



มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
RAJAPRUK UNIVERSITY

ISSN 2985-0355 (ONLINE)

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ปีที่ 10 ฉบับที่ 3

(กันยายน - ธันวาคม 2567)

บทบรรณาธิการ

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ฉบับนี้เข้าสู่ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2567) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการระหว่างคณาจารย์ นิสิต/นักศึกษา นักวิจัย นักวิชาการและผู้สนใจทั่วไป บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในฉบับนี้ทุกบทความได้ผ่านการตรวจสอบและการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขาที่ตรงหรือสัมพันธ์กับบทความจำนวน 3 ท่านต่อบทความ ซึ่งถือเป็นมาตรฐานทางวิชาการที่กองบรรณาธิการให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

เนื้อหาในวารสารฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิชาการจำนวน 2 บทความ บทความวิจัย จำนวน 28 บทความ ซึ่งล้วนเป็นบทความที่ให้ความรู้และเป็นประโยชน์แก่คณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย นิสิต/นักศึกษาและผู้สนใจทั่วไปทั้งในเชิงของการศึกษาค้นคว้า อ้างอิงรวมถึงนำไปใช้ในการต่อยอดงานวิจัยและพัฒนาทางวิชาการในศาสตร์ด้านบริหารธุรกิจ ด้านเศรษฐศาสตร์และการบัญชี ด้านสังคมศาสตร์ ด้านศึกษาศาสตร์ ด้านการโรงแรมและการท่องเที่ยว และด้านสาธารณสุขศาสตร์

กองบรรณาธิการ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้พิจารณาผลงานทางวิชาการเพื่อให้ทุกบทความมีคุณภาพตามมาตรฐานทางวิชาการ และขอขอบคุณผู้เขียนทุกท่านที่ได้ส่งบทความลงตีพิมพ์และท้ายสุดขอขอบคุณผู้อ่านทุกท่านที่ให้การสนับสนุนและให้ความสนใจในการติดตามอ่านวารสารของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง หากท่านมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวารสารฉบับนี้สามารถส่งข้อเสนอแนะมาที่ E-mail : ejournal@rpu.ac.th เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการขอเชิญชวนผู้สนใจทุกท่านร่วมส่งผลงานเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยสามารถศึกษาคำแนะนำในการเตรียมต้นฉบับเพื่อจัดส่งได้ที่เว็บไซต์ <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu>

อรุณี สำเภาทอง
บรรณาธิการ

บรรณาธิการ

อรุณี สำเภาทอง

กองบรรณาธิการวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญณภัทร	นิธิศวรรภากุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติมา	ให้ลำยอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ทิวต์	มณีโชติ	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
ศาสตราจารย์พัชนี	เชยจรรยา	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนงค์	ไต้วัลย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ดร.พัชร	พิลึก	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ดร.จุฬามร	กระเทศ	สำนักวิชาการกระทรวงสาธารณสุข
รองศาสตราจารย์ ดร.วชิระ	บุญเนตร	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.รัชลิดา	ลิปิกรณ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล	วิจิตรวรรณ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พัฒน์	อัมประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.สุกัญญา	สุदारรัตน์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
อาจารย์แก้วกัญญา	เสวกสุริยวงศ์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลับการองบความวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2567)

รศ.ดร.สุทธินันท์	พรหมสุวรรณ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ผศ.ดร.เจษฎา	ความคุ้นเคย	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	วิเศษ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.สุวรรณ	คุณติลภรณ์ฐวสา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผศ.สรศักดิ์	มันศิลป์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รศ.ดร.สมถวิล	วิจิตรรณ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผศ.ดร.ธิปไตย	โสทธิวรรณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ.ดร.ธิดารัตน์	ตันติรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ดร.รสสุคนธ์	ทับพร	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.ไพรัช	สู่แสนสุข	ข้าราชการบำนาญ
รศ.ดร.ชลภรณ์	สุวรรณสัมฤทธิ์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.ชินศักดิ์	สุวรรณอจรรย์	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผศ.ดร.อังคาร	คะชาวัชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รศ.ดร.สมบุญ	ศิริสรวิทย์	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.พรพิมล	สัมพัทธ์พงศ์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผศ.ดร.ดวงเนตร	ธรรมกุล	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
รศ.ดร.อะเคื้อ	กุลประสูติติล	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผศ.ดร.ปณต	มานะวิโรจน์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.พงศ์ศรัณย์	พลศรีเลิศ	นักวิชาการอิสระ
ผศ.ดร.อำภาศรี	พ้อคำ	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผศ.ดร.กุสุมา	คำพิทักษ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ.ดร.สุภาภรณ์	ตั้งดำเนินสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ดร.สุนันทา	สังขทัศน์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.จักรกฤษณ์	มะโฬาร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ดร.นิติศักดิ์	ไพโรจน์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผศ.ดร.ปวิวรรต	สมนึก	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ดร.สุกัญญา	สุदारรัตน์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.เมษา	นวลศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

รศ.ดร.ภัทราวดี	มากมี	มหาวิทยาลัยบูรพา
รศ.ดร.วราพร	เอราวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผศ.ดร.ปวรรัตน์	เลิศสุวรรณศรี	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.ชนนต์ดี	พุ่มพฤษ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ดร.ประภัศสร	กิตติมนORM	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.อุทุมพร	อยู่สุข	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.อัศม์เดช	วานิชชินชัย	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.สุนทรี	ตั้งศรีวงศ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อาจารย์นันทยา	ดอนเกิด	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ผศ.ดร.ณิ	มุแกม	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.บุษยรัตน์	จันทร์ประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
ผศ.ดร.พิชาติ	แก้วพวง	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ดร.บรรเจอดพร	สู่แสนสุข	ข้าราชการบำนาญ
ดร.วิไลจิตร	นิลสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.เพียงเดือน	เกิดอำแพง	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.หวนใจ	หล้าพรหม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รศ.ดร.พิชิต	ฤทธิ์จรูญ	ข้าราชการบำนาญ
ผศ.ดร.สำเร็จ	อ่อนสัมพันธ์	มหาวิทยาลัยชินวัตร
ผศ.ดร.กรณย์พัฒน์	อิมประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.ภัสสรดา	มุสิกวงศ์	วิทยาลัยดุสิตธานี
ผศ.ดร.ศรีรินทร์	ขันติวัฒนกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ผศ.ดร.วิภาวดี	ทูปิยะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ดร.พัชร	พิลึก	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
รศ.ดร.ทิพย์รัตน์	เลาหวิเชียร	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.นฤมล	สุนสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผศ.ฐิตินันท์	ผิวนิล	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ดร.เมธาพร	อินคำ	วิทยาลัยดุสิตธานี
ผศ.ดร.อาภรณ์	อินฟ้าแสง	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผศ.ดร.สุติเทพ	ศิริพิพัฒน์กุล	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.ชุมพล	รอดแจ่ม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ดร.ศิริเพชร	สุนทรวิภาต	มหาวิทยาลัยศรีปทุม

สารบัญ

บทความวิชาการ

- สภาพปัจจุบันและปัญหาในความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณะด้านการ
สาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
: พุทธบุตร มหาพุทธรังสี วรเดช จันทรรคน จุมพล หนีพพานิช และ เพ็ญศรี ฉิรินัง 1
- บทเรียนการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืนของเทศบาลเมืองกระบี่ : จากโรงไฟฟ้าสู่การลด
ขยะที่ต้นทาง
: จิรัชญา ไทยสยาม โชติ บดีรัฐ และ ศรชัย ท้าวมิตร 16

บทความวิจัย

- ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง
: ธัญสุดา สมชาติวงศ์ และ ภิรดา ชัยรัตน์ 32
- บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมที่จดทะเบียนใน
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
: ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี และ อนงค์ ไตวัลย์ 49
- ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชร
ตามแนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา
: ธฤต อินอ่อน และ นันทรัตน์ เจริญกุล 66
- ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพของผู้ส่งออกยานยนต์และชิ้นส่วน
: ฉัตรพล มณีกุล 79
- ผลกระทบการจัดการการทำงานเป็นทีมของบุคลากรฝ่ายบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ
จัดการลูกหนี้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร
: อมรรรัตน์ ภิรมย์สด และ ปรียานุช กิจรุ่งโรจน์เจริญ 94
- การบริหารการจัดการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนในกลุ่ม
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสะเมิง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงใหม่ เขต 2
: มลวัฒน์ มะลิวัลย์ สังวาร์ วังแจ่ม และทัศนีย์ บุญมาภิ 107

- การใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์ให้สินเชื่อแก่ธุรกิจขนาดกลาง กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์
แห่งหนึ่ง
: รุ่งทิวา ชุ่มเชย และ สุนทรีย์ ตั้งศรีวงศ์ 123
- แนวทางการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง
จังหวัดอุบลราชธานี
: ภัคจิรา ศิลปศิริ อธิวัฒน์ ห่วงเพชร อาทิตยา ชัยดี วรัญญา คำมูล วิลาวัลย์ ชินพัฒน์ อีสริย์พร โทณมุข
และ กิตต์กวีณเดชน์ วงศ์หมั่น 141
- องค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกตามการรับรู้ของบุคลากรใน
โรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิการุณยสถานในประเทศไทย
: ภราดี พริยะพงษ์รัตน์ และ อนุธิดา ประเสริฐศักดิ์ 159
- ความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง
: นิธิพัฒน์ มุลจันท์ และ พรพรรณ เหมะพันธุ์ 180
- กระบวนการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัด
ปทุมธานี
: พงษ์ศิริ คำสิทธิ์ และ สมยศ อวเกียรติ 196
- การจัดการขยะมูลฝอยแบบมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านปลายแหลม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุ
ราษฎร์ธานี
: วรรณพร ผลผลา 211
- การติดตามผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ การจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และ
ประสิทธิภาพของการใช้ประโยชน์จากครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะของสถาบันวิจัยประชากร
และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
: เกียรตินิยม ขันดี และ ณัฐิดา ศรีทอง 230
- การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการ
พัฒนาไฉนผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
: รัตติกาล ปันดอน เสกชัย ชมภูณูช และ สักวาฬ วังแจ่ม 249
- ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด
(มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
: กมลวรรณ บุญประกอบ และ ลีตาภา บัวเกษ 264

- การใช้ประโยชน์ความชอบในงานเขียนของผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศการ
ประปานครหลวง (สำนักงานประปา 18 สาขา)
: จตุพงศ์ โมรา 279
- โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การให้อำนาจเชิงจิตวิทยา
และความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงาน
: พงศธร จันทร์คุณาภาส และ จิตติมา ไชยะกุล 295
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร
: นารินทร์ โพธิ์โต และ ศุภลักษณ์ ปรีดาวิภาต 314
- บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
ในจังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง – ลำพูน
: ธนกฤต บุญทาจันทร์ และ สัจจวาร วัจนแจ่ม 330
- แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
: สาคร มหาหิงค์ 346
- การจัดกลุ่มผู้บริโภคขนมไทยตามลักษณะส่วนบุคคล ส่วนประสมการตลาด กระบวนการตัดสินใจ
ซื้อ และการตอบสนองของผู้ซื้อ
: อัยลดา ดันทวีวัฒน์ และ รัชดา ฐปทอง 362
- ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารการตลาดดิจิทัลกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟน ของ
ผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี
: วิภาดา ศรีเมือง 379
- ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
: พิรุทธิ์ พัฒนะกิจจากร และ ณัชชามน เปรมปลื้ม 396
- ปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัด
ชลบุรี
: พัสตราภรณ์ ธรรมสอน และ เรวณี มังกร หิริรักษ์ 413
- ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
กระทรวงยุติธรรม
: นิศาชล ชาญวารินทร์ และ พรพรรณ เหมะพันธุ์ 428

- กลยุทธ์เพิ่มช่องทางจัดจำหน่ายปลากะพงของเกษตรกรผู้เลี้ยงปลากะพง ตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
: คมสันต์ ชีระพีช สินีนาถ เรืองลาวรรณ และ สิทธิศักดิ์ อรรถนันทน์ 442
- ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี
: สุทิน พยงค์เลิศ และ มังกร หริรักษ์ 457
- การศึกษาอัตราส่วนด้านสภาพคล่อง ด้านการบริหารสินทรัพย์ และด้านความสามารถในการชำระหนี้ที่ส่งผลต่ออัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ในธุรกิจการแพทย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
: ระพีพงศ์ สุขทรัพย์ และ รินรดา แสงบัว 471

สภาพปัจจุบันและปัญหาในความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณะ
ด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
Current Conditions and Problems in Integrated Cooperation in
The Provision of Primary Health Care Public Services of Local
Administrative Organizations

พทุธนุตร มหาพทุธรังสี

นักศึกษาปริญญาเอกรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

E-mail: phutthabut888@gmail.com

วรเดช จันทรศร

ศ.ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

E-mail: vchandadasorn@yahoo.com

จุมพล นิมพานิช

รศ.ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Email: Jumpol nimpanich @gmail.com

เพ็ญศรี ฉิรินง

รศ.ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

E-mail: pensri.chi@rmutr.ac.th

Phutthabut Mahaphuttharangsi

Student, Doctor of Public Administration, Rattanakosin College of Innovation Management

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Voradej Chandarasorn

Lecturer, Doctor of Public Administration, Rattanakosin College of Innovation Management

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Jumpol Nimpanich

Lecturer, Doctor of Public Administration, Rattanakosin College of Innovation Management

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Pensri Chirirung

Lecturer, Doctor of Public Administration, Rattanakosin College of Innovation Management

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

รับเข้า : 2 กุมภาพันธ์ 2565 แก้ไข : 4 มีนาคม 2565 ตอบรับ : 6 มีนาคม 2565

บทคัดย่อ

บทความวิชาการครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลศึกษาพบว่า การจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการทำงานโดยใช้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นฐาน โดยมองทุกส่วนในท้องถิ่นเป็นเนื้อเดียวกัน ทั้งหน่วยงานสาธารณสุข ส่วนราชการ และภาคีภาคประชาชน โดยมีเป้าหมายที่จะขับเคลื่อนการดูแลสุขภาพของประชาชน พร้อมกับผสมผสานทั้งงานส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษา และการฟื้นฟูสภาพ เข้าด้วยกัน ส่วนสภาพปัจจุบันและปัญหาในความร่วมมือเชิงบูรณาการ มีประเด็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างองค์กรการวางแผนและการบริหารจัดการที่ซ้ำซ้อน 2) ด้านการจัดสรรการเงินและทรัพยากรที่ทับซ้อน 3) ด้านขาดการร่วมมือดำเนินกิจกรรมระหว่างหน่วยงาน 4) ด้านการไม่มีส่วนร่วมของชุมชน และ 5) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ทับซ้อนในภารกิจหน้าที่ระหว่างหน่วยงานราชการ

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบันและปัญหา ความร่วมมือเชิงบูรณาการ การจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purpose of this paper is to study the current situation and existing problems of public service integration. The research on the management of public health services organized by local governments found that the management of public health services in primary health care is the most important. Local administrative organizations are made up of local administrative organizations as a whole. Public health, the goal of the government and the public sector is to promote public health. Health promotion, prevention, treatment and rehabilitation. There were 5 issues: 1) redundant organizational structure, planning and management, 2) overlapping financial and resource allocation, 3) lack of co-operation in inter-agency activities, 4) lack of community participation. and 5) human resource management that overlaps between government agencies

Keywords: Current conditions and problems, Integrated cooperation, The provision of primary health care public services, Local administrative organizations.

ส่วนนำ

การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย กำหนดว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนคือการเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็น เสนอความต้องการหรือร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการกำหนดนโยบายสาธารณะ ซึ่งถือเป็นหลักการสากลที่อารยประเทศให้ความสำคัญ ประเทศไทยซึ่งมีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยก็ได้ยึดหลักปฏิบัติตามแบบอย่างสากลนิยมอย่างเคร่งครัด เพื่อพัฒนาการเมืองเข้าสู่ระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาลที่ภาครัฐจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความโปร่งใสและเพิ่มคุณภาพการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุก ๆ ฝ่าย ในการบริหารราชการ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนโดยส่วนรวมในด้านการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึงตามอำนาจหน้าที่ เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย (สิริพัฒน์ ลาภจิตร, 2563) โดยเฉพาะการบริหารงานในภาครัฐ ในด้านการบริการสาธารณะนี้มีทั้งบริการสาธารณะที่รัฐและท้องถิ่นร่วมกันดูแล เนื่องจากบริการสาธารณะบางประเภทเป็นเรื่องที่กระทบต่อผลประโยชน์ส่วนรวมทั้งระดับชาติ และระดับท้องถิ่น โดยไม่อาจแยกประโยชน์ของมหาชนทั้งสองให้ออกจากกันได้เด็ดขาด การจัดทำบริการสาธารณะที่รัฐและท้องถิ่นร่วมกันดูแลนี้อาจแบ่งแยกได้เป็นลำดับขั้นของกิจการ โดยอาศัยหลักเกณฑ์เช่นเดียวกันกับการแบ่งแยกการจัดทำบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับท้องถิ่น โดยอาศัยหลักทั่วไป คือ หลักประโยชน์มหาชน และหลักประสิทธิภาพซึ่งบริการเหล่านี้เป็นภารกิจลำดับรองที่ทั้งรัฐและท้องถิ่นต้องแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบดำเนินการ (วีระศักดิ์ เครือเทพ และคณะ, 2560)

ประเทศไทยได้นำการสาธารณสุขมูลฐานมาเป็นกลวิธีในการจัดการบริการสาธารณสุขของรัฐส่งเสริมให้ประชาชนพึ่งตนเอง รัฐได้ปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ให้มาเป็นผู้กระตุ้นและสนับสนุนให้ประชาชนดูแลตนเองและการที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องอาศัยกลไกที่สำคัญในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานคือ ระบบอาสาสมัครเป็นหลัก โดยการให้ความรู้และฝึกอบรมให้ประชาชนเข้าร่วมดำเนินการในรูปของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) โดยเน้นงานป้องกันผสมผสานกับงานที่บำบัดรักษาสาธารณสุขมูลฐาน โดยกระทรวงสาธารณสุขได้พยายามศึกษา ทดลองรูปแบบต่าง ๆ (เฉลิมวุฒิ อุตโน, 2558) ในปัจจุบันได้มีการพัฒนางานด้านสุขภาพตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่มีสาระสำคัญ คือ การส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม โดยสร้างเสริมสุขภาพคนไทยให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ พัฒนาความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว ชุมชน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม มุ่งเน้นให้ประชาชนทุกคนมีสุขภาพดี สร้างกระบวนการพัฒนาสุขภาพของประชาชนให้ไปสู่การมีสุขภาพที่ดีทั้งมิติทางกาย จิต สังคม และปัญญา อันจะเห็นได้ว่า

การสาธารณสุขมูลฐานเป็นการบริการสาธารณสุขที่เพิ่มเติมจากระบบบริการสาธารณสุขของรัฐ ที่มีอยู่ในระดับตำบล หมู่บ้าน หรือชุมชน ทั้งในและนอกเขตเมืองอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ตั้งแต่การดูแลสุขภาพตนเองความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสาธารณสุขให้แก่คนในครอบครัว ทั้งทางด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริม การสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพในระดับ หมู่บ้านจนถึงระดับชุมชนด้วยเทคนิควิธีการง่าย ๆ และเทคโนโลยีที่เหมาะสม ไม่เกินกำลัง ประหยัด ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น และสามารถปรับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับระบบชีวิตประจำวันโดยมีเจ้าหน้าที่ของรัฐในภาคส่วนต่าง ๆ เป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือในด้านองค์ความรู้ต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา นำมาปรับปรุงและพัฒนาให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ (ยุทธนา แยกคาย และ ปราโมทย์ วงศ์สวัสดิ์, 2560)

การศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานที่สำคัญคือ ปริมาณงานมาก สื่อ/อุปกรณ์/งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดความสามัคคี ช่องทางในการสื่อสารไม่สะดวก ขาดความรู้ และขาดการนิเทศติดตามงานจากเจ้าหน้าที่ (นันทกร พลศรี และคณะ, 2559) อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยที่ผ่านมาได้พบว่าการพบปะประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย โดยเฉพาะในพื้นที่แถบภาคเหนือตอนล่าง เช่น จังหวัดสุโขทัย และพื้นที่ใกล้เคียงอีกหลายแห่ง ยังมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ดีเท่าที่ควร อันเป็นผลมาจากการที่ปัจจัยความใส่ใจและความมุ่งมั่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยความเพียงพอของเจ้าหน้าที่รัฐด้านสาธารณสุขมูลฐานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่รัฐด้านสาธารณสุขมูลฐานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยความเพียงพอของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน คุณสมบัติของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ปัจจัยความเพียงพอของงบประมาณที่ได้รับ และปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนยังคงมีประสิทธิภาพอยู่แค่ในระดับปานกลาง (เฉลิมวุฒิ อดุโน, 2558) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทหน้าที่ ของ อสม. ซึ่งเป็นการศึกษาการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. ครอบคลุมเนื้อหาองค์ประกอบของงานสาธารณสุขมูลฐาน 14 องค์ประกอบ (ยุทธนา แยกคาย, 2561)

จากเหตุผลความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงสนใจศึกษาเรื่อง สภาพปัจจุบันและปัญหาในความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะกระตุ้นให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนตระหนักและเห็นความสำคัญของความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐาน เพื่อนำไปสู่การสร้าง

มาตรฐานสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะเป็นแนวทางสำคัญเพื่อพัฒนาการ
สร้างเสริมสุขภาพของประชาชนในพื้นที่

ส่วนเนื้อหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในปี พ.ศ. 2540 ซึ่งทำให้ภาครัฐของประเทศไทยประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงินที่รุนแรง
ที่สุดในหน้าประวัติศาสตร์ยุคใหม่ของประเทศ กระบวนการกระจายอำนาจจึงเปรียบเสมือน “ยา” ที่ช่วย
สร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบอบประชาธิปไตยในระดับรากหญ้า ด้วยการมอบอำนาจใน การตัดสินใจแก่
ชุมชนตลอดจนสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ชุมชนท้องถิ่นให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ทั้งในด้านเศรษฐกิจและ
สังคม ทั้งนี้ตามกรอบรัฐธรรมนูญและกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญได้วางระบบ และขั้นตอนการกระจาย
อำนาจสู่ อปท. บนพื้นฐานของทฤษฎีว่าด้วยการกระจายอำนาจ (Decentralization Theory) ซึ่งได้แบ่ง
องค์ประกอบของกระบวนการกระจายอำนาจเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติทางการเมือง มิติทางการบริหาร และ
มิติทางการคลัง ทั้งนี้สำหรับมิติทางการเมือง (Political Dimension) ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นไทยใน
ปัจจุบันสามารถคัดเลือกผู้บริหารและ สมาชิกสภาท้องถิ่นได้โดยผ่านกระบวนการเลือกตั้งท้องถิ่น ซึ่งทำ
ให้เกิดกลไกความรับผิดชอบทางการเมือง (Political accountability) ขึ้นระหว่างคณะผู้บริหารท้องถิ่น
และประชาชน โดยผู้บริหารท้องถิ่นถือเป็นผู้นำของชุมชนที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างวิสัยทัศน์ การ
พัฒนา การแปลงวิสัยทัศน์ไปเป็นนโยบาย และกำกับดูแลการนำนโยบายนั้นไปสู่ภาคปฏิบัติ (ฉัตรสมนุ
พลศิริกัญญา, 2560)

บทบาทและความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และในช่วงระยะนั้นสิ่งที่เป็น
รูปธรรมคือการออกกฎหมายใหม่หลายฉบับ เพื่อสนับสนุนการกระจายอำนาจ เช่น พระราชบัญญัติ
แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการบริหารบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. 2542
รวมทั้งการจัดตั้งคณะกรรมการกระจายอำนาจ และสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกการขับเคลื่อนนโยบายการกระจายอำนาจ ในช่วงก่อน
ทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยมีการขับเคลื่อนการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นที่ส่งผล
กระทบต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการปกครองท้องถิ่นโดยตรงมีใช่น้อย อาทิ การเปิดโอกาสให้
ประชาชนเลือกสมาชิกสภาผู้แทนของตน รวมทั้งผู้บริหารสูงสุดได้โดยตรง การให้ประชาชนมีส่วนร่วม
ในการรับรู้ข่าวสารและมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการท้องถิ่นโดยตรง มีการกระจายอำนาจหน้าที่
และงบประมาณ ผลที่เกิดขึ้นจึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งเริ่มนวัตกรรมการบริหาร
และมีผลงานที่สนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชนตนเอง (ตระกูล มีชัย, 2559) ดังนั้นองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นจึงเสมือนเป็นองค์กรที่พยายามตอบโต้ภัยกับแนวคิดดังกล่าว ผสมผสานหลักการกระจาย
อำนาจที่รัฐบาลแห่งชาติต้องการกระจายออกไป เพื่อให้มีอำนาจในการดำเนินการภายในอาณา
บริเวณของตนโดยปราศจากการแทรกแซง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระบบการกระจายอำนาจ

จะต้องมีองค์ประกอบทั่วไป 4 ประการ คือ 1) มีฐานะเป็นนิติบุคคล 2) มีอิสระในการบริหารงาน 3) มีงบประมาณของตนเอง และ 4) คณะผู้บริหารต้องถ่วงน้ำหนักจากการเลือกตั้งของคนในท้องถิ่นนั้น (สันทกฤษณ์ บุญช่วย, 2561) สำหรับในมิติทางการบริหาร (Administrative Dimension) พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. พ.ศ. 2542 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ในการบริหารกิจการสาธารณะให้แก่ อบท. นอกจากนี้ อบท. แต่ละประเภทยังมีพระราชบัญญัติเฉพาะของตนเอง ซึ่งระบุขอบเขตภาระหน้าที่ในการให้บริการประชาชนอีกด้วย เมื่อข้อกฎหมายมีการกำหนดบทบาทหน้าที่แล้ว ก็ยังได้ระบุแหล่งที่มาของทรัพยากรสำหรับใช้สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของ อบท. โดยในมิติทางการคลัง (Fiscal Dimension) กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการกระจายอำนาจได้กำหนดแหล่งที่มาของรายได้ของ อบท. ไว้ 4 แหล่งคือ รายได้ที่เกิดขึ้นเอง (ภาษีท้องถิ่น และค่าธรรมเนียม) รายได้ที่รัฐจัดเก็บและจัดสรรให้ รายได้ที่รัฐแบ่งให้ตามสัดส่วนที่ระบุไว้ในกฎหมาย และเงินอุดหนุนจากรัฐ มิติทั้งสามของกระบวนการกระจายอำนาจถือเป็นกรอบแนวคิดในภาพรวมของบทบาทหน้าที่ใหม่ของ อบท. ในฐานะเป็นองค์กรภาครัฐที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด บทบาทหน้าที่ของท้องถิ่นจึงมีมากมายหลายด้าน เช่น ด้านการศึกษา ด้านการสาธารณสุข เป็นต้น (สุภัชญา สุนันตะ, 2561)

ดังนั้นสรุปได้ว่าบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านสาธารณสุขศาสตร์ ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านสาธารณสุขให้ครอบคลุมทุกมิติคุณภาพชีวิต ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต คุณภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ภายในเขตพื้นที่ชุมชน ซึ่งบทบาทหน้าที่นี้ไม่ได้จำกัดแต่เพียงการรักษาพยาบาลเบื้องต้นและการควบคุม และป้องกันโรค แต่ครอบคลุมไปถึงการสร้างเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี ทั้งการบริโภคอาหารให้ถูกหลักโภชนาการ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และการบริหารสุขภาพจิตใจให้สมบูรณ์ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าบทบาทของ อบท. นั้นเป็นบทบาทในเชิงบวก เนื่องจากการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยให้ประชาชนรู้จักป้องกันโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ ในขณะที่การรักษาพยาบาลเป็นการดูแลประชาชนเมื่อเกิดโรคภัยไข้เจ็บแล้ว

การบริหารราชการแบบความร่วมมือมือเชิงบูรณาการ

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่มีความเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทุกองค์กรต้องเรียนรู้ในการปรับตัวอย่างเท่าทัน หน่วยงานภาครัฐก็เช่นเดียวกัน เนื่องจากเมื่อหน่วยงานภาครัฐมีนโยบายหรือ ดำเนินการในเรื่องใด ๆ แล้วจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อสาธารณะในวงกว้าง แนวทางในการบริหารจัดการขององค์กรภาครัฐจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องพัฒนาในทุกมิติให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งแนวคิดในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐเพื่อให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง สามารถขับเคลื่อนภารกิจของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิศาชล ฉัตรทอง, 2560) ตลอดทั้งการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ ประเด็นยุทธศาสตร์การส่งเสริมระบบการ

บริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาชน เป็นประเด็นที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556 - พ.ศ.2561) ที่สอดคล้องกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ มีเป้าหมายคือ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานราชการทบทวนบทบาทและภารกิจของตนให้มีความเหมาะสม โดยให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มุ่งเน้นการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่น การถ่ายโอนภารกิจบางอย่างที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องดำเนินงานเองให้ภาคส่วนอื่น รวมทั้งการสร้างความร่วมมือหรือความเป็นภาคีหุ้นส่วน (Partnership) ระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น การเปิดให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานภาครัฐ มีได้ในหลายระดับตั้งแต่ระดับที่ประชาชนมีบทบาทจำกัดแค่เป็นผู้ให้ความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายหรือจัดทำโครงการของหน่วยงานภาครัฐ มาจนถึงการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนวัตกรรมของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) ทั้งนี้การให้ภาคส่วนอื่น ๆ เข้ามาร่วมกับภาครัฐนั้น มีได้หลายรูปแบบ เช่น รูปแบบความร่วมมือ ระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการให้บริการสาธารณะ ประเภทโครงสร้างพื้นฐานที่เรียกว่า Public – Private Partnership (PPP) ที่ภาคเอกชนเป็นตัวหลักในการเป็นภาคีหุ้นส่วน เพื่อแก้ไขปัญหาจากการที่ภาครัฐขาดแคลนงบประมาณ องค์ความรู้หรือเทคโนโลยีในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ ฉะนั้น PPP จึงมุ่งหวังด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการนั้น ๆ สำหรับในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เครื่องมือบริหารจัดการเป็นหนึ่งในประเด็นหลักที่ได้กำหนดไว้ในประเด็นปฏิรูประบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการปฏิรูปเครื่องมือบริหารจัดการที่มีอยู่เดิม และการนำเครื่องมือบริหารจัดการใหม่มาใช้ ซึ่งสร้างนวัตกรรมของการทำงานร่วมแบบ Public Private People Partnership (PPPPP) หรือที่เรียกกันว่า กลไกประชารัฐ ก็เป็นเครื่องมือบริหารจัดการใหม่ที่จะนำมาใช้ ด้วยความมุ่งหวังจะให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือของภาครัฐ เอกชน และประชาชนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนากิจการการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน (วุฒิสภา ต้นไชย, 2559)

การบูรณาการ (integration) เป็นแนวคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการคิด การมอง และการจัดการแบบแยกส่วนที่ทำให้เกิดความด้อยประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการหรือระบบใด ๆ รวมทั้งระบบสุขภาพการพัฒนาระบบการดูแลกลุ่มเป้าหมายแบบบูรณาการให้ความสำคัญกับความกลมกลืนเข้ากันได้ของแต่ละองค์ประกอบที่เข้ามาบูรณาการรูปแบบ (Dimension) ความเข้มข้น (Intensity) และขอบเขต (Extent) ของการบูรณาการ ขึ้นกับบริบทและเป้าหมายของการ บูรณาการ ในทุกระบบที่มีการบูรณาการ ควรให้ความสำคัญกับการบูรณาการระบบบริหารจัดการ (Administrative Integration) และการบูรณาการแบบแผนการทำงาน (Normative Integration) เป็นพื้นฐานเสมอ เนื่องจากทั้งสองส่วนนี้จะมีผลต่อการเชื่อมต่อความสัมพันธ์และความยั่งยืนของ

การบูรณาการในระยะยาว หลักการและแนวคิดร่วมของสาธารณสุขมูลฐาน บริการปฐมภูมิและระบบสุขภาพชุมชน คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน อีกทั้งการดูแลอย่างเป็นองค์รวมและความต่อเนื่องของการดูแลที่เป็นหลักการสำคัญของการดูแลในบริการปฐมภูมิและระบบสุขภาพชุมชน มีความสอดคล้องกับหลักการพื้นฐานของการบูรณาการระบบสุขภาพชุมชน สาธารณสุขมูลฐาน บริการปฐมภูมิและการบูรณาการ จึงมีความสัมพันธ์กันในเชิงคุณค่า โดยระบบสุขภาพชุมชนเป็นแนวคิดหลักที่ผ่านการพัฒนาและเรียนรู้จากสาธารณสุขมูลฐาน บริการปฐมภูมิเป็นเครื่องมือที่ถูกสังเคราะห์เพื่อใช้ในการพัฒนาระบบสุขภาพชุมชนภายใต้บริบทสังคมในปัจจุบัน โดยอาศัยหลักการบูรณาการเพื่อสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการระบบสุขภาพ เพื่อนำพาสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งสุขภาพที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของระบบสุขภาพชุมชน (พงษ์ศักดิ์ นาคะ, 2561)

ดังนั้นสรุปได้ว่าการบริหารราชการแบบความร่วมมือมีเชิงบูรณาการเป็นกระบวนการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของเครือข่ายที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ภายใต้บริบทที่เป็นสถานการณ์จริงของท้องถิ่นนั้น เมื่อผ่านการบริหารราชการแบบความร่วมมือมีเชิงบูรณาการแล้ว ก่อเกิดการพัฒนาใน 3 ด้าน คือ การพัฒนาคน การพัฒนางาน และการพัฒนาเครือข่าย ด้วยแนวคิด “พื้นที่เป็นฐานประชาชนเป็นศูนย์กลางตามแนวทางพระราชรัฐ”

การจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารราชการแผ่นดิน จำแนกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยการบริหารราชการส่วนภูมิภาค จำแนกเป็นจังหวัด และอำเภอ ทั้งนี้ในส่วนของกระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นหน่วยงานหลักด้านสุขภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีการกำหนดเขตตรวจราชการ ณ ปี 2531 มี 12 เขต เพื่อให้สอดคล้องกับเขตตรวจราชการของสำนักนายกรัฐมนตรีในส่วนของกรมต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุขมีการจัดตั้งศูนย์หรือสถาบันในระดับเขต (กลุ่มจังหวัด) เช่น ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ ศูนย์อนามัย สำนักงานควบคุมโรคเขต ในปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขและสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการแบบเขต โดยกระทรวงสาธารณสุขเน้นด้านการบริการสุขภาพ ในขณะที่ สปสช. เน้นการจัดการด้านการเงินการคลัง ส่วนการดำเนินงานเขตสุขภาพมีลักษณะเป็นการอภิบาลโดยรัฐ (Governance by Government) คือการบริหารจัดการโดยรัฐเป็นหลัก ในขณะที่กลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบสุขภาพ ในยุคระบบสุขภาพพหุลักษณะต้องอาศัยการอภิบาลแบบเครือข่ายเป็นสำคัญ เพื่อเอื้อให้ทุกภาคส่วนทั้ง ภาครัฐ เอกชน ประชาชน และวิชาการ เข้ามาทำงานร่วมกันแบบหุ้นส่วน (Partnership) ได้อย่างแท้จริง (คณะทำงานพัฒนารูปแบบการจัดตั้งเขตสุขภาพเพื่อประชาชน, 2558)

ในส่วนของประเทศไทยให้ความหมายระบบสุขภาพระดับอำเภอ (District Health System; DHS) หมายถึง การทำงานสุขภาพโดยใช้อำเภอเป็นฐาน มองทุกส่วนในอำเภอเป็นเนื้อเดียวกัน ไม่ว่า

จะเป็นสาธารณสุข ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคีภาคประชาชน โดยมีเป้าหมายที่จะขับเคลื่อนการดูแลสุขภาพของประชาชนทั้งอำเภอ ผสมผสานทั้งงานส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษา และการฟื้นฟูสภาพเข้าด้วยกัน ระบบสุขภาพอำเภอจึงเป็นการมองสุขภาพในมุมที่กว้าง และเน้นการทำงานร่วมกันทั้งภาคีในเครือข่าย และนอกเครือข่ายสาธารณสุข (เดชา แซ่หลี่ และคณะ, 2557) ส่วนระบบสุขภาพอำเภอในประเทศส่วนใหญ่มีโครงสร้างองค์กรแบบท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการระบบสาธารณสุขมูลฐานแบบผสมผสาน (Comprehensive Primary Health Care) โดยอำเภอ (District) หมายถึง พื้นที่ที่มีอาณาเขตการบริหารที่ประกอบไปด้วยประชากรจำนวน 50,000 ถึง 500,000 คน ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับมอบหมายให้ดูแลและรับผิดชอบจากการปกครองส่วนกลาง และเป็นพื้นที่ที่มีโรงพยาบาลทั่วไป มีระบบการส่งต่ออยู่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระบบบริการสุขภาพของแต่ละประเทศ อำเภอเป็นที่ยอมรับให้เป็นหน่วยที่จัดบริการแบบผสมผสานของการสาธารณสุขมูลฐาน และเป็นจุดเริ่มต้นในการส่งเสริมสุขภาพด้วยเหตุผลที่ว่าอำเภอมียุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและสามารถบริหารจัดการได้ทั้งในระดับพื้นที่ และภูมิภาค ที่จะส่งผลให้ประชาชนมีโอกาสในการเข้าถึง บริการและได้รับการบริการการส่งเสริมสุขภาพมากที่สุด และอำเภอเป็นรูปแบบที่ดีในการพัฒนาความสัมพันธ์ ร่วมกับองค์กรภาคประชาสังคม (Tarimo, 1991)

จากความหมายข้างต้น พบว่ามีปัจจัยที่สำคัญของการทำงานระบบสุขภาพอำเภอประกอบด้วย 3 กระบวนการ คือ 1) การทำงานร่วมกันในระดับอำเภอ (Unity District Health Team) ในเรื่องแนวคิดและนโยบาย โครงสร้างขององค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่ การกระจายและแบ่งปันทรัพยากร การพัฒนากำหนดระบบข้อมูล ข่าวสาร ระบบสนับสนุน และการจัดการเพื่อให้เกิดความเป็นหุ้นส่วนและเครือข่าย 2) การมีเป้าหมายร่วมกันเรื่องบริการที่จำเป็นที่ต้องจัดให้กลุ่มประชากร (Essential Care) ใน 10 เรื่องหลัก ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค อนามัยแม่และเด็ก บริการฉุกเฉิน การเจ็บป่วยเล็กน้อย บริการทันตกรรม การดูแลโรคเรื้อรัง การดูแลสุขภาพจิต การดูแลผู้พิการ การดูแลระยะสุดท้าย การดูแลกลุ่มเสี่ยง (กลุ่มวัยก่อนเรียน กลุ่มวัยผู้ใหญ่ และ กลุ่มผู้สูงอายุ) (Meesen & Malanda, 2014) และ 3) การดูแลตนเอง (Self-Care) ประชาชนต้องมีความรู้ในการดูแลตนเอง และรู้ถึงการไปใช้บริการสาธารณสุขตามความจำเป็นทางสุขภาพ และสามารถรับบริการได้ทันท่วงที (นิทรา กิจธีระวุฒินันท์ และคณะ, 2562)

