะเวลาในการดำเนินโครงการ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 145 คน ได้มาจากการสุ่ม/เลือกกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรที่ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ (ทุนวิจัยคณะ) ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561-2566 จำนวน 50 โครงการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ

การศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จพบว่า 1. ปัจจัยในด้านผู้ทำวิจัยในระดับมากที่สุด ได้แก่มีภาระงานประจำ/การเรียนการสอนมาก ส่งผลให้ผู้วิจัยไม่สามารถจัดสรรเวลาในการทำวิจัยให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด 2. ปัจจัยด้านงบประมาณในระดับมากที่สุดได้แก่ งบประมาณในการจัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสมกับการดำเนินโครงการวิจัย เนื่องจากการสนับสนุนจากทางคณะมีจำกัดในแต่ละปี 3. ปัจจัยด้านระยะเวลาในระดับมากที่สุดได้แก่ ผู้วิจัยจำกัดการส่งรายงานแต่ละครั้งไม่ได้เนื่องจากผู้วิจัยเองมีภาระงานประจำ และกิจกรรมอื่น ๆ แทรกตลอด ทำให้ระยะเวลาในการดำเนินโครงการวิจัยที่ตั้งเป้าหมายไว้ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และ 4. ปัจจัยด้านสถานที่ และอุปกรณ์ในการทำวิจัยในระดับมากที่สุดได้แก่ ทางคณะมีระบบ คลังข้อมูล เอกสาร และฐานข้อมูลมากเพียงพอในการทำโครงการวิจัย

คำสำคัญ (Keywords) : ปัจจัยที่มีผล; การทำวิจัยไม่แล้วเสร็จ, ระยะเวลาที่กำหนด

Abstract

This research article aimed to study the factors affecting the incompleteness of research projects by personnel at the College of Arts, Media and Technology (CAMT). The data were collected from research projects requesting extensions and those not completed within the specified timeframe, utilizing a survey research methodology. Data were gathered from the project leaders and from memorandum records requesting an extension of the project duration. The sample group consisted of 145 operational staff members at the

Received: 2025-09-25 Revised: 2025-10-20 Accepted: 2025-10-23

¹ นักบริหารงานวิจัย วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Research administrator at College of Arts, Media and Technology, Chiang Mai University. E-mail: waraporn@camt.info

College of Arts, Media and Technology, Chiang Mai University. They were selected/sampled from personnel receiving research grants from the revenue budget (Faculty Research Fund), covering 50 projects from the fiscal years 2018 to 2023. The data were analyzed using means (mean) and percentages (percentage).

The study found that the factors contributing to research incompleteness were the following. 1) Researcher-Related Factors (Highest Level): Heavy teaching and workload responsibilities prevented researchers from allocating sufficient time to complete the project as planned. 2) Budget-Related Factors (Highest Level): Limited annual support from the faculty led to inadequate budget allocation for research activities. 3) Time-Related Factors (Highest Level): Due to heavy workloads and overlapping tasks, researchers often forgot report submission schedules, causing delays in project completion. 4) Location and Equipment Factors (Highest Level): The faculty provides adequate facilities, data storage, documentation, and databases to support research implementation.

Keywords: factors influencing; incomplete research projects, specified time

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาบุคลากรในยุคปัจจุบัน องค์กรทุกองค์กรจะต้องมีแนวทางในการดำเนินการขององค์กร ให้บรรลุผลตามนโยบายและวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การแพทย์ และสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในองค์กรจึงถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้าง ประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบให้สมรรถนะของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น รวมถึงเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจของมนุษย์ด้วยกันเอง เพื่อให้สามารถพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เปิดโลกทัศน์ใหม่ ๆ ขยายพรมแดน ของความรู้ ขีดจำกัดของตนเองทรัพย์สินทางปัญญาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานได้จริง และสามารถ ปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเป็นการช่วยให้บุคลากรเกิดการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไปด้วย วิธีการให้ความรู้ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ การเข้าถึง ข้อมูลต่าง ๆ ขององค์กร ทักษะการแสดงทัศนคติออกมาใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้บุคลากรมีขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น การเล็งเห็นถึงความสำคัญของการวิจัยซึ่งจะเห็นได้จากนโยบาย การ สนับสนุนหรือแผนงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งได้ดำเนินการ จัดทำกรอบแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564 -2570 ขึ้นโดย กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “อุดมศึกษาสร้างคน สร้างปัญญา เพื่อพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืน” ผ่านกลยุทธ์ 3 ข้อ คือ 1) พัฒนาศักยภาพคน (Capacity Building) 2) ส่งเสริมระบบนิเวศวิจัยอุดมศึกษา (Research Ecosystem Building) 3) จัดระบบอุดมศึกษาใหม่(Higher Education Transformation) โดยคาดหวัง ผลลัพธ์สำคัญคือการมีกำลังคนคุณภาพสูง องค์ความรู้ชั้นเลิศ และสถาบันอุดมศึกษาระดับโลก ที่สามารถสร้าง ผลกระทบให้กับประเทศได้ (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 2565)

การทำวิจัยสถาบัน เป็นการวิจัยที่ทำงานประจำเป็นงานสร้างความรู้หรือทำงานที่ทำอยู่มีคุณค่า มากยิ่งขึ้น ซึ่งได้รับการปรับปรุงและพัฒนาแก้ไขปัญหาโดยผ่านการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในงานที่ได้รับ

มอบหมายให้ทำ นอกจากนั้นยังทำให้ผู้ทำวิจัยเกิดปัญญา มีความภาคภูมิใจในตนเอง (จรวยพร ศรีศศลักษณ์ และ อภิญา ตันทวีวงศ์., 2551: 12-13) การวิจัยถือเป็นพื้นฐานความสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ดังจะเห็นได้จากหลาย ๆ องค์กรต่างสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานสร้างงานวิจัยเพื่อนำมาซึ่งความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงและพัฒนางาน ซึ่งหากได้ทำการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานประจำแล้วสามารถนำเอาผลที่ได้จากการวิจัยนั้นมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้มีการพัฒนาก้าวหน้าอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง การบริหารงานของทุกองค์กรสิ่งจำเป็นและสำคัญที่สุดคือการที่บุคลากรสามารถขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำให้บุคลากรสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในภาระหน้าที่งาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และการเพิ่มทักษะ ความชำนาญในการทำงาน (ชวนชม สิบพันทา และคณะ, 2565: 3) ซึ่งในปัจจุบันองค์กรหลาย ๆ องค์กรได้นำเอาเทคนิควิธีการของการวิจัยสถาบันไปใช้เป็นเครื่องมือในเรื่องที่เกี่ยวกับหน่วยงานตนเอง และนำผลมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหน่วยงานกันอย่างแพร่หลาย สอดคล้องกับแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ที่มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) นำไปสู่การพัฒนาและสร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กร ทำให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในสถานการณ์ปัจจุบัน (นพวรรณ รื่นแสง และคณะ, 2559)

วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาปรับใช้ในระบบการทำงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน และลดระยะเวลาในการดำเนินงาน นอกจากนี้วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ได้มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานวิจัยและพัฒนาของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และได้เล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัยสถาบัน โดยได้ส่งเสริมสนับสนุนทุนวิจัยสถาบัน เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการได้ดำเนินการทำวิจัยสถาบันเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยฯ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และพันธกิจของวิทยาลัยฯ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ 2561-2566 บุคลากรวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินงานโครงการวิจัยทั้งภายในวิทยาลัยฯ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยบุคลากรได้รับทุนวิจัยวิทยาลัยฯ รวมทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ จำนวน 50 โครงการ ซึ่งโครงการวิจัยที่ได้รับอนุมัติในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมภายในโครงการให้แล้วเสร็จได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ทำให้เกิดการสะสมโครงการวิจัยที่ไม่แล้วเสร็จต่อเนื่องทุกปี และมีผลต่อการให้ทุนสนับสนุนของปีงบประมาณต่อ ๆ ไป ของวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี รวมถึงมีผลต่อการตรวจสอบเอกสารภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่อีกด้วย

ปีงบประมาณ	จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับอนุมัติ	จำนวนโครงการวิจัย	
		แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	ไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด
2561	3	1	2
2562	11	6	5
2563	9	5	4
2564	8	3	5
2565	6	2	4

ปีงบประมาณ	จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับอนุมัติ	จำนวนโครงการวิจัย	
		แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	ไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด
2566	13	11	2
รวม	50	28	22

ตาราง ที่ 1 : ตารางแสดงจำนวนโครงการวิจัยระหว่างปีงบประมาณ 2561 – 2566

(ระบบสารสนเทศ วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน แก้ไขการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีผลเกี่ยวข้องกับความล่าช้าที่เกิดขึ้นในการทำงานวิจัยของบุคลากรให้สามารถดำเนินงานวิจัยได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงการจัดทำข้อมูลให้แก่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในการวินิจฉัยปัญหา และการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานซึ่งจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อวิทยาลัยฯ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือบันทึกข้อความการขอขยายระยะเวลาในการดำเนินโครงการวิจัยของบุคลากรที่ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ (ทุนวิจัยคณะ) วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตั้งแต่ พ.ศ. 2561 – 2566 จำนวน 50 โครงการ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาข้อมูลจากไฟล์เอกสารหนังสือบันทึกข้อความการขอขยายระยะเวลาในการดำเนินโครงการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งนำข้อมูลใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้วิจัย ด้านงบประมาณในการทำวิจัย ด้านระยะเวลาในการทำวิจัย และด้านสถานที่ อุปกรณ์ในการทำวิจัย เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รวมถึงสืบค้นจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบัน และปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด เช่น รายงานการวิจัย บทความวิชาการ วารสารทางวิชาการ โดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย และปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จของบุคลากร

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร หมายถึง บุคลากรของวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา จำนวน 145 คน

กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการที่ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ (ทุนวิจัยคณะ) วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561-2566 จำนวน 50 โครงการ

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในพื้นที่วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนตุลาคม 2566 ถึง เดือนกันยายน 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Method) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารจากหนังสือบันทึกข้อความการขอขยายระยะเวลาในการดำเนินโครงการวิจัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 - 2566 และ การสนทนากลุ่ม (Focused group) ร่วมกับหัวหน้าโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการดำเนินโครงการวิจัย เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือบันทึกข้อความการขอขยายระยะเวลาในการดำเนินโครงการวิจัยของบุคลากรที่ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ (ทุนวิจัยคณะ) วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ (ทุนวิจัยคณะ) วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 - 2566 จำนวน 50 โครงการ

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focused group) ร่วมกับหัวหน้าโครงการที่ดำเนินโครงการวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์ปัญหา หาปัจจัยภายใน ภายนอก ในการดำเนินโครงการวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาเพิ่มขั้นตอนการติดตามการดำเนินงานโครงการวิจัย

3.4 เลือกปัจจัยภายนอกที่ไม่ส่งผลกระทบต่อภาระหน้าที่หลักของหัวหน้าโครงการวิจัยมาทดสอบกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลา และแจ้งเตือนให้หัวหน้าโครงการวิจัย เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งมอบผลงานโครงการวิจัย

3.5 นำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบและสรุปผล

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลของหัวหน้าโครงการที่ได้รับการสนับสนุนโครงการวิจัย ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ประกอบด้วย ด้านผู้วิจัย ด้านงบประมาณในการทำวิจัย ด้านระยะเวลาในการทำวิจัย และด้านสถานที่ อุปกรณ์ในการทำวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของหัวหน้าโครงการที่ได้รับการสนับสนุนโครงการวิจัย
การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ และสถานภาพของหัวหน้าโครงการ
ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	16	32.00
หญิง	34	68.00
รวม	50	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า หัวหน้าโครงการส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงสถานภาพของหัวหน้าโครงการวิจัย

สถานภาพ	จำนวน (โครงการ)	ร้อยละ
สายวิชาการ	25	50.00
สายปฏิบัติการ	25	50.00
รวม	50	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า สถานภาพของหัวหน้าโครงการวิจัยสายวิชาการและสายปฏิบัติการมีสัดส่วนที่เท่ากัน โดยสายวิชาการ ร้อยละ 50.00 และสายปฏิบัติการ ร้อยละ 50.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารจากหนังสือบันทึกข้อความการขอขยายระยะเวลาในการดำเนินโครงการวิจัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 - 2566 จำนวน 50 โครงการ ที่ระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และการสนทนากลุ่ม (Focused group) ร่วมกับหัวหน้าโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการดำเนินโครงการวิจัย เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ได้ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด โดยแบ่งได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ด้านผู้วิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มีภาระงานประจำ/การเรียนการสอนมาก	21	42.00
2. ได้รับมอบหมายงานเพิ่มเติมระหว่างปี	7	14.00
3. ได้รับการสนับสนุนการดำเนินโครงการวิจัยหลายเรื่องในระหว่างปี	4	8.00
4. ไม่ชำนาญในการทำวิจัยในเรื่องที่ได้รับการสนับสนุน	2	4.00

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ช่วงของการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19	16	32.00

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ด้านผู้วิจัย เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีร้อยละอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ มีภาระงานประจำ/การเรียนการสอนมาก ร้อยละ 42.00 ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ช่วงของการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ร้อยละ 32.00 ได้รับมอบหมายงานเพิ่มเติมระหว่างปี ร้อยละ 14.00 ได้รับการสนับสนุนการดำเนินโครงการวิจัยหลายเรื่องในระหว่างปี ร้อยละ 8.00 และไม่ชำนาญในการทำวิจัยในเรื่องที่ได้รับการสนับสนุน ร้อยละ 4.00 เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ด้านงบประมาณ

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การเบิกจ่ายมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก	8	16.00
2. งบประมาณในการจัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสม	17	34.00
3. ไม่มีอัตราค่าตอบแทนผู้ทำวิจัย	10	20.00
4. การสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยมีผลทำให้บุคลากรทำงานวิจัยมากขึ้น	15	30.00

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ด้านงบประมาณ เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีร้อยละอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ งบประมาณในการจัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสม ร้อยละ 34.00 การสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยมีผลทำให้บุคลากรทำงานวิจัยมากขึ้น ร้อยละ 30.00 ไม่มีอัตราค่าตอบแทนผู้ทำวิจัย ร้อยละ 20.00 และการเบิกจ่ายมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ร้อยละ 16.00 เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ด้านระยะเวลาในการทำวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการวิจัยไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	8	16.00
2. จำกัดการส่งรายงานแต่ละครั้งไม่ได้	25	50.00
3. ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์	4	8.00
4. ต้องทำการทดลองซ้ำหลายครั้งเพื่อความถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย	6	12.00
5. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการวิจัยไม่เพียงพอ	7	14.00

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ด้านระยะเวลาในการทำวิจัย เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีร้อยละอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ จำกัดการส่งรายงานแต่ละครั้งไม่ได้ ร้อยละ 50.00 ระยะเวลาในการดำเนินโครงการวิจัยไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ร้อยละ 16.00 ระยะเวลาในการดำเนินโครงการวิจัยไม่เพียงพอ ร้อยละ 14.00 ต้องทำการทดลองซ้ำหลายครั้ง

เพื่อความถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย ร้อยละ 12.00 และผลการวิจัยไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ด้านสถานที่ และอุปกรณ์ในการทำวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการทำโครงการวิจัย	13	26.00
2. อุปกรณ์ที่มีอยู่ไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย	8	16.00
3. การดำเนินสั่งซื้ออุปกรณ์มีความยุ่งยาก	4	8.00
4. มีระบบ คลังข้อมูล เอกสาร และฐานข้อมูลมากเพียงพอในการทำโครงการวิจัย	15	30.00
5. ห้องสำหรับนั่งทำงาน คิดงาน ประชุมงานมีไม่เพียงพอ	10	20.00

จากตารางที่ 6 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ด้านสถานที่ และอุปกรณ์ในการทำวิจัย เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีร้อยละอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ มีระบบคลังข้อมูล เอกสาร และฐานข้อมูลมากเพียงพอในการทำโครงการวิจัย ร้อยละ 30.00 สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการทำโครงการวิจัย ร้อยละ 26.00 ห้องสำหรับนั่งทำงาน คิดงาน ประชุมงานมีไม่เพียงพอ ร้อยละ 20.00 อุปกรณ์ที่มีอยู่ไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย ร้อยละ 16.00 และ การดำเนินสั่งซื้ออุปกรณ์มีความยุ่งยาก ร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยพบว่า หัวหน้าโครงการวิจัยเป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 และเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 โดยแบ่งเป็นสายวิชาการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และสายปฏิบัติการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

1. ปัจจัยด้านผู้วิจัย พบว่าผู้ทำวิจัยมีภาระงานประจำ/การเรียนการสอนมาก ส่งผลให้ผู้วิจัยไม่สามารถจัดสรรเวลาในการทำวิจัยให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนเกิดสถานการณ์ของการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ผู้วิจัยไม่สามารถลงพื้นที่เก็บข้อมูลได้ อีกทั้งได้รับมอบหมายงานเพิ่มเติมระหว่างปีจนทำให้ไม่มีเวลาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการที่ได้รับการสนับสนุน รวมถึงผู้วิจัยเองได้รับการสนับสนุนการดำเนินโครงการวิจัยหลายเรื่องในระหว่างปี และพบว่าผู้วิจัยไม่ชำนาญในการทำวิจัยในเรื่องที่ได้รับการสนับสนุน และขาดความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย

2. ปัจจัยด้านงบประมาณ พบว่างบประมาณในการจัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสมกับการดำเนินโครงการวิจัย เนื่องจากการสนับสนุนจากทางคณะมีจำกัดในแต่ละปี และการสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยภายในคณะมีผลทำให้บุคลากรทำงานวิจัยมากขึ้นส่งผลให้งบประมาณในแต่ละปีมีไม่มากพอกับจำนวนของผู้ที่ขอรับการสนับสนุนทุนวิจัย รวมถึงไม่มีอัตราค่าตอบแทนผู้ทำวิจัย และการเบิกจ่ายมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก

3. ปัจจัยด้านระยะเวลา พบว่าผู้วิจัยจำกัดการส่งรายงานแต่ละครั้งไม่ได้เนื่องจากผู้วิจัยเองมีภาระงานประจำ และกิจกรรมอื่น ๆ แทรกตลอด ทำให้ระยะเวลาในการดำเนินโครงการวิจัยที่ตั้งเป้าหมายไว้

ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ อีกทั้งระยะเวลาในการดำเนินโครงการวิจัยไม่เพียงพอเนื่องจากผู้วิจัยต้องทำการทดลองซ้ำหลายครั้งเพื่อความถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย และบางครั้งผู้วิจัยพบว่าผลการวิจัยไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

4. ปัจจัยด้านสถานที่ และอุปกรณ์ในการทำวิจัยพบว่าทางคณะมีระบบ คลังข้อมูล เอกสาร และฐานข้อมูลมากเพียงพอในการทำโครงการวิจัย สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการทำโครงการวิจัย ห้องสำหรับนั่งทำงาน คิดงาน ประชุมงานมีไม่เพียงพอ อุปกรณ์ที่มีอยู่ไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย และการดำเนินสิ่งซื้ออุปกรณ์มีความยุ่งยาก

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

1. ปัจจัยด้านผู้วิจัย พบว่าข้อที่มีร้อยละอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ มีภาระงานประจำ/การเรียนการสอนมาก ร้อยละ 42.00 ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ช่วงของการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ร้อยละ 32.00 ได้รับมอบหมายงานเพิ่มเติมระหว่างปี ร้อยละ 14.00 ได้รับการสนับสนุนการดำเนินโครงการวิจัยหลายเรื่องในระหว่างปี ร้อยละ 8.00 และไม่ชำนาญในการทำวิจัยในเรื่องที่ได้รับการสนับสนุน ร้อยละ 4.00 เรียงตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภควรรณ สีสวยและคณะ (2554: 185) พบว่าผู้ทำวิจัยมีภาระงานประจำมาก ไม่สามารถจัดสรรเวลาในการทำวิจัยได้ตามที่กำหนด ตลอดจนหาผู้ช่วยวิจัยที่มีคุณภาพยาก หัวหน้าโครงการวิจัยต้องใช้เวลาในการฝึกผู้ช่วยวิจัย และทำวิจัยหลายเรื่องในขณะเดียวกัน และพบว่าการไม่ชำนาญในการทำวิจัยในเรื่องที่ได้รับการสนับสนุนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จ