จากการบริหารจัดการดังกล่าว ส่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จะต้องเปิดโอกาสให้องค์กรภาคประชาสังคมในพื้นที่และประชาชนโดยทั่วไปมีส่วนร่วมในการ (1) ริเริ่มหรือเสนอ (2) ร่วมให้ข้อมูล/แสดงความคิดเห็น (3) การตัดสินใจและพิจารณาเห็นชอบ (4) ร่วมในการดำเนินงาน (5) ร่วมติดตามและประเมินผล ในแผนงานโครงการ และกิจกรรมของ อปท. โดยปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขและสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการแบบ

เขต โดยกระทรวงสาธารณสุขเน้นด้านการบริการสุขภาพ ในขณะที่ สปสช. เน้นการจัดการด้านการเงินการคลัง สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้มีความหลากหลายของวิธีการให้ภาคส่วนต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการริเริ่มหรือเสนอแผนงานโครงการ และกิจกรรมของ อปท. ที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีเป้าหมายให้ภาคประชาสังคมในพื้นที่และประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้มากที่สุด อาจจะต้องลดพิธีการหรือความเป็นราชการลง ใช้รูปแบบของการลงพื้นที่ สماعาแพ เพื่อให้ประชาชนรู้สึกเป็นกันเอง มีความกล้าที่จะเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งจะต้องอาศัยทักษะของผู้รับผิดชอบโครงการ/ ผู้ประสานงานว่า “ทำอย่างไรประชาชนหรือภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด” (นิทรา กิจธีระวุฒิมังษ์, 2558)

ดังนั้นสรุปได้ว่าการจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการทำงานโดยใช้ อปท. เป็นฐานมองทุกส่วนในท้องถิ่นเป็นเนื้อเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นสาธารณสุข ส่วนราชการ และภาคีภาคประชาชน โดยมีเป้าหมายที่จะขับเคลื่อนการดูแลสุขภาพของประชาชน พร้อมกับผสมผสานทั้งงานส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษา และการฟื้นฟูสภาพเข้าด้วยกัน ดังนั้นระบบการจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นการมองสุขภาพในมุมที่กว้าง และเน้นการทำงานร่วมกันทั้งภาคีในเครือข่าย และนอกเครือข่ายสาธารณสุขด้วย

สภาพปัจจุบันและปัญหาในความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้เขียนขอสรุปประเด็นสภาพปัจจุบันและปัญหาในความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำคัญ ๆ จากการทบทวนเอกสารการบริหารราชการความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถวิเคราะห์ถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาในความร่วมมือเชิงบูรณาการได้นับตั้งแต่ที่ได้มี ใน ปี พ.ศ. 2555 มีการประกาศนโยบายระบบสุขภาพอำเภอที่มีการทำงานสุขภาพโดยใช้อำเภอเป็นฐาน มีเป้าหมายสูงสุดในการดำเนินการ คือ การทำให้ประชาชนมีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดโรค เพื่อพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้ประชาชนเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง ใช้ทรัพยากรสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการดูแลแบบองค์รวม ตั้งแต่การป้องกัน ดูแลและรักษา จนถึงการฟื้นฟูสมรรถภาพหลังเจ็บป่วย โดยบริการสุขภาพ (เดชา แซ่หลี่ และคณะ, 2557; นิทรา กิจธีระวุฒิมังษ์, 2558; พงษ์ศักดิ์ นาค๊ะ, 2561; ฉัตรสมัญ พฤตภิญโญ, 2560; นิทรา กิจธีระวุฒิมังษ์ และคณะ, 2562) โดยสภาพปัจจุบันและปัญหาในความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีดังนี้

1) ปัญหาด้านโครงสร้างองค์การวางแผนและการบริหารจัดการ สาเหตุเกิดจากความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณะในพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทั้งในด้านประสิทธิภาพประสิทธิผล และลดต้นทุนการบริหารจัดการ ซึ่งการเข้าซื้อของภาระหน้าที่ยังส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบ (Accountability) และความโปร่งใส (Transparency) ในการดำเนินงานของทุกภาคส่วน หากการกำหนดภารกิจหน้าที่ดำเนินการแล้ว เสร็จยังส่งผลให้เกิดการบูรณาการแผนงานระดับต่าง ๆ มีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านอำนาจหน้าที่ของ อบต. แม้ว่ากฎหมายที่ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการของ อบต. จะได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้เป็นการแน่นอนและชัดเจนแล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติจะ พบว่าอบต. มีอำนาจหน้าที่และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของตนเองค่อนข้างน้อยเพราะมีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อน นอกจากนี้ในระหว่าง อบต. ด้วยกันเองก็มีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกันอยู่ เช่น การดำเนินงานของ อบจ. จะมีพื้นที่ที่มีการทับซ้อนกับอบต. รูปแบบอื่น ๆ โดยเฉพาะเทศบาล และ อบต. ทำให้อำนาจหน้าที่บางส่วนของ อบจ. ซ้ำซ้อนกับเทศบาล และ อบต. ซึ่งบางส่วนก็เป็น การอุดช่องว่างของอำนาจหน้าที่ซึ่งไม่มี อบต. รูปแบบใดทำและกิจการที่ต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก การที่ อบจ. เข้าไปดำเนินงานในเขตพื้นที่ของ อบต. หรือเทศบาล

2) ปัญหาด้านการจัดสรรการเงินและทรัพยากร สาเหตุเกิดจากปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนและวัฒนธรรมทางการเมือง การบริหารจากความเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างและความสัมพันธ์ระหว่างราชการส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ได้ส่งผลให้ราชการส่วนภูมิภาคมีบทบาทและงบประมาณที่ลดลง ดังจะเห็นได้ว่าราชการส่วนภูมิภาคอาจมีงบประมาณที่จำกัด ทำให้การผลักดันการดำเนินการในหลายเรื่องให้บรรลุตามเป้าหมาย ราชการส่วนภูมิภาคต้องอาศัยงบประมาณและความช่วยเหลือ อบต. ดังนั้น เมื่อกลไกราชการส่วนภูมิภาคจะต้องทำหน้าที่ในการกำกับดูแล อบต. ตามลำดับชั้น ราชการส่วนภูมิภาคโดยเฉพาะอย่างยิ่งนายอำเภอ และผู้ว่าราชการจังหวัด จึงอาจเกิดความเกรงใจกัน และในกรณีที่เกิดปัญหา และจำเป็นต้องให้นายอำเภอ หรือผู้ว่าราชการจังหวัดใช้ดุลยพินิจพิจารณาสิ่งการต่าง ๆ จึงมีแนวโน้มที่จะมีความโน้มเอียงที่จะเข้าข้างส่วนท้องถิ่น และอาจเข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อนการทำงานของคณะกรรมการเหล่านั้น ถูกครอบงำการตัดสินใจโดยส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคไปโดยปริยาย และปัญหาทางด้านการบริหารการเงินการคลังของ อบต. การดำเนินการกิจต่าง ๆ กฎหมาย ต่าง ๆ ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบ การดำเนินงานทุกประเภทจำเป็นต้องมีรายได้ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานจัดทำบริการสาธารณะ

3) ปัญหาด้านขาดการร่วมมือดำเนินกิจกรรมระหว่างหน่วยงาน สาเหตุเกิดจากการขาดการประสานงาน ระหว่าง อบต. และหน่วยราชการที่ทำหน้าที่ให้บริการสาธารณะซึ่งส่งผลกระทบต่อความล่าช้าในการถ่ายโอนภารกิจตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

4) ปัญหาด้านการไม่มีส่วนร่วมของชุมชน สาเหตุเกิดจากประชาชนไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการถ่ายโอนสถานีนามัยแก่ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ จะเป็นลดกระแสการคัดค้านนโยบาย และประชาชนยัง 모르ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะด้านสาธารณสุข

5) ปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ สาเหตุเกิดจากการทับซ้อนของภารกิจหน้าที่ระหว่างหน่วยราชการ ปัจจุบันการให้บริการสาธารณะ ประกอบขึ้นจาก 2 ส่วน คือ จากส่วนกลางและท้องถิ่น ซึ่งปัญหานี้ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการให้บริการ อีกทั้งยังทำให้เกิดความสับสนของผู้รับบริการอีกด้วย โดยหน่วยงานราชการที่มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะเดิมพยายามสร้างงานใหม่ให้ตนเอง ปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะสร้างงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกับภาระหน้าที่ที่ได้ถ่ายโอนไปยังส่วนท้องถิ่นแล้ว อีกทั้งในบางหน่วยราชการได้ปรับตนเองไปทำหน้าที่สร้างงานขึ้นมาใหม่เพิ่มเติมและมอบนโยบายให้ส่วนท้องถิ่นต้องรับไปดำเนินงานทั้งที่ภารกิจหน้าที่เก่ายังไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน เป็นผลให้การประเมินผลการดำเนินงานถ่ายโอนของท้องถิ่นอยู่ในระดับความก้าวหน้าต่ำ

ส่วนสรุป

บทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านสาธารณสุขศาสตร์ เกิดจากบทบาทที่เกี่ยวกับสุขภาพชุมชน เป็นอุดมการณ์ในระบบสุขภาพของประเทศไทยโดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดสาธารณสุขมูลฐาน ซึ่งเป็นแนวคิดสากลที่ได้รับการยอมรับสุขภาพชุมชนเป็นแนวคิดที่ได้ผ่านการสังเคราะห์ให้สอดคล้องกับบริบทด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป โดยทั้งหมดมีที่มาจากพื้นฐานองค์ความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินนโยบายด้านสาธารณสุขมูลฐานที่ผ่านมา และ เป็นการรื้อฟื้นงานสาธารณสุขมูลฐานขึ้นมาอีกครั้ง ภายใต้บริบทที่เปลี่ยนไปผ่านเครื่องมือบริการปฐมภูมิ

การบูรณาการเป็นแนวคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการคิด การมอง และการจัดการแบบแยกส่วนที่ทำให้เกิดความด้อยประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของกระบวนการหรือระบบใด ๆ รวมทั้งระบบสุขภาพ การพัฒนาระบบการดูแลกลุ่มเป้าหมายแบบบูรณาการให้ความสำคัญกับความกลมกลืนเข้ากันได้ของแต่ละองค์ประกอบที่เข้ามาบูรณาการ รูปแบบ (Dimension) ความเข้มข้น (Intensity) และขอบเขต (extent) ของการบูรณาการ ขึ้นกับบริบทและเป้าหมายของการบูรณาการ ในทุกระบบที่มีการบูรณาการควรให้ความสำคัญกับการบูรณาการระบบบริหารจัดการ (Administrative Integration) และการบูรณาการแบบแผนการทำงาน (Normative Integration) เป็นพื้นฐานเสมอ เนื่องจากทั้งสองส่วนนี้จะมีผลต่อการเชื่อมต่อความสัมพันธ์และความยั่งยืนของการบูรณาการในระยะยาว

ดังนั้นความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหลักการและแนวคิดร่วมของสาธารณสุขมูลฐานบริการปฐมภูมิและระบบสุขภาพชุมชน คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน อีกทั้งการดูแลอย่างเป็นองค์รวมและความต่อเนื่องของการดูแลที่เป็นหลักการสำคัญของการดูแล ในบริการปฐมภูมิและระบบสุขภาพชุมชน มีความสอดคล้องกับหลักการพื้นฐานของการบูรณาการระบบสุขภาพชุมชน สาธารณสุขมูลฐานบริการปฐมภูมิและการบูรณาการ จึงมีความสัมพันธ์กันในเชิงคุณค่า โดยระบบสุขภาพชุมชนเป็นแนวคิดหลักที่ผ่านการพัฒนาและเรียนรู้จากสาธารณสุขมูลฐานบริการปฐมภูมิเป็นเครื่องมือที่ถูกสังเคราะห์เพื่อใช้ในการพัฒนาระบบสุขภาพชุมชนภายใต้บริบทสังคมในปัจจุบัน โดยอาศัยหลักการบูรณาการเพื่อสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการระบบสุขภาพ เพื่อนำพาสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งสุขภาพที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของระบบสุขภาพชุมชน

การเกิดขึ้นของพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2555 คือการปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนาระบบสุขภาพจากการมุ่งเน้นการดูแลรักษาที่มีศูนย์กลางการพัฒนา คือระบบสาธารณสุข (การแพทย์และสาธารณสุข) ไปให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่มีชุมชนเป็นฐานการพัฒนา โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการสุขภาพ การพัฒนาสุขภาพในระยะต่อไป จึงเป็นความท้าทายขององค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรอิสระในการบูรณาการความร่วมมือเข้าด้วยกันเพื่อจัดระเบียบ สังคมสุขภาพขึ้นมาใหม่ภายใต้แนวคิดสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป ความท้าทายที่มีคือการพัฒนาแนวคิดดังกล่าวให้เกิดขึ้นและเป็นที่ยอมรับในสังคมวงกว้าง ตลอดจนการจัดการระบบอย่างมีประสิทธิภาพบูรณาการของการพัฒนาที่แสดงให้เห็นถึงการบูรณาการที่ชัดเจนในการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศในปัจจุบัน

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาในความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำคัญ ๆ จากการทบทวนเอกสารสรุปประเด็น ได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านโครงสร้างองค์กรการวางแผนและการบริหารจัดการ 2.ด้านการจัดสรรการเงินและทรัพยากร 3.ด้านขาดการร่วมมือดำเนินกิจกรรมระหว่างหน่วยงาน 4.ด้านการไม่มีส่วนร่วมของชุมชน และ 5.ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ สาเหตุเกิดจากการทับซ้อนของภารกิจหน้าที่ระหว่างหน่วยราชการ

เอกสารอ้างอิง

- คณะทำงานพัฒนารูปแบบการจัดตั้งเขตสุขภาพเพื่อประชาชน. (2558). รูปแบบการจัดตั้งเขตสุขภาพเพื่อประชาชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ.
- ฉัตรสุมน พุทธิภิณู. (2560). ปกครองส่วนท้องถิ่นกับงานอนามัย สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: คณะสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล.

- เฉลิมวุฒิ อุตโน. (2558). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเทศไทย. วารสารราชพฤกษ์, 33(3): 26-37.
- เดชา แซ่หลี่ และคณะ. (2557). เสริมคุณค่าปฐมภูมิด้วยระบบสุขภาพระดับอำเภอ. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาองค์ความรู้แนวคิดและจัดพิมพ์ผลงาน การพัฒนากลไกสนับสนุนระบบสุขภาพระดับอำเภอ มุลนิธิแพथ์ชนบท ภายใต้การสนับสนุนจาก สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.
- ตระกูล มีชัย. (2559). การปฏิรูปประเทศด้านการกระจายอำนาจการจัดการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- นันทกร พลศรี, สิทธิพร สุนทร, และวัชรินทร์ สุทธิชัย. (2563). ปัจจัยการสร้างเสริมสุขภาพที่มีอิทธิพลต่อมาตรฐานสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 4(4): 1-19.
- นิทรา กิจธีระวุฒิมังษ์. (2558). การนำนโยบายระบบสุขภาพอำเภอไปปฏิบัติ ภายใต้แนวคิดการสาธารณสุขมูลฐาน. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, 33(3): 6-15.
- นิทรา กิจธีระวุฒิมังษ์ และคณะ. (2562). พัฒนาการระบบสุขภาพอำเภอของประเทศไทย. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(3): 1-8.
- นิสาชล ฉัตรทอง. (2560). บริบทภาครัฐไทยกับการก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พงษ์ศักดิ์ นาดี. (2561). การบูรณาการในระบบสุขภาพชุมชน. วารสารเภสัชกรรมไทย, 11(1): 77-91.
- ยุทธนา แยกคาย และปรามิทธิ์ วงศ์สวัสดิ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสุโขทัย. วารสารโรงพยาบาลชลบุรี, 42(2): 179-186.
- ยุทธนา แยกคาย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน จังหวัดสุโขทัย. วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีพะยา, 19(3): 145- 155.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ และคณะ. (2560). มาตรฐานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: การพัฒนาเกณฑ์ชี้วัด ข้อมูลเชิงประจักษ์ และนัยเชิงนโยบาย. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมนวัตกรรมและธรรมาภิบาลท้องถิ่น คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2559). รูปแบบและประเภทการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

- สัณทกฤษณ์ บุญช่วย. (2561). การพัฒนารูปแบบนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการ
ป้องกันอาชญากรรมในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขา
อาชญวิทยาและงานยุติธรรม คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริพัฒน์ ลาภจิต. (2563). การปกครองท้องถิ่น. สุรินทร์: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สุรัชญา สุนันต์๊ะ. (2561). องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับบทบาทการสร้างเสริมสุขภาพชุมชน. วารสาร
กฎหมายสุขภาพและสาธารณสุข, 4(1): 98 -107.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย
(พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
(สำนักงาน ก.พ.ร.).
- Meesen, B. & Malanda, B. (2014). *No universal health coverage without strong local health
systems. Bulletin of the World Health Organization*, 92(2): 78-78A.
- Tarimo, E. (1991). *Towards a healthy district: Organizing and managing district health
systems based on primary health care.* Retrieved from
<http://www.who.int/iris/handle/10665/40785>



บทเรียนการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืนของเทศบาลเมืองกระบี่
: จากโรงไฟฟ้าสู่การลดขยะที่ต้นทาง

Lessons learned from sustainable municipal solid waste management
from Krabi Municipality : from power plants to reducing waste at the source

จิรัชญา ไทยสยาม

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

E-mail : jejeenaka@gmail.com

โชติ บดีรัฐ

อาจารย์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

E-mail : chotbodeerat@psru.ac.th

ศรชัย ท้าวมิตร

อาจารย์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

E-mail : stson45@gmail.com

Jiratchaya Thaisayam

Student, Public Administration, Pibulsongkram Rajabhat University

Choot Bodeerat

Lecturer, Public Administration, Pibulsongkram Rajabhat University

Sornchai Thaomit

Lecturer, Public Administration, Pibulsongkram Rajabhat University

รับเข้า : 17 กรกฎาคม 2567 แก้ไข : 24 สิงหาคม 2567 ตอบรับ : 4 ตุลาคม 2567

บทคัดย่อ

แม้ว่าเทศบาลเมืองกระบี่จะประสบความสำเร็จในการจัดการขยะด้วยการเผาแปรรูปเป็นพลังงานจนไม่มี
ขยะตกค้าง แต่หากรัฐบาลไม่ให้ความสำคัญกับมาตรการลดขยะที่แหล่งกำเนิด และกฎหมายที่เกี่ยวข้องไม่เอื้อต่อ



การดำเนินการ การจัดการขยะที่ปลายทางก็จะไม่ยั่งยืนและอาจนำไปสู่วิกฤต บทความนี้จึงนำเสนอสถานการณ์ปัญหาขยะมูลฝอยของจังหวัดกระบี่ และความพยายามของ เทศบาลเมืองกระบี่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยชุมชนภายใต้การมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการถอดบทเรียนสำหรับการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นต่อไป ซึ่งเทศบาลเมืองกระบี่ถูกกดดันอย่างมากจากข้อจำกัดของหลุมฝังกลบขยะมูลฝอยชุมชนที่มีอยู่แห่งเดียวและต้องรองรับขยะทั้งหมดในจังหวัด จึงมีการยกระดับความเข้มข้นของการบริหารจัดการขยะมูลฝอย จนนำไปสู่การก่อสร้างและบริหารโรงงานกำจัดขยะมูลฝอยชุมชน ขนาดไม่น้อยกว่า 100 ตันต่อวัน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้นสิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรเรียนรู้จากเทศบาลเมืองกระบี่ คือ การแก้ปัญหาขยะควรมุ่งเน้นที่การลด คัดแยก และเพิ่มการใช้ประโยชน์จากขยะที่แหล่งกำเนิด ไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการสร้างเตาเผาขยะ ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายทาง การแก้ปัญหาขยะให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมต้องอาศัยการออกกฎหมายควบคู่ไปกับการสร้างความตระหนักรู้ มีการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวด โดยเฉพาะชุมชน ภาคเอกชน ทั้งผู้ผลิตและผู้จัดจำหน่ายที่ทำให้เกิดขยะมูลฝอย ส่งเสริมให้ภาคประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขยะทั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทาง สนับสนุนให้มีการนำเสนอแนะไปสู่การปฏิบัติจริงร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ประการสุดท้ายการออกกฎหมายต่าง ๆ ควรมีระยะเวลาในการเตรียมตัวตลอดจนการจัดเตรียมงบประมาณสนับสนุนในการปรับตัวของทุกภาคส่วนในพื้นที่

คำสำคัญ (Keyword) : บทเรียนรู้, การจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืน, การลดขยะที่ต้นทาง

Abstract

Although Krabi Municipality has succeeded in managing waste by incinerating to produce energy until there is no residual waste, if the government does not prioritize waste reduction measures at the source and related laws do not support the implementation, waste management at the destination will not be sustainable and may lead to a crisis. This article presents the situation of waste problems in Krabi Province and the efforts of Krabi Municipality in solving the problem of community waste under the participation of the government sector, private sector and the public, which will be useful for learning lessons for waste management of other local administrative organizations in the future. Krabi Municipality is greatly pressured by the limitations of the only community waste landfill that must accommodate all waste in the province. Therefore, the intensity of waste management has been raised, leading to the construction and management of a community waste disposal plant with a capacity of not less

than 100 tons per day, which is environmentally friendly and improves the quality of life of local people. Therefore, what local administrative organizations and related agencies should learn from Krabi Municipality is that solving the waste problem should focus on reducing, separating and increasing the utilization of waste at the source, not just focusing on building incinerators, which is a solution at the destination. Solving the waste problem successfully in a tangible way requires legislation along with raising awareness and strictly enforcing the law, especially in communities and the private sector, both producers and distributors, who create waste. Promote the public sector to participate in solving the waste problem from the beginning, middle and end. Support the implementation of recommendations into actual practice jointly between the government sector, private sector and civil society. Finally, the issuance of various laws should have a preparation period, as well as budget preparation to support the adaptation of all sectors in the area.

Keyword : Lessons learned; Sustainable management of municipal solid waste; Reducing waste at source

1. บทนำ

ปัญหาขยะมูลฝอยเป็นปัญหาสำคัญระดับประเทศมาอย่างยาวนานและนับวันยังมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น สาเหตุเนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะมูลฝอยในทุกๆ ปี ตามอัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร การขยายตัวทางเศรษฐกิจ และพฤติกรรมการใช้บริโภคบริโภคของประชาชน โดยเฉพาะจังหวัดกระบี่ที่มีแหล่งท่องเที่ยวติดอันดับโลกเป็นที่นิยมของนักท่องเที่ยว อาทิ เขาชนาน้ำ อ่าวนาง เกาะพีพี เป็นต้น ในแต่ละปีจะมีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาในจังหวัดกระบี่เป็นจำนวนมาก จากข้อมูลการท่องเที่ยวในปี 2565 พบว่ามีจำนวนนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้าสู่จังหวัดกระบี่ จำนวน 1,820,724 คน และในปี 2566 จำนวน 3,803,375 คน เพิ่มจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 108.89 (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2567) ซึ่งจากปริมาณประชากร ทั้งในส่วนของประชาชนที่อยู่อาศัยและนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามามีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้น ส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะมูลฝอย

การจัดการขยะมูลฝอยดังกล่าวจึงเป็นหน้าที่ของเทศบาลเมืองกระบี่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดไว้ว่ากิจการตามที่ระบุในมาตรา 50 ว่าในการรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 16 ซึ่งกำหนดไว้ว่า ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและ หน้าที่ใน



การจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง คือ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย ทั้งนี้ขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองกระบี่ส่วนใหญ่เกิดจากจำนวน ประชากรที่เพิ่มขึ้น และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ รวมถึงการเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อปริมาณการบริโภคที่มากขึ้น ประกอบกับพฤติกรรมกาทิ้งขยะที่ไม่ถูกต้องใน ชีวิตประจำวัน โดยไม่มีการคัดแยกหรือนำไปรีไซเคิล ขยะทุกประเภทจึงถูกทิ้งลงในถังขยะใบเดียวกัน จนกลายเป็น วัฒนธรรมและพฤติกรรมที่คุ้นชินของประชาชนทั่วไป ส่งผลให้เกิดปัญหาขยะล้นเมือง อีกทั้งภาครัฐยังขาดการ ส่งเสริมเกี่ยวกับการคัดแยกขยะและการรีไซเคิล ในระดับประเทศ ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตั้งแต่ขั้นตอนการ คัดแยก การกักเก็บ รวบรวม การขนส่ง รวมทั้งการนำของเสียกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร และอุ๋นเรือน เล็กน้อย (2564) ที่เห็นว่าการดำเนินงานจัดการขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ประสบความสำเร็จมากนัก อันเกิดจากปัจจัยหลายประการ อาทิ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กมีงบประมาณน้อยและไม่เพียงพอในการนำมาแก้ไขปัญหาขยะที่เกิดขึ้น ปัญหาจากความเจริญทางสังคมที่ทำให้เกิดการขยายตัวของกาบริโภคทำให้ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น ปัญหาสถานที่กำจัดปัญหาจากการจัดการขยะมูลฝอยที่ไม่ถูกวิธีก่อให้เกิดมลพิษสภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม และเป็นแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรค ในบางพื้นที่ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหาขาดการจัดการอย่างเป็นระบบและรูปธรรม ขาดการทำแผนระยะยาว ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งปัญหาการจัดการที่ผ่านมาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเรื่องของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการ ซึ่งทางออกสำคัญของการแก้ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยคือการสร้างรูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยที่มีความเหมาะสม การวางระเบียบและมาตรการต่างๆ ร่วมกับการสร้างวินัยของคนเพื่อมุ่งสู่การจัดการที่ยั่งยืน การจัดการขยะที่สำคัญจึงประกอบด้วยการจัดการที่ต้นทาง กลางทาง และปลายทาง การจัดการขยะที่ต้นทาง คือ ระดับครัวเรือนและชุมชนเพื่อมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างจิตสำนึก และวินัยในการจัดการขยะ การจัดการขยะกลางทาง คือ การจัดระบบการเก็บรวบรวมและขนส่งให้รองรับขยะ แบบแยกประเภทการจัดการขยะปลายทาง คือการใช้หลักวิชาการมาช่วยให้สามารถนำขยะบางส่วนมารีไซเคิล

บทความฉบับนี้จึงนำเสนอสถานการณ์ปัญหาขยะมูลฝอยของจังหวัดกระบี่ และความพยายามของเทศบาลเมืองกระบี่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยชุมชน ภายใต้การมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการถอดบทเรียนสำหรับการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะมูลฝอยต่อไป



2. สถานการณ์ปัญหาขยะของเทศบาลเมืองกระบี่

เทศบาลเมืองกระบี่มีพื้นที่รวม 19 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 32,536 คน ทำให้ความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่เท่ากับ 1,712.42 คนต่อตารางกิโลเมตร อีกทั้งเทศบาลเมืองกระบี่เปรียบเสมือนห้องรับแขกของ จังหวัด มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวทั้งทางบกและทางทะเล ทำให้ในแต่ละปีมีนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวเป็น จำนวนมาก ส่งผลให้มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นตามไปด้วย โดยขยะมูลฝอยส่วนใหญ่เกิดจากกิจกรรมต่างๆ เช่น ครั้วเรือน สถานประกอบการ โรงแรม ที่พัก และตลาดสด ฯลฯ โดยปี 2564 มีปริมาณขยะมูลฝอยประมาณ 17,238.81 ตันต่อปี เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 0.78 โดยพบว่าองค์ประกอบของขยะที่เกิดขึ้นดังกล่าว คือ ขยะพลาสติก 40% ขยะอินทรีย์ 37% กระดาษ 11% แก้ว 5% ขยะอันตราย 2% ที่เหลือเป็นสิ่งทอ โลหะ ยาง และไม้ (ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการจัดการสารและของเสียอันตรายฯ, 2564) ทั้งนี้จะเห็นว่าสัดส่วนปริมาณขยะพลาสติกมากเป็นอันดับหนึ่งอาจเนื่องมาจากในช่วงปี พ.ศ. 2563-2564 เป็นช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งประชาชนมีการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคอย่างเคร่งครัด โดยเปลี่ยนแปลงการใช้ชีวิตประจำวันด้วยการใช้บริการส่งอาหาร (Food Delivery) ที่ส่งผ่านระบบออนไลน์ ผู้ประกอบการจึงใช้บรรจุภัณฑ์ที่เป็นพลาสติกในการบรรจุอาหาร เพราะราคาไม่แพงและขนส่งสะดวกให้กับผู้บริโภค

การจัดการขยะมูลฝอยชุมชนของเทศบาลเมืองกระบี่ ส่วนหนึ่งได้มีการรณรงค์ให้มีการคัดแยกขยะในครัวเรือน เพื่อนำไปรีไซเคิล และทำน้ำหมักมาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงพบปัญหาเรื่องของประชาชนยังขาดจิตสำนึก ในการคัดแยกขยะ หรือไม่ให้ความสำคัญกับการคัดแยกขยะที่ต้นทาง ซึ่งนำไปสู่การจัดการขยะกลางทางที่ไม่มี ประสิทธิภาพ มีการทิ้งขยะนอกถัง และไม่ตรงกับเวลาการจัดเก็บของเจ้าหน้าที่เก็บขน ทำให้มีขยะตกค้างในแหล่งชุมชนเป็นจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อปัญหามลภาวะและภาพลักษณ์ที่เป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลก สอดคล้องกับตรียานันต์ พรหมคำ (2563) ที่ว่าประชาชนไม่เห็นความสำคัญในการคัดแยกขยะมูลฝอยและของเสีย จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมในด้านต่าง ๆ เช่น เกิดมลพิษทางดิน มลพิษทางน้ำ มลพิษทาง อากาศ และปัญหาด้านสาธารณสุข ซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน ในส่วนของการกำจัดขยะมูลฝอย ชุมชนของเทศบาลเมืองกระบี่ ก็เป็นปัญหาร้ายแรงในระดับจังหวัด โดยที่วิธีการกำจัดขยะมูลฝอยเป็นวิธีการฝังกลบที่ถูกหลักสุขาภิบาล ที่ศูนย์กำจัดขยะมูลฝอยรวมเมืองกระบี่ ซึ่งตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ 1 ตำบลไสไทย และ หมู่ที่ 1 ตำบลทับปrik อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ มีพื้นที่รวม 251 ไร่ รองรับการก่อสร้างบ่อฝังกลบขยะ 121 ไร่ จำนวน 5 บ่อ ทั้งนี้ได้ก่อสร้างไปแล้วจำนวน 2 บ่อ โดยบ่อที่ 1 เริ่มเปิดดำเนินการฝังกลบขยะไปเมื่อปี พ.ศ. 2540 และปิดบ่อที่ 1 ไปเมื่อปี พ.ศ. 2550 มีปริมาณขยะที่ฝังกลบแล้วประมาณ 300,000 ตัน ต่อมาในปี พ.ศ. 2551 ได้ทำการเปิดบ่อที่ 2 จนถึงปี พ.ศ. 2562 มีปริมาณขยะ 305,234.49 ตัน นอกจากนี้ศูนย์กำจัดขยะมูลฝอยรวมเมืองกระบี่ ยังต้องรองรับขยะจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภาคเอกชน

อาทิ ร้านอาหาร สถานประกอบการ โรงแรมต่างๆ ที่อยู่ข้างเคียงซึ่งไม่มีสถานที่กำจัดขยะได้มาขอใช้บริการฝังกลบขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองกระบี่ด้วย จำนวนไม่น้อยกว่า 63 แห่ง ทำให้มีปริมาณขยะมูลฝอยเกิดขึ้นรวมไม่น้อยกว่า 170 ตัน/วัน ผลที่ตามมาคือมี ปริมาณขยะมูลฝอยที่ล้นบ่อและเกินขีดความสามารถของบ่อในการรองรับปริมาณขยะ อีกทั้งไม่สามารถฝังกลบขยะ มูลฝอยที่ถูกส่งเข้ามากำจัดได้หมดในแต่ละวัน ซึ่งจัดอยู่ในชั้นวิกฤตในขณะนั้น ส่งผลให้ประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณ ใกล้เคียงมีการร้องเรียนกรณีได้รับความเดือดร้อนจากบ่อฝังกลบขยะของเทศบาลเมืองกระบี่ ทั้งในเรื่องของมลพิษ ทางอากาศ กลิ่นเหม็น การปนเปื้อนของน้ำชะขยะในน้ำผิวดินและใต้ดิน คุณภาพดินเสื่อม พืชผลทางการเกษตร เสียหาย เป็นแหล่งพาหะนำโรคที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพเกิดความไม่สวยงามของภูมิทัศน์โดยรอบ ตลอดจนการ ย่อยสลายของขยะในบ่อฝังกลบที่ก่อให้เกิดปัญหาก๊าซเรือนกระจกตามมา ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นถือเป็นปัญหาใหญ่ ที่ส่งผลในภาพรวมของจังหวัดกระบี่ เทศบาลเมืองกระบี่จึงมีการร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในการผลักดันให้มี การก่อสร้างโรงงานกำจัดขยะมูลฝอยชุมชน เทศบาลเมืองกระบี่ขึ้น ในปี 2563 เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว และในปี 2564 เมื่อโรงงานกำจัดขยะมูลฝอยชุมชนแล้วเสร็จ ก็ได้ดำเนินการกำจัดขยะมูลฝอยด้วยวิธี Incineration มีปริมาณขยะภายในเขตเทศบาลที่ได้รับการกำจัด จำนวน 10,281.49 ตัน และรับขยะจาก หน่วยงานต่างๆ ภายในจังหวัดกระบี่ จำนวน 31,256.35 ตัน รวมทั้งสิ้น 41,537.84 ตัน ทำให้ปริมาณขยะภายในเขตเทศบาลเมืองกระบี่ ไม่มีการตกค้างเลย (Zero Waste City) (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2567)

3. นโยบาย แผน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะ

นโยบายและแผนหลักของประเทศที่เกี่ยวกับความร่วมมือในการจัดการขยะมีดังนี้

3.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

วิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว” ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง 3 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว โดยการส่งเสริมการบริโภค และการผลิตที่ยั่งยืน ทั้งในเรื่องของการส่งเสริมให้เกิดการลงทุนและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การบริโภคและการผลิต วิธีคิดและวิถีชีวิตของบุคคล และองค์กรให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุด มีการใช้กลไกทางเศรษฐศาสตร์และมาตรการทางสังคมจูงใจผู้บริโภคและผู้ผลิต ส่งเสริมให้มีการลดขยะเป็นศูนย์ จัดการขยะแบบเบ็ดเสร็จยั่งยืน ปรับปรุงกลไกเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของ ประชาชนและภาคเอกชน ตลอดจนการสร้างการมีจิตสำนึกในการผลิตที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและ พฤติกรรมการบริโภคอย่างพอเพียง และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประเด็นที่ 4 พัฒนาพื้นที่

เมือง ชนบท เกษตรกรรม และอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยจัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อมและสารเคมีในภาคเกษตรทั้งระบบ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและค่ามาตรฐานสากล ได้แก่ การพัฒนาและใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อลดมลพิษและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การกำหนดเป้าหมายการจัดการขยะตั้งแต่ต้นทางถึงปลายทาง ด้วยเป้าหมาย 3R (Reduce, Reuse, Recycle) มีกลไกกำกับดูแลการจัดการขยะและมลพิษอย่างเป็นระบบทั้งประเทศ และประเด็นที่ 6 ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ ด้วยการพัฒนาเครื่องมือ กลไกและระบบยุติธรรม และระบบประชาธิปไตย สิ่งแวดล้อม โดยกระจายอำนาจและการสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรชุมชน องค์กรประชาสังคม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนาและออกกฎหมายการบังคับใช้ กฎหมายและองค์กรในกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ทันสมัย (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567ก)

3.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 18 การเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนี้ (1) การสร้างความเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว โดยส่งเสริมการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน (2) การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล โดยปรับปรุงฟื้นฟูและสร้างใหม่ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งทั้งระบบ ด้วยการบริหารจัดการขยะและของเสียที่ปล่อยลงสู่ทะเลทั้งระบบ และลดปริมาณของเสียโดยเฉพาะขยะพลาสติกที่ลงสู่ทะเล (3) การจัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสารเคมีในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมทั้งระบบให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ด้วยการปรับปรุงฟื้นฟูสถานที่กำจัดขยะให้ดำเนินการถูกต้องตามหลักวิชาการ สนับสนุนการรวมกลุ่มพื้นที่เพื่อจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การออกประกาศสถานที่กำจัดขยะเป็นแหล่งกำเนิดมลพิษ กำหนดให้มีระบบการอนุญาตการระบายมลพิษ และกำหนดมาตรฐานการควบคุมการระบาย มลพิษจากสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย การส่งเสริมภาคเอกชนร่วมลงทุนด้านการจัดการขยะและของเสียอันตราย มีมาตรการในการจัดการซากผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์มาบังคับใช้ ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศักยภาพดำเนินการจัดการมูลฝอยติดเชื้อแบบศูนย์รวม วางระบบการจัดการของเสียที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาเทคโนโลยีหรือผลิตภัณฑ์ใหม่บางประเภทที่คาดว่าจะมีปัญหาในอนาคต สร้างกระบวนการรับรู้ให้กับประชาชนเกี่ยวกับปัญหามลพิษจากการจัดการขยะและของเสียอันตรายที่ไม่ถูกต้อง และทบทวนและตรวจสอบกลไกการบริหารจัดการขยะของประเทศทั้งระบบ ซึ่งรวมถึงผู้เกี่ยวข้องในทุกภาคส่วนตั้งแต่ผู้ผลิต ผู้นำเข้า ผู้บริการ ผู้บริโภค ผู้กำจัด และหน่วยงานกำกับดูแล (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567ข)

3.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ในมิติความยั่งยืน

ของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม หมายความว่า 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ โดยการพัฒนาเครื่องมือและกลไก รวมถึงสนับสนุนการวิจัย การใช้อองค์ความรู้เพื่อต่อยอดการใช้วัสดุหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าและบริการตามแนวทางทางเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ นำหลักการขยายความรับผิดชอบของผู้ผลิตมาใช้ผลักดันให้ภาคเอกชน มีการลงทุนเพื่อปรับปรุงกระบวนการผลิตและการบริการให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้เกิดการใช้ที่น้อยลง ใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่ และส่งเสริมให้นำหลักการลดของเสียให้เหลือน้อยที่สุดมาใช้ในขั้นตอนการผลิตและบริการ สร้างกลไกความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน รวมทั้งส่งเสริมการลงทุนในกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมคาร์บอนต่ำ

กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างรายได้สุทธิให้ชุมชน ท้องถิ่นและเกษตรกรจากเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคม โดยเพิ่มรายได้ชุมชนจากแนวทางขยะสุทธิเป็นศูนย์ ทั้งจากขยะและวัสดุทางการเกษตร ส่งเสริมให้ชุมชนนำขยะและวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรในชุมชนมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่ ๆ ที่มีมูลค่า สร้างความร่วมมือระหว่างชุมชนกับผู้ประกอบการในพื้นที่ในการนำของเหลือในกระบวนการผลิตมาพัฒนาใช้ประโยชน์ในชุมชน การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการขยะอย่างเป็นระบบตลอดห่วงโซ่ในระดับชุมชน สนับสนุนการลดและคัดแยกขยะอย่างเป็นระบบในชุมชน ส่งเสริมให้เกิดกลไกการคัดแยกขยะก่อนทิ้งเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ โดยให้ความสำคัญกับการนำมาเป็นวัสดุในการผลิตในชุมชนและเป็นวัตถุดิบให้โรงงาน ส่งเสริมการแปรรูปขยะมูลฝอยและวัตถุดิบที่เหลือจากกระบวนการผลิตเป็นพลังงาน สร้างชุมชนต้นแบบที่มีความสามารถในการคัดแยกขยะและนำไปแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์สร้างรายได้ โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่

กลยุทธ์ที่ 3 การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและเพิ่มประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรอย่างชาญฉลาดบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติจากส่วนเหลือของกระบวนการผลิตให้เกิดประโยชน์ที่หลากหลายปราศจากเศษเหลือ และของเสียจากอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และขยะอาหาร เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า พัฒนาระบบกลไกหมุนเวียนใช้ประโยชน์เศษเหลือในภาคอุตสาหกรรม เศรษฐกิจเกษตร ลดการสูญเสียที่เกิดขึ้นในขั้นตอนก่อนถึงผู้บริโภคและขยะอาหาร รวมถึงการพัฒนาแพลตฟอร์มเพื่อเชื่อมโยงผู้ประกอบการเศรษฐกิจหมุนเวียน ให้สามารถเข้าถึงองค์ความรู้และนวัตกรรม ตลอดจนปรับปรุงกฎระเบียบให้สนับสนุนการนำของเสียจากอุตสาหกรรมที่ยังมีประโยชน์ให้สามารถนำกลับมาใช้ได้

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมและกลไกสนับสนุนเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ โดยส่งเสริมงานวิจัยเทคโนโลยีและพัฒนาแพลตฟอร์มสนับสนุนธุรกิจรูปแบบเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ นำเทคโนโลยีนวัตกรรมที่ทันสมัย ความคิดสร้างสรรค์ ภูมิปัญญาและนวัตกรรมท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและลดของเสียจากกระบวนการผลิต ส่งเสริมการพัฒนา

แพลตฟอร์มบริหารจัดการข้อมูลและแพลตฟอร์มเสริมสร้างความสามารถในการเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจหมุนเวียน และสังคมคาร์บอนต่ำ การบูรณาการเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาเทคโนโลยีการออกแบบเชิงนิเวศ การจัดการของเสีย การพัฒนาธุรกิจ และการแลกเปลี่ยนวัสดุเหลือใช้ระหว่างธุรกิจและอุตสาหกรรม นำหลักการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐมาใช้ประกอบธุรกิจ การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม สนับสนุนการลดและหมุนเวียนการใช้ทรัพยากร และเพิ่มมูลค่าของเสีย ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกี่ยวกับบรรจุภัณฑ์ที่ใช้วัสดุชนิดเดียว การใช้วัสดุรอบสอง การอัพไซเคิลมาใช้ในการผลิตและใช้ประโยชน์ได้มากกว่าเดิม และการพัฒนาฐานข้อมูล/องค์ความรู้/มาตรฐาน/กฎหมาย/มาตรการ สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจ ปรับปรุง กฎหมายให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจหมุนเวียนและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในทุกภาคส่วน ใช้มาตรการทางการเงินและการคลัง เพื่อสนับสนุนกระบวนการผลิตให้ได้มาตรฐาน ลดมลพิษ และใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ พัฒนาระบบฐานข้อมูล องค์ความรู้และแนวปฏิบัติด้านเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เสริมสร้างศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ปล่อยคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 5 การปรับปรุงพฤติกรรมทางเศรษฐกิจและการดำรงชีพเข้าสู่วิถีชีวิตใหม่อย่างยั่งยืน โดยสร้างความตระหนักรู้ให้เกิดในสังคม ดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างสมดุล ส่งเสริมการสร้างคุณลักษณะ จิตสำนึก ทักษะคิดแก้ปัญหาทุกภาคส่วนให้คำนึงถึงความสำคัญของการดำเนินการตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ เร่งผลักดันให้มีการนำไปใช้อย่างแพร่หลายในทุกภาคส่วน ส่งเสริมคุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสร้างแรงจูงใจ และทัศนคติในการดำรงชีวิตของผู้บริโภค เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสู่การบริโภคที่ยั่งยืน ส่งเสริมแนวปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการรีไซเคิลขยะและบรรจุภัณฑ์ ในบ้านเรือน ส่งเสริมการติดฉลากผลิตภัณฑ์ อาทิ ฉลากสีเขียว ฉลากคาร์บอนฟุตพริ้นท์ และฉลากพลังงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริโภค (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567ค)

3.4 นโยบายรัฐบาล

3.4.1 นโยบายรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 สอดคล้องกับนโยบายหลักด้านที่ 10 การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่าง โดยการพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน เพื่อให้เกิดการใช้ ทรัพยากร อย่างคุ้มค่าและลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ โดยการนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและ นวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม อาทิ การจัดการขยะหรือของเสียเพื่อนำไปใช้ในกระบวนการผลิตหรือบริโภคที่หลากหลาย และทำให้เกิดการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ข้อ 10.8 แก้ไขปัญหาการ จัดการขยะและของเสียอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการส่งเสริมและให้ความรู้ ในการลดปริมาณขยะในภาคครัวเรือน และธุรกิจ

การนำกลับมาใช้ซ้ำการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทางเพื่อลดปริมาณและ ต้นทุนในการจัดการขยะของเมือง และสามารถนำขยะกลับมาใช้ประโยชน์ได้โดยง่าย รวมทั้งพัฒนาโรงงานกำจัดขยะและของเสียอันตรายที่ได้มาตรฐาน

3.4.2 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2564 กำหนดให้การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน-เศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy : BCG Model) : โมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นวาระแห่งชาติเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาเศรษฐกิจที่มีการพัฒนาต่อยอดจากจุดแข็ง ของประเทศ เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และ สอดรับกับปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP) และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 เห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. 2564 - 2570 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมภายใต้เศรษฐกิจ BCG ให้สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ดังนี้

1) สาขาการเกษตรและอาหาร โดยปรับปรุงกระบวนการผลิตสู่ระบบการผลิตสีเขียวและการผลิตที่ยั่งยืน เพื่อลดการสูญเสีย การนำเอาของเสีย กลับมาใช้ใหม่หรือสร้างเป็นผลิตภัณฑ์มูลค่าเพิ่มชนิดใหม่ การบริหารจัดการเพื่อลดขยะอาหาร รวมไปถึงการพัฒนา บรรจุภัณฑ์ที่ช่วยยืดอายุผลิตภัณฑ์อาหารและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2) สาขาเศรษฐกิจหมุนเวียน

2.1) การพัฒนาเศรษฐกิจด้วยโอกาสการลงทุนและการสร้างตลาดด้วยโมเดล ด้วยการพัฒนาแพลตฟอร์มสำหรับการแลกเปลี่ยนของเสียไปใช้ประโยชน์ (Business Model for Waste Symbiosis) สนับสนุนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีอยู่ในปัจจุบันและพัฒนาใหม่เข้าช่วย แก้ปัญหาการนำขยะพลาสติก ขยะหรือของเสียกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ สนับสนุนให้เกิดต้นแบบขยะพลาสติกและ ขยะชุมชนครบวงจร แยก รวบรวม จัดเก็บ หมุนเวียนใช้ประโยชน์

2.2) ส่งเสริมการพัฒนาแพลตฟอร์ม นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจหมุนเวียน (CE-Platform) ครอบคลุมระบบบริหารจัดการ/รูปแบบในการจัดการทรัพยากร การจัดทำฐานข้อมูลปริมาณการใช้ ทรัพยากรและของเสียของประเทศ วิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงประเภทและ ปริมาณ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของการบริหารจัดการทรัพยากรและสามารถนำไปต่อยอดสู่ธุรกิจใหม่ การออกแบบและพัฒนานวัตกรรม เช่น การออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Eco-design) การออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่อรีไซเคิล (Design for recycle) ของเหลือใช้หรือของเสียที่ใกล้ตัวเพื่อนำกลับมาใช้ ประโยชน์ใหม่ การพัฒนานวัตกรรม จากวัสดุที่มีการใช้งานแล้ว (Second materials) การพัฒนาวัสดุชนิดใหม่ ที่ใช้วัสดุย่อยลงแต่มีความคงทน ทนทานเท่าเดิมหรือสูงขึ้น น้ำหนักเบา

2.3) การปรับแก้กฎหมาย กฎระเบียบและมาตรการที่เป็นอุปสรรค เช่น รัฐนำมาตรการ

Extended Producer Responsibility; EPR มาบังคับใช้ขยายความรับผิดชอบให้บริษัทผู้ผลิตสินค้า กลุ่มผู้ค้าปลีก/ค้าส่ง ร่วมกำหนด เป้าหมายการเรียกคืนบรรจุภัณฑ์พลาสติก การกำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์ที่มีพลาสติกรีไซเคิลเป็นองค์ประกอบ พัฒนามาตรการทางด้านการกำหนดแนวทางการจัดการขยะก่อสร้างและรีดลอน (C&D waste) พัฒนากฎหมายส่งเสริมเศรษฐกิจหมุนเวียน เป็นต้น

3.4.3 การประชุมรัฐภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สมัยที่ 26 (COP 26) เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2564 ประเทศไทยได้แสดงเจตนารมณ์ที่จะยกระดับการแก้ไขปัญหาภูมิอากาศอย่างเต็มที่ ทุกวิถีทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี ค.ศ. 2050 และเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Greenhouse Gas Emission) ภายในหรือก่อนปี ค.ศ. 2065 โดยประเทศไทยจะสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ร้อยละ 20 - 25 ภายในปี ค.ศ. 2030 ซึ่งสอดคล้องภายใต้แผนปฏิบัติการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศปี 2564 – 2573 สาขาการจัดการของเสียชุมชน โดย 1) การลดปริมาณขยะมูลฝอยก่อนเข้าสู่สถานที่กำจัดขยะมูลฝอย และวิธีการกำจัดขยะมูลฝอยที่ช่วยลดปริมาณการเกิดก๊าซเรือนกระจก ได้แก่ การเผาขยะในเตาเผาเพื่อผลิตไฟฟ้า (Waste to Energy) การฝังกลบขยะมูลฝอยแบบกึ่งใช้อากาศ (Semi Aerobic Landfill) การนำขยะอินทรีย์ไปทำปุ๋ยหมัก (Composting) และน้ำหมักชีวภาพ การนำขยะอินทรีย์ไปหมักแบบไร้อากาศ (Anaerobic Digestion) และการนำขยะอินทรีย์ไปบำบัดเชิงกลชีวภาพ (Mechanical Biological Treatment) 2) การลดปริมาณการเกิดขยะมูลฝอยเพื่อสนับสนุนการลดก๊าซเรือนกระจก อาทิ ขยะพลาสติก กล่องโฟมบรรจุอาหาร และขยะอินทรีย์ การคัดแยกขยะมูลฝอยที่ต้นทางเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ และการส่งเสริม การออกแบบและใช้ผลิตภัณฑ์ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567)

3.5 แผนปฏิบัติการด้านการจัดการขยะของประเทศ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2565 – 2570)

ให้ความสำคัญกับการจัดการที่ต้นทางตามวัฏจักรชีวิต ผลิตภัณฑ์เพื่อป้องกันการเกิดขยะตั้งแต่การออกแบบ การผลิตผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Eco-design) ส่งเสริมการบริโภคที่ยั่งยืน โดยการเลือกใช้ สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สามารถใช้ซ้ำและเรียกคืนกลับไปรีไซเคิล การคัดแยกขยะมูลฝอย ณ ต้นทาง สอดคล้องกับรูปแบบการกำจัด ขยะมูลฝอย ณ ปลายทาง เพื่อให้มีการนำทรัพยากรกลับคืนจากของเสีย ให้มากที่สุดทั้งในรูปแบบวัสดุรีไซเคิล (Material recovery) และพลังงาน (Energy recovery) เพื่อให้เหลือขยะที่ต้องกำจัดให้น้อยที่สุด (Final disposal) (กรมควบคุมมลพิษ, 2564)

4. ความพยายามในการแก้ไขปัญหาขยะของเทศบาลเมืองกระบี่

4.1 การจัดการขยะอย่างครบวงจร

การจัดการขยะมูลฝอยชุมชนของเทศบาลเมืองกระบี่ดำเนินการอย่างครบวงจร เริ่มจากการ



จัดการขยะตั้งแต่ต้นทาง โดยการรณรงค์ให้ประชาชนคัดแยกขยะเป็นประจำวันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างจิตสำนึก มีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การจัดทำป้ายรณรงค์ ป้ายจุดทิ้งขยะในชุมชน การนำถังขยะตามประเภทไปติดตั้งเพื่อให้ เกิดการคัดแยกขยะที่ต้นทาง ส่งเสริมการทำน้ำหมักชีวภาพจากขยะอินทรีย์ในชุมชน และโรงเรียน โดยเฉพาะเศษอาหาร จากโรงเรียนในสังกัดเทศบาลและตลาดสด ซึ่งมีปริมาณไม่น้อยกว่า 100 กก./วัน เพื่อนำไปใช้ฉีดล้างทำความสะอาดพื้นที่ต่างๆ ภายในเขตเทศบาลเมืองกระบี่ นอกจากนี้ขยะอินทรีย์ โดยเฉพาะเศษอาหารจากโรงเรียน จะถูกนำไปขายให้กับประชาชนเพื่อเป็นอาหารสัตว์ ช่วยลดต้นทุนการผลิตได้อีกทางหนึ่ง ขณะเดียวกันก็มีการนำขยะพลาสติกจากชุมชนที่ได้มีการคัดแยกไว้มาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ต่างๆ ด้วยการ Recycling ภายใต้โครงการ TRASH ซึ่งมีการติดตั้งเครื่องไว้ตามจุดสำคัญภายในชุมชน และโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ถือเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับขยะพลาสติก อาทิ แปรรูปเป็นแก้วน้ำ จานรองแก้ว เป็นต้น นำไปขายให้กับผู้ประกอบการโรงแรมในจังหวัดกระบี่ เป็นการสร้างรายได้กลับเข้ามาในครัวเรือนและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการนำขยะพลาสติกกลับมาใช้ประโยชน์เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ภายใต้ Roadmap การจัดการขยะพลาสติก พ.ศ. 2561 – 2573 ของกรมควบคุมมลพิษ (กรมควบคุมมลพิษ, 2567) ในส่วนการจัดการขยะกลางทาง เทศบาลเมืองกระบี่มีใช้รถเก็บขนขยะมูลฝอย จำนวน 5 คัน แบ่งการเก็บขนออกเป็น 5 เขต ครอบคลุมพื้นที่ 14 ชุมชน และมีการใช้เทคโนโลยีการ ติดตามรถด้วยแอปพลิเคชัน One Tract System ก่อให้เกิดการเก็บขนขยะที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการสร้าง เครือข่ายผู้คัดแยกขยะ (ประชาชนที่เก็บของเก่าขายเพื่อหารายได้) จำนวน 20 ราย ซึ่งเครือข่ายดังกล่าวครอบคลุม พื้นที่ทั้งเขตเทศบาล ในการช่วยรวบรวมขยะที่ผู้คัดแยกไม่นำไปขายและกระจัดกระจายให้เข้ามาสู่ถังขยะรอการจัดเก็บจากเทศบาล ทำให้สามารถจัดเก็บขยะได้ 100% ไม่พบการตกค้างของขยะมูลฝอยในเขตเทศบาล (Zero Waste City) สุดท้ายการจัดการขยะปลายทาง เมื่อมีการก่อสร้างและบริหารโรงงานกำจัดขยะมูลฝอยชุมชน เทศบาลเมืองกระบี่ ขนาดไม่น้อยกว่า 100 ตัน/วัน (โรงไฟฟ้าจากขยะ) แล้วเสร็จ ทำให้ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยที่เป็นปัญหามาอย่างยาวนาน สามารถแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดผลกระทบต่างๆ ได้เป็นอย่างดี โดยขยะจะถูกนำไปกำจัดแบบไร้มลพิษ เกิดพลังงานสะอาดด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งผลให้ขยะมูลฝอยภายในเขตเทศบาลเมืองกระบี่เป็นศูนย์ต่อวัน อีกทั้งยังเป็นการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากแปลงขยะให้เป็นพลังงานไฟฟ้าขายให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2567)

นอกจากนี้การบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนของเทศบาลเมืองกระบี่ ยังก่อให้เกิดประโยชน์กับเทศบาลเมือง กระบี่ ชุมชน สังคม และประเทศชาติอีกหลายประการ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2567) ดังนี้

1. เทศบาลเมืองกระบี่สามารถลดรายจ่ายจากการกำจัดขยะมูลฝอยลงได้ถึงร้อยละ 12.56 สามารถนำ

งบประมาณในส่วนนี้ไปใช้ในการจัดบริการสาธารณะด้านอื่นๆ ให้กับประชาชนเพิ่มขึ้น

2. เป็นศูนย์กลางการจัดขยะแบบไร้มลพิษและยั่งยืนของจังหวัดกระบี่ และยังเพิ่มศักยภาพในการรองรับการจัดขยะอย่างเพียงพอในระยะยาว อีกทั้งยังเป็นการสร้างความมั่นคงทางด้านพลังงานให้กับจังหวัดกระบี่

3. เป็นต้นแบบและแหล่งเรียนรู้ด้านงานด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอย การนำขยะพลาสติกมาแปรรูป เป็นผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการเปลี่ยนขยะให้เป็นพลังงาน ให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดกระบี่ รวมถึงจังหวัดอื่นๆ ทั่วประเทศ

4. สร้างรายได้กลับคืนสู่ครัวเรือนด้วยการการคัดแยกและแปรรูปขยะต้นทางและกลางทาง ต่อยอดโดยร่วมมือกับหอการค้าจังหวัดกระบี่และสมาคมธุรกิจโรงแรมในการจัดหาตลาดให้กับประชาชน สร้างอาชีพให้กับประชาชนรอบโรงงานกำจัดขยะมูลฝอยชุมชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้นด้วยการจ้างทำงานในโรงงาน ตลอดจนมีกองทุนพัฒนาโรงไฟฟ้าสำหรับการพัฒนาชุมชน การส่งเสริมอาชีพ การศึกษาดูงาน ช่วยเพิ่มการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

5. ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากวิธีการกำจัดขยะแบบฝังกลบมาเป็นแบบ Incineration ได้ถึงร้อยละ 18.72

6. ประหยัดทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากการผลิตพลังงานไฟฟ้าทดแทนจากขยะไม่ได้ใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วหมดไปอย่างน้ำมัน ถ่านหิน หรือก๊าซในการผลิต โดยขยะ 1 ตัน ลดการใช้ก๊าซธรรมชาติ ได้ถึง 4,677.66 ลูกบาศก์ฟุต

4.2 การใช้รูปแบบความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน (Public Private People Partnership : 4P)