2. ปัจจัยด้านงบประมาณ พบว่าข้อที่มีร้อยละอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ งบประมาณในการจัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสม ร้อยละ 34.00 การสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยมีผลทำให้บุคลากรทำงานวิจัยมากขึ้น ร้อยละ 30.00 ไม่มีอัตราค่าตอบแทนผู้ทำวิจัย ร้อยละ 20.00 และการเบิกจ่ายมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ร้อยละ 8 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะชาติ สิทธิวิภูศิริ และคณะ (2557) ซึ่งพบว่า การทำวิจัยของบุคลากรต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานในระดับมหาวิทยาลัยฯ เนื่องจากไม่มีความสนใจทำวิจัย ไม่มีเวลาว่างสำหรับทำวิจัย เงินงบประมาณที่ได้รับไม่คุ้มค่า บางครั้งต้องใช้ทุนส่วนตัวในการทำวิจัยเพิ่มเติม การเบิกจ่ายงบประมาณมีความล่าช้ามาก และไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการสนับสนุนการทำวิจัย

3. ปัจจัยด้านระยะเวลา พบว่าข้อที่มีร้อยละอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ จำกำหนดการส่งรายงานแต่ละครั้งไม่ได้ ร้อยละ 50.00 ระยะเวลาในการดำเนินโครงการวิจัยไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ร้อยละ 16.00 ระยะเวลาในการดำเนินโครงการวิจัยไม่เพียงพอ ร้อยละ 14.00 ต้องทำการทดลองซ้ำหลายครั้งเพื่อความถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย ร้อยละ 12.00 และผลการวิจัยไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ร้อยละ 8.00 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจนจิรา บ.ป.สูงเนิน และคณะ (2563) ซึ่งพบว่าระยะเวลาในการทำวิจัยแต่ละขั้นตอนไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ประกอบกับผลการวิจัยไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ต้องทำการทดลองซ้ำหลายครั้งเพื่อความถูกต้อง

4. ปัจจัยด้านสถานที่ และอุปกรณ์ในการทำวิจัยพบว่าข้อที่มีร้อยละอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ มีระบบ คลังข้อมูล เอกสาร และฐานข้อมูลมากเพียงพอในการทำโครงการวิจัย ร้อยละ 30.00 สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการทำโครงการวิจัย ร้อยละ 26.00 ห้องสำหรับนั่งทำงาน คิดงาน ประชุมงานมีไม่เพียงพอ ร้อยละ 20.00 อุปกรณ์ที่มีอยู่ไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย ร้อยละ 16.00 และ การดำเนินสิ่งซื้ออุปกรณ์มีความยุ่งยาก

ร้อยละ 8.00 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภควรรณ สีสวยและคณะ (2554: 186) พบว่าความทันสมัยของอุปกรณ์ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการทำวิจัย สถานที่ในการทำวิจัยมีไม่เพียงพอ เช่น ห้อง ปฏิบัติการ มีความยุ่งยากในการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์ในการทำวิจัย และต้องใช้ระยะเวลาในการสั่งซื้อวัสดุอุปกรณ์

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การเสริมสร้างให้บุคลากรตระหนักถึงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และเพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถืออีกทั้งยังเป็นการช่วยยกมาตรฐานทางวิชาการให้กับมหาวิทยาลัยอีกด้วย นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยสนับสนุนขับเคลื่อนองค์กรตามแนวยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดเป้าหมายเอาไว้ โดยงานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ด้านผู้วิจัย ควรกำหนดภาระงานประจำชิ้นทำให้เหมาะสม และมีความชัดเจนเพื่อให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานประจำตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถดำเนินงานด้านโครงการวิจัยให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ อีกทั้งต้องผลักดันให้บุคลากรได้อบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านการวิจัยที่ถูกต้อง
2. ด้านงบประมาณ ควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการวิจัยให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนการทำโครงการวิจัยสามารถดำเนินโครงการวิจัยให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้
3. ด้านสถานที่ ควรจัดสรรพื้นที่ให้กับบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนดำเนินโครงการวิจัยมีพื้นที่สำหรับการทำวิจัย ประชุม หรือวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงอุปกรณ์ ต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หัวหน้าโครงการตั้งไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินโครงการวิจัยของบุคลากรให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายกลยุทธ์ การส่งเสริม และการสนับสนุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการวิจัย ดังนี้
 - 1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าผู้ทำวิจัยมีภาระงานประจำ/การเรียนการสอนมาก ส่งผลให้ผู้วิจัยไม่สามารถจัดสรรเวลาในการทำวิจัยให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และพบว่าผู้วิจัยไม่ชำนาญในการทำวิจัยในเรื่องที่ได้รับการสนับสนุน และขาดความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย วิทยาลัยฯ ควรกำหนดสัดส่วนภาระงานประจำ การสอนกับงานวิจัยให้เหมาะสม รวมถึงประเมินและปรับลดภาระงานด้านอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการทำวิจัย ตลอดจนจัดอบรมให้ความรู้ด้านการทำวิจัย และระเบียบที่เกี่ยวข้องแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง
 - 1.2 จากการศึกษาพบว่าสถานที่และสภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการทำโครงการวิจัย ห้องสำหรับนั่งทำงาน คิดงาน ประชุมงานมีไม่เพียงพอ อุปกรณ์ที่มีอยู่ไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย วิทยาลัยฯ ควรจัดสรรพื้นที่ส่วนกลาง หรือจัดหาพื้นที่ให้กับบุคลากรในการนั่งทำงาน คิดงาน หรือประชุมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานวิจัย

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mix Method) ซึ่งประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องของข้อมูลเชิงลึก ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น การศึกษาในครั้งต่อไปควรทำวิจัยในเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Depth Interview)

2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดของบุคลากรแล้ว ดังนั้นควรนำผลการศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินโครงการวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดมาศึกษาและวางแผน ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถดำเนินโครงการวิจัยให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง(References)

- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). **แผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ. 2566**. กรุงเทพฯ: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม.
- เจนจิรา บ.ป.สูงเนิน และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. **รายงานการวิจัย**. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- จรวยพร ศรีศุภลักษณ์ และ อภิญญา ตันทวีวงศ์. (2551). R2R: Routine to Research สบายงานจำเจด้วยการทำวิจัย สู่โลกใหม่ของงานประจำ. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส).
- ชวนชม สิบพันทา และคณะ (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. **วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**. 4 (1): 1-10.
- นพวรรณ รื่นแสง และวรรณรณ สโมสรสุข, (2559). ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมการดำเนินโครงการวิจัยของผู้รับทุนสนับสนุนโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ เฉลิมพระเกียรติ. **วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์**. 11(3): 207-218.
- ปิยะชาติ สิทธิวิภูศิริ และคณะ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อมาตรฐานและคุณสมบัติของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. **รายงานวิจัย**. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ภควรรณ สีสวย และเพ็ญศรี ชื่นชม. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์. **วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**. 7(1): 173-190.



ภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9

Burnout among Excise Department Officials in Region 9

เทชนิติ รุจิปuritานันท์¹ สุรพงษ์ อินทสระ² วาสนา สุวรรณวิจิตร³

Techaniti Rujipuritanun, Surapong Intrasara, Wassana Suwanvijit

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9 2) ศึกษาปัจจัยด้านสุขภาพและการใช้ชีวิตของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9 3) ปัจจัยด้านสังคมของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9 ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9 จำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.23 S.D 0.88 กลุ่มตัวอย่างมองว่าปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ ค่าตอบแทน ปริมาณงาน และการทำงานล่วงเวลา เป็นประเด็นที่สะท้อนถึงแรงกดดันในการทำงานของเจ้าหน้าที่ 2) ปัจจัยด้านสุขภาพและการใช้ชีวิต อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.77 S.D 0.80 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่ายังอยู่ในระดับที่ไม่รุนแรงมากนัก แต่สิ่งที่ควรให้ความสำคัญคือ คุณภาพการนอนหลับ และอาการเจ็บป่วยเล็กน้อยที่กระทบการดำเนินชีวิต ซึ่งอาจมีความเชื่อมโยงกับภาระงาน และ สภาพการทำงาน และ 3) ปัจจัยด้านสังคม อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.71 S.D 1.35 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับน้อยโดยเฉพาะการขาดบุคคลสำคัญใกล้ชิด ที่สามารถให้การช่วยเหลือทางอารมณ์ และกำลังใจได้ ซึ่งอาจมีผลต่อความรู้สึกโดดเดี่ยว และเพิ่มความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

คำสำคัญ (Keywords): ภาวะหมดไฟในการทำงาน; ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน; ปัจจัยด้านสุขภาพและการใช้ชีวิต

Abstract

This research aimed to 1) study the working environment factors of the Excise Department officers in Region 9, 2) study their health and lifestyle factors, and 3) study their social factors of Excise officers in Region 9. The research design was quantitative. The sample consisted of 244 excise officers working in Region 9. The research instrument was a questionnaire. Data were collected online (Google Forms). Data were analyzed using basic

Received: 2025-09-29 Revised: 2025-10-22 Accepted: 2025-10-24

¹ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ. International College of Thaksin University. E-mail: techaniti@gmail.com

² วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ. International College of Thaksin University. E-mail: surapongohoh@gmail.com

³ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ. International College of Thaksin University. *Corresponding author, E-mail: wassana@tsu.ac.th

statistics, including percentages, means, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research results found that 1) work environment factors were at a low level, with a mean score of 2.23 and a standard deviation of 0.88. The sample viewed compensation, workload, and overtime as key factors reflecting staff work pressure. 2) Health and lifestyle factors were at a low level, with a mean score of 1.77 and a standard deviation of 0.80. The majority of the sample viewed them as not being too severe. However, the daily-life impact of sleep quality and minor illnesses should be prioritized, which may be linked to workload and working conditions. 3) Social factors were at a low level, with a mean score of 2.71 and a standard deviation of 1.35. The majority of the sample viewed them as at a low level, particularly the lack of significant colleagues providing emotional support and encouragement, which may contribute to feelings of isolation and increase the risk of burnout.

Keywords: burnout syndrome; work environment factors; health and lifestyle factors

บทนำ (Introduction)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome) ได้กลายเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรทั่วโลกให้ความสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความผูกพัน ต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคลากร ในระดับสากล องค์การอนามัยโลก ได้รับรองภาวะหมดไฟว่าเป็น “ปรากฏการณ์ทางอาชีพ” (Occupational Phenomenon) สำหรับประเทศไทย ภาวะหมดไฟได้กลายเป็นปัญหาที่เห็นได้ชัดเจนนยิ่งขึ้น โดยรายงานการศึกษาปี ค.ศ. 2022 ระบุว่า แรงงานในภูมิภาคประสบปัญหาหมดไฟสูงถึงร้อยละ 62.91 โดยมีปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมถึง แรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของงาน ภาวะหมดไฟส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการขาดแรงจูงใจ ความบกพร่องในการตัดสินใจและวิเคราะห์งาน การขาดความกระตือรือร้นในการออกตรวจหรือให้บริการประชาชน ตลอดจนความผิดพลาดในการดำเนินการด้านภาษีและงานเอกสาร ซึ่งกระทบโดยตรงต่อภาพลักษณ์องค์กรและรายได้ของรัฐ นอกจากนี้ ยังมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร เช่น การเกิดความเครียดเรื้อรัง นอนไม่หลับ ความสัมพันธ์ในที่ทำงานถดถอย และอาจนำไปสู่การลาออกหรือการเปลี่ยนสายงาน (WHO, 2019 อ้างถึงใน สุขชัย ชีรนวนิชย์ และณัฐพล พันธุ์ภักดี, 2568: 280) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566) (พันธ์ชนก คงไทย, 2565)

ในส่วนของการบริหาร หน่วยงานกรมสรรพสามิตมีลักษณะงานที่อยู่ภายใต้ภาวะกดดันและมีความรับผิดชอบสูง เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งในด้านการจัดเก็บภาษี การบังคับใช้กฎหมาย และการควบคุมดูแลสินค้าอ่อนไหวทางสังคม เช่น สุรา ยาสูบ และน้ำมัน โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคที่ 9 ซึ่งครอบคลุมจังหวัดตรัง นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง ยะลา สงขลา และสตูล เจ้าหน้าที่สรรพสามิต ต้องเผชิญกับความหลากหลายทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม ความท้าทายด้านความไม่สงบ ปัญหาสินค้าผิดกฎหมาย และข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคลากร ซึ่งล้วนสร้างภาวะแรงกดดัน ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความปลอดภัย ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจ และความมั่นคงทางจิตใจ ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความเครียด จึงอาจนำไปสู่ การเกิด

ภาวะหมดไฟ (Burnout) ได้อย่างมีนัยสำคัญ (สุวิมล นพรัตน์ และคณะ, 2568) (กรมสรรพสามิต, 2566) (อติ ดิ เพ่งพิโรจ, 2565)

จากบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9 โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านสุขภาพและการใช้ชีวิต รวมถึงปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการเกิดภาวะหมดไฟ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. ศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9
2. ศึกษาปัจจัยด้านสุขภาพและการใช้ชีวิตของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9
3. ศึกษาปัจจัยด้านสังคมของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มประชากร คือ เจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดย ผ่านระบบออนไลน์ (Google Forms)

1. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษา ภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ ภาคที่ 9 มีขอบเขตและรายละเอียดของงาน ดังนี้

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาลักษณะงานของสรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9 แนวคิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ทฤษฎีของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ทฤษฎีปัจจัยด้านสุขภาพและการใช้ชีวิต และทฤษฎีปัจจัยทางสังคม

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาประชากร เฉพาะบุคลากร เจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9 ประกอบด้วย จังหวัดตรัง จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดพัทลุง จังหวัดยะลา จังหวัดสงขลา และจังหวัดสตูล รวมทั้งสิ้นจำนวน 454 คน (สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9, 2568) กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สรรพสามิต ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ภาคที่ 9 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ใช้กำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 224 ตัวอย่าง (Yamane, 1973)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สำนักงานสรรพสามิตที่ทำงานในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ประกอบด้วย จังหวัดตรัง จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดพัทลุง จังหวัดยะลา จังหวัดสงขลา และจังหวัดสตูล

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ คือ ตั้งแต่ 1 สิงหาคม พ.ศ.2568 ถึง 30 กันยายน พ.ศ.2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9 ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านสุขภาพและการใช้ชีวิต ปัจจัยด้านสังคมและส่วนที่ 3 และข้อเสนอแนะความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9 เป็นแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกความคิดเห็นลงไป (ฤทัยชนนี สิทธิชัย, 2565: 103-113)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขั้นเตรียมการ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสรรพสามิตภาคที่ 9 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทำบันทึกเวียน ขอให้เจ้าพนักงานสรรพสามิตช่วยกันตอบแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.2 ขั้นลงภาคสนาม ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google Forms) โดยแยกตามสังกัดของสำนักงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 224 คน ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ นำข้อมูลไปวิเคราะห์และประมวลผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งเป็น 2 ส่วน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการอธิบายของภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9 เพื่อแสดงระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในแต่ละมิติ โดยใช้การแสดงผลในรูปตาราง ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เป็นต้น

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ในงานวิจัยนี้จะใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) สำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน กับภาวะหมดไฟในการทำงาน การแปรความหมายของค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม 5 ระดับ คะแนน 4.50-5.00 หมายถึง มากที่สุด คะแนน 3.50-4.49 หมายถึง มาก คะแนน 2.50-3.49 หมายถึง ปานกลาง คะแนน 1.50-2.49 หมายถึง น้อย และคะแนน 1.00-1.49 หมายถึง น้อยที่สุด ตามกำหนดเกณฑ์การจัดระดับค่าเฉลี่ยของเบสท์ (Best, 1981 อ้างถึงใน หทัยทิพย์ เสน่ห์หุขภูมิ และ คณะ, 2562: 208)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9 ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ ได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน/โบนัส) ที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงาน ค่าเฉลี่ย 2.44, S.D. 1.17 รองลงมาคือ ต้องทำงานล่วงเวลาหรือวันหยุดเพื่อทำงานให้เสร็จสิ้น ค่าเฉลี่ย 2.41, S.D. 1.16 และได้รับปริมาณงาน ในแต่ละวันมากเกินไป ค่าเฉลี่ย 2.40, S.D. 1.08 ซึ่งสะท้อนว่าประเด็นด้านค่าตอบแทนภาระงาน และการทำงานล่วงเวลาเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการทำงานมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ขาดอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานของท่าน ค่าเฉลี่ย 1.96, S.D. 1.04 และขอขยายและหน้าที่ความรับผิดชอบในงานมีความคลุมเครือไม่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 2.01, S.D. 1.13 แสดงให้เห็นว่าด้านอิสระในการทำงาน และความชัดเจนของหน้าที่ไม่ได้เป็นปัญหาสำคัญมากนัก

สำหรับกลุ่มตัวอย่าง โดยเฉพาะปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงาน และการทำงานล่วงเวลา ซึ่งเป็นประเด็นที่สะท้อนถึงแรงกดดันและความไม่สมดุลในการทำงานของเจ้าหน้าที่

ตารางที่ 1 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ได้รับปริมาณงานในแต่ละวันมากเกินไป	2.40	1.08	น้อย
2. มีเวลาไม่เพียงพอในการทำงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลา	2.16	1.07	น้อย
3. ต้องทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดเพื่อทำงานให้เสร็จสิ้น	2.41	1.16	น้อย
4. ขาดอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานของท่าน	1.96	1.04	น้อย
5. ขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบในงานมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน	2.01	1.13	น้อย
6. มีความรู้สึกว่าการตอบแทน (เงินเดือน/โบนัส) ที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงาน	2.44	1.17	น้อย
7. สวัสดิการที่ได้รับ (เช่น ประกันสุขภาพ, วันหยุด) ไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสม	2.24	1.18	น้อย
รวม	2.23	0.88	น้อย

2. ปัจจัยด้านสุขภาพและการใช้ชีวิตของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9 อยู่ในระดับน้อย กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การนอนหลับไม่เพียงพอหรือนอนหลับไม่สนิทจนทำให้รู้สึกอ่อนเพลีย ค่าเฉลี่ย 2.12, S.D. 1.07 รองลงมาคือ มีอาการทางร่างกาย เช่น ปวดศีรษะ ปวดท้อง ปวดเมื่อย หรือปวดตา จนไม่สามารถทำกิจกรรมที่ต้องการได้ ค่าเฉลี่ย 2.00, S.D. 0.96 สะท้อนให้เห็นว่าปัญหาสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับความอ่อนล้าและอาการเจ็บป่วยเล็กน้อยมีผลต่อการดำเนินชีวิตของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าปัจจัยอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่ไม่เพียงพอหรือไม่สามารถทำงานหรือใช้ชีวิตประจำวันได้ ค่าเฉลี่ย 1.52, S.D. 0.91 และรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถจัดการ กับความเครียดในชีวิตประจำวันได้ ค่าเฉลี่ย 1.64, S.D. 0.96 แต่สิ่งที่ควรให้ความสำคัญ คือ คุณภาพการนอนหลับ และอาการเจ็บป่วยเล็กน้อยที่กระทบการดำเนินชีวิต ซึ่งอาจมีความเชื่อมโยงกับภาระงาน และสภาพการทำงาน

ตารางที่ 2 ปัจจัยด้านสุขภาพและการใช้ชีวิต

ปัจจัยด้านสุขภาพและการใช้ชีวิต	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. สุขภาพโดยรวมอยู่ในสภาพที่แย่งจนทำให้ท่านไม่พอใจ	1.77	0.99	น้อย
2. มีอาการทางร่างกาย เช่น ปวดศีรษะ ปวดท้อง ปวดเมื่อย หรือปวดตา จนทำให้ท่านไม่สามารถทำกิจกรรมที่ต้องการได้	2.00	0.96	น้อย
3. การนอนหลับไม่เพียงพอหรือนอนหลับไม่สนิทจนทำให้รู้สึก อ่อนเพลีย	2.12	1.07	น้อย
4. มีอารมณ์ด้านลบ เช่น เหนงา เศร้า หดหู่ สิ้นหวัง หรือวิตกกังวล รบกวนจิตใจบ่อย	1.77	0.97	น้อย
5. รู้สึกว่าตนเองไม่สามารถจัดการกิจวัตรประจำวันให้สำเร็จได้	1.64	0.96	น้อย
6. จำเป็นต้องไปพบแพทย์หรือรับการรักษาพยาบาลเพื่อให้สามารถ ทำงานหรือใช้ชีวิตประจำวันได้บ่อย	1.52	0.91	น้อย
7. มีปัญหาขาดสมาธิในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ	1.60	0.93	น้อย
รวม	1.77	0.80	น้อย

3. ปัจจัยด้านสังคมของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9 โดยเฉพาะการขาดบุคคลสำคัญใกล้ชิด ที่สามารถให้การช่วยเหลือทางอารมณ์ และกำลังใจได้ ซึ่งอาจมีผลต่อความรู้สึกโดดเดี่ยว และเพิ่มความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ไม่มีบุคคลพิเศษที่คอยช่วยเหลือเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ค่าเฉลี่ย 3.16, S.D. 1.63 และ ไม่มีบุคคลพิเศษที่สามารถร่วมทุกข์ ร่วมสุขได้