เทศบาลเมืองกระบี่เป็นเทศบาลที่มีข้อจำกัดในเรื่องศักยภาพต่างๆ เมื่อเปรียบเทียบกับเทศบาลนครหรือ เทศบาลขนาดใหญ่อื่นๆ ที่มีศักยภาพในเรื่องของงบประมาณ บุคลากร เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจน องค์ความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอย และต้องแบกรับภาระในการกำจัดขยะของหน่วยงานต่างๆ ภายในจังหวัด โดยเฉพาะปัญหาการจัดการขยะปลายทางที่เป็นปัญหารุนแรงไม่สามารถกำจัดขยะสะสมตกค้าง และขยะที่เพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่องในอนาคต ประกอบกับจังหวัดกระบี่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวที่หลากหลาย จึงพยายามหา แนวทางในการป้องกันปัญหาที่จะขึ้นต่อสิ่งแวดล้อม และสังคม โดยเฉพาะการต่อต้านจากประชาชนไม่ว่าจะแก้ไข ปัญหาด้วยวิธีใดก็ตาม ส่งผลต่อภาพลักษณ์ด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดกระบี่ที่มีต่อประชาคมโลก แต่เทศบาลก็สามารถจัดการกับปัญหาขยะได้อย่างสำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน และประชาชน (Public Private People Partnership : 4P) เป็นรูปแบบความร่วมมือระหว่างเทศบาลเมืองกระบี่ ซึ่งเป็นเจ้าของโครงการและขับเคลื่อนการดำเนินการทั้งหมดภายใต้ความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในรูปแบบ 4P โดยสะท้อนปัญหาการดำเนินงานที่ซับซ้อน ให้เห็นถึงความ



ตั้งใจในการดำเนินการแก้ไขปัญหาของเทศบาลเมือง กระบี่ แต่เกิดความล่าช้าและเป็นปัญหาระดับจังหวัด ตามมา อันเนื่องมาจากข้อกฎหมายและระเบียบที่ปฏิบัติได้ยาก โดยเสนอให้มีการทบทวนระเบียบที่มีอยู่และริเริ่มระเบียบใหม่เพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้เอื้อต่อการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านหน่วยงานระดับนโยบายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงพลังงาน กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งประสานคณะกรรมการจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอยจังหวัดกระบี่ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกระบี่ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดกระบี่ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดกระบี่ และสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 15 (ภูเก็ต) ซึ่งเป็น หน่วยงานกำกับดูแลให้คำปรึกษาทั้งในเรื่องขององค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ถูกต้องต่อการจัดการขยะมูลฝอย มีการผลักดันให้เกิดคลัสเตอร์ (Cluster) การจัดการขยะมูลฝอยจังหวัดกระบี่ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2567)

ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวนโยบายของกระทรวงมหาดไทยที่ในเวลาต่อมาได้เล็งเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นของท้องถิ่น และเทศบาลก็ได้ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบต่างๆ มีการทำบันทึกข้อตกลงระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในคริสต์ทศวรรษการจัดการขยะ เพื่อรวบรวมขยะให้เพียงพอต่อการลงทุนของเอกชน โดยกำหนดเงื่อนไขให้มีการคัดแยกขยะต้นทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการกำจัดขยะ โดยเฉพาะการคัดแยกขยะอินทรีย์ที่มีความชื้นมากส่งผลต่อการนำขยะไปเปลี่ยนเป็นพลังงาน ลดค่ากำจัดขยะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นที่ตั้งโรงงานกำจัดขยะเป็นพลังงานไฟฟ้า และจัดหาเอกชนเข้ามาร่วมลงทุนกับเทศบาลในการก่อสร้างและบริหารโรงงานกำจัดขยะมูลฝอยชุมชน ขนาดไม่น้อยกว่า 100 ตันต่อวัน แบบ Incineration เป็นระบบปิดสามารถเผาขยะที่มีความชื้นสูงถึง 80% ไม่ปล่อยของเสียออกสู่ธรรมชาติ มีการบำบัดน้ำเสียมาใช้ใหม่ ถือเป็นโรงไฟฟ้าขยะต้นแบบที่มีประสิทธิภาพที่สุดในประเทศไทยต่างกับโรงไฟฟ้าขยะชุมชนทั่วไปที่ใช้กระบวนการ RDF ต้องคัดแยกและลดความชื้นก่อนการเผา นอกจากนี้มีการรายงานติดตามคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องสื่อสารให้ประชาชนรับทราบ สร้างความเข้าใจสามารถลดความขัดแย้งระหว่างประชาชนกับเทศบาลลงได้ มีการจ้างงานประชาชนในพื้นที่โดยรอบโครงการ ตลอดจนตั้งกองทุนพัฒนาโรงไฟฟ้า

นอกจากนี้การดำเนินการจัดการขยะอย่างครบวงจรของเทศบาลเมืองกระบี่ ยังสอดคล้องกับ นพพล อินทรีย์ จีรพล เขียวเหลือง และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2565) ที่ว่ากระบวนการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนอย่างยั่งยืนนั้น ประชาชนและหน่วยงานภาครัฐต้องเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการด้วยกัน คือ 1) การจัดการมูลฝอย ณ แหล่งกำเนิด มูลฝอยที่เกิดจากชุมชนมากกว่ามูลฝอยที่เกิดจากแหล่งอื่น ประชาชนต้องนำหลักการจัดการมูลฝอย คือ หลัก 3Rs (Reduce Reuse and Recycle) มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าสามารถช่วยลดปริมาณขยะให้น้อยลงได้ 2) การเก็บรวบรวมมูลฝอยในชุมชน ประชาชนนั้นต้องคัดแยกขยะก่อนนำไปทิ้งในภาชนะที่หน่วยงานได้จัดไว้ให้ เพื่อให้ง่ายต่อการเก็บรวบรวมมูล

ฝอยในชุมชนของชุมชนและหน่วยงานในพื้นที่ โดยประชาชนต้องคัดแยกขยะด้วยกันใน 4 ประเภทก่อนนำไปทิ้ง คือ ขยะรีไซเคิล ขยะอินทรีย์ ขยะอันตราย และขยะทั่วไป 3) การกำจัดมูลฝอย ประชาชนและหน่วยงานภาครัฐ ต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการกำจัดมูลฝอยที่ถูกหลักสุขลักษณะมี 3 วิธีได้แก่ การกำจัดมูลฝอยด้วยการเผา การหมักทำปุ๋ย การฝังกลบแบบถูกสุขลักษณะ

5. บทสรุป

แม้ว่าเทศบาลเมืองกระบี่จะประสบความสำเร็จในการจัดการขยะด้วยการเผาแปรรูปเป็นพลังงานจนไม่มีขยะตกค้าง แต่หากรัฐบาลไม่ให้ความสำคัญกับมาตรการลดขยะที่แหล่งกำเนิด และกฎหมายที่เกี่ยวข้องไม่เอื้อต่อการดำเนินการ การจัดการขยะที่ปลายทางก็จะไม่ยั่งยืนและอาจนำไปสู่วิกฤต บทความนี้จึงนำเสนอสถานการณ์ปัญหาขยะมูลฝอยของจังหวัดกระบี่ และความพยายามของ เทศบาลเมืองกระบี่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยชุมชนภายใต้การมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการถอดบทเรียนสำหรับการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะมูลฝอยต่อไป ซึ่งเทศบาลเมืองกระบี่มีแรงกดดันอย่างมากจากข้อจำกัดของหลุมฝังกลบขยะมูลฝอยชุมชนที่มีอยู่แห่งเดียวที่สามารถรองรับปริมาณขยะจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการ และภาคเอกชนในจังหวัดกระบี่ จึงได้มีการยกระดับความเข้มข้นของการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชน และนำไปสู่การก่อสร้างและบริหารโรงงานกำจัดขยะมูลฝอยชุมชน ขนาดไม่น้อยกว่า 100 ตันต่อวันแบบ Incineration ซึ่งเป็นระบบปิดไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้นสิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรเรียนรู้จากเทศบาลเมืองกระบี่ คือ

- 1) การแก้ปัญหาขยะควรมุ่งเน้นที่การลด คัดแยก และเพิ่มการใช้ประโยชน์จากขยะที่แหล่งกำเนิดไม่ควร มุ่งเน้นเพียงการลงทุนสร้างเตาเผาขยะ ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายทางและไม่ยั่งยืน
- 2) การแก้ปัญหาขยะให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมจำเป็นต้องอาศัยการออกกฎหมายควบคู่ไปกับการสร้างความตระหนัก การจัดทำแผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติการควรดำเนินการควบคู่ไปกับการออกกฎหมาย เพื่อให้มีสภาพบังคับ โดยมุ่งเน้นไปที่ชุมชน ภาคเอกชน ทั้งผู้ผลิตและผู้จัดจำหน่าย รวมทั้งชุมชนผู้ก่อให้เกิดขยะมูลฝอย
- 3) การส่งเสริมให้ภาคประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขยะตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทาง และสนับสนุนให้มีการนำข้อเสนอแนะไปสู่การปฏิบัติจริงร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม
- 4) การออกกฎหมายต่าง ๆ ควรให้มีระยะเวลาในการเตรียมตัวและท้องถิ่นรวมถึงภาครัฐควรจัดเตรียมงบประมาณสนับสนุนการปรับตัวของชุมชนตลอดจนภาคเอกชนในพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2567) . สรุปสถานการณ์พักแรม จำนวนผู้เยี่ยมชม และรายได้จากผู้เยี่ยมชม เดือนมกราคมถึงธันวาคม 2566 (ปรับปรุงข้อมูล ปี 2565). สืบค้นข้อมูลจาก <https://www.mots.go.th/news/category/705>
- กรมควบคุมมลพิษ. (2567). แผนปฏิบัติการด้านการจัดการขยะของประเทศ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2565 – 2570). สืบค้นข้อมูลจาก https://env.anamai.moph.go.th/th/waste-management-action-plan/download?id=98732&mid=37662&mkey=m_document&lang=th&did=30304
- กรมควบคุมมลพิษ. (2567). Roadmap การจัดการขยะพลาสติก พ.ศ. 2561 – 2573 (Thailand's Roadmap on Plastic Waste Management 2018 – 2030). สืบค้นข้อมูลจาก https://www.pcd.go.th/wp-content/uploads/2021/10/pcdnew-2021-10-19_08-59-31_527174.pdf
- ตริยานันต์ พรหมคำ. (2563). การศึกษาสภาพปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารชุมชนวิจัยและพัฒนาสังคม, 14(4), 52–62.
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2567). องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ 2565. สืบค้นข้อมูลจาก <https://drive.google.com/file/d/1GPwu9T2doqfTh9GFZa86c-LMp5iJ5rlb/view>
- ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร และอุ๋นเรื่อน เล็กน้อย. (2564). การจัดการขยะชุมชนภายใต้แนวคิด ระบบ เศรษฐกิจหมุนเวียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์มหาวิทยาลัย ราชภัฏพิจิตรสงคราม. ปี 15 (เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม): 362-373.
- นพพล อินทรีย์, ชีรพล เขียวเหลือง และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). กระบวนการจัดการขยะมูลฝอยแบบมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน. Journal of Modern Learning Development. 7(11), 480-493.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567ก) . ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. สืบค้นข้อมูลจาก http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2023/06/NS_PlanOct2018.pdf
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567ข). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566-2580). สืบค้นข้อมูลจาก http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2023/03/masterplan_updated2023_080363.pdf.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567ค). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570. สืบค้นข้อมูลจาก <http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2022/11/plan13-rkt-011165.pdf>.

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ
สำนักงานประมาณส่วนกลาง

Personnel Development Needs of Government Officer,
Practitioner Level in Budget Bureau (Central Office)

ธัญสุดา สมชาติวงศ์

นิสิตปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์
และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: thunsuda.so@ku.th

ภริตา ชัยรัตน์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: fsocpdc@ku.ac.th

Thunsuda Somchatwong

Student, Master degree of Political Science,

Department of Political Science and Public Administration,

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

Pirada Chairatana

Advisor Assistant Professor,

Department of Political Science and Public Administration,

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

รับเข้า : 30 มีนาคม 2566 แก้ไข : 19 เมษายน 2566 ตอบรับ : 21 เมษายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลางและเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติการของสำนักงานประมาณ (ส่วนกลาง) จำนวน 160 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนด
ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับ
ปฏิบัติการ สำนักงานงบประมาณส่วนกลาง ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา
และด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.100$) ซึ่งด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการ
พัฒนา ($\bar{X} = 4.200$) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความต้องการในการ
พัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความต้องการ การพัฒนาบุคลากร ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานงบประมาณ
ส่วนกลาง

Abstract

The objectives of this research were to study the level of personnel development needs of government officer, practitioner level in Budget Bureau (central office) and to compare the personnel development needs of government officer, practitioner level in Budget Bureau (central office) classified by personal factors. The sample in the research was 160 government officers, practitioner level in Budget Bureau (central office). Data were collected by questionnaires and analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test and One – Way ANOVA at the .05 level of significance.

The results of research found that the level of personnel development needs of government officers, practitioner level in Budget Bureau (central office) in terms of training, education and development were at high level (Mean = 4.100). The most of needed is development (Mean = 4.200). The hypothesis testing revealed that the difference in gender, age, education level, monthly income and period of working had not different in the personnel development needs.

Keywords: needs, personnel development, government officer, practitioner level in Budget Bureau (central office)

บทนำ

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2565 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 และแผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2561 - 2565 กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐมีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบันได้ ช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยมีเป้าหมายคือ หน่วยงานและบุคลากรภาครัฐได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชน ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของภาครัฐ อีกทั้งเป็นภาครัฐที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีความโปร่งใส สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศ และยกระดับชีวิตของประชาชน ดังนั้น จึงส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาที่เน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (สำนักงาน ก.พ., 2563)

สำนักงานประมาณในฐานะหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่จัดทำงบประมาณแผ่นดินเสนอ นายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนที่รัฐบาลจะนำเสนอรัฐสภา เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี มีหน้าที่จัดสรรงบประมาณของชาติ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและประเทศชาติ รวมทั้งจะต้องดูแลให้การใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินเป็นไปอย่างประหยัดมากที่สุด จากภารกิจหน้าที่ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าบุคลากรของสำนักงานประมาณต้องมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในเรื่องการจัดทำงบประมาณแผ่นดินเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ และประสานการทำงานกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยรับงบประมาณได้ดี รวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคประชาชน ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานประมาณที่ผ่านมา โดยส่วนใหญ่จะใช้วิธีการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาต่อ ซึ่งสำนักงานประมาณได้มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานประมาณในทุกปี และจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565 ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางดังกล่าวไว้ (สำนักงานประมาณ,

2564) เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานประมาณและของประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม สำนักงานประมาณได้มีการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการระดับปฏิบัติการในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก โดยในช่วง 3 ปีงบประมาณที่ผ่านมา มีการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการระดับปฏิบัติการ รวมจำนวน 140 คน ดังนี้ 1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (01/10/2562 - 30/09/2563) จำนวน 27 คน 2) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (01/10/2563 - 30/09/2564) จำนวน 101 คน และ 3) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (01/10/2564 - 30/09/2565) จำนวน 12 คน (สำนักงานผู้อำนวยการ สำนักงานประมาณ, 2565) ซึ่งข้าราชการระดับปฏิบัติการที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่นั้น ถึงแม้จะมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานแต่ยังขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการงบประมาณและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ในช่วงแรกของการปฏิบัติงานอาจมีความติดขัดหรือไม่คล่องตัวได้ อีกทั้งข้าราชการระดับปฏิบัติการถือเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นไปตามเป้าประสงค์ของหน่วยงานมากที่สุด รวมถึงการสร้างความรู้ความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและภาคประชาชน ดังนั้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการระดับปฏิบัติการจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงนำมาซึ่งการศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษามากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและนำมาเป็นข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก้าวทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัย ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ Nadler และ Wiggs (1989) เพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

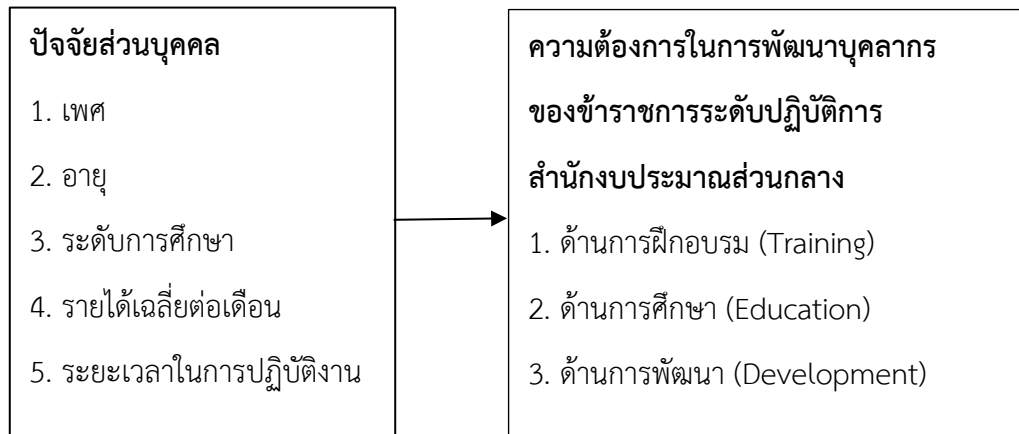
1. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการที่มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ซึ่งบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที หรือมีพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของหน่วยงาน

2. การศึกษา (Education) หมายถึง กระบวนการที่มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมต่อการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถของบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมต่อการเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ โดยเป็นการศึกษาเรียนรู้ในระดับมหาวิทยาลัยหรือองค์กรอื่น ๆ ในระดับที่สูงขึ้น

3. การพัฒนา (Development) หมายถึง กระบวนการที่มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้มีทักษะการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย เพื่อเตรียมความพร้อมกับการปฏิบัติงานในอนาคต และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ และได้แสดงขีดความสามารถหรือศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติการของสำนักงานประมาณ (ส่วนกลาง) จำนวน 252 คน (ข้อมูลจากสำนักงานผู้อำนวยการ สำนักงานประมาณ ณ วันที่ 18 เมษายน 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน และเพื่อป้องกันการคาดเคลื่อนจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 160 คน จากหน่วยงานภายในสำนักงานประมาณ จำนวน 26 หน่วยงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย 1) คำถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกรายการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 2) คำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการสำนักงานประมาณส่วนกลาง โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's Scale เป็นมาตรวัด แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	5 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด
มาก	4 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการอยู่ในระดับมาก
ปานกลาง	3 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง
น้อย	2 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	1 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังกล่าว ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์ในการวัดออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้วิธีการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ลำดับขั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.330$$

ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย

ความต้องการน้อย	1.000 – 2.330
ความต้องการปานกลาง	2.340 – 3.670
ความต้องการมาก	3.680 – 5.000

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรงงบประมาณส่วนกลาง ตามลำดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.000 - 2.330 แสดงว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรงงบประมาณส่วนกลาง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.340 - 3.670 แสดงว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรงงบประมาณส่วนกลาง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.680 - 5.000 แสดงว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรงงบประมาณส่วนกลาง อยู่ในระดับมาก

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 0.940 และแยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ 1) ด้านการฝึกอบรม (Training) เท่ากับ 0.871 2) ด้านการศึกษา (Education) เท่ากับ 1.000 และ 3) ด้านการพัฒนา (Development) เท่ากับ 1.000 หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปดำเนินการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ต่อไป

4.2 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่จะศึกษา คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานงบประมาณเขตที่ 1 - 18 จำนวน 30 คน ในวันที่ 6 - 9 ธันวาคม 2565 และทดสอบด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha -

Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ .909 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า 0.7 จึงยอมรับแบบสอบถามที่ทำการทดสอบ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและสัดส่วนตามหน่วยงานภายในสำนักงานงบประมาณ จำนวน 26 หน่วยงาน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากจากรายชื่อของข้าราชการระดับปฏิบัติการในแต่ละหน่วยงานภายในสำนักงานงบประมาณ โดยไม่มีการทดแทน (Without Replacement) ซึ่งผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2565

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

6.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ใช้อธิบายข้อมูลดังนี้

6.1.1 ค่าร้อยละ (percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (mean) ใช้ในการวัดค่าเฉลี่ยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล

6.2 สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้อธิบายข้อมูลดังนี้

6.2.1 การทดสอบค่าที (t – test) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามสำหรับตัวแปรที่จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ

6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม สำหรับตัวแปรที่จำแนกออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการสำนักงานงบประมาณส่วนกลาง” ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน ดังนี้

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานงบประมาณส่วนกลาง

ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานงบประมาณส่วนกลาง มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนา (Development) รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม (Training) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการน้อยที่สุดคือ ด้านการศึกษา (Education)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของ
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

(n = 160)

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความต้องการ
ด้านการฝึกอบรม (Training)	4.130	.539	มาก
ด้านการศึกษา (Education)	3.960	.639	มาก
ด้านการพัฒนา (Development)	4.200	.518	มาก
รวม	4.100	.477	มาก

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม (Training) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการมากที่สุด คือ หลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์งบประมาณรายจ่ายประจำปี ($\bar{X}$ =4.370 และ SD=0.866) รองลงมาคือ หลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการงบประมาณ ได้แก่ การวางแผน การจัดทำ การบริหาร และการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ($\bar{X}$ =4.320 และ SD=0.914) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการน้อยที่สุด คือ หลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X}$ =3.660 และ SD=1.028)

2. ด้านการศึกษา (Education) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการมากที่สุด คือ การศึกษาต่อในสาขาวิชาด้านเศรษฐศาสตร์ การเงินการคลัง หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ =4.160 และ SD=0.938) รองลงมาคือ การศึกษาต่อในสาขาวิชาด้านการบริหารนโยบายสาธารณะ การบริหารจัดการภาครัฐหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ =4.150 และ SD=0.826) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการน้อยที่สุด คือ การศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ($\bar{X}$ =3.590 และ SD=1.060)

3. ด้านการพัฒนา (Development) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการมากที่สุด คือ การมีระบบพี่เลี้ยง เพื่อสอนงาน ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =4.430 และ SD=0.732) รองลงมาคือ การส่งเสริมการศึกษาดูงาน ภายในประเทศ เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =4.270 และ SD=0.837) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการน้อยที่สุด คือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ท้าทายความสามารถ ($\bar{X}$ =3.920 และ SD=0.904)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน โดยแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลางที่มีเพศต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน (Sig. = .632) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง จำแนกตามเพศ

(n = 160)

เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig.
หญิง	106	4.110	.454	.480	.632
ชาย	54	4.070	.523		

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลางที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน (Sig. = .722) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง จำแนกตามอายุ

(n = 160)

อายุ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	df	Sig.
อายุ 20 - 30 ปี	89	4.100	.488	.326	2	.722
อายุ 31 - 40 ปี	62	4.110	.477			
อายุ 41 - 50 ปี	9	3.970	.391			
อายุ 51 ปีขึ้นไป	0	0	0			
รวม	160	4.100	.477	.326	2	.722

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน (Sig. = .352) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 160)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig.
ปริญญาตรี	81	4.130	.496	.933	.352
ปริญญาโท	79	4.060	.458		
ปริญญาเอก	0	0	0		

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน (Sig. = .621) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n = 160)

อายุ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	df	Sig.
15,000 – 20,000 บาท	119	4.110	.496	.477	2	.621
20,001 – 25,000 บาท	38	4.040	.419			
25,001 – 30,000 บาท	3	4.250	.485			
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	0	0	0			
รวม	160	4.100	.477	.477	2	.621

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรับประมาณส่วนกลาง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรับประมาณส่วนกลางที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ($\text{Sig.} = .591$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรับประมาณส่วนกลาง สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรับประมาณส่วนกลาง แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการศึกษา (Education) และด้านการพัฒนา (Development) ซึ่งข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรับประมาณส่วนกลางมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนา รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรับประมาณส่วนกลาง มีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านการรับประมาณ และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ ซึ่งเมื่อข้าราชการระดับปฏิบัติการได้รับการพัฒนาตามความต้องการแล้วนั้นจะส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นไปตามเป้าประสงค์ของหน่วยงานมากที่สุด รวมถึงเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคประชาชนอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงศักดิ์ ทิอ่อน (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านกิจกรรมพัฒนา อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ต้องการให้หน่วยงานจัดบรรยายภาคและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

2. จากสมมติฐานที่ 1 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรับประมาณส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรับประมาณส่วนกลางที่มีเพศต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากความต้องการในการพัฒนาตนเองของแต่ละคนทั้งเพศหญิงและเพศชาย ทุกคนล้วนแล้วแต่ต้องการที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนัญญา ชนะสุข (2562) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนา

บุคลากรไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของธีรวดี ยังมีและมงคลชัย โพล้งศิริ (2562) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรับประมาณส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการระดับปฏิบัติการที่บรรจุเข้ามาจะมีอายุที่แตกต่างกันไป ดังนั้นไม่ว่าจะอายุเท่าใดก็มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน เพราะถึงแม้จะมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานแต่ยังขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการงบประมาณและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาต่อยอดต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สิทธิศรีจันทร์ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของพนัญญา ชนะสุข (2562) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรับประมาณส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโทก็มีความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วยกันทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนัญญา ชนะสุข (2562) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของธีรวดี ยังมีและมงคลชัย โพล้งศิริ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรับประมาณส่วนกลาง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากด้วยภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันอาจทำให้คนจำนวนหนึ่งคิดว่าการเสียค่าใช้จ่ายของตนเองในการฝึกอบรม การศึกษาต่อและการพัฒนาความรู้ ความสามารถไม่ค่อยมีความจำเป็นมากนัก ซึ่งหากได้รับการพัฒนาสิ่งเหล่านี้จากหน่วยงานจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองมากกว่าและจะเป็นการพัฒนาที่เป็นไปตามเป้าประสงค์ของหน่วยงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

นภดล อิฐสุวรรณ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานการประปา ส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของสำนักงานการประปา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการประปา ส่วนภูมิภาคสำนักงานการประปา เขต 1 ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลางที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการระดับปฏิบัติการของสำนักงานประมาณส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จนถึง 3 ปี ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีความเชี่ยวชาญ อีกทั้งข้าราชการระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ก็ควรได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนัญญา ชนะสุข (2562) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของกระทรวง อุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลารับราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของธีรวิทย์ ยิ่งมีและมงคลชัย โพล้งศิริ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการศึกษา (Education) และด้านการพัฒนา (Development) อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารและหน่วยงานที่มีภารกิจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานประมาณ โดยผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม (Training)

1.1 ควรพัฒนาหลักสูตร รูปแบบ วิธีการ และเนื้อหาการฝึกอบรมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งงานและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ควรมีการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาเป็นแนวทางประกอบการจัดฝึกอบรมครั้งต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง มีความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์งบประมาณรายจ่ายประจำปีมากที่สุด ดังนั้น ควรมีการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวให้มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับภารกิจงานของ

บุคลากรให้มากที่สุด และปรับปรุงแบบการฝึกอบรมให้มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และทักษะในการวิเคราะห์งบประมาณอย่างแท้จริง

2. ด้านการศึกษา (Education)

2.1 ควรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาหรือการสร้างร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อจัดหาทุนการศึกษาให้แก่บุคลากร รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่หลากหลาย เพื่อนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาต่อมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.2 จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรงบประมาณส่วนกลางมีความต้องการการศึกษาต่อในสาขาวิชาด้านเศรษฐศาสตร์ การเงินการคลัง หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องมากที่สุด ดังนั้น ควรมีการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาต่อในสาขาวิชาด้านเศรษฐศาสตร์ การเงินการคลัง หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เช่น มหาวิทยาลัยที่มีความโดดเด่นในสาขาวิชาดังกล่าว หลักเกณฑ์ในการสมัครเข้ารับการศึกษา เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาศึกษาต่อของบุคลากร

3. ด้านการพัฒนา (Development)

3.1 ควรมีการพัฒนาที่เน้นให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งควรเป็นการพัฒนาที่ยืดหยุ่นและต่อเนื่อง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบสารสนเทศ โดยใช้ระบบการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management System) หรือเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ โดยใช้แอปพลิเคชัน เป็นต้น

3.2 จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรงบประมาณส่วนกลางมีความต้องการการมีระบบพี่เลี้ยง เพื่อสอนงาน ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรมีการกำหนดให้มีระบบพี่เลี้ยง เพื่อสอนกระบวนการปฏิบัติงานในเบื้องต้น ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการระดับปฏิบัติการที่เพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อปลูกฝังให้บุคลากรได้ตระหนักถึงการมีระบบพี่เลี้ยง ซึ่งหากบุคลากรเกิดความตระหนักมากขึ้นแล้วนั้นจะส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสำนักรงบประมาณ เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งผลการศึกษานำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดนโยบายและกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักรงบประมาณต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานประมาณ เพื่อจะได้นำผลที่ได้รับจากการศึกษามาปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานประมาณต่อไป

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น แบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและกำกับดูแลงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการศึกษา (Education) และด้านการพัฒนา (Development) ซึ่งจะส่งผลให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและครอบคลุมตามแนวทางในการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้น และยังเป็นการสนับสนุนข้อค้นพบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ทรงศักดิ์ ทิอ่อน. (2550). ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ธีรวดี ยิ่งมี และมงคลชัย โพธิ์ศิริ. (2562). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นภดล อธิสุวรรณ. (2550). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของสำนักงานประปา เขต 1. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนัญญา ชนะสุข. (2562). การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สิทธิศรีจันทร์. (2554). ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงาน ก.พ.. (2563). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ของสำนักงาน ก.พ.. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ..

สำนักงานประมาณ. (2564). แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานประมาณ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานประมาณ.

Nadler, Leonard, and Wiggs, Garland D. (1989). *Managing Human Resource Development*. San Francisco: Jossey-Bass.

บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจ
โรงแรมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Antecedents Affecting the Competitive Advantage of the
Listed Hotel Business in the Stock Exchange of Thailand

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

E-mail: pavornratlert@gmail.com

อนงค์ ไตวัลย์

Anong Taiwan

อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

E-mail: anong.t@rmutp.ac.th

Pavornrat Lertsuwunseri

Student, Doctor of Business Administration, Faculty of Business Administration,

Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

Anong Taiwan

Lecturer, Faculty of Business Administration,

Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

รับเข้า : 30 พฤษภาคม 2566 แก้ไข : 2 กรกฎาคม 2566 ตอรับ : 10 สิงหาคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมุ่งเน้นการตลาด การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ นวัตกรรมบริการ และการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 2) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมุ่งเน้นการตลาด การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ และ นวัตกรรมบริการ ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และ 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแปรความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจ โรงแรมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เก็บ

ข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้บริหารและหัวหน้างานของธุรกิจโรงแรมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 279 คน อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า ธุรกิจโรงแรมเน้นให้ความสำคัญต่อการมุ่งเน้นการตลาดมากที่สุด โดยนำข้อมูลทางการตลาดมาวิเคราะห์ เพื่อวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาดอันนำไปสู่การตอบสนองความต้องการของลูกค้า นับเป็นการส่งเสริมให้เกิดเกิดความพึงพอใจเชิงบวกในการใช้บริการ ก่อให้เกิดภาพลักษณ์เชิงทัศนคติที่ดีต่อตราสินค้า ความภักดีต่อตราสินค้าของลูกค้า ถือเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน นอกจากนี้การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการยังมีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเช่นกัน โดยเป็นกลไกสำคัญที่ใช้ใน การบริหารจัดการที่สะท้อนถึงความสามารถของธุรกิจโรงแรมอีกแนวทางหนึ่ง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมุ่งเน้นการตลาด การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ นวัตกรรมบริการ และการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of transformational leadership market focus entrepreneurial focus service innovation and creating competitive advantages of hotels listed on the Stock Exchange of Thailand. 2) to study the causal relationship of transformational leadership market focus Entrepreneurial focus and service innovation that has an influence on creating competitive advantages of registered hotels Listed on the Stock Exchange of Thailand and 3) to examine the consistency of the causal relationship variables of the preceding factors influencing the competitive advantage of the business. Hotels listed on the Stock Exchange of Thailand with empirical data Data were collected by questionnaires from 279 executives and supervisors of hotels listed on the Stock Exchange of Thailand, using structural equation modeling.

The results of the research revealed that the hotel business focuses on focusing on marketing the most. by analyzing market data to plan marketing strategies that lead to meeting the needs of customers This is considered to promote positive satisfaction in using the service. Creates a positive attitude image towards the brand. customer brand loyalty It is considered to create a sustainable competitive advantage. The entrepreneurial focus is also influential in creating a competitive

advantage. It is an important mechanism used in Another way of management that reflects the ability of the hotel business.

Keywords: transformational leadership, marketing orientation, entrepreneurial orientation, service innovation, competitive advantage

บทนำ

ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางสำหรับการท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากสำหรับนักท่องเที่ยวต่างชาติ และรวมถึงนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติที่มีถิ่นพำนักอยู่ในประเทศไทย มีปัจจัยที่ดึงดูดความสนใจติดอันดับโลกกระจายอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ ส่งผลให้อุตสาหกรรมโรงแรมและที่พักมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยในการสร้างรายได้ให้กับประเทศเป็นจำนวนมาก (ธาดา สมานี, 2562) หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 การแข่งขันในอุตสาหกรรมโรงแรมค่อนข้างรุนแรง และมีการพัฒนารูปแบบการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา ทำให้ธุรกิจโรงแรมต้องหารายละเอียดใหม่ ๆ มาสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มธุรกิจโรงแรมที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เนื่องจากอุตสาหกรรมกลุ่มนี้สร้างรายได้หลักให้กับประเทศ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีอิทธิพลโดยตรงต่อธุรกิจโรงแรมในทุกด้าน ทำให้ธุรกิจประเภทนี้เริ่มปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้ประกอบการได้เห็นสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก การทำธุรกิจในรูปแบบเดิม ๆ อาจไม่สามารถดำเนินการให้องค์กรเจริญการเติบโตต่อไปได้อย่างที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้น ผู้ประกอบการต้องเตรียมการปรับตัวลงทุนในโครงการที่เกี่ยวข้อง (กฤษฎา เสกตระกูล, 2563) เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ และการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสำหรับสร้างวิถีชีวิตใหม่ (new normal) ที่สามารถเว้นระยะห่างทางสังคมในการลดความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโควิด-19 เช่น ระบบการจองของโรงแรม หรือวิธีการให้บริการกับลูกค้าแบบใหม่ ตลอดจนระบบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงแรมเพื่อขับเคลื่อนให้ธุรกิจสามารถดำเนินการต่อไปได้ (ชนินทร์ พุ่มบัณฑิต, 2564)

ข้อมูลข้างต้น ชี้ให้เห็นได้ว่า การแข่งขันในอุตสาหกรรมโรงแรมมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ฉะนั้นธุรกิจประเภทนี้มีความจำเป็นต้องสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) เพื่อสามารถเติบโต และอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เป็นความสามารถขององค์กรในการดำเนินกิจกรรมในแบบที่ไม่มีใครสามารถทำเลียนแบบได้ ซึ่งเป็นการสร้างมูลค่าทางการเงินในระยะยาว (Uengpaiboonkit, 2017) และเป็นภารกิจหลักขององค์กร โดยองค์กรต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมั่นคง ภายใต้การแข่งขันที่รุนแรงในขณะนี้ Barney (1991) แสดงความคิดเห็นว่าองค์กรจะได้รับความได้เปรียบในการ

แข่งขัน เมื่อองค์กรสามารถสร้างกลยุทธ์ที่ต่างจากขณะนี้หรือคู่แข่งไม่สามารถใช้กลยุทธ์เดียวกันกับองค์กรได้ จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันข้างต้น พบว่า ธุรกิจส่วนใหญ่ตระหนัก และให้ความสำคัญประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) นวัตกรรมบริการ 3) การมุ่งเน้นการตลาด และ 4) การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ (Bass and Ronald, 2006; Narver and Slater 1990; Lumpkin and Dess, 1996; De Jong, et al., 2003) โดยสามารถอธิบาย ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Burns (1978) เป็นผู้ที่ได้ให้ความหมายเป็นคนแรกโดยอธิบายว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามช่วยกันยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้น ผู้นำจะค้นหาวิธีเพื่อยกระดับจิตใจของผู้ตามด้วยการดึงดูดความสนใจมาสู่อุดมการณ์ และค่านิยมทางศีลธรรม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และความมีมนุษยธรรม โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน สอดคล้องงานวิจัยของ Khan and Anjum (2013) พบว่า ผู้นำที่แสดงบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกกับความได้เปรียบทางการแข่งขัน สอดคล้องงานวิจัยของ Yasin et al. (2014) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสอดคล้องงานวิจัยของ Chen et al. (2018) พบว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการบริหารเป็นกลไกสำคัญที่จะส่งเสริมองค์ประกอบภายใน และภายนอกขององค์กรให้ได้รับความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ได้แก่ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ส่วนนวัตกรรมบริการมีความสำคัญเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กร และเป็นเครื่องมือที่สำคัญทางธุรกิจที่นำไปสู่การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Weng et al., 2012) โดยนวัตกรรมบริการเป็นการคิดค้น พัฒนาบริการใหม่หรือปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการตรงกับความต้องการของลูกค้า โดยเน้นการอำนวยความสะดวก ความรวดเร็วในการเข้ารับบริการ ความแตกต่างในการบริการเพื่อนำไปสู่การสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า จนลูกค้ามีความภักดีในตราสินค้า (Brand Loyalty) มีทัศนคติที่ดีต่อตราสินค้าของโรงแรมหรือเกิดจากความเชื่อมั่น การนึกถึง และเกิดการซื้อซ้ำต่อเนื่อง ส่วนการมุ่งเน้นการตลาดช่วยส่งต่อสินค้า หรือบริการไปยังลูกค้า ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น ช่วยให้ธุรกิจอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันกันสูง ทำให้สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ส่วนการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ เป็นแนวคิดหนึ่งที่นิยมนำมาใช้อธิบายกิจกรรมที่สร้าง คุณค่าและการเติบโตขององค์กรธุรกิจ (Altinay et al., 2016) การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีความสำคัญในการใช้กำหนดเป้าหมายขององค์กร หลักปฏิบัติในการตัดสินใจที่ผู้ประกอบการใช้ในการนำไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Lumpkin and Dess, 1996)

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาในเรื่องของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมุ่งเน้นการตลาด การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ และนวัตกรรมบริการ ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