ค่าเฉลี่ย 3.11, S.D. 1.65 ซึ่งสะท้อนว่ากลุ่มตัวอย่างรู้สึกถึงการขาดแคลนการสนับสนุนส่วนบุคคลที่มีความใกล้ชิดมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครอบครัวยุติไม่พยายามช่วยเหลืออย่างจริงจัง และไม่ได้รับการสนับสนุนหรือช่วยเหลือด้านกำลังใจจากครอบครัวตามที่ต้องการ ค่าเฉลี่ย 2.34, S.D. 1.59 และ 1.58 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครอบครัวยังเป็นแหล่งสนับสนุนหลัก แม้ไม่เพียงพอตามความคาดหวังในบางประเด็น ปัจจัยด้านองค์กร เช่น องค์กรไม่สนับสนุนการทำงานอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 2.60, S.D. 1.64 และ องค์กรไม่ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอข้อเสนอแนะ ค่าเฉลี่ย 2.71, S.D. 1.66 อยู่ในระดับน้อยเช่นกัน แต่ก็ยังสะท้อนให้เห็นถึงการขาดการสนับสนุนเชิงระบบจากองค์กร

ตารางที่ 3 ปัจจัยด้านสังคม

ปัจจัยด้านสังคม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ไม่มีบุคคลพิเศษที่คอยช่วยเหลือ เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.16	1.63	น้อย
2. ไม่มีบุคคลพิเศษที่สามารถร่วมทุกข์ ร่วมสุขได้	3.11	1.65	น้อย
3. ครอบครัวไม่พยายามช่วยเหลืออย่างจริงจัง	2.34	1.59	น้อย
4. ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือช่วยเหลือทางด้านจิตใจจากครอบครัวตามที่ต้องการ	2.34	1.58	น้อย
5. หัวหน้าไม่สนับสนุนการทำงานอย่างเต็มที่	2.60	1.64	น้อย
6. องค์กรไม่มีนโยบายหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมกำลังใจและสนับสนุนพนักงาน	2.75	1.62	น้อย
7. องค์กรไม่มีช่องทางให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	2.71	1.66	น้อย
รวม	2.71	1.35	น้อย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมองว่าสิ่งแวดล้อมการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงาน และการทำงานล่วงเวลา ซึ่งเป็นประเด็นที่สะท้อนถึงแรงกดดันและความไม่สมดุลในการทำงานของเจ้าหน้าที่ เหตุผลที่เป็นเช่นนั้นเพราะ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย มากที่สุด คือ ได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน/โบนัส) ที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงาน เพราะ กลุ่มตัวอย่างมองว่าสิ่งแวดล้อมการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงาน และการทำงานล่วงเวลา ซึ่งเป็นประเด็นที่สะท้อนถึงแรงกดดัน และความไม่สมดุลในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อการเกิดภาวะหมดไฟ ควรได้รับการจัดการและปรับปรุงอย่างเหมาะสม เช่น การบริหารจัดการภาระงาน การจัดสวัสดิการที่เพียงพอ และการสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิต หมายความว่า หากบุคลากรต้องเผชิญกับภาระงานที่มากเกินไป เวลาพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ และค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับความรับผิดชอบ ย่อมมีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดภาวะหมดไฟ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปริมาณงานและความคาดหวังที่สูงกว่าทรัพยากรที่มีอยู่ เป็นแรงกดดันโดยตรงที่ส่งผลต่อสภาพจิตใจของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach & Leiter (2016 อ้างถึงใน นิตยา เพ็ญศิริภา, 2564: 1-16) ที่อธิบายว่า ความไม่สมดุลระหว่างความต้องการในงานกับทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน เป็นตัวกระตุ้นหลักของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ดังนั้น องค์กรควรตระหนักถึงการบริหารจัดการปริมาณงานและการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการเสื่อมถอยทางด้านสุขภาพจิตของบุคลากร

2. ปัจจัยด้านสุขภาพและการใช้ชีวิต กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ไม่รุนแรงมากนัก แต่สิ่งที่ควรให้ความสำคัญคือ คุณภาพการนอนหลับ และอาการเจ็บป่วยเล็กน้อยที่กระทบการดำเนินชีวิต ซึ่งอาจมีความเชื่อมโยงกับภาระงานเพราะ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การนอนหลับไม่เพียงพอหรือนอนหลับ

ไม่สนิทจนทำให้รู้สึกอ่อนเพลีย เหตุที่เป็นเช่นนั้นเพราะ สุขภาพและการใช้ชีวิตเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟ ควรได้รับการส่งเสริมและจัดการอย่างเหมาะสม เช่น การดูแลสุขภาพร่างกาย การจัดสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าปัญหาสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็นการนอนหลับ ไม่เพียงพอ ความเหนื่อยล้า หรืออาการเจ็บป่วยเล็กน้อย ล้วนมีผลต่อการเพิ่มความเสี่ยงต่อการหมดไฟ เนื่องจากสุขภาพกายและใจที่อ่อนแอจะทำให้บุคลากรไม่สามารถรับมือกับแรงกดดันจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสะท้อนว่าการจัดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) มีความสำคัญต่อการลดความเสี่ยง Burnout ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Salvagioni et.al (2017, อ้างถึงใน กัลยาณี โนอินทร์, 2561: 84) ที่ยืนยันว่าความผิดปกติด้านสุขภาพ เช่น ความเหนื่อยล้าเรื้อรัง หรือความเครียดสะสมเป็นปัจจัยเร่งที่นำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมมาตรการดูแลสุขภาพ เช่น โปรแกรมออกกำลังกาย การให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต และการสนับสนุนการพักผ่อน ที่เพียงพอแก่บุคลากร

3. ปัจจัยด้านสังคม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะการขาดบุคคลสำคัญใกล้ชิด ที่สามารถให้การช่วยเหลือทางอารมณ์ และกำลังใจได้ ซึ่งอาจมีผลต่อความรู้สึกโดดเดี่ยวเหตุผลที่เป็นเช่นนั้นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างรู้สึกถึงการขาดแคลนการสนับสนุนส่วนบุคคลที่มีความใกล้ชิดมากที่สุด เพราะว่า ปัจจัยด้านสังคมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยลดหรือป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟ ควรได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสม เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการช่วยเหลือกัน การส่งเสริมเครือข่ายทางสังคม และการสนับสนุนเชิงนโยบายจากองค์กร ผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่าการได้รับหรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ล้วนมีผลต่อความรู้สึกโดดเดี่ยวและความเสี่ยงต่อ Burnout การขาดเครือข่ายสนับสนุนที่เพียงพอทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าต้องเผชิญกับปัญหาเพียงลำพัง ซึ่งเพิ่มภาระทางจิตใจให้หนักยิ่งขึ้น ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ House (1981, อ้างถึงใน ฤติมา รักสารักษ์ และงามลย์ ผิวเหลือง, 2558: 146-174) ที่เสนอว่าการสนับสนุนทางสังคม เป็น “ตัวกันชน” (buffer) ที่ช่วยบรรเทาผลกระทบของความเครียด และ Halbesleben (2006, อ้างถึงใน สุชาติ ศรีจำปา, 2564: 60) ที่ยืนยันว่าการได้รับแรงสนับสนุนที่เพียงพอจากเครือข่ายทางสังคมสามารถลดระดับ Burnout ได้จริง ดังนั้น องค์กรจึงควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งสร้างระบบนโยบายที่เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ได้แนวทางในการลดภาวะหมดไฟ และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพาสามิตในพื้นที่ภาคที่ 9 ดังนี้

1. โดยการสร้างความสมดุลปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม จะส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ แต่หากเมื่อใดที่ปัจจัยข้างต้น เสียความสมดุล จะส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรลดลงไปด้วย องค์กรควรตระหนักถึงการบริหารจัดการปริมาณงานและการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อป้องกัน ภาวะหมดไฟ และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

2. โดยการส่งเสริมปัจจัยด้านสุขภาพและการใช้ชีวิต สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญคือ คุณภาพการนอนหลับ และอาการเจ็บป่วยเล็กน้อยที่กระทบการดำเนินชีวิต ซึ่งอาจมีความเชื่อมโยงกับภาระงาน องค์กรควรส่งเสริมมาตรการดูแลสุขภาพ เช่น โปรแกรมออกกำลังกาย การให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต และการสนับสนุนการ

พักผ่อนที่เพียงพอแก่บุคลากร เหมาะสม เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟ และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

3. โดยการสนับสนุนปัจจัยด้านสังคม จากบุคคลสำคัญใกล้ชิด ที่สามารถให้การช่วยเหลือทางอารมณ์ และกำลังใจได้ การได้รับหรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ล้วนมีผลต่อความรู้สึกโดดเดี่ยวและความเสี่ยงต่อ Burnout การขาดเครือข่ายสนับสนุนที่เพียงพอทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ต้องเผชิญกับปัญหาเพียงลำพัง ซึ่งเพิ่มภาระทางจิตใจให้หนักยิ่งขึ้น องค์กรจึงควรสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานที่เน้น การช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งสร้างระบบนโยบายที่เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับองค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปต่อยอดเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแนวทาง การบริหารทรัพยากรบุคคลในการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมปัจจัยด้านสุขภาพและการใช้ชีวิต และการสนับสนุนปัจจัยด้านสังคม จากบุคคลสำคัญใกล้ชิด เพื่อลดอัตราการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น โดยการพัฒนาทัศนคติในการป้องกันปัจจัยเสี่ยง ที่นำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเอง

1.2 สำหรับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือบุคลากรอย่างใกล้ชิดโดยหัวหน้าจะต้องให้ความสนใจ คอยสอบถามและสังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของบุคลากร เมื่อพบสิ่งผิดปกติจะต้อง หาสาเหตุ และแก้ไขด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถกลับมาทำงานได้ตามปกติ เนื่องจากบุคลากรทุกคนล้วนเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า เสมือนฟันเฟืองที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

1.3 สำหรับองค์กร ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โปร่งใส ให้เกิดความยอมรับและภาคภูมิใจในความสำเร็จของบุคลากร อีกทั้งยังเป็นการยกระดับภาพลักษณ์องค์กรที่ดี

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ระหว่างเจ้าหน้าที่สรรพสามิตสำนักงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการในเจเนอเรชันต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ระหว่างข้าราชการสำนักงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

2.3 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หากระยะเวลา เปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลหรือไม่มีผลต่อภาวะหมดไฟอาจเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง

2.4 ควรมีการศึกษาถึงทักษะการบริหารทีมของผู้บังคับบัญชา โดยเน้นการฟังผลสะท้อนคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ในมิติความไว้วางใจในความเชื่อมั่นผู้บังคับบัญชา การสร้างแรงจูงใจและการลดความตึงเครียดในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมสรรพสามิต. (2566). **ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกรมสรรพสามิต**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://newweb.excise.go.th> สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม พ.ศ.2568.
- กัลยาณี โนอินทร์. (2561). **การพัฒนารูปแบบลดความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิตยา เพ็ญศิริรักษา. (2564). **ภาวะเหนื่อยล้าจากงานของบุคลากรสุขภาพในช่วงโรคโควิด-19 ระบาด**. วารสารสภาการสาธารณสุขชุมชน. 3(3): 1-16.
- พันธ์ชนก คงไทย. (2565). **ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn out) ของข้าราชการกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง)**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฤติมา รักษารักษ์ และงามลมัย ผิวเหลือง. (2558). **อิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคม การเห็นคุณค่าในตนเอง และการควบคุมตนเองที่มีต่อความหยุนตัวของนิสิตรอพิณิจ**. วารสารบัณฑิตศึกษามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 4(2): 146-174.
- ฤทัยชนนี สิทธิชัย. (2565). **ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับนักสารสนเทศ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุขชัย ชีรนรวินิชย์ และณัฐพล พันธุ์ศักดิ์. (2568). **ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค**. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์. 20(1): 279-291.
- สุชาดา ศรีจำปา. (2564). **อิทธิพลของปฏิสัมพันธ์สามทาง ระหว่างข้อเรียกร้องในงานที่ทำหาย ข้อเรียกร้องในงานที่เป็น อุปสรรค และความสามารถในการฟื้นพลังต่อความเหนื่อยหน่าย**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา. คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล นพรัตน์,วรลักษณ์ ลลิตศศิวิมล และเพ็ญสุข เกตุมณี. (2568). **ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิตสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9**. วารสารมจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 14(4): 38-50.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2567). **ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.ocsc.go.th/?post_type=knowledge&p=93379. สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม พ.ศ.2568.
- สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9. (2568). **รายงานจำนวนบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ปี พ.ศ. 2568** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.excise.go.th/excise2017/CONTACT_US/EXCISE_WEBLINK/index.htm สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน พ.ศ.2568.
- หทัยทิพย์ เสน่ห์ดุขฎิ คาล จามรมาน และเกษมสุข เขียวทอง (2562). **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเจนวายในโรงแรม 5 ดาว ย่านสุขุมวิท กรุงเทพมหานคร**. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 14(1): 205-217.
- อติติ เฟ่งพิโรจ. (2565). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. (3rd ed.). Harper and Row, New York.

การพัฒนาคู่มือประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องการเรียนรู้ขั้นต้น สำหรับนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์
Risk Assessment Manual Development for Primary Learning Disability of
the Upper Primary School Students at the Schools in
Uttaradit Municipality

อภิเชษฐ ศิริรัตน์¹ สุกัญญา รุจิเมธธาส² ระพินทร์ โพธิ์ศรี³ วจี ปัญญาใส⁴
Apichat Sirirat, Sukunya Rujimethabhas, Rapin Posrie, Vajee Panyasai

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย และเพื่อพัฒนาคู่มือการประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องการเรียนรู้ขั้นต้น สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยและพัฒนา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำนวน 282 คน โดยวิธีสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องการเรียนรู้ขั้นต้น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม และสัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหา พบว่า นักเรียนส่วนมากยังไม่มีเอกสารรับรองจากแพทย์ แต่แสดงพฤติกรรม LD/ADHD ชัดเจน เช่น ขาดการควบคุมตนเองและเริ่มต้นทำงานช้า ส่งผลให้เกิดการยอมรับทางสังคมจากเพื่อนถูกปฏิเสธ ครูและสถานศึกษาขาดเครื่องมือคัดกรองที่ใช้เป็นแนวทางประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องการเรียนรู้ขั้นต้น เพื่อส่งต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องวินิจฉัยอย่างเป็นทางการ

2. ผลการพัฒนาคู่มือ พบว่า มืองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ อธิบายความสำคัญและความเสี่ยงภาวะบกพร่องการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ ด้านการอ่าน ด้านการเขียน และด้านการคำนวณ ส่วนที่ 2 เครื่องมือคัดกรองแบบ Rubric-based Assessment ช่วยให้ครูระบุกลุ่มเสี่ยงได้รวดเร็ว และส่วนที่ 3 แนวทาง

Received: 2025-10-07 Revised: 2025-10-26 Accepted: 2025-10-28

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Doctor of Education Program in Research and Evaluation for Educational Development, Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: Rjaanchate@gmail.com

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Lecturer in the Master of Education Program in Educational Administration. E-mail: R.sukunya@uru.ac.th

³ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษา Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Lecturer in the Doctor of Education Program in Research and Evaluation for Educational Development. E-mail: Dr.rapin@hotmail.com

⁴ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษา Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Lecturer in the Doctor of Education Program in Research and Evaluation for Educational Development. E-mail: kroovajee@gmail.com

ส่งเสริมการเรียนรู้ เน้นการปรับวิธีการสอนและการจัดการพฤติกรรมเชิงรุก ทำให้การช่วยเหลือเบื้องต้นเป็นไปอย่างทันท่วงที ก่อนส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญ

คำสำคัญ (Keywords) : คู่มือ; การประเมินความเสี่ยงขั้นต้น; ภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this research were to study the conditions and problems in risk assessment for learning disabilities, for students at the upper elementary school, and to develop a risk assessment manual for the students' primary learning disabilities, at the schools under the Jurisdiction of Uttaradit Municipality. This research used a development model. The population employed in the research consisted of 282 students, teachers, and school administrators under Uttaradit Municipality. The research instrument consisted of a semi-structured interview and risk assessment form for early learning disabilities. Data were collected by focus group discussion. and in-depth interviews and analyzed the data by content analysis.

The research results found that:

1. The study revealed that most students lacked official medical certification documents, although they exhibited clear symptoms of learning disabilities (LD) or attention deficit hyperactivity disorder (ADHD). These behaviors included poor self-control and delayed task initiation, often leading to social rejection by peers. Additionally, teachers and educational institutions lacked appropriate screening tools, serving as guidelines for assessing the risk of early learning disabilities and referring students to relevant agencies for official evaluation and diagnosis.

2. The development of the manual resulted in three key components. Part 1: Introduction presented the significance and risks associated with the primary learning disabilities in three domains reading, writing, and numeracy. Part 2: Rubric Based Assessment Screening Tool enabled teachers to efficiently identify students who were at risk of learning difficulties. Part 3: Guidelines for Promoting Learning focused on adapting instructional methods and implementing proactive behavior-management strategies. It also emphasized providing timely first level interventions before referring students to specialists for further assessment and support.

Keywords: Manual; Preliminary Risk Assessment; Learning Disability (LD)

บทนำ (Introduction)

การศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เด็กและเยาวชนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นผู้ที่จะ พัฒนาประเทศชาติในอนาคต ดังนั้นเด็กทุกคนจึงควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ตามศักยภาพของตน ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานและการคุ้มครองโดยคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของเด็กเป็นสำคัญไม่ว่าจะเป็นเด็กที่มีความต้องการ

พิเศษหรือด้อยโอกาสในลักษณะใดก็ตาม ซึ่งจะสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 2 สิทธิหน้าที่ทางการศึกษามาตรา 10 ที่ได้กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจสติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือ ด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าว มีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับ สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา (เกศกมล ทองจีน และคณะ, 2566: 781)

โรงเรียนขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ยึดหลักการสำคัญ ตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปี 2567 ที่มุ่งเน้นหลักการพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยสู่การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาแก่ผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษและกลุ่มเปราะบางในชั้นเรียน ซึ่งรวมถึงผู้เรียนที่มีภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ (Learning Disability: LD) การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา ถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาพลเมืองให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และคุณธรรม ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายแผนการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติในการพัฒนา “กำลังคน” ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ตามที่ระบุไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 79-80) อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาตามหลักสูตรในระบบการศึกษาแบบเรียนร่วม เพื่อการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวต้องเผชิญกับปัญหาจากกลุ่มผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยเฉพาะผู้ที่มีภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ (Learning Disability: LD) ภาวะนี้เป็นความผิดปกติของการทำงานของระบบประสาทที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้และการใช้ภาษา (มนัท สูงประสิทธิ์, 2567) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาการทางวิชาการและจิตสังคมของผู้เรียนตั้งแต่แรกเริ่ม จากสถิติพบว่า เด็กระดับประถมศึกษาทั่วโลกมีภาวะ LD ประมาณร้อยละ 5 ซึ่งประเทศไทยมีแนวโน้มตัวเลขที่ใกล้เคียงกัน และมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2559)

การเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาตอนปลายเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญ ในการเตรียมตัวเข้าสู่ระดับมัธยมศึกษา หากผู้เรียนมีภาวะบกพร่องการเรียนรู้และไม่ได้รับการดูแล จะส่งผลให้เกิดความยากลำบากในการเรียนและการปรับตัว แม้จะมีความพยายามในการจัดการเรียนรู้และนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาแต่ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนยังคงไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยเฉพาะในโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ซึ่งเป็นสถานศึกษาจัดการศึกษาให้เด็กในชุมชนที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยมีสัดส่วนของนักเรียนจากกลุ่มเปราะบางในชั้นเรียนและกลุ่มด้อยโอกาสค่อนข้างสูง ปัญหาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งรวมถึงโรงเรียนในสังกัดเทศบาลมีสาเหตุจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำ การขาดแคลนครูผู้สอนที่ไม่ครบชั้นเรียน และการขาดแคลนงบประมาณ (กองการศึกษาเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์, 2566: 21-23) นอกจากนี้ ปัญหาที่สำคัญและส่งผลกระทบโดยตรงต่อกลุ่มเสี่ยง LD คือ ความบกพร่องของเครื่องมือและกระบวนการคัดกรองขั้นต้น แบบคัดกรองที่ใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบันมักเป็นแบบประเมินพฤติกรรม โดยครูซึ่งอาจขาดความเฉพาะเจาะจงในการระบุสาเหตุหรือระดับความเสี่ยงที่แม่นยำ การวินิจฉัยภาวะ LD ที่ชัดเจนต้องอาศัยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ แต่กระบวนการดังกล่าวต้องใช้เวลานานและต้องพบอาการที่ชัดเจน การขาดเครื่องมือคัดกรองที่มีความไว (Sensitivity) และความจำเพาะ (Specificity) ที่เหมาะสมเพียงพอต่อสถานศึกษาส่งผลให้การช่วยเหลือเด็ก

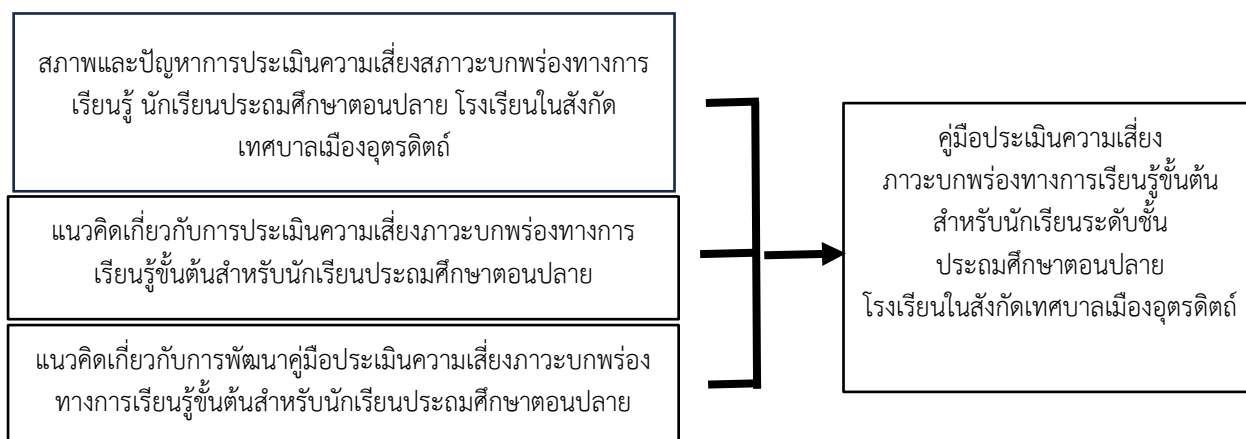
LD เป็นไปอย่างล่าช้า ไม่ตรงจุด และไม่สอดคล้องกับหลักการการช่วยเหลือ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการลดผลกระทบของภาวะบกพร่องการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ยังขาดเครื่องมือเหล่านี้ นอกจากนี้ยังพบข้อจำกัดในด้านความครอบคลุม ความเหมาะสม และการนำไปใช้จริงในโรงเรียนท้องถิ่น ควรมีการพัฒนาคู่มือง่ายต่อความเข้าใจของครู เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์เพื่อดำเนินการส่งต่อเด็กนักเรียนได้อย่างทันเวลา การพัฒนาคู่มือประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องการเรียนรู้ขั้นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ ที่ช่วยให้ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย สามารถคัดกรองระบุกลุ่มนักเรียนที่มีความเสี่ยงสูงได้อย่างมีระบบ แม่นยำ และรวดเร็ว การมีเครื่องมือคัดกรองที่มีคุณภาพเป็นไปตามหลักการวิจัย จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามหลักการช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของการช่วยเหลือเด็กที่มีปัญหาทางการเรียนโดยรูปแบบ RTI (Response to Intervention (RTI) Model) ที่เน้นการประเมินและการจัดกิจกรรมการช่วยเหลือที่เหมาะสมตามระดับความเสี่ยง นอกจากนี้ยังเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถของครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจที่ดี ในการคัดกรองและประเมินเด็ก (มนัทสูงประสิทธิ์, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับความจำเป็นในการสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อพลวัตของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ตามที่ระบุไว้ในเป้าหมายสำคัญของ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 79-80)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นความสำคัญถึงความจำเป็นในการดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาคู่มือประเมินความเสี่ยงสภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ขั้นต้น สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ดำเนินการวิจัยเชิงพัฒนา (Developmental Research) เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเสริมสร้างระบบการคัดกรองขั้นต้นในระดับสถานศึกษา ให้ครูผู้สอนสามารถระบุและให้การช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความเสี่ยงภาวะบกพร่องการเรียนรู้ได้อย่างทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้ ผลการวิจัยมุ่งหวังให้เป็นข้อมูลสำคัญ สำหรับผู้บริหารและคณะครู ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความเสี่ยงภาวะบกพร่องการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืนตามนโยบายของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์
2. เพื่อการพัฒนาคู่มือประเมินความเสี่ยงสภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ขั้นต้น สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวิธีการดำเนินงานวิจัยมี ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย สภาพและปัญหาการประเมินความเสี่ยงสภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ขั้นต้น กระบวนการพัฒนาคู่มือประเมินความเสี่ยงสภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ขั้นต้น แนวคิดเกี่ยวกับภาวะที่บกพร่องทางการเรียนรู้ ของนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการอ่าน ด้านการเขียน และด้านการคำนวณ

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ ประชากร คือ นักเรียน ผู้ปกครอง ครู และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำนวน 5 โรงเรียน รวมจำนวนครูและผู้บริหาร จำนวน 282 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเทศบาลท่าอิฐ โรงเรียนเทศบาลวัดคลองโพธิ์ โรงเรียนเทศบาลวัดท้ายตลาด โรงเรียนเทศบาลวัดไผ่ล้อม และโรงเรียนเทศบาลวัดหนองผา

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

มกราคม 2567-สิงหาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์สภาพการประเมินความเสี่ยงสภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้สำหรับครู, ศึกษาองค์ประกอบคู่มือการประเมินความเสี่ยงสภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้สำหรับครู และคู่มือการประเมินความเสี่ยงสภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ขั้นต้นสำหรับครู

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ติดต่อประสานงานขอหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นัดเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 นำแบบสัมภาษณ์ส่งให้กับครูกลุ่มเป้าหมาย ศึกษาประเด็นคำถามล่วงหน้า และนัดเวลาในการสัมภาษณ์

3.4 ตรวจสอบความเพียงพอของการสรุปข้อมูล

3.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้กลุ่มเป้าหมายตรวจสอบ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยนำประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงและจัดหมวดหมู่ เพื่อนำไปจัดทำร่างคู่มือการประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องการเรียนรู้

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์

ประเด็น	สภาพปัญหาที่พบ
1.สถานการณ์ปัญหาในชั้นเรียนทั่วไป ที่มีเด็กพิเศษเรียนร่วมในชั้น	1) นักเรียนขาดการควบคุมตนเอง ขาดวิธีคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง พฤติกรรมป่วนซัดในกลุ่มที่ไม่รับยาจากแพทย์ 2) นักเรียนส่วนใหญ่เป็นประเภท ADHD หรือ LD คือ บกพร่องเฉพาะด้าน เช่น คำนวณได้แต่อ่านไม่ได้ 3) สังเกตพฤติกรรมนักเรียนสัปดาห์แรกทำงานได้เร็ว แต่งานไม่เรียบร้อย มีปัญหาการเขียนการอ่าน 4) นักเรียน 28 คน มีเพียง 3 คน ที่มีเอกสารรับรองอย่างเป็นทางการ ยืนยันภาวะบกพร่องจากแพทย์ 5) นักเรียนอยู่ในสถานการณ์ทางสังคมที่ถูกกดดันหรือ ใช้คำว่า "วิกฤต" คือ ถูกเพื่อนในชั้นเรียนปฏิเสธ จะป้องกันตัวด้วยการ "วิ่งหนี" (การแสดงพฤติกรรมทางอารมณ์) 6) เวลาเรียนปกติ วิชาคณิตศาสตร์นักเรียนขาดความสนใจเรียน เริ่มต้นทำงานช้า ไม่เข้าใจคำสั่ง และทำงานไม่เสร็จตามกำหนด พฤติกรรมนักเรียนจึงมักเบี่ยงเบนไปทำกิจกรรมอื่น หรือรบกวนเพื่อน

ประเด็น	สภาพปัญหาที่พบ
2. มีจำนวนที่คาดว่าจะแก่นักเรียนพิเศษ หรือ เสี่ยงต่อสภาวะบกพร่องการเรียนรู้กี่คน	1) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 3 – 5 คน ต่อห้องเรียน 2) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 3 – 8 คนต่อห้องเรียน 3) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 4 - 5 คนต่อห้องเรียน
3. ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ กรณีนักเรียนที่มีความเสี่ยงสภาวะบกพร่องการเรียนรู้ มีอะไรบ้าง	1) นักเรียนไม่กล้าถามเมื่อทำไม่ได้ มีพัฒนาการล่าช้า(อ่านไม่ออก ไม่เข้าใจคำถาม) 2) ครูผู้สอนปรับวิธีการประเมินโดยใช้การสังเกต หรือสัมภาษณ์ 3) การประเมินผลยากในวิชาหลัก(วิทยาศาสตร์, ภาษาไทย, คณิตศาสตร์ ฯลฯ) เนื่องจากงานไม่เรียบร้อย พบปัญหาการอ่าน การเขียน มีพฤติกรรมอยู่ไม่นิ่ง 4) ครูผู้สอนใช้การสังเกตและตรวจ 5) การถูกปฏิเสธทำให้แสดงพฤติกรรมก้าวร้าว รุนแรง และความคาดหวังของครูผู้สอนที่สูงทำให้นักเรียนกังวล และเครียด 6) พฤติกรรมอยู่ไม่นิ่ง ก่อความระหว่งการเรียนการสอน ส่งผลให้จัดการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ ส่งผลเสียกับนักเรียนร่วมชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์
4. ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ กรณีนักเรียนที่มีความเสี่ยงสภาวะบกพร่องการเรียนรู้ มีอะไรบ้าง	
4.1 แนวทางการแก้ปัญหาและช่วยเหลือผู้เรียน กลุ่มนักเรียนปกติ	1) จัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนปกติอยู่ในกลุ่มพร้อมเรียน ส่วนนักเรียนกลุ่มเสี่ยงฯ ให้อยู่ในกลุ่มเตรียมความพร้อม ให้ทำกิจกรรมตามเพื่อน เพื่อให้นักเรียนมีกำลังใจในการทำกิจกรรมและสามารถเรียนรู้ได้ ควรลดเกณฑ์และเงื่อนไข 2) ใช้แนวทาง “เพื่อนช่วยเพื่อน” เป็นหลัก 3) ปรับพฤติกรรมด้วยการตักเตือนและให้คำแนะนำ 4) จัดให้แยกที่นั่งเพื่อลดการก่อกวน 5) ให้ข้อคิด แนวทาง กำลังใจนักเรียนปกติและจัดให้เป็นอาสาสมัคร
4.2 แนวทางการแก้ปัญหาและช่วยเหลือผู้เรียน กลุ่มนักเรียนภาวะเสี่ยง	1) ลดเนื้อหา ภาระงานหรือชิ้นงาน ให้คะแนนผ่านเกณฑ์ ให้คำชม กำลังใจ และสังเกตพฤติกรรม 1 – 2 สัปดาห์แรก 2) ยืดหยุ่นการประเมิน โดยการสังเกต พูดคุย สัมภาษณ์ แทนการทำแบบทดสอบ 3) จัดที่นั่งเรียนให้นักเรียนเฉพาะ ตั้งแต่สัปดาห์แรก 4) สังเกตและติดตามพฤติกรรม/ชิ้นงาน แล้วส่งต่อข้อมูลให้ครูท่านอื่น 5) สร้างโอกาสให้นักเรียนสามารถเป็นที่ยอมรับจากเพื่อน โดยสร้างความไว้วางใจ สอนย้ำซ้ำ ๆ ทำอย่างสม่ำเสมอ เขียนตามเพื่อนได้ ปรับวิธีการประเมินผลเฉพาะ

จากตารางที่ 1 พบว่า วิกฤตการณ์ที่แท้จริง คือ ช่องว่างระหว่างการรับรองภาวะบกพร่องกับการจัดการในชั้นเรียน เนื่องจากนักเรียนส่วนใหญ่ (25 จาก 28 คนในชั้น ป.5) ยังไม่มีเอกสารรับรองจากแพทย์ แต่แสดงพฤติกรรม LD/ADHD ชัดเจน เช่น ขาดการควบคุมตนเอง และ เริ่มต้นทำงานช้า ซึ่งส่งผลให้นักเรียนเหล่านี้ตกอยู่ในวิกฤตทางสังคมจากการถูกเพื่อนปฏิเสธ จนต้องใช้การ "วินวิน" เป็นกลไกป้องกันตนเอง ปัญหาเหล่านี้รวมถึงการวัดผลที่ยากลำบากในวิชาหลัก เพราะงานไม่เรียบร้อยและพฤติกรรมไม่อยู่นิ่ง ความต้องการของสถานศึกษาและครู จึงมุ่งเน้นที่การมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อลดความเครียดและความกังวลของนักเรียน โดยการใช้มาตรการเชิงรุก ตั้งแต่สัปดาห์แรก เช่น การจัดที่นั่งแยกเพื่อลดการก่อกวน การลดเนื้อหา/ยืดหยุ่นการประเมิน (สังเกต/สัมภาษณ์) สำหรับกลุ่มเสี่ยง และการใช้แนวทาง "เพื่อนช่วยเพื่อน" เพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียนได้รับการยอมรับจากเพื่อน การจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและเป็นระบบนี้ จะช่วยให้ ครูสามารถส่งต่อข้อมูลพฤติกรรมและชิ้นงานที่มีคุณภาพไปยัง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับการวินิจฉัยอย่างเป็นทางการ อันจะนำไปสู่การช่วยเหลือ นักเรียน ได้ตรงจุดและทันเวลาตามความคาดหวังของ ผู้ปกครอง

2. ผลการพัฒนาคู่มือการประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ขั้นต้น สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการพัฒนาคู่มือการประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ขั้นต้น สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์

องค์ประกอบของ คู่มือประเมินความเสี่ยงฯ	รายละเอียด
ส่วนที่ 1 บทนำ	1) จากการศึกษาสภาพปัญหาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ พบ วิกฤตการณ์สำคัญคือช่องว่างขนาดใหญ่ ระหว่างจำนวนนักเรียนที่มีความเสี่ยงภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ (LD) ที่พบจริงในชั้นเรียน กับจำนวนนักเรียนที่ได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการจากแพทย์ ปัญหาหลักคือ การขาดเครื่องมือคัดกรองเบื้องต้นที่ใช้งานง่ายและมีประสิทธิภาพ สำหรับครูประจำชั้น ทำให้การค้นหาและส่งต่อเพื่อวินิจฉัยและการดูแลช่วยเหลือล่าช้า การพัฒนาคู่มือนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็น "เครื่องมือการประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ขั้นต้น" ที่มีค่าความเชื่อมั่นสูง (Cronbach's Alpha $\alpha=0.92$) เพื่อให้ครูสามารถระบุนักเรียนกลุ่มเสี่ยงได้อย่างรวดเร็ว (ภายใน 1-2 สัปดาห์แรก) ก่อนที่ปัญหาด้านการเรียนรู้จะลุกลามไปสู่พฤติกรรมทางอารมณ์และสังคม เช่น การ "วินวิน" เพื่อป้องกันตนเองจากการถูกเพื่อนปฏิเสธ หรือรังเกียจ 2) ภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ (Learning Disability : LD) คือ ความบกพร่องทางระบบประสาทที่ส่งผลต่อความสามารถในการรับและใช้ข้อมูล ซึ่งแม้ว่าสติปัญญาโดยรวมของเด็กจะอยู่ในเกณฑ์ปกติ แต่มีความยากลำบากอย่างมีนัยสำคัญในการเรียนรู้ทักษะทางวิชาการเฉพาะด้าน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ดังนี้

องค์ประกอบของ คู่มือประเมินความเสี่ยงฯ	รายละเอียด
	1.ด้านการอ่าน (Dyslexia): บกพร่องด้านความสามารถในการอ่านสะกดคำ ความคล่องแคล่วในการอ่าน และความเข้าใจในการอ่าน 2.ด้านการเขียน (Dysgraphia): บกพร่องด้านความสามารถในการแสดงออกผ่านการเขียน เช่น การสะกดคำ การเรียบเรียงประโยค และความชัดเจนของลายมือ 3. ด้านการคำนวณ (Dyscalculia): บกพร่องด้านความสามารถในการทำความเข้าใจจำนวน การท่องจำข้อเท็จจริงทางคณิตศาสตร์ และการคำนวณ 3) ความเสี่ยงของภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ คือ การที่ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมหรือความสามารถทางวิชาการที่ต่ำกว่ามาตรฐานอย่างชัดเจนในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านข้างต้น ซึ่งพฤติกรรมที่พบได้บ่อยในชั้นเรียนปกติ ได้แก่ เริ่มต้นทำงานช้า ไม่เข้าใจคำสั่ง ทำงานเสร็จไม่ทัน มีปัญหาการเขียน/การอ่าน และแสดงพฤติกรรมเบี่ยงเบน การระบุความเสี่ยงอย่างรวดเร็วมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการแทรกแซงแก้ไขอย่างทันที่
ส่วนที่ 2 เครื่องมือคัดกรองและเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ขั้นต้น	เครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในคู่มือนี้คือ แบบประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ขั้นต้น มีรายละเอียดดังนี้ 1) คำชี้แจง ข้อมูลส่วนตัวนักเรียน พฤติกรรมบ่งชี้ความเสี่ยง 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ด้านการอ่าน ส่วนที่ 2 ด้านการเขียน ส่วนที่ 3 ด้านการคำนวณ และ พฤติกรรมร่วมอื่น ๆ 2) เครื่องมือคัดกรอง และแบบประเมินความเสี่ยง ประกอบด้วยชุดทดสอบทักษะพื้นฐานและแบบสังเกตพฤติกรรม ที่ครอบคลุมภาวะบกพร่องทั้ง 3 ด้าน (การอ่าน การเขียน และการคำนวณ) มุ่งเน้นการสังเกตพฤติกรรมร่วมอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน เช่น การไม่สนใจเรียน การรบกวนเพื่อน และความล่าช้าในการทำงาน วอกแวกได้ง่าย 3) เกณฑ์การประเมินแบบรูบริก (Rubric-based Assessment) ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริกเพื่อลดความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินของครู ทำให้การสังเกตพฤติกรรมมีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงตรงมากขึ้น โดยแบ่งระดับความถี่หรือความรุนแรงของพฤติกรรมที่ปรากฏ เพื่อให้สามารถระบุระดับความเสี่ยง (เสี่ยงน้อย, เสี่ยงปานกลาง หรือเสี่ยงสูง) ได้อย่างชัดเจน 4) แนวทางการแปลผล ให้คำแนะนำที่ชัดเจนในการสรุปผลคะแนน และเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อตัดสินใจว่านักเรียนคนใด

องค์ประกอบของ คู่มือประเมินความเสี่ยงฯ	รายละเอียด
	ควรถูกจัดเป็น กลุ่มเสี่ยงสูง และต้องได้รับการ ส่งต่อ ข้อมูล พฤติกรรมและชิ้นงานไปยังผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับการวินิจฉัยต่อไป
ส่วนที่ 3 แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ นักเรียนที่มีภาวะเสี่ยงบกพร่องการ เรียนรู้	1) การจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ดังนี้ 1. กลุ่มเตรียมความพร้อม จัดให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยงอยู่ใน กลุ่มเตรียมความพร้อม ภายในชั้นเรียน เพื่อลดภาระงาน/เนื้อหา และให้ทำกิจกรรมที่สามารถทำตามเพื่อนได้ เพื่อสร้างกำลังใจ 2. ลดภาระและยืดหยุ่นเกณฑ์ ลดเนื้อหา ภาระงาน หรือ ชิ้นงานลงอย่างเหมาะสม และ ยืดหยุ่นการประเมิน โดยใช้การ สังเกต การพูดคุย หรือการสัมภาษณ์ แทนการทำแบบทดสอบที่เป็น ข้อจำกัดของนักเรียนกลุ่มนี้ 2) การจัดการพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมเชิงรุก 1. จัดที่นั่งเฉพาะ จัดให้แยกที่นั่งตั้งแต่สัปดาห์แรก เพื่อลด การก่อกวนเพื่อน และช่วยให้ครูติดตามพฤติกรรมได้ง่ายขึ้น 2. ปรับพฤติกรรมเชิงบวก ใช้การให้คำชม การให้กำลังใจ อย่างสม่ำเสมอ และสร้างโอกาสให้นักเรียนได้รับการยอมรับจาก เพื่อน เช่น การจัดกิจกรรม "เพื่อนช่วยเพื่อน" เพื่อลดภาวะ "ถูก รังเกียจ" และเปลี่ยนพฤติกรรมการวินวินให้ดีขึ้น 3) รวบรวมข้อมูลส่งต่อเข้าสู่กระบวนการคัดกรอง ตามระบบคัด กรองเพื่อวินิจฉัยและแก้ไขในลำดับต่อไป

จากตารางที่ 2 พบว่า การพัฒนาคู่มือการประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ขั้นต้น สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ที่มีบทบาทสำคัญ เป็น เครื่องมือประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ขั้นต้น ที่ใช้งานง่ายในบริบทโรงเรียนเรียนรวม มี องค์ประกอบของคู่มือฯ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ความเข้าใจเบื้องต้นของภาวะบกพร่องทางการ เรียนรู้ (LD) 3 ด้าน (การอ่าน การเขียน และการคำนวณ) ส่วนที่ 2 เครื่องมือคัดกรอง และแบบประเมินความ เสี่ยง คือ ชุดทดสอบทักษะพื้นฐาน และแบบประเมินความเสี่ยงที่ใช้เกณฑ์ รูบิก (Rubric-based Assessment) ซึ่งมีความเชื่อมั่นสูง (Cronbach's Alpha $\alpha=0.92$) เพื่อให้ครูสามารถระบุกลุ่มเสี่ยงสูงได้ อย่างรวดเร็ว และ ส่วนที่ 3 แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ ที่เสนอการปรับวิธีการสอนและ การยืดหยุ่นการ ประเมิน (สังเกต/สัมภาษณ์) รวมถึงการจัดการพฤติกรรมเชิงรุก เช่น การจัดที่นั่งเฉพาะและการใช้กิจกรรม "เพื่อนช่วยเพื่อน" เพื่อให้การช่วยเหลือเบื้องต้นเป็นไปอย่างทันทั่วทั้งที่ ก่อนส่งต่อข้อมูลไปยังผู้เชี่ยวชาญเพื่อ วินิจฉัย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษา การพัฒนาคู่มือประเมินความเสี่ยงภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ขั้นต้น สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยอภิปรายผลไว้ ดังนี้

1. จากการศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินความเสี่ยงสภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาหลักคือ ในบริบทของโรงเรียน ขาดเครื่องมือคัดกรองขั้นต้นที่ใช้งานง่ายและมีประสิทธิภาพสำหรับครูประจำชั้น ส่งผลให้เกิดการส่งต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางได้ล่าช้า และทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาไม่เต็มตามศักยภาพ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า นักเรียนที่บกพร่องการเรียนรู้ (LD) ถูกเพื่อนรังเกียจและใช้การ "วินเหวียง" เป็นกลไกป้องกันตัว เป็นประเด็นที่ต้องได้รับการแก้ไขเร่งด่วน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัทธนี ประสิทธิธัญกิจ (2564 :195-196) ที่ได้ทำการวิจัย พบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนสาธิต ในเขตกรุงเทพมหานคร มี สภาพปัญหาการจัดการเรียนร่วมตามมาตรฐานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม และรายด้าน ด้าน คุณภาพผู้เรียน ด้าน การจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการเรียนร่วม และด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดทักษะการ จัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความ จำเป็นของเด็กแต่ละคน

2. ผลการพัฒนาคู่มือการประเมินความเสี่ยง สภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ขั้นต้น สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ได้ พบว่า คู่มือการประเมินความเสี่ยงสภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ขั้นต้นที่มีองค์ประกอบครบถ้วนตาม แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคู่มือประเมินความเสี่ยง โดยเน้นการใช้งานจริงในบริบทของครูประจำชั้น ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า คู่มือนี้จึงประกอบด้วย ส่วนที่ 1 บทนำ ความเข้าใจเบื้องต้น ของภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้(LD) 3 ด้าน ส่วนที่ 2 เครื่องมือคัดกรอง และแบบประเมินความเสี่ยงแบบรูปบิก ที่ช่วยให้ครูสามารถระบุพฤติกรรม LD ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการอ่าน ด้าน การเขียน และด้านการคำนวณ และ ส่วนที่ 3 แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ ที่เน้นการจัดการเชิงรุก เช่น การ ยืดหยุ่นการประเมินและการใช้ "เพื่อนช่วยเพื่อน" ซึ่งสอดคล้องกับ สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต กระทรวง สาธารณสุข (2555: 8-14) ที่ได้พัฒนาคู่มือกระบวนการดูแลนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษที่มีภาวะบกพร่องทางการ เรียนรู้ ประกอบด้วย คู่มือกระบวนการดูแลนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษที่มีภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ ชุดความรู้ สำหรับครูในการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้และชุดความรู้สำหรับพ่อแม่ ในการดูแลเด็กที่มีภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ การมีคู่มือสำหรับประเมินความเสี่ยงขั้นต้นมีข้อดีคือ ครู ประจำชั้นหรือครูประจำวิชาสามารถส่งต่อข้อมูลไปยังผู้ปกครองและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อวางแผนการ จัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในทุก ๆ มิติอย่างเท่าเทียม กัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิญา บุนยเกียรติ (2563: 1250) ที่พบว่า ด้านการส่งต่อ โรงเรียน และครูที่ปรึกษาควรยึดวัตถุประสงค์ของการส่งต่อว่าเป็นกระบวนการช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมที่สุด เพราะพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ โดยการช่วยเหลือเป็นรายกรณีจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทั้ง ภายใน และ ภายนอกสถานศึกษา โดยจะต้องคำนึงถึงแหล่งส่งต่อภายนอกที่เหมาะสม ประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง โดยที่โรงเรียนและครูที่ปรึกษาจะต้องติดตามผลการช่วยเหลือแก้ไข อย่างต่อเนื่องจนกว่าจะมีการส่งกลับ นักเรียนคืนสู่ปกติ ครูที่ปรึกษาควรพยายามแก้ไขปัญหานักเรียนก่อนการส่งต่อเป็นลำดับ เป็นขั้นเป็นตอนและ มีการประสานกับทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. องค์ความรู้สำคัญที่ค้นพบ คือ ภาวะวิกฤตทางสังคม-การศึกษา (The Social-Educational Crisis)การขาดเครื่องมือคัดกรองเบื้องต้นที่ง่ายต่อการใช้งาน นำไปสู่ วิกฤตการณ์การคัดกรองขั้นต้น ที่มี

นักเรียนกลุ่มเสี่ยงจำนวนมาก (สูงถึง 20% ในบางชั้นเรียน) ที่ถูกมองข้ามเนื่องจากไม่มีเอกสารรับรองอย่างเป็นทางการจากแพทย์ และที่สำคัญคือปัจจัยหนึ่งของปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ส่วนครูผู้สอนไม่เห็นในห้องเรียนปกติ คือที่มีนักเรียนมีภาวะบกพร่องการเรียนรู้เรียนร่วมด้วย

2. การสร้างเครื่องมือคัดกรองเชิงปฏิบัติการ ในบริบทของสถานศึกษา (Development of the Operative Screening Tool) เป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการออกแบบเครื่องมือคัดกรอง ภาวะบกพร่องการเรียนรู้ ขั้นต้น สำหรับครูประจำชั้น ที่เน้นความเที่ยงตรงด้านการปฏิบัติงาน (Practical Validity) มากกว่าความเที่ยงตรงด้านการวินิจฉัย คู่มือที่พัฒนาขึ้นใช้ เกณฑ์การประเมินแบบรูปิก ในการสังเกตพฤติกรรม LD ทั้ง 3 ด้าน (การอ่าน การเขียน การคำนวณ) และพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางอารมณ์/สังคม ทำให้ครูสามารถระบุ ภาวะบกพร่องการเรียนรู้กลุ่มเสี่ยงสูง ได้อย่างรวดเร็ว (ภายใน 1-2 สัปดาห์แรก) โดยไม่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะทางในการวินิจฉัยทางการแพทย์

3. แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นในโรงเรียนเรียนรวม (Flexible Intervention in Inclusive Settings) เป็นองค์ความรู้ที่ช่วยแก้ไขปัญหานี้ในโรงเรียนเรียนรวม การจัดการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น (Flexible Instruction) ซึ่งประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การประเมินที่ยืดหยุ่น โดยใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์แทนการทำแบบทดสอบในวิชาหลัก เพื่อลดความเครียดของนักเรียนกลุ่มเสี่ยง

3.2 การแทรกแซงทางสังคมโดย จัดกิจกรรม "เพื่อนช่วยเพื่อน" และการจัดที่นั่งเฉพาะเพื่อสร้าง การยอมรับและลดพฤติกรรมก่อกวน

3.3 การจัดการความคาดหวังโดย ลดเนื้อหาและภาระงานให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยงทำสำเร็จได้ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ ซึ่งแนวทางนี้สอดคล้องกับหลักการของ Response to Intervention (RTI) ที่เน้น การให้ความช่วยเหลือที่แตกต่างกันในชั้นเรียนปกติก่อนการส่งต่อ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูผู้สอน โดยเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ควรที่จะต้องจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้มข้นให้แก่ครูประจำชั้นทุกระดับ โดยเฉพาะชั้นประถมศึกษาตอนปลาย เน้นการใช้ เกณฑ์รูปิก (Rubric-based Assessment) และการแปลผลอย่างเป็นมาตรฐาน เพื่อให้ครูทุกคนสามารถชี้เป้ากลุ่มเสี่ยงสูงได้ภายใน 1-2 สัปดาห์แรก ของภาคเรียนจริง

1.2 การสร้างเครือข่ายส่งต่อข้อมูลที่มีคุณภาพ โรงเรียนในสังกัด ควรที่จะต้องจัดทำ ช่องทางการส่งต่อข้อมูล (Referral Pathway) ที่เป็นมาตรฐาน โดยใช้ผลการประเมินจากคู่มือนี้เป็นเอกสารประกอบการส่งต่อ (Referral Data) ไปยัง นักจิตวิทยาโรงเรียน (School Psychologists) หรือ โรงพยาบาลในพื้นที่ เพื่อลดภาระการวินิจฉัยซ้ำซ้อนและเร่งรัดกระบวนการช่วยเหลือ

1.3 การบูรณาการในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ผลการคัดกรองจากคู่มือ ควรที่จะต้องถูกนำไปใช้ ออกแบบ กิจกรรมลดภาระงาน (Workload Reduction) และการ ยืดหยุ่นการประเมิน ตามแนวทางในส่วนที่ 3 ของคู่มือ เพื่อเป็นแนวทางการช่วยเหลือเบื้องต้น (Tier 1/Tier 2 Intervention) ก่อนที่นักเรียนจะถูก วินิจฉัยจากแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

1.4 การขยายผลสู่ผู้ปกครอง ควรที่จะต้องจัดทำคู่มือฉบับย่อหรือใบความรู้สำหรับ ผู้ปกครอง เพื่อให้สามารถสังเกตพฤติกรรม LD ขั้นต้นที่บ้านได้ ซึ่งเป็นการสนับสนุนแนวคิด "เพื่อนช่วยเพื่อน" ในระดับ ครอบครัวและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องต่อพฤติกรรม "วินเหมียว" ของบุตรหลาน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาประสิทธิผลเชิงทดลอง ควรที่จะต้องดำเนินการวิจัยเชิงทดลอง(Experimental Research) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของ "แนวทางการช่วยเหลือตามคู่มือ (ส่วนที่ 3)" กับวิธีการสอนแบบปกติ โดยวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมทางอารมณ์/สังคมของนักเรียนกลุ่มเสี่ยง เพื่อยืนยันว่าคู่มือนี้สามารถลดพฤติกรรมการวินเหมียว และเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ได้จริง

2.2 การสร้างเครื่องมือวินิจฉัยร่วม เป็นการพัฒนาเครื่องมือประเมินความเสี่ยงให้ก้าวไปสู่การเป็นเครื่องมือที่มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และ ค่าความตรง (Validity) ในระดับที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือประเมินผลก่อนการวินิจฉัย (Pre-Diagnostic Tool) ในพื้นที่ที่มีนักจิตวิทยาจำกัด

2.3 การเปรียบเทียบความถูกต้องของการคัดกรอง ศึกษาเปรียบเทียบผลการคัดกรองระหว่าง คู่มือที่พัฒนาขึ้น(ประเมินโดยครู) กับ เครื่องมือคัดกรองมาตรฐานสากล(ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ) เพื่อหา ค่าความไว(Sensitivity) และค่าความจำเพาะ(Specificity) ของคู่มือที่พัฒนาขึ้น ซึ่งจะช่วยยืนยันความแม่นยำในการชี้เป้ากลุ่มเสี่ยง

2.4 การขยายขอบเขตไปยังกลุ่ม LD อื่น ขยายการวิจัยไปยังกลุ่มนักเรียนชั้นอื่น หรือกลุ่มภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ด้านอื่น ๆ เช่น LD แบบรุนแรง หรือนักเรียนที่มีภาวะ ADHD ร่วม (Comorbidity) เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและสามารถสร้างรูปแบบการดูแลช่วยเหลือที่หลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กองการศึกษาเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์. (2566). รายงานการประเมินตนเอง (SAR). อุดรดิตถ์: เทศบาลเมืองอุดรดิตถ์.
- เกศมกล ทองจีน และคณะ. (2566). การพัฒนาคู่มือครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องด้านการคิดคำนวณ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *Journal of MCU Ubon Review*, 8(1): 779-792.
- พัชนี ประสิทธิธัญกิจ. (2564). สภาพปัญหาการจัดการเรียนร่วม มาตรฐานการศึกษาพิเศษ กลุ่มโรงเรียนสาธิตในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*. 16(1).190-201.
- มนัช สูงประสิทธิ์. (2567). *Post today*. ตัวเลขเด็ก LD ไทยสูง สวนทางความเข้าใจต่อพฤติกรรม 'อ่านไม่ออก-เขียนไม่ได้'. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.posttoday.com/smart-life/706109>. สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2568.
- สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.(2555). *คู่มือครูระบบการดูแลนักเรียนกลุ่มเด็กพิเศษที่มีภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ปิยะนงค์ พับลิชชิง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2559). *สถิติภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ (LD) ในเด็กไทย. (รายงานสรุป)*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.obec.go.th/>. สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2567.

อภิญญา บุญยเกียรติ. (2563). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. **การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 7 ประจำปี พ.ศ. 2563**. 1245-1257. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของบุคลากรสายสนับสนุนเจนเนอเรชั่น Y-Z:
กรณีศึกษาวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Factors Influencing the Turnover Intentions of Generation Y-Z Support Staff
: A Case Study of College of Arts, Media and Technology, Chiang Mai University

ศิริพัสดร์ ธาร้าย¹ ปวีณา ยาวิชัย²
Siripat Tha-ai, Paweena Yawichai

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของบุคลากรสายสนับสนุนเจนเนอเรชั่น Y-Z และ 2) ศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของบุคลากรสายสนับสนุนเจนเนอเรชั่น Y-Z สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีรูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 60 คน วิเคราะห์ผลโดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบ t-test สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยด้านต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจ เห็นด้วยมาก ปัจจัยที่มีคะแนนสูงที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความผูกพันต่องาน ปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนและมีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกมากที่สุดคือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน และความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างเพศ โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย และ 2) แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก คือ การจัดการภาวะหมดไฟในการทำงาน การส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน เพื่อลดแนวโน้มการลาออกของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y และ Z

คำสำคัญ (Keywords) : ตัดสินใจลาออก; เจนเนอเรชั่น; ภาวะหมดไฟ

Abstract

This research article has the following objectives: 1) To study the factors affecting the turnover intention of Generation Y and Z support staff, and 2) To study the approaches for resolving the problems affecting the turnover intention of Generation Y and Z support staff at the College of Arts, Media, and Technology, Chiang Mai University. The research employed a quantitative design. The sample group used in the study consisted of 60 support staff under

Received: 2025-09-26 Revised: 2025-10-27 Accepted: 2025-10-28

¹ หัวหน้างานบริหารทั่วไป วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Head of General Administration at College of Arts, Media and Technology, Chiang Mai University. E-mail: siripat.t@camt.info

² นักทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Human Resource at College of Arts, Media and Technology, Chiang Mai University. E-mail: paweena.y@cmu.ac.th

the College of Arts, Media, and Technology who responded to the questionnaire. The results were analyzed by calculating percentage, standard deviation, and testing hypotheses using t-test and one-way analysis of variance (ANOVA).

The findings revealed that: 1) Overall, various work-related factors were at a high level of satisfaction/agreement. The factor with the highest score was relationships with colleagues, followed by work engagement. The factors identified as weaknesses and having the most influence on turnover intention were job burnout and work-life imbalance, respectively. Furthermore, it was found that job burnout showed a statistically significant difference by gender, with females having a higher mean score than males. and 2) The approaches for resolving the problems affecting turnover intention include: managing job burnout, promoting career advancement opportunities, creating work-life balance, improving compensation and benefits, and fostering organizational culture and engagement, in order to reduce the turnover intention of Generation Y and Z personnel.

Keywords: turnover Intentions; generation; burnout

บทนำ (Introduction)

บุคลากรในกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y (ผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1981–1996) และเจนเนอเรชั่น Z (ผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1997–2012) มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานและการพัฒนาองค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากการเติบโตในยุคดิจิทัลที่ทำให้บุคคลเหล่านี้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและสามารถปรับตัวได้ดีในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การมีความสามารถในการใช้เครื่องมือและสื่อสังคมออนไลน์อย่างคล่องแคล่ว ทำให้บุคคลเหล่านี้มีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องการเพื่อสามารถดำเนินการในยุคที่ขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล บุคลากรในกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y และ Z มักให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในการทำงานและคาดหวังการสนับสนุนจากองค์กรในด้านการพัฒนาทักษะและเส้นทางอาชีพ พวกเขาเฝ้ามองหางานที่สามารถเติบโตและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการมีโอกาสในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ท้าทายและสนับสนุนการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เมื่อเทียบกับเจนเนอเรชั่นก่อนหน้า (เช่น เจนเนอเรชั่น X หรือ Baby Boomers) บุคลากรในกลุ่มนี้มีทัศนคติที่เน้นการทำงานที่มีความหมายและความสามารถในการพัฒนาตนเองมากกว่าความมั่นคงในงานและการเติบโตในองค์กรอย่างเดียว อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างในด้านค่านิยมและทัศนคติการทำงานระหว่างเจนเนอเรชั่น Y, Z และเจนเนอเรชั่นก่อนหน้า ส่งผลให้เกิดความท้าทายในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรกลุ่มนี้ได้ ไม่ว่าจะเป็นด้านการพัฒนาทักษะ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต หรือโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ก็อาจทำให้บุคลากรในกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถในการพัฒนาองค์กร การลาออกของบุคลากรในกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y และ Z จึงเป็นปัญหาที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อการรักษาความสามารถในการแข่งขันในยุคดิจิทัล รวมถึงความสามารถในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรกลุ่มนี้มักคาดหวังการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับความพยายามที่ลงทุนในงาน หากไม่สามารถตอบสนองในด้านนี้ได้ อาจทำให้บุคลากรมองหางานใหม่ที่มีโอกาส

ในการเติบโตและได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม นอกจากนี้ ความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิต หรือการขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน รวมถึงการขาดโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งงานที่ชัดเจน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรในกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y และ Z ตัดสินใจลาออกจากองค์กร โดยการลาออกของพวกเขายังส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพได้ และฐานข้อมูลบุคลากรในสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ในช่วง 1-2 ปีที่ผ่านมาพบว่า มีบุคลากรสายสนับสนุนเจนเนอเรชั่น Y และ Z ลาออกจากการปฏิบัติงานถึง 12 คน โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ถึง 1 ปี โดยให้เหตุผลว่าได้งานใหม่หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว (สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. CMU MIS : ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการและการบริหาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่) (Management Information System) ซึ่งการลาออกของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งส่งผลกระทบต่อการทำงานในหลายด้าน โดยเฉพาะในด้านกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ ซึ่งต้องพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครอย่างรอบคอบ เพื่อให้สามารถทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่เหมาะสม การลาออกไม่เพียงแต่สร้างช่องว่างในตำแหน่งงานที่สำคัญ แต่ยังส่งผลกระทบต่อตรงต่อการทำงานของทีมที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน เนื่องจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต้องรับภาระงานเพิ่มเติม ในช่วงระหว่างรอการสรรหาบุคลากรใหม่ วิทยาลัยฯ จำเป็นต้องบริหารจัดการภาระงานที่เพิ่มขึ้นให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ซึ่งการกระจายภาระงานให้กับบุคลากรที่เหลืออาจทำให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน หากไม่มีการสนับสนุนจากบุคลากรใหม่อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ เมื่อสามารถสรรหาบุคลากรใหม่ได้แล้ว วิทยาลัยฯ ยังจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรใหม่สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานขององค์กร เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมรักษาความต่อเนื่องของงานดำเนินงานอย่างราบรื่น ดังนั้น การลาออกของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y และ Z จึงเป็นปัญหาสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรในยุคนี้ เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาองค์กรในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่ทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของบุคลากรสายสนับสนุนเจนเนอเรชั่น Y-Z: กรณีศึกษาวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของบุคลากรสายสนับสนุนเจนเนอเรชั่น Y และ Z สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของบุคลากรสายสนับสนุนเจนเนอเรชั่น Y และ Z สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของบุคลากรสายสนับสนุนเจนเนอเรชั่น Y และ Z สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแนวโน้มการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนเงินเดือนระดับ Y และ Z ทั้งหมดในสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างและดัดแปลงแบบสอบถามจากงานวิจัยอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร (Documentary Research) โดยสืบค้นจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น วารสารทางวิชาการ หนังสือรายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ โดยศึกษาข้อมูลแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ด้านความผูกพันต่องาน ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านความไม่สมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน

1.2 ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุนเงินเดือนระดับ Y และ Z ทั้งหมดในสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี จำนวน 60 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ทำการศึกษาในเขตพื้นที่วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างและดัดแปลงแบบสอบถามจากงานวิจัยอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหารในสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ได้แก่ รองคณบดีในงานบริหาร รองคณบดีในงานวิชาการ ผู้ช่วยคณบดีในงานวิจัยและนวัตกรรม ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) รวมทั้งปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประเภทบุคลากร อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา เงินเดือนในปัจจุบัน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 การตัดสินใจลาออกแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert)

แบบสอบถามส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามตามกลุ่มประชากร จำนวน 60 คน

3.2 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติตามระเบียบวิธีทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูล มาทำการตรวจสอบความเรียบร้อย ตรวจสอบจำนวน และดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผล

4.2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประเภทบุคลากร อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา เงินเดือนในปัจจุบัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และร้อยละ (Percentage)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD) และระดับข้อคิดเห็นโดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1993)

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 การตัดสินใจลาออกจากงานโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD) และระดับข้อคิดเห็นโดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1993)

4.5 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

4.6 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการจัดการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล ซึ่งผู้วิจัยกำหนดการแปลความหมายจากแบบสอบถามและการอภิปรายผลของการศึกษาของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน หมายถึง ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ตามกระบวนการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของบุคลากรสายสนับสนุนเงินเดือนเรชั่น Y และ Z แนวทางในการแก้ไขปัญหามุ่งเน้นการตัดสินใจลาออกของบุคลากรสายสนับสนุนเงินเดือนเรชั่น Y และ Z สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมี ดังนี้

1) ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของบุคลากรสายสนับสนุนเงินเดือนเรชั่น Y และ Z

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1) ชาย	18	30.00
2) หญิง	40	66.60
3) ไม่ประสงค์ระบุเพศ	1	1.70
4) ไม่ระบุ	1	1.70
อายุ		
1) ไม่เกิน 25 ปี	1	1.70
2) 25 - 30 ปี	14	23.30
3) 31 - 35 ปี	17	28.30
4) 36 - 40 ปี	9	15.00
5) 41 ปี ขึ้นไป	19	31.70
สถานภาพ		
1) โสด	39	65.00
2) สมรส	18	30.00
3) หม้าย / หย่าร้าง	2	3.30
4) ไม่ประสงค์จะระบุสถานภาพ	1	1.70
ประเภทบุคลากร		
1) พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) รหัสประเภทพนักงาน E, EP	33	55.00
2) พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย) รหัสประเภทพนักงาน F	4	6.70
3) พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย) รหัสประเภทพนักงาน S	12	20.00
4) พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย) รหัสประเภทพนักงาน P	11	18.30
อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน		
1) ต่ำกว่า 1 ปี	11	18.40
2) 1 - 2 ปี	5	8.30
3) 3 - 5 ปี	12	20.00
4) 6 - 10 ปี	14	23.30
5) 11 - 15 ปี	12	20.00
6) 16 ปี ขึ้นไป	6	10.00
ระดับการศึกษา		
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	1.70
2) ปริญญาตรี	45	75.00
3) ปริญญาโท	14	23.30
เงินเดือนในปัจจุบัน		
1) ต่ำกว่า 20,000 บาท	2	3.30

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2) 20,000 – 30,000 บาท	40	66.70
3) 30,001 – 40,000 บาท	15	25.00
4) 40,001 – 50,000 บาท	3	5.00

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็น ร้อยละ 66.60 อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุ 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 ประเภทบุคลากร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินแผ่นดิน) รหัสประเภทพนักงาน E, EP คือจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 อายุงาน ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน 6-10 ปีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และเงินเดือนในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนในปัจจุบัน 20,000-30,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70

ตารางที่ 2 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.52	0.72	เห็นด้วยมาก
2	ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.51	0.65	เห็นด้วยมาก
3	ด้านความผูกพันต่องาน	3.95	0.53	เห็นด้วยมาก
4	ด้านการสนับสนุนจากองค์กร	3.56	0.57	เห็นด้วยมาก
5	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	3.59	0.80	เห็นด้วยมาก
6	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.67	เห็นด้วยมาก
7	ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน	3.63	0.63	เห็นด้วยมาก
8	ด้านความไม่สมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	2.83	0.89	เห็นด้วยปานกลาง
9	ด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน	2.72	0.91	เห็นด้วยปานกลาง
รวม		3.50	0.71	เห็นด้วยมาก

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 เมื่อพิจารณาข้อมูลเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.19 รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่องาน มีค่าเฉลี่ย 3.95 และด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.72

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ข้อ	การตัดสินใจลาออกจากงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานในระยะเวลาอันใกล้	2.01	0.98	เห็นด้วยน้อย

ข้อ	การตัดสินใจลาออกจากงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2	ความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความตั้งใจลาออก	2.45	1.12	เห็นด้วยน้อย
3	โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่จำกัดทำให้คิดจะลาออก	2.71	1.16	เห็นด้วยปานกลาง
4	ปัญหาสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ต้องการลาออก	2.53	1.18	เห็นด้วยปานกลาง
5	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออก	2.66	1.37	เห็นด้วยปานกลาง
6	ความรู้สึกริดรอน (Burnout) ส่งผลให้ต้องการลาออกจากงาน	3.08	1.38	เห็นด้วยปานกลาง
รวม		2.57	0.91	เห็นด้วยปานกลาง

การตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.57 เมื่อพิจารณาข้อมูลเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้สึกริดรอน (Burnout) ส่งผลให้ต้องการลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ย 3.08 รองลงมาคือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่จำกัดทำให้คิดจะลาออก มีค่าเฉลี่ย 2.71 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานในระยะเวลาอันใกล้ มีค่าเฉลี่ย 2.01

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานและการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/ตัวแปร	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ประเภทบุคลากร	อายุงาน	ระดับการศึกษา	เงินเดือน	ความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-	-	-	-	-	-	-	ไม่มีนัยสำคัญ
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-	-	*	-	-	-	-	ไม่มีนัยสำคัญ
ด้านความผูกพันต่องาน	-	-	*	-	*	-	-	ไม่มีนัยสำคัญ
ด้านการสนับสนุนจากองค์กร	-	-	*	-	-	-	-	ไม่มีนัยสำคัญ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	-	-	-	-	-	-	-	ไม่มีนัยสำคัญ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-	-	-	-	-	-	-	ไม่มีนัยสำคัญ
ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	ไม่มีนัยสำคัญ
ด้านความไม่สมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	-	-	-	-	-	-	-	ไม่มีนัยสำคัญ
ด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน	*	-	-	-	*	-	-	มีนัยสำคัญ ($p < 0.001$)

* = ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

- = ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) กับเพศ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านความผูกพันต่องาน และ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

($p < 0.05$) กับสถานภาพสมรส ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน ด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน และอายุงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) กับอายุงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) กับความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 เมื่อพิจารณาข้อมูลเป็นรายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ **ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** โดยรวมมีระดับความเห็นระดับเห็นด้วยมาก โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับตอบโจทยความต้องการทั้งในด้านสุขภาพและไลฟ์สไตล์ (เช่น ประกันสุขภาพเสริม, วันหยุด, สิทธิประโยชน์อื่นๆ) ค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจ ลาออกหรือลาออกจากงาน

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ **ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** โดยรวมมีระดับความเห็นระดับเห็นด้วยมาก โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และได้รับการสนับสนุนให้ทดลองปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรือได้แสดงศักยภาพในการทำงานที่หลากหลาย ปัจจัยด้านนี้แม้ผลการศึกษาไม่ได้อยู่ในระดับต่ำที่สุด แต่ก็มีแนวโน้มเป็นจุดอ่อนขององค์กรที่อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในระยะยาว

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ **ด้านความผูกพันต่องาน** โดยรวมมีระดับความเห็นระดับเห็นด้วยมาก โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อวิทยาลัยฯ และตนเอง และรู้สึกว่าการที่ภาระงานของตนเองมีส่วนช่วยสนับสนุนเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยฯ ระดับความผูกพันปานกลางอาจเพิ่มโอกาสในการพิจารณาลาออกเมื่อมีทางเลือกที่ดีกว่า

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ **ด้านการสนับสนุนจากองค์กร** โดยรวมมีระดับความเห็นระดับเห็นด้วยมาก โดยพบว่า วิทยาลัยฯ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการสนับสนุนด้านอุปกรณ์และทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ การสนับสนุนจากองค์กรเป็นหนึ่งในจุดแข็งที่ช่วยลดแรงกดดันในการทำงาน

5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ **ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาชั้นต้น** โดยรวม มีระดับความเห็นระดับเห็นด้วยมาก โดยพบว่า ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส และผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาชั้นต้นให้การสนับสนุนและสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นปัจจัยแรงหนุนสำคัญในการลดความเครียดและการตัดสินใจลาออก

6. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** โดยรวมมีระดับความเห็นระดับเห็นด้วยมาก โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการทำงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นจุดแข็งที่สำคัญที่สุดขององค์กร โดยช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความพึงพอใจ ลดความตึงเครียด และเป็นแรงจูงใจทางอ้อมที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานต่อในระยะยาว

7. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ **ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน** โดยรวมมีระดับความเห็นระดับเห็นด้วยมาก โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนสามารถจัดลำดับความสำคัญและวางแผนงานได้อย่างอิสระตามลักษณะงาน และสามารถติดตามและปรับเปลี่ยนความคืบหน้าของงานได้ตามสถานการณ์จริงปัจจัยนี้เป็นหนึ่งในความท้าทายที่องค์กรควรให้ความสำคัญเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟและการตัดสินใจลาออก

8. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ **ด้านความไม่สมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว** โดยรวมมีระดับความเห็นระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพบว่า งานที่ได้รับส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัวหรือเวลาที่ใช้กับครอบครัว รู้สึกเหนื่อยล้าและไม่มีเวลาพักผ่อนเพียงพอจากภาระงาน และงานที่ทำมีความเร่งด่วนหรือความกดดันที่ทำให้เกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ปัจจัยนี้แม้จะไม่ได้อยู่ในระดับต่ำที่สุด แต่ก็ประเด็นที่สะท้อนถึงความท้าทายของบุคลากรสายสนับสนุนเจนเนอเรชั่น Y และ Z ในการรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) และเพิ่มความเสี่ยงต่อการตัดสินใจลาออก

9. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ **ด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน** โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนรู้สึกเหนื่อยล้าทางจิตใจและร่างกายจากภาระงานที่ทำ และรู้สึกเบื่อหน่ายหรือหมดแรงจูงใจในการทำงานที่ทำเป็นประจำ ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผล สามารถเป็นตัวเร่งให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจจนพิจารณาการลาออก

2) ผลการศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของบุคลากรสายสนับสนุนเจนเนอเรชั่น Y และ Z สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของบุคลากรสายสนับสนุนเจนเนอเรชั่น Y และ Z นั้น ปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออก มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Imbalance) และค่าตอบแทนรวมถึงสวัสดิการที่ได้รับ ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาและลดแนวโน้มความเสี่ยงต่อการลาออกของบุคลากร จึงมีแนวทางในการแก้ไขปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาด้านการจัดการภาวะหมดไฟในการทำงาน ควรมีการประเมินระดับ Burnout ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือวัดที่ครอบคลุมทั้งความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ถึงประสิทธิภาพการทำงาน พร้อมทั้งจัดให้มีบริการสนับสนุนทางจิตใจ เช่น จัดให้มีผู้ให้คำปรึกษานักจิตวิทยา ตลอดจนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะและการผ่อนคลาย อีกทั้งควรปรับโครงสร้างงานและภาระงานให้เหมาะสม เพื่อลดความตึงเครียดที่เกินความจำเป็น

2. ปัญหาด้านการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยการดำเนินการในลักษณะเชิงรุก โดยกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนและโปร่งใส ควบคู่กับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อให้บุคลากรเห็นทิศทางการเติบโตของตนเอง นอกจากนี้ควรสนับสนุนการฝึกอบรมและการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และจัดระบบการยอมรับและให้รางวัล (Recognition & Reward) ที่สะท้อนถึงคุณค่าของผลงาน

3. ปัญหาด้านการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว วิทยาลัยฯ ควรจัดให้มีนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การทำงานแบบ Hybrid หรือ Work from Home ในบางช่วงเวลา รวมถึงการปรับตารางงานและกำหนดเป้าหมายที่ไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว อีกทั้งควรสนับสนุนกิจกรรมหรือวันหยุดพิเศษที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตครอบครัวและการเข้าสังคม เพื่อเสริมสร้างสมดุลระหว่างบทบาทการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล

4. ปัญหาด้านการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ วิทยาลัยฯ ควรมีการทบทวนและปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานและการแข่งขันในตลาดแรงงาน พร้อมทั้งพัฒนาสวัสดิการให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร เช่น การเพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ ประกันเสริม การลาเพื่อครอบครัว หรือการสนับสนุนด้านการศึกษา ทั้งนี้ต้องมีการสื่อสารเชิงนโยบายที่โปร่งใสและชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความรู้สึกเป็นธรรมในหมู่บุคลากร

5. ปัญหาด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน วิทยาลัยฯ ควรเสริมสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ผ่านกิจกรรมสร้างทีม (Team Building) และกลไกการสื่อสารแบบเปิดกว้าง อีกทั้งควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจเชิงนโยบายหรือการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุนต่อแรงจูงใจและการคงอยู่ในองค์กร รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารเพื่อให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussions)

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของบุคลากรสายสนับสนุนเจนเนอเรชัน Y และ Z สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ซึ่งพบว่ามีปัจจัย 4 ด้านที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความไม่สมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนี้

ปัจจัยด้านภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายสนับสนุน เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ สะท้อนว่าบุคลากรจำนวนมากกำลังเผชิญกับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ความกดดันในการทำงาน และการลดคุณค่าในตนเองอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach & Leiter (2016) ที่อธิบายว่า Burnout ประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) คือความรู้สึกหมดแรงทางใจและร่างกายจากภาระงานที่สะสม การลดคุณค่าในตนเอง (Depersonalization) คือการมองงาน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้รับบริการในเชิงลบ ความรู้สึกไร้ความสามารถ (Reduced Personal Accomplishment) คือความรู้สึกว่างานที่ทำไม่มีคุณค่า และตนเองขาดประสิทธิภาพ และผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานของ Halbesleben (2006) และ Schaufeli & Taris (2005) ที่ระบุว่า Burnout มีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจ ความผูกพันในงาน และเพิ่มความเสี่ยงต่อการตัดสินใจ

ลาออก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์ชนก คงไทย (2565) พบว่าข้าราชการเจนเนอเรชันวายในสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) แม้จะมีภาวะหมดไฟในระดับน้อย แต่ปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของการทำงาน ความเป็นธรรมในการให้รางวัล และ โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการด้านสมดุลชีวิตและงาน (Work-Life Balance) ของบุคลากรรุ่นใหม่ การมีบรรยากาศการทำงานที่ดีและระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสามารถลดความเสี่ยงของ ภาวะหมดไฟได้ แต่หากหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าว ภาวะหมดไฟอาจทวีความรุนแรงและ ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีอิทธิพลต่อแนวโน้มการ ลาออกของบุคลากรสายสนับสนุน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนบางส่วนยังมีความไม่พึงพอใจใน โอกาสพัฒนาและเติบโตในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ตามทฤษฎีของ Herzberg (1959) ทฤษฎีนี้ระบุว่า ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จ การรับผิดชอบ โอกาสเติบโต และการยอมรับผลงาน มีบทบาท สำคัญในการเพิ่มความพึงพอใจและสร้างแรงผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรเห็นว่าโอกาสความก้าวหน้าในองค์กร ไม่เพียงพอ หรือไม่มีเส้นทางการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจน มักทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและแนวโน้มในการมองห านใหม่ที่ตอบสนองความต้องการด้านอาชีพได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสตีมา เกลิมมิตร (2565) โดย พบว่า การขาดโอกาสเติบโตในงานสัมพันธ์โดยตรงกับความตั้งใจลาออก (Turnover Intention) โดยเฉพาะใน กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องการการพัฒนาและการยอมรับผลงานอย่างต่อเนื่อง และทฤษฎีของ Herzberg (1959) ยังชี้ให้เห็นว่า แม้ปัจจัยสุขอนามัย เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จะช่วยลดความไม่พึงพอใจ แต่ การ มีปัจจัยจูงใจที่เพียงพอ เช่น โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ จะสร้างความพึงพอใจสูงและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น หากองค์กรไม่สามารถให้โอกาสเติบโตได้ บุคลากรจะมีแนวโน้มค้นหางานใหม่ที่สามารถตอบสนองความ ต้องการด้านการพัฒนาอาชีพและการรับรู้คุณค่าตนเองได้ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัย สำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพัน การขาดโอกาสเติบโตไม่เพียงทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจ แต่ ยังเพิ่มความเสี่ยงต่อการลาออก วิทยาลัยฯ ควรออกแบบเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน มอบโอกาสฝึกอบรมและ พัฒนาทักษะ รวมถึงยอมรับและให้รางวัลความสำเร็จ เพื่อสร้างความผูกพันและลดแนวโน้มการสูญเสีย บุคลากรที่มีศักยภาพ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานด้านความไม่สมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อแนวโน้ม การลาออกของบุคลากรสายสนับสนุน โดยพบว่าความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรสำคัญที่ ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายสนับสนุน โดยเฉพาะเมื่อความไม่สมดุลนี้ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟ ในการทำงาน (Burnout) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจลาออกจากงาน ในการศึกษาครั้งนี้การที่บุคลากร ต้องเผชิญกับภาระงานสูง ขาดเวลาพักผ่อนเพียงพอ และมีความคาดหวังจากองค์กรที่ไม่สอดคล้องกับชีวิต ส่วนตัว ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) การลดคุณค่าในตนเอง (Depersonalization) และความรู้สึกไร้ความสามารถ (Reduced Personal Accomplishment) ตาม แนวคิดของ Maslach & Leiter (2016) ที่ระบุว่า Work-Life Imbalance เป็นปัจจัยเร่งให้เกิด Burnout อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานด้านสนับสนุนและบริการที่มีภาระงานสูง ดังนั้น ความ ไม่สมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงกับภาวะหมดไฟและส่งผลโดยตรงต่อ แนวโน้มการลาออก สอดคล้องกับงานวิจัยของจรัมพร ไหล่ายอง (2565: 210) ซึ่งว่าสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ ดีขึ้น ช่วยลดโอกาสในการลาออกจากองค์กรของบุคลากรการศึกษา ดังนั้น วิทยาลัยฯ ควรออกแบบนโยบาย

และมาตรการสนับสนุนการจัดสมดุลชีวิต-งาน เช่น การปรับภาระงาน การให้เวลาพักผ่อนเพียงพอ และความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อลดความเสี่ยงในการสูญเสียบุคลากรสายสนับสนุนที่มีศักยภาพ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายสนับสนุน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนบางส่วนมีความไม่พึงพอใจในปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) ตามกรอบแนวคิดของ Herzberg ที่ระบุว่าปัจจัยสุขอนามัยเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน หากองค์ประกอบเหล่านี้ไม่เพียงพอ จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและเพิ่มแนวโน้มการลาออก แต่การปรับปรุงเพียงปัจจัยสุขอนามัยจะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจเชิงบวกในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Herzberg (1959) ซึ่งว่า ความไม่เพียงพอของค่าตอบแทนและสวัสดิการ เช่น เงินเดือนที่ต่ำกว่ามาตรฐาน การขาดสวัสดิการที่เหมาะสม หรือเงื่อนไขการทำงานที่ไม่เอื้อต่อความสะดวกสบาย ส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจและพิจารณาแนวโน้มลาออก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวรรณ คำนวน (2565) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยไทยมีแนวโน้มลาออกในระดับปานกลาง สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรไม่ได้เห็นคุณค่าหรือให้ความสำคัญกับแรงงานของตน ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับทฤษฎี Herzberg ได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการทำหน้าที่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ แต่ไม่สามารถกระตุ้นความพึงพอใจสูงสุดได้ ดังนั้น หากองค์กรต้องการลดแนวโน้มการลาออก บุคลากรควรได้รับการปรับปรุงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงานและตลาดแรงงาน ขณะเดียวกัน ควรสนับสนุนปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น โอกาสการเรียนรู้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการยอมรับผลงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ค่าตอบแทนและสวัสดิการยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออก บุคลากรที่รู้สึกว่าจะไม่ได้รับสิ่งที่เหมาะสมจะเกิดความไม่พึงพอใจและอาจพิจารณาลาออกเป็นลำดับต้น ๆ ซึ่งการปรับปรุงปัจจัยสุขอนามัยนี้ควบคู่กับการเสริมปัจจัยจูงใจจะช่วยลดความเสี่ยงต่อการสูญเสียบุคลากรคุณภาพสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานผสมผสานระหว่างความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยี ซึ่งต้องการบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความยืดหยุ่นสูง มีทักษะหลากหลาย และพร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การรักษามูลค่าบุคลากรเจนเนอเรชัน Y และ Z จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน จึงต้องดำเนินมาตรการเชิงนโยบายในลักษณะบูรณาการ ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาวะจิตใจ การพัฒนาอาชีพ ความสมดุลชีวิต-งาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. การจัดการภาวะหมดไฟในการทำงาน ควรมีการประเมินระดับ Burnout ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือวัดที่ครอบคลุมทั้งความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ถึงประสิทธิภาพการทำงาน พร้อมทั้งจัดให้มีบริการสนับสนุนทางจิตใจ เช่น จัดให้มีผู้ให้คำปรึกษา นักจิตวิทยา ตลอดจนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะและการผ่อนคลาย อีกทั้งควรปรับโครงสร้างงานและภาระงานให้เหมาะสม เพื่อลดความตึงเครียดที่เกินความจำเป็น สอดคล้องกับพันธุ์ชนก คงไทย (2565: 52) พบว่าการลดภาระงานและจัดสภาพแวดล้อมสนับสนุนสุขภาวะจิตใจช่วยลดภาวะหมดไฟ และสอดคล้องกับศิริพิสตร์ ถ้าอ้าย (2567: 241) พบว่า การปรับโครงสร้างงานและภาระงานช่วยลดความเครียดและเพิ่ม โดยวิทยาลัยฯ สามารถนำข้อมูลที่ได้จาก

การศึกษาประกอบในการวางแผนพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หรือแผนในการจัดกิจกรรม เพื่อลดโอกาสในการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

2. การส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาบุคลากรควรดำเนินการในลักษณะเชิงรุก โดยกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนและโปร่งใส ควบคู่กับการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อให้บุคลากรเห็นทิศทางการเติบโตของตนเอง นอกจากนี้ควรสนับสนุนการฝึกอบรมและการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และจัดระบบการยอมรับและ ให้รางวัล (Recognition & Reward) ที่สะท้อนถึงคุณค่าของผลงานซึ่งสอดคล้องกับจรัสมพร ให้อย่าง (2565: 212) พบว่าโอกาสความก้าวหน้าในการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา และสภาพการทำงานล้วนเป็นปัจจัยที่ ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน สอดคล้องกับนันทวรรณ คำนวน (2565: 54) พบว่า การสนับสนุนการพัฒนา บุคลากรและการให้โอกาสเติบโตในสายอาชีพช่วยลดแนวโน้มการลาออก และสอดคล้องกับศิริพัศตร์ ภาอำย (2567: 242) เน้นว่าการสร้างระบบพัฒนาอาชีพและการยอมรับผลงานอย่างโปร่งใสช่วยลดภาวะหมดไฟและ เพิ่มแรงจูงใจที่เป็นสาเหตุสำคัญของการลาออก

3. การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว องค์กรควรจัดให้มีนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นมาก ขึ้น เช่น การทำงานแบบ Hybrid หรือ Work from Home ในบางช่วงเวลา รวมถึงการปรับตารางงานและ กำหนดเป้าหมายที่ไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว อีกทั้งควรสนับสนุนกิจกรรมหรือวันหยุดพิเศษที่เอื้อต่อการใช้ชีวิต ครอบครัวและการเข้าสังคม เพื่อเสริมสร้างสมดุลระหว่างบทบาทการทำงานและชีวิตส่วนบุคคลสอดคล้องกับ จรัสมพร ให้อย่าง (2565: 223) เน้นว่าการสร้างสมดุลชีวิต-งานมีผลต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กร สอดคล้อง กับพันธุ์ชนก คงไทย (2565: 50) พบว่าการจัดปริมาณงานให้เหมาะสมช่วยลดความเครียดและภาวะหมดไฟ และสอดคล้องกับศิริพัศตร์ ภาอำย (2567: 239) พบว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องไม่มากหรือน้อย เกินไป เพื่อบุคลากรจะไม่เกิดความเครียดในการทำงานและสามารถบริหารจัดการเวลาให้แก่ตนเองและ กลับไปดูแลครอบครัวได้

4. การปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการทบทวนและปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับ ภาระงานและการแข่งขันในตลาดแรงงาน พร้อมทั้งพัฒนาสวัสดิการให้ตอบสนองต่อความต้องการ ของ บุคลากร เช่น การเพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ ประกันเสริม การลาเพื่อครอบครัว หรือการสนับสนุนด้าน การศึกษา ทั้งนี้ต้องมีการสื่อสารเชิงนโยบายที่โปร่งใสและชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความรู้สึกเป็น ธรรมในหมู่บุคลากรสอดคล้องกับนันทวรรณ คำนวน (2565: 57) พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ช่วยลดแนวโน้มการลาออก และสอดคล้องศิริพัศตร์ ภาอำย (2567: 241) พบว่าเมื่อได้รับผลตอบแทนกลับไม่ เป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือน้อยเกินไปไม่คุ้มค่ากับที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจ จะทำให้เกิดความท้อแท้ทำให้เกิดภาวะ หมดไฟ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจลาออกจากงาน

5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน องค์กรควรเสริมสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนความ ร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ผ่านกิจกรรมสร้างทีม (Team Building) และกลไก การสื่อสารแบบเปิดกว้าง อีกทั้งควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจเชิงนโยบายหรือการ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุนต่อแรงจูงใจและการคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับพันธุ์ชนก คงไทย (2565: 52) ชี้ว่าการสนับสนุนความสัมพันธ์เชิงบวกช่วยเพิ่มแรงจูงใจและลดความเครียด สอดคล้องกับ สติมา เฉลิมมิตร (2565: 77) พบว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือและความผูกพันช่วยลดแนวโน้ม

การลาออกแบบเงียบ และสอดคล้องกับศิริพัสดร์ ถาอ้าย (2567: 243) พบว่าบุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในผู้นำในระดับสูง จึงควรรักษาแนวทางในการสื่อสาร รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารเพื่อให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก

การดำเนินมาตรการทั้ง 5 ประเด็น จะช่วยลดแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายสนับสนุนजनเนอ เรชั่น Y และ Z ส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต พัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความผูกพันและความมุ่งมั่นในการเติบโตไปพร้อมกับองค์กร ทำให้วิทยาลัยฯ สามารถรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน และส่งเสริมการพัฒนองค์กรไปสู่ความยั่งยืนอย่างแท้จริง

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยและกลไกที่ส่งผลต่อการลดแนวโน้มการลาออกของบุคลากรรุ่นใหม่ในบริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผลการศึกษาพบว่าการรักษาบุคลากรรุ่นใหม่ให้อยู่กับองค์กรต้องมีการบูรณาการให้ครอบคลุมทั้งด้านจิตใจ อาชีพ ชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน และวัฒนธรรมองค์กร องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นสามารถสรุปเป็น 5 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1) การจัดการภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Management) เป็นปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรรุ่นใหม่ การติดตามและประเมินภาวะหมดไฟอย่างต่อเนื่อง พร้อมระบบสนับสนุนด้านจิตใจ เช่น การให้คำปรึกษาและกิจกรรมผ่อนคลาย ตลอดจนการปรับภาระงานให้เหมาะสม มีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

2) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Advancement) ความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้า แผนพัฒนารายบุคคล โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ และการยอมรับผลงานอย่างเป็นธรรม เป็นองค์ประกอบที่ลดแนวโน้มการลาออก ระบบรางวัลและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องมีบทบาทสำคัญต่อการรักษาบุคลากรรุ่นใหม่

3) สมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) บุคลากรรุ่นใหม่มีแนวโน้มสูงที่จะลาออกเมื่อการทำงานส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว การจัดตารางงานที่ยืดหยุ่น เช่น ระบบ Hybrid หรือ Work from Home บางช่วงเวลา และการสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมชีวิตครอบครัวและสังคม มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงาน

4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation & Benefits Improvement) ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ เช่น ประกันสุขภาพ การลาเพื่อครอบครัว หรือทุนการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร การสื่อสารนโยบายอย่างโปร่งใสจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร

5) วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน (Organizational Culture & Engagement) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความสัมพันธ์เชิงบวก และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญในการลดแนวโน้มการลาออก การจัดกิจกรรมสร้างทีม การสื่อสารแบบเปิด และการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นแรงจูงใจช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การลดแนวโน้มการลาออกของบุคลากรรุ่นใหม่เกิดจากกระบวนการแบบบูรณาการที่ครอบคลุมหลายมิติ ได้แก่ จิตใจ อาชีพ ชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน และวัฒนธรรมองค์กร

การบูรณาการปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร แต่ยังเป็นกลไกสำคัญ ในการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากการงาน ได้แก่ ภาวะหมดไฟในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ เมื่อพิจารณาในผลทางสถิติที่ได้จากการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง แม้ยังไม่รุนแรง แต่ควรได้รับการให้ความสำคัญ และเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนโอกาสการเติบโตในสายอาชีพ การจัดสรรภาระงานอย่างสมดุล และพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน

1.2 ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจและการตัดสินใจลาออกจากการงาน การเสริมสร้างแรงจูงใจและบรรเทาภาวะหมดไฟจึงควรได้รับการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยสามารถดำเนินการได้ผ่านการประเมินระดับ Burnout อย่างสม่ำเสมอ การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างรอบด้าน ควบคู่กับการปรับสมดุลโครงสร้างและภาระงานให้เหมาะสม อีกทั้งควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและแผนพัฒนารายบุคคลที่ชัดเจน สนับสนุนการฝึกอบรมและการเรียนรู้ทักษะใหม่ ตลอดจนสร้างระบบการยอมรับและให้รางวัลที่สะท้อนคุณค่าของการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 วิทยาลัยฯ มีการวางแผนการดำเนินงานและจัดกิจกรรมทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว หากได้รับการปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องของข้อมูลเชิงลึก ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรทำวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Depth Interview)

2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้นำมาทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านภาวะหมดไฟของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากการงาน และปัจจัยที่มีผลต่อสิ่งที่อาจจะทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความไม่สมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากการงาน ดังนั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายและวางแผนเชิงระบบเพื่อรองรับและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กรในระยะยาว ทั้งนี้ ควรมีการศึกษาและวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินมาตรการเพื่อธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- จรัมพร ไหล่ายอง และ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2565). อิทธิพลของสมดุลงานชีวิตกับการทำงานต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรในกลุ่มบุคลากรภาคการศึกษา. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*. 4(3): 210-226.
- นันทวรรณ คำนวน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานกลุ่ม Gen Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พันธุ์ชนก คงไทย. (2565). ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn out) ของข้าราชการกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y): กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง). รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพัศตร์ ถาว์อาย. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 7(2): 231-244.
- สติมา เฉลิมมิตร. (2565). การลาออกอย่างเงียบ ๆ (quiet quitting) ในบุคลากร generation X Y และ Z: กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. CMU MIS: ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการและการบริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Management Information System).[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://mis.cmu.ac.th/cmumis/mainemployeeeologin.html>. สืบค้นเมื่อ 10/01/2025.
- Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*. 91(5): 1134–1145. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1134>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*. 15(2): 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*. 19(3): 256–262. <https://doi.org/10.1080/02678370500385913>



การพัฒนาภาวะผู้นำของครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน : บทเรียนเพื่อการบริหารการศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21

Developing Leadership among Basic Education Teachers : Lessons for
Educational Administration in the 21st Century

ชีวิน สุขสมณะ¹

Shewin Suksamana

บทคัดย่อ (Abstract)

ในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาทั่วโลกกำลังเผชิญพลวัตทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ทั้งจากกระแสโลกาภิวัตน์ การปฏิวัติยุคดิจิทัล การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามถิ่น และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งสะท้อนความจำเป็นที่ระบบการศึกษาจะต้องมีการปรับตัวเพื่อปลูกฝัง และสร้างนักเรียนที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับอนาคต ภายใต้บริบทนี้ ครูการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมิใช่เพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่จะต้องก้าวสู่การเป็น ผู้นำการเรียนรู้และผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ที่มีศักยภาพในการสร้างแรงบันดาลใจ ออกแบบการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และเสริมสร้างทักษะศตวรรษที่ 21 ให้แก่นักเรียน

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำกรอบทฤษฎีภาวะผู้นำสากลมาบูรณาการกับบริบทของไทย กรอบการพัฒนา 4 มิติ ได้แก่ (1) ครูเป็นผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leader Development) (2) สมรรถนะวิชาชีพและจริยธรรม (Professional and Ethical Competency) (3) วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning Culture) และ (4) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Collaborative Leadership) พร้อมกันนี้ยังได้สังเคราะห์ บทเรียนเชิงระบบ 4 ระดับ สำหรับการบริหารการศึกษา คือ ระดับนโยบายการศึกษา ระดับสถานศึกษา ระดับวิชาชีพครู และระดับชุมชนและนานาชาติ

องค์ความรู้ใหม่ที่พบ คือ ภาวะผู้นำของครู เป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนไทยและการยกระดับระบบการศึกษา ทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ บทความนี้จึงมีคุณค่าเชิงวิชาการและเชิงนโยบายในการออกแบบระบบสนับสนุนครูให้ก้าวจากบทบาท “ผู้สอน” ไปสู่การเป็น “ผู้นำการเรียนรู้” อย่างแท้จริง

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำ; ครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน; ศตวรรษที่ 21

Abstract

In the 21st century, education systems around the world are facing rapid sociocultural, economic, political, and technological transformations driven by globalization, the digital revolution, cross-border labor mobility, and the United Nations' Sustainable Development Goals (SDGs). These dynamics highlight the urgent need for schools to equip

Received: 2025-09-19 Revised: 2025-10-09 Accepted: 2025-10-12

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Education Administration, Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: shewinkate@gmail.com

learners with competencies that meet future challenges. Within this context, teachers in basic education are no longer mere transmitters of knowledge; they are expected to serve as learning leaders and change agents who can inspire students, design authentic learning experiences, and cultivate 21st-century skills.

This article aimed to analyze and synthesize approaches for developing teacher leadership in basic education by integrating international leadership theories with the Thai educational context. The proposed framework highlights four dimensions of teacher development: (1) Learning Leader Development, (2) Professional and Ethical Competency, (3) Organizational Learning Culture, and (4) Collaborative Leadership. In parallel, it presented four systemic implications for educational administration at the levels of educational policy, school leadership, teacher professionalism, and community/international collaboration.

The contribution of this article lies in reaffirming teacher leadership as a strategic driver of student achievement and educational quality in Thailand. It provides both theoretical and practical insights, offering policy and administrative directions to support teachers in evolving from mere “instructors” to genuine “leaders of learning.”

Keywords: teacher leadership; basic education; 21st century

บทนำ (Introduction)

ในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาทั่วโลกต้องเผชิญกับพลวัตทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการศึกษาประกอบด้วย การปฏิวัติดิจิทัลโลกาภิวัตน์ การเคลื่อนย้ายแรงงานและทุนมนุษย์ข้ามถิ่น ความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจและการเมือง ตลอดจนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ ที่เน้นการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ความเท่าเทียม และความครอบคลุมรอบด้าน (UNESCO, 2017) ปัจจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า ระบบการศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างนักเรียนที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกอนาคตต่อไป

ในบริบทดังกล่าว บทบาทของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transmitters) แต่จะต้องก้าวสู่การเป็น “ผู้นำการเรียนรู้” (Learning Leaders) และ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Change Agents) ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ให้แก่นักเรียน (Leithwood, Harris, & Hopkins, 2019: 1-18) อย่างไรก็ตาม ผลการประเมิน PISA 2018 ชี้ให้เห็นว่า ปัจจุบันมีนักเรียนไทยเพียงร้อยละ 2.3 ที่ทำคะแนนวิชาคณิตศาสตร์ได้ในระดับสูงสุด (ระดับ 5-6) ขณะที่ค่าเฉลี่ยของ OECD อยู่ที่ร้อยละ 11 ซึ่งสะท้อนถึงด้านทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเชิงซับซ้อน (OECD, 2019: 11-12)

นอกจากนี้ งานวิจัยระดับนานาชาติ เช่น Teaching and Learning International Survey (TALIS) ยังแสดงให้เห็นว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพด้านภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Communities (PLCs) มักสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Schleicher, 2018: 23-25) สิ่งนี้

สอดคล้องกับประเทศไทยในการพยายามที่จะปฏิรูปโรงเรียนหรือสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทผู้นำของครู

ดังนั้น บทความวิชาการนี้มุ่งวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดทางทฤษฎีและหลักฐานเชิงประจักษ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำเสนอข้อค้นพบและข้อเสนอแนะที่มีนัยสำคัญต่อการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21

เนื้อหา (Content)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาภาวะผู้นำของครู โดยเฉพาะครูการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้จากหลายสาขาวิชา โดยทฤษฎีและแนวคิดสำคัญประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

Bass and Riggio (2006: 3-5) อธิบายว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยกระดับศักยภาพของผู้ตาม ครูจึงมิใช่เพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องกระตุ้นแรงจูงใจจากภายในและมีความเชื่อมั่นว่านักเรียนมีสมรรถภาพที่จะประสบความสำเร็จได้

2. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Leadership Theory)

Hersey and Blanchard (1993: 45-47) เสนอว่าภาวะผู้นำที่ดีไม่มีรูปแบบที่ตายตัว แต่จะต้องปรับตามบริบท ระดับความพร้อม และศักยภาพของผู้ตาม ในห้องเรียนตามสถานการณ์นั้น ๆ ครูจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการนำนักเรียน เช่น การสอนแบบโค้ช การสอนแบบแนะนำ หรือการสอนแบบร่วมมือ

3. ภาวะผู้นำแบบกระจาย (Distributed Leadership)

Spillane (2006: 9-11) อธิบายว่าภาวะผู้นำสามารถกระจายไปยังบุคลากรทุกคนที่มีความเชี่ยวชาญและรอบรู้เฉพาะด้าน การใช้ภาวะผู้นำแบบนี้ช่วยสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วม การมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมโรงเรียนแห่งการเรียนรู้

4. ภาวะผู้นำเชิงการเรียนการสอน (Instructional Leadership)

Hallinger (2011: 125-142) เสนอว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพการเรียนการสอนและผลลัพธ์ของนักเรียน ครูในฐานะผู้นำจะต้องกำหนดทิศทางการเรียนการสอน การเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตรย่อย และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)

Brown and Treviño (2006: 595-616) เสนอว่าผู้นำจะต้องยึดมั่นในคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม ครูในฐานะแบบอย่างของนักเรียนจึงต้องสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในโรงเรียนหรือสถานศึกษา

6. ภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership)

Katzenmeyer and Moller (2009: 12-15) ให้คำนิยามครูผู้นำว่าเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและบทบาทในการขับเคลื่อน สามารถยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน สนับสนุนเพื่อนครูร่วมอาชีพ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยสอดคล้องกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) (DuFour & Eaker, 1998)

7. กรอบทักษะศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills Framework)

Trilling and Fadel (2009: 25-27) และ Voogt and Roblin (2012: 299-321) เน้นการพัฒนาทักษะ 4Cs ได้แก่ การคิดเชิงวิพากษ์ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และการสื่อสาร ซึ่งครูในฐานะผู้นำต้องออกแบบการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับทักษะเหล่านี้

8. บริบทไทยและกรอบกฎหมายการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6-7 (แก้ไขเพิ่มเติม) ได้กำหนดหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของครูไว้อย่างชัดเจนว่า ครูนั้นไม่เพียงแต่ทำหน้าที่สอนถ่ายทอดความรู้เท่านั้น หากแต่ยังจะต้องมีบทบาทในฐานะผู้ออกแบบและดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และสามารถบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะ และคุณธรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในขณะเดียวกัน แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 15-17) ยังได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาให้ครูทำหน้าที่เป็นผู้ที่เอื้ออำนวยการเรียนรู้ (facilitator) และเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของประเทศในการยกระดับคุณภาพคนไทยสู่มาตรฐานสากลและรองรับการเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553)

สรุปการพัฒนาภาวะผู้นำของครูไม่สามารถอิงหลักทฤษฎีใดเพียงทฤษฎีหนึ่งเท่านั้น แต่ต้องบูรณาการทั้ง 5 ภาวะผู้นำหลัก คือ 1. ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยกระดับศักยภาพผู้ตาม 2. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Leadership) ผู้นำที่ปรับสไตล์การนำตามบริบท ความพร้อม และศักยภาพของผู้ตาม 3. ภาวะผู้นำแบบกระจาย (Distributed Leadership) การกระจายบทบาทผู้นำไปยังบุคลากรหลายคนในองค์กร เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของร่วม 4. ภาวะผู้นำเชิงการเรียนการสอน (Instructional Leadership) ผู้นำที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และ 5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ผู้นำที่ยึดมั่นคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความไว้วางใจ ควบคู่กับ ภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership) คือการยกระดับบทบาทหน้าที่ของครูจากผู้สอน ไปสู่การเป็นผู้นำที่มีพลังสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ ทั้งต่อผู้เรียน เพื่อนครูร่วมอาชีพ และโรงเรียน/สถานศึกษาโดยรวม และนำกรอบทักษะศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างครูที่พร้อมจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาในทุกระดับชั้น

การพัฒนาภาวะผู้นำของครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Core Content)

1. ครูเป็นผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leader Development)

ครูต้องมีสมรรถนะในการออกแบบการเรียนรู้โดยมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้ Active Learning, PBL และเทคโนโลยีอย่างมีความหมาย (Voogt & Roblin, 2012: 305-310) ตัวอย่าง เช่น สิ่งคโปรมี Teacher Growth Model (TGM) ที่พัฒนาครูผ่านการอบรม โค้ช และการทำวิจัยในชั้นเรียน (Academy of Singapore Teachers, MOE)

2. สมรรถนะวิชาชีพและจริยธรรม (Professional and Ethical Competency)

ครูจะต้องเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคม (Hargreaves & Fullan, 2012: 15-20) เพื่อพัฒนานักเรียนทั้งในด้านวิชาการและในด้านคุณลักษณะความเป็นพลเมืองโลก

3. วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning Culture)

โรงเรียนหรือสถานศึกษาจะต้องพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้แนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และนวัตกรรมการเรียนการสอน (DuFour & Eaker, 1998) ตัวอย่าง เช่น ประเทศฟินแลนด์เน้นการทำงานร่วมกันของครูและความอิสระทางวิชาชีพ ควบคู่ระบบสนับสนุนการเรียนรู้ร่วม (Sahlberg, 2011: 45-50)

4. ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Collaborative Leadership)

ครูควรทำงานร่วมกับเพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน รอบด้าน เพื่อกำหนดทิศทางการเรียนรู้และสร้างความเป็นเจ้าของร่วม (Hargreaves & O'Connor, 2018: 33-37) หลักฐานเชิงประจักษ์ที่พบ คือ มีงานวิจัยยืนยันว่าการพัฒนาวิชาชีพ Professional Development PD ที่มีคุณภาพนั้นมีความสัมพันธ์กับการยกระดับการสอนและผลลัพธ์นักเรียน (Darling-Hammond et al., 2017: 3-7) และ OECD (2019) พบว่าครูที่มีบทบาทผู้นำและเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) มีผลการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (OECD, 2019: 11-12)

บทเรียนสำหรับการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Implications for Educational Administration)

การพัฒนาภาวะผู้นำของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานมิใช่เพียงเรื่องของการเสริมสร้างศักยภาพรายบุคคล หากแต่ต้องการการสนับสนุนเชิงระบบจากหลายระดับ ตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับชุมชน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน บทเรียนสำคัญสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ ดังนี้ ทั้ง 4 ระดับ ได้แก่ ระดับนโยบายการศึกษา (Darling-Hammond et al., 2017; OECD, 2019) ระดับสถานศึกษา (DuFour & Eaker, 1998; Spillane, 2006; Hallinger, 2011) ระดับวิชาชีพครู (Hargreaves & Fullan, 2012; Academy of Singapore Teachers, n.d.) และระดับชุมชนและนานาชาติ (Epstein, 2011; Sahlberg, 2011; Schleicher, 2018)

1. ระดับนโยบายการศึกษา ภาครัฐและหน่วยงานที่มีหน้าที่กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา จำเป็นต้องตระหนักว่า การพัฒนาครูไม่อาจเกิดผลสำเร็จได้จากการจัดอบรมเพียงครั้งคราวหรือในระยะเวลาสั้น ๆ เท่านั้น หากแต่ต้องเป็นระบบการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development: PD) ที่มีคุณภาพและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้รับโอกาสในการยกระดับทักษะทั้งด้านวิชาชีพและภาวะผู้นำอย่างสม่ำเสมอตลอดเส้นทางอาชีพ นอกจากนี้ การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) ที่สะท้อนและเชื่อมโยงกับการพัฒนาภาวะผู้นำของครูถือเป็นประเด็นสำคัญ เพราะจะช่วยสร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้ครูเติบโตในสายงานมากกว่าการประเมินเพียงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพียงด้านเดียว ขณะเดียวกัน ประเทศไทยควรกำหนดกรอบสมรรถนะครูแห่งชาติ (National Teacher Competency Framework) ที่เน้นสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งจะช่วยกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

2. ระดับสถานศึกษา โรงเรียนคือพื้นที่ปฏิบัติจริงที่ภาวะผู้นำของครูถูกหล่อหลอมและพัฒนา บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารควรก้าวข้ามจากการทำหน้าที่เพียงผู้จัดการด้านเอกสารและงบประมาณ ไปสู่การเป็นผู้นำเชิงวิชาการหรือ Instructional Leader ที่ทำหน้าที่หนุนเสริมครูทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนควรถูกพัฒนาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ที่มีชีวิตจริง ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูได้

แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ร่วมกันแก้ไขปัญหา และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ การนำนโยบายภาวะผู้นำแบบกระจาย (Distributed Leadership) มาใช้ในระดับโรงเรียน จะช่วยให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ส่งผลให้เกิดทั้งความรู้สึกรับผิดชอบและเป็นเจ้าของร่วมและมีบทบาทในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทางการศึกษาที่แท้จริง

3. ระดับวิชาชีพครู การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 จำเป็นจะต้องอาศัยระบบการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development: CPD) ที่มีความยืดหยุ่นและมีความผสมผสานการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ชแบบรายบุคคล การสังเกตชั้นเรียนและการสะท้อนผลลัพท์ (classroom observation) ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ที่ปัจจุบันมีมากมายและทุกคนสามารถเข้าถึงได้ รูปแบบเหล่านี้ช่วยให้ครูสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และต่อเนื่อง นอกจากนี้ การสร้างและขยายเครือข่ายวิชาชีพครู ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ ถือเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี (best practices) การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่หลากหลาย และการสร้างพลังร่วมเพื่อยกระดับวิชาชีพครูให้มีคุณภาพและความยั่งยืนต่อไป

4. ระดับชุมชนและสังคม โรงเรียนมิได้ดำรงอยู่โดยลำพัง หากแต่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคม โดยรอบ การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของครู ทั้งนี้ กรอบความร่วมมือที่ Epstein (2011) เสนอไว้ เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างพันธมิตรกับองค์กรท้องถิ่น และการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับวิถีชีวิตของชุมชน ล้วนช่วยหล่อหลอมและเสริมพลังให้ครูพัฒนาบทบาทความเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน บริบทของโลกาภิวัตน์ทำให้การขับเคลื่อนความร่วมมือระหว่างประเทศมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นโครงการแลกเปลี่ยนครูหรือการทำวิจัยร่วมกัน สิ่งเหล่านี้จะเปิดโอกาสให้ครูไทยได้เรียนรู้จากประสบการณ์สากล และนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของตนเอง

โดยสรุป การพัฒนาภาวะผู้นำครูในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องอาศัยการบริหารการศึกษาเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมทั้ง 4 ระดับ กล่าวคือ ระดับนโยบายการศึกษา ระดับสถานศึกษา ระดับวิชาชีพครู และระดับชุมชนและสังคม การดำเนินการในลักษณะนี้จะช่วยสร้างระบบที่เกื้อหนุนให้ครูเติบโตจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่การเป็นทั้งผู้นำการเรียนรู้และผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง

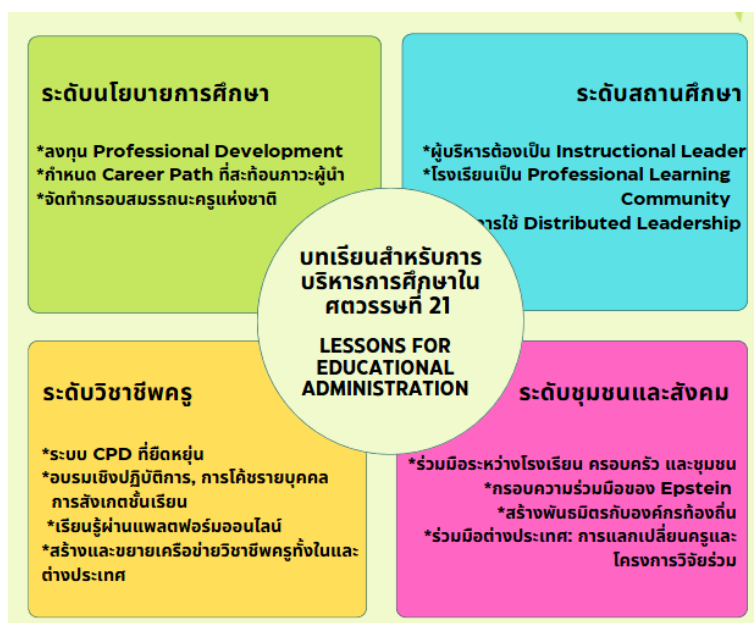
บทสรุป (Conclusion)

การพัฒนาภาวะผู้นำของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ไม่เพียงแต่เป็นความท้าทายในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ แต่ยังเป็นโอกาสเชิงระบบที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนคุณภาพของผู้เรียนและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ครูในปัจจุบันไม่อาจจำกัดบทบาทไว้เพียงการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เชิงเนื้อหา หากแต่ต้องขยายบทบาทไปสู่การเป็น ผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leaders) ที่มีพลังและบทบาทในการจุดประกาย สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Change Agents) ที่สามารถกำหนดทิศทางการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้เข้ากับการสถานการณ์ปัจจุบัน สามารถออกแบบกระบวนการที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการคิดเชิงวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกันอย่างมีคุณค่า

การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการศึกษาเชิงบูรณาการที่ประสานความร่วมมือจากหลายระดับให้เอื้อหนุนและสอดคล้องกัน ในระดับนโยบาย ภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับการสนับสนุนด้านการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่สามารถสะท้อนภาวะผู้นำ และสร้างกรอบสมรรถนะครูแห่งชาติที่เป็นมาตรฐานสำหรับอนาคต ในระดับสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้จัดการเชิงธุรการมาเป็นผู้นำเชิงการเรียนรู้การสอน (Instructional Leaders) ที่สนับสนุนคุณภาพการสอน พร้อมทั้งสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community /PLC) ที่มีชีวิตจริงและใช้ภาวะผู้นำแบบกระจาย เพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

ขณะเดียวกัน ในระดับวิชาชีพครู ต้องจัดให้มีระบบการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development/CPD) ที่ยืดหยุ่นและหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ชรายบุคคล การสังเกตการสอน หรือการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายครูทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ ในระดับชุมชนและนานาชาติ โรงเรียนจำเป็นต้องสร้างพันธมิตรกับครอบครัว ชุมชน และองค์กรท้องถิ่น รวมถึงเปิดพื้นที่ความร่วมมือระหว่างประเทศผ่านการแลกเปลี่ยนครูและการวิจัยร่วม เพื่อให้ครูไทยได้เรียนรู้จากประสบการณ์ระดับสากล

เมื่อผู้บริหารการศึกษาสามารถออกแบบและขับเคลื่อนระบบสนับสนุนครูในลักษณะนี้ได้ ครูไทยจะสามารถก้าวข้ามจากการเป็นเพียง “ผู้สอน” ไปสู่การเป็น “ผู้นำการเรียนรู้” อย่างแท้จริง พร้อมทั้งสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพ มีทักษะศตวรรษที่ 21 และทำให้ระบบการศึกษาไทยพัฒนาอย่างยั่งยืนและทัดเทียมนานาประเทศ



ที่มา: ผู้เขียน (2568)

องค์ความรู้ที่ได้รับ (Knowledge)

การศึกษาครั้งนี้ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในหลายมิติ โดยสะท้อนทั้งการบูรณาการทฤษฎีสากลเข้ากับบริบทไทย และการกำหนดแนวทางเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในระดับต่าง ๆ ของระบบการศึกษา

1. การบูรณาการทฤษฎีภาวะผู้นำกับบริบทครูไทย

ชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของการสังเคราะห์ทฤษฎีภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล เช่น ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Leadership) ภาวะผู้นำแบบกระจาย (Distributed Leadership) ภาวะผู้นำเชิงการเรียนการสอน (Instructional Leadership) และ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เข้ากับแนวคิดภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership) และกรอบทักษะศตวรรษที่ 21 การบูรณาการดังกล่าวไม่เพียงสร้างความเข้าใจในเชิงทฤษฎี หากยังสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่มุ่งเน้นให้ครูเป็น “ผู้ออกแบบการเรียนรู้” มากกว่าการเป็นเพียงผู้ถ่ายทอดความรู้

2. กรอบการพัฒนาครูเชิงปฏิบัติในบริบทไทย

การนำเสนอกรอบพัฒนา 4 มิติ ได้แก่ (1) ครูเป็นผู้นำการเรียนรู้ (2) สมรรถนะวิชาชีพและจริยธรรม (3) วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ (4) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ได้สะท้อนความพยายามเชิงนโยบายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579 ที่มุ่งสร้างครูรุ่นใหม่ที่มีทั้งความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและคุณธรรมจริยธรรม องค์ความรู้นี้ช่วยวางรากฐานให้การพัฒนาครูในไทยมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง

3. บทเรียนเชิงระบบสำหรับการบริหารการศึกษาไทย

ผลการศึกษายืนยันว่าการพัฒนาภาวะผู้นำครูต้องขับเคลื่อนในหลายระดับ ตั้งแต่ระดับนโยบายสถานศึกษา วิชาชีพครู ไปจนถึงชุมชนและนานาชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล ว่องวานิช (2563: 120-123) ที่ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของการสนับสนุนทั้งเชิงนโยบาย การบริหารจัดการ และการสร้างเครือข่ายวิชาชีพ องค์ความรู้นี้จึงเป็นบทเรียนเชิงระบบที่สามารถนำไปใช้ในการออกแบบและพัฒนากลยุทธ์เชิงนโยบายได้จริง

4. การเชื่อมโยงภาวะผู้นำครูกับคุณภาพนักเรียนไทย

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญคือการตอกย้ำว่าภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership) เป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน โดยข้อมูลจากรายงาน PISA (OECD, 2019: 5-6) และงานในประเทศ เช่น บุญทัน ดอกโธสง (2558: 266) ต่างสะท้อนให้เห็นตรงกันว่า ครูที่มีภาวะผู้นำสูงสามารถพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาของนักเรียนได้ดีกว่าครูผู้สอนทั่วไป

โดยสรุป องค์ความรู้ที่ได้รับจากงานนี้มีได้เป็นเพียงการอธิบายแนวคิดเชิงทฤษฎีเท่านั้น แต่ยังเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ช่วยกำหนดแนวทางการพัฒนาครูไทยในศตวรรษที่ 21 ทั้งในเชิงนโยบาย การปฏิบัติ และการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติและสากล

คุณค่าของงานวิชาการ (Contribution)

บทความนี้มีคุณค่าเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติในการยกระดับการบริหารการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 โดยได้สังเคราะห์ทฤษฎีภาวะผู้นำสากลเข้ากับบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย อันเป็นการสร้างฐานองค์ความรู้ใหม่ที่เน้นความบูรณาการระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Leadership) ภาวะผู้นำแบบกระจาย (Distributed

Leadership) ภาวะผู้นำเชิงการเรียนการสอน (Instructional Leadership) และ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เข้ากับแนวคิดภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership) และกรอบทักษะศตวรรษที่ 21 ผลลัพธ์คือกรอบแนวทางการพัฒนาครู 4 มิติที่ชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้จริง ตลอดจนบทเรียนเชิงระบบใน 4 ระดับ ได้แก่ ระดับนโยบาย สถานศึกษา วิชาชีพครู และชุมชน/นานาชาติ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบนโยบายและการบริหารจัดการที่ส่งเสริมภาวะผู้นำของครูอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ งานยังสะท้อนคุณค่าต่อสังคมไทย โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำของครูคือกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพนักเรียนไทยให้มีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

เอกสารอ้างอิง (References)

- บุญตัน ดอกโธสง. (2558). **การจัดการองค์กร**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. (2542). **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. 19 สิงหาคม 2542.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2563). **การวิจัยและออกแบบทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Academy of Singapore Teachers. (n.d.). **Teacher Growth Model**. Ministry of Education, Singapore. Retrieved July 12, 2025, from <https://academyofsingaporeteachers.moe.edu.sg/professional-excellence/teacher-growth-model/>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational leadership**. (2nd ed.). Psychology Press.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. **The Leadership Quarterly**. 17(6): 595–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). **Effective teacher professional development**. Learning Policy Institute. Retrieved July 17, 2025, from <https://learningpolicyinstitute.org/product/effective-teacher-professional-development-report>
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). **Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement**. Solution Tree Press.
- Epstein, J. L. (2011). **School, family, and community partnerships** (2nd ed.). Routledge.
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Implications from 40 years of empirical research. **Journal of Educational Administration**. 49(2): 125–142. <https://doi.org/10.1108/09578231111116699>
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). **Professional capital: Transforming teaching in every school**. Teachers College Press.
- Hargreaves, A., & O'Connor, M. T. (2018). **Collaborative professionalism: When teaching together means learning for all**. Corwin.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). **Management of organizational behavior: Utilizing human resources** (6th ed.). Prentice Hall.

- Katzenmeyer, M., & Moller, G. (2009). **Awakening the sleeping giant: Helping teachers develop as leaders**. (3rd ed.). Corwin.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2019). Seven strong claims about successful school leadership revisited. **School Leadership & Management**. 39(1): 1-18. <https://doi.org/10.1080/13632434.2018.1534828>
- OECD. (2019). **PISA 2018 results (Volume 1): What students know and can do**. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5f07c754-en>.
- OECD. (2019). **TALIS 2018 results (Volume 1): Teachers and school leaders as lifelong learners**. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- Sahlberg, P. (2011). **Finnish Lessons: What can the world learn from educational change in Finland?** Teachers College Press.
- Schleicher, A. (2018). **World class: How to build a 21st-century school system**. OECD Publishing.
- Spillane, J. P. (2006). **Distributed leadership**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). **21st century skills: Learning for life in our times**. Jossey-Bass.
- UNESCO. (2017). **Education for sustainable development goals: Learning objectives**. UNESCO Publishing. Retrieved July 10, 2025, from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247444>
- Voogt, J., & Roblin, N. P. (2012). **A comparative analysis of international frameworks for 21st century competences: Implications for national curriculum policies**. *Journal of Curriculum Studies*, 44(3), 299–321. <https://doi.org/10.1080/00220272.2012.668938>

หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์เผยแพร่

“วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์” เป็นวารสารสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ผู้สนใจทั่วไป และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการทางสังคมศาสตร์ หลักรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจน บทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน หลากหลายสถาบัน โดยบทความผู้พิมพ์ภายนอกได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร และมีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ทั้งนี้ จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้พิมพ์บทความ และผู้พิมพ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review)

ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1. บทความวิจัย

รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ

1.2 ผู้พิมพ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหาครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

1.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่อธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ทั้งนี้ ควรอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ

1.6 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย

1.7 วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods) อธิบายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างละเอียด และชัดเจน กล่าวถึง รายละเอียดของวิธีการศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้ง สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1.8 ผลการวิจัย (Research Results) เสนอผลการวิจัยที่ตรงประเด็นตามลำดับขั้นของการวิจัย ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่อง และแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิตามความเหมาะสม

1.9 อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion) ผสมผสานเปรียบเทียบ และผลการวิจัยให้เข้ากับหลักทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง เชื่อมโยงผลการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา การวิจัย เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น 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 เหมาะสมสำหรับนำไปใช้ค้นหาค้นหาข้อมูล

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: แหล่งข้อมูลหรือที่อยู่บนเว็บไซต์ 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.