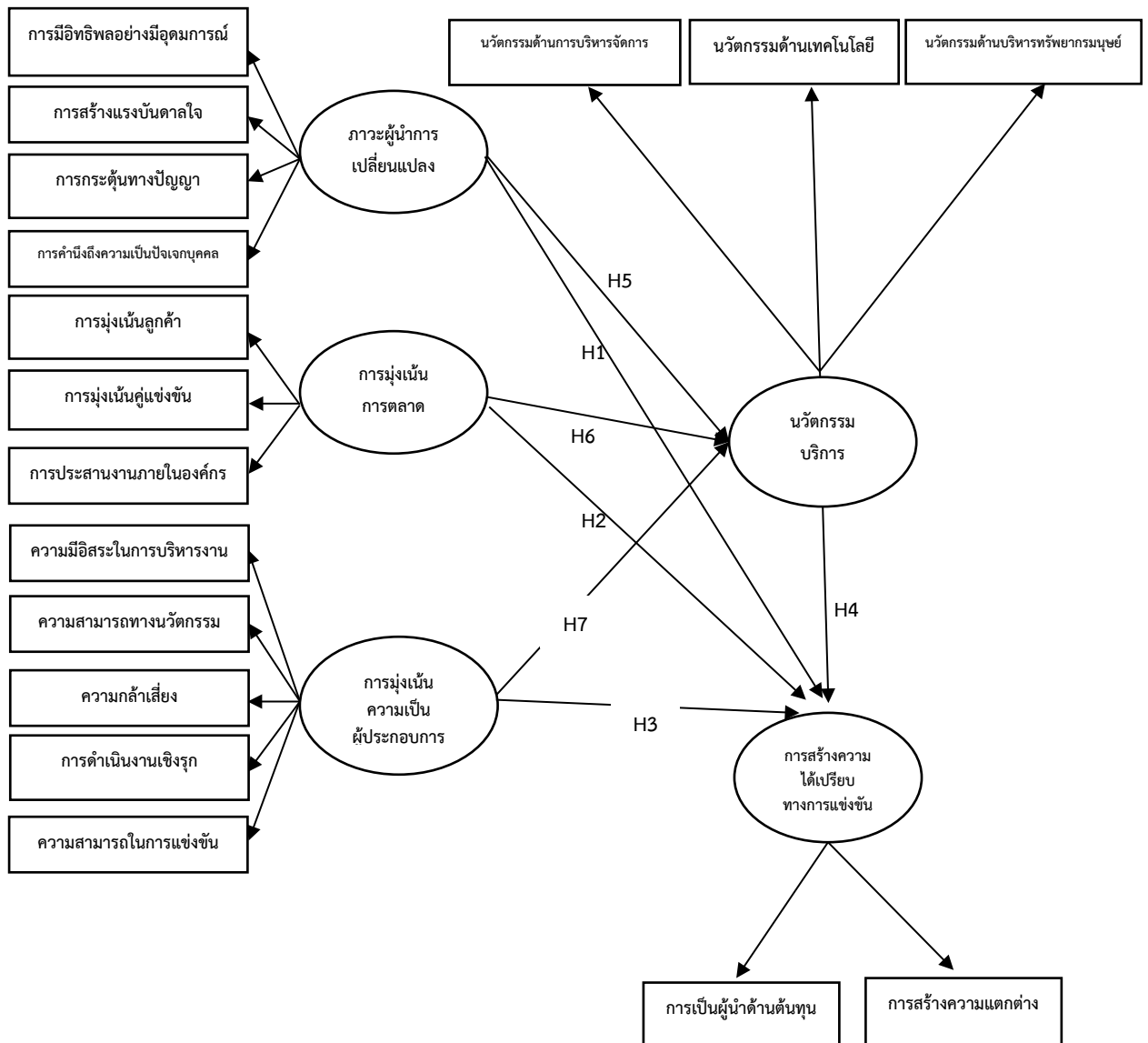
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมุ่งเน้นการตลาด การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ นวัตกรรมบริการ และการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมุ่งเน้นการตลาด การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ และนวัตกรรมบริการที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแปร ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน
2. การมุ่งเน้นการตลาดมีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน
3. การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน
4. นวัตกรรมบริการมีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันผ่านนวัตกรรมบริการ
6. การมุ่งเน้นการตลาดมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันผ่านนวัตกรรมบริการ
7. การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันผ่านนวัตกรรมบริการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันตามแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สร้างโมเดลบุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ภายใต้วัตถุประสงค์การวิจัย ดังภาพ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและหัวหน้างานในธุรกิจโรงแรมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 13 แห่ง (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามกฎแห่งความชัดเจน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 10-20 ตัวอย่างต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร (Schumacker and Lomax, 1996; Hair et al., 2010) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรที่สังเกตได้ในแบบจำลอง 17 ตัวแปร จะได้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 170 - 340 ตัวอย่าง และผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน คำนวณสัดส่วนของกลุ่มประชากรแยกตามโรงแรมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ถือว่าทุกคนที่เป็นประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเท่า ๆ กัน โดยดำเนินการส่งไปยังโรงแรมต่าง ๆ ที่อยู่ในเครือบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 88 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ (เห็นด้วยมากที่สุด = 5, เห็นด้วยมาก = 4, เห็นด้วยปานกลาง = 3, เห็นด้วยน้อย = 2, เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1) จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามรายด้าน ความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) ค่าที่ยอมรับได้ต้องมากกว่า 0.5 ขึ้นไป (วัลลภ ฉัตรานนท์, 2561) ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ค่า IOC อยู่ในระหว่าง 0.87 – 1.00 โดยรวมเท่ากับ 0.97 รวมถึงนำแบบสอบถามเก็บข้อมูล จำนวน 30 ตัวอย่าง ซึ่งไม่อยู่ในกลุ่มประชากร ตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่ามากกว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554) พบว่า มีค่าครอนบาคอัลฟาอยู่ในระหว่าง 0.912 - 0.977 โดยรวม เท่ากับ 0.829

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการติดต่อขอเก็บข้อมูลกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลทางโทรศัพท์ เมื่อได้รับอนุญาตแล้วผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามด้วยวิธีการจัดส่งทางไปรษณีย์และขอความร่วมมือให้ผู้ตอบดำเนินการส่งกลับพร้อมซองจดหมายปิดแสตมป์ที่ได้แนบไป เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งหมด 340 ชุด โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและพิจารณาความถูกต้องและสมบูรณ์ มีจำนวน 279 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.06 ของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 279 ชุด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.12 ส่วนใหญ่ช่วงอายุระหว่าง 45-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.67 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.50 ตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 83.15 และประสบการณ์มีประสบการณ์ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.30

การวิเคราะห์ระดับของปัจจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.42$, $SD=0.28$) รายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x}=4.45$, $SD=0.33$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.44$, $SD=0.42$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x}=4.42$, $SD=0.33$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x}=4.37$, $SD=0.41$) ตามลำดับ

การมุ่งเน้นการตลาดมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.43$, $SD=0.26$) รายด้านพบว่า ด้านการประสานงานภายในองค์กร ($\bar{x}=4.48$, $SD=0.32$) ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ($\bar{x}=4.43$, $SD=0.31$) และด้านการมุ่งเน้นคู่แข่ง ($\bar{x}=4.39$, $SD=0.35$) ตามลำดับ

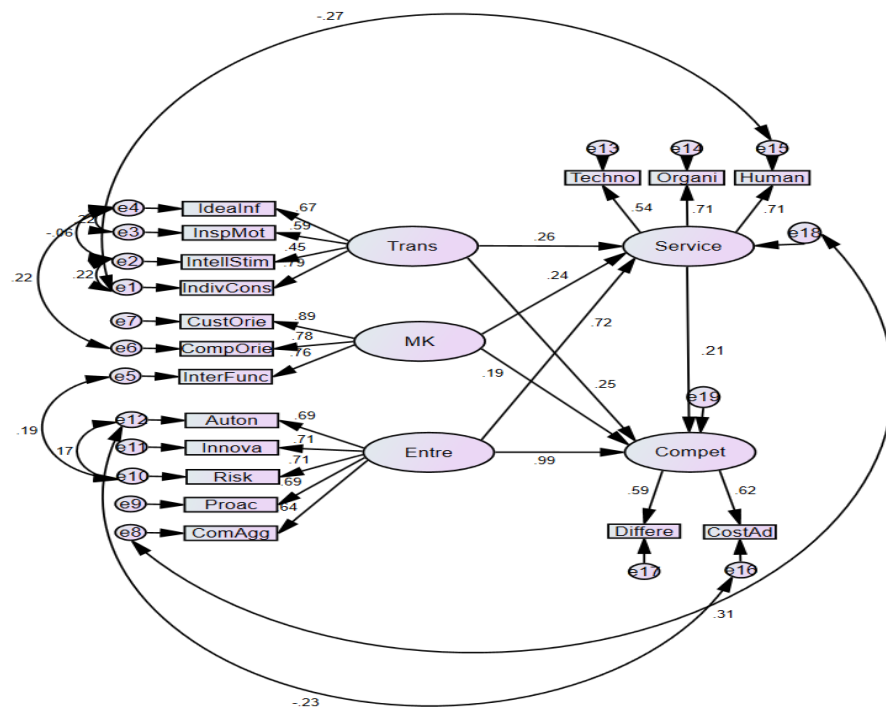
การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.20$, $SD=0.29$) รายด้านพบว่า ด้านการดำเนินงานเชิงรุก ($\bar{x}=4.41$, $SD=0.29$) ด้านความสามารถในการแข่งขัน ($\bar{x}=4.39$, $SD=0.34$) ด้านความสามารถทางนวัตกรรม ($\bar{x}=4.28$, $SD=0.44$) ด้านความมีอิสระในการบริหารงาน ($\bar{x}=4.12$, $SD=0.45$) และด้านความกล้าเสี่ยง ($\bar{x}=4.05$, $SD=0.36$) ตามลำดับ

นวัตกรรมบริการ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.38$, $SD=0.29$) รายด้านพบว่า ด้านนวัตกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}=4.42$, $SD=0.36$) ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ ($\bar{x}=4.40$, $SD=0.34$) และด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี ($\bar{x}=4.33$, $SD=0.38$) ตามลำดับ

การสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.38$, $SD=0.29$) รายด้านพบว่า การสร้างความแตกต่าง ($\bar{x}=4.42$, $SD=0.30$) และด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุน ($\bar{x}=4.19$, $SD=0.40$) ตามลำดับ

การวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้าง

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Goodness of Fit Measures) พบว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนที่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ ค่าดัชนี $\chi^2 / df = 1.54$ CFI = 0.98 TLI = 0.97 GFI = 0.94 NFI = 0.93 RMSEA = 0.04 RMR = 0.01 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสม กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพ 2 และผลการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แบบจำลองสมการโครงสร้างโมเดล ดังตารางที่ 2



ภาพที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องกลไกของแบบจำลองสมการโครงสร้างโมเดล

ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แบบจำลองสมการโครงสร้างโมเดล

Fit Index	ผลวิจัย	ผลการพิจารณา	Criteria /อ้างอิง
χ^2/df	1.54	ผ่านเกณฑ์	< 2-3 (Kline, 2011)
CFI	0.98	ผ่านเกณฑ์	> 0.90 (Byrne, 2001)
TLI	0.97	ผ่านเกณฑ์	> 0.90 (Schumacker and Lomax, 1996)
GFI	0.94	ผ่านเกณฑ์	> 0.90 (Byrne, 2001)
NFI	0.93	ผ่านเกณฑ์	> 0.90 (Byrne, 2001)
RMSEA	0.04	ผ่านเกณฑ์	< 0.08 (Byrne, 2001)
RMR	0.01	ผ่านเกณฑ์	< 0.05 (Byrne, 2001)

การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 3 สรุปค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ

ตัวแปร			Standardized Coefficient	S.E.	C.R.	P
การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน	<---	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.25	0.061	2.813	0.005*
การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน	<---	การมุ่งเน้นการตลาด	0.19	0.056	2.506	0.012*
การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน	<---	การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ	0.99	0.144	5.950	0.046*
การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน	<---	นวัตกรรมบริการ	0.21	0.165	2.549	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน พบว่า ค่าสถิติ Standardized Coefficient = 0.25 ค่า C.R. = 2.813 และ ค่า p = 0.005 ยอมรับตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การมุ่งเน้นการตลาดมีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน พบว่า ค่าสถิติ Standardized Coefficient = 0.19 ค่า C.R. = 2.506 และ ค่า p = 0.012 ยอมรับตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน พบว่า ค่าสถิติ Standardized Coefficient = 0.99 ค่า C.R. = 5.950 และ ค่า p = 0.046 ยอมรับตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 สรุปค่าขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปร

ตัวแปรผล		ตัวแปรสาเหตุ	
		นวัตกรรมบริการ	การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	อิทธิพลทางตรง	0.262*	0.253*
	อิทธิพลทางอ้อม	-	0.024*
	อิทธิพลรวม	0.262*	0.277*

ตารางที่ 4 สรุปค่าขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปร (ต่อ)

ตัวแปรผล		ตัวแปรสาเหตุ	
		นวัตกรรมบริการ	การสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน
การมุ่งเน้นการตลาด	อิทธิพลทางตรง	0.236*	0.187*
	อิทธิพลทางอ้อม	-	0.022*
	อิทธิพลรวม	0.236*	0.209*
การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ	อิทธิพลทางตรง	0.716*	0.995*
	อิทธิพลทางอ้อม	-	0.067*
	อิทธิพลรวม	0.716*	1.062*
นวัตกรรมบริการ	อิทธิพลทางตรง	-	0.210*
	อิทธิพลทางอ้อม	-	-
	อิทธิพลรวม	-	0.210*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 นวัตกรรมบริการมีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน พบว่า ค่าสถิติ Standardized Coefficient = 0.21 ค่า C.R. = 2.549 และ ค่า $p = 0.000$ ยอมรับตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน พบว่า ค่าสถิติ Standardized Coefficient = 0.024 และ ค่า $p = 0.000$ จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยผ่านตัวแปรนวัตกรรมบริการ ยอมรับตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานการวิจัยที่ 6 การมุ่งเน้นการตลาดมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน พบว่า ค่าสถิติ Standardized Coefficient = 0.022 และ ค่า $p = 0.000$ จึงสรุปได้ว่า การมุ่งเน้นการตลาดมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยผ่านตัวแปรนวัตกรรมบริการ ยอมรับตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานการวิจัยที่ 7 การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน พบว่า ค่าสถิติ Standardized Coefficient = 0.067 และ ค่า $p = 0.000$ จึงสรุปได้ว่าการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยผ่านตัวแปรนวัตกรรมบริการ ยอมรับตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด และแสดงให้เห็นว่า ในขณะนี้ในยุคแห่งการก้าวกระโดด ที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างรวดเร็วและตลอดเวลา ทำให้องค์กรต่าง ๆ กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นความท้าทายที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะการบริหารจัดการกับคนในองค์กร เพื่อให้คนคงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (Kark and Chen, 2003) ดังนั้นผู้นำในองค์กรมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้จิตวิทยาในการบริหารจัดการ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ทำงานให้กับองค์กรให้นานมากที่สุด (Lok and Crawford, 1999; Bycio, et al., 1995) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันผ่านนวัตกรรมบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการศึกษาของ Bass (1985) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการสร้างแนวทางปฏิบัติในการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ โดยปรับปรุงบทบาทของผู้นำจากผู้บังคับบัญชา ผู้สั่งการ และผู้มีอำนาจตัดสินใจเป็นที่ปรึกษาและพี่เลี้ยง (Mason et al., 2014) โดย เชาวฤทธิ์ จุไรสง และนิภา นิรุตติกุล (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อนวัตกรรม ซึ่งโมเดลสมการโครงสร้างของความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นไปตามทฤษฎี

การมุ่งเน้นการตลาดมีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการศึกษา Kohli and Jaworski (1990) กล่าวว่า การมุ่งเน้นการตลาดเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย พิจารณาจากความต้องการของลูกค้าและตลาดเป้าหมาย รวมถึงเป็นสิ่ง ที่สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าคู่แข่ง จากการสร้างคุณค่าเพิ่มขึ้น ทำให้สามารถทำกำไร ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น ซึ่ง Lee et al. (2015) ได้กล่าวว่า องค์กรที่มีการมุ่งเน้นการตลาดจะเริ่มจากการแบ่งปันคุณค่า และสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ลูกค้าเพื่อรักษาผลกำไรในระยะยาวผ่านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร โดยการมุ่งเน้นการตลาดอย่างต่อเนื่องสามารถสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน ส่วนการมุ่งเน้นการตลาดมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันผ่านนวัตกรรมบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สรียาภรณ์ ประเสริฐศรี และกรุดา ประเสริฐศรี (2564) ศึกษาแบบปัจจัยการมุ่งเน้นตลาดและปัจจัยนวัตกรรมบริการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมบริการ พบว่า การมุ่งเน้นตลาดมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการดำเนินงานขององค์กรโดยผ่าน

นวัตกรรมบริการทางธุรกิจมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรของโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยโดยผ่านนวัตกรรมบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดย Vora-Sittha (2012) ศึกษาการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการปฏิบัติงานในองค์กร วิธีการทำงานและรูปแบบในการบริหารจัดการ โดยเปรียบเทียบการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการเป็นเสมือนผลลัพธ์จากกิจกรรมการดำเนินงานทั้งหมดขององค์กร โดยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เลือกใช้นั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและบริบทขององค์กรนั้น ๆ และConnor (2002) ยืนยันว่า การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน ไม่สามารถจับต้องได้ และไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ ถือว่าเป็นสินทรัพย์ขององค์กรที่จะสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ส่วนการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันผ่านนวัตกรรมบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงให้เห็นว่า การดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จผู้ประกอบการจำเป็นต้องนำนวัตกรรมเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมาปรับใช้ในธุรกิจมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อนวัตกรรมบริการ (Lee and Lim, 2008) การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการเป็นกระบวนการในเชิงกลยุทธ์ที่สนับสนุนต่อความอยู่รอดขององค์กร และผลการดำเนินงาน นำมาซึ่งหนทางในการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน (Marino et al., 2002; Messegem, 2003)

นวัตกรรมบริการมีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมบริการเป็นการนำนวัตกรรมมาพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบและขั้นตอนในการให้บริการ เพื่อบริการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า และมีส่วนช่วยในการสร้างความแตกต่างในการบริการ เพื่อนำไปสู่การสร้างภาพพจน์และมอบคุณค่าให้แก่ลูกค้ามากขึ้น (Weng et al., 2012) และจากความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมบริการและการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกคือเมื่อไรที่ระดับของนวัตกรรมบริการเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์ระยะยาว ทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Salunke et al., 2011)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ศึกษาให้มิติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมุ่งเน้นการตลาด และการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมบริการสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน นำไปต่อยอดศึกษาในการพัฒนาธุรกิจ และผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่ให้บริการพักรวมในประเทศไทย โดยนำโมเดลนี้ไปเป็นแนวทางในการทำวิจัยเชิงปริมาณกับธุรกิจบริการอื่น ๆ หรือการทำวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพกับธุรกิจบริการ โดยสัมภาษณ์เชิงลึกของข้อมูลด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมุ่งเน้นการตลาด การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ นวัตกรรมบริการ และการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

2. ควรนำไปประยุกต์ใช้ในการบริการธุรกิจโรงแรมและช่วยให้ผู้บริหารธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยสามารถนำไปพัฒนา วางแผนต่อยอด และกำหนดนโยบายของธุรกิจโรงแรม โดยผู้บริหารธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยควรมีการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมีการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึก ยืนยันผลการวิจัย และสามารถสร้างความน่าเชื่อถือ อีกทั้งยังเพิ่มน้ำหนักในการวิจัยยิ่งขึ้น โดยดำเนินการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ เป็นต้น
2. ด้านตัวแปรสำหรับการวิจัย มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะทางผู้บริหารซึ่งยังคงมีอีกหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เช่น สถานะการแข่งขันของธุรกิจ เป็นต้น
3. สามารถนำโมเดลนี้ไปขยายผลโดยการทดสอบจากกลุ่มอุตสาหกรรมบริการอื่น ๆ เพื่อผลการวิจัยสำหรับธุรกิจบริการอื่น ๆ ที่ไม่ใช่โรงแรม ซึ่งจะเป็นการสร้างองค์ความรู้เพิ่มเติม และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เสกตระกูล. (2563). โลกหลังวิกฤติ Covid-19 (ตอนที่ 5). ค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2566, จาก https://www.set.or.th/dat/vdoArticle/attachFile/AttachFile_1589948963548.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.
- ชนินทร์ พุ่มบัณฑิต. (2564). ภาพลักษณ์องค์กร คุณค่าตราสินค้า และความพึงพอใจในส่วนประสมทางการตลาดธุรกิจบริการ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้าโรงแรมจันทร์เกษมปาร์ค. วารสารธุรกิจเศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร, 16(1): 58-76.

- เชาวฤทธิ์ จุไรสง และนิภา นิรุตติกุล. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 16(2): 32-44.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2566). รายชื่อบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. ค้นเมื่อวันที่ 6 มกราคม 2566, จาก <https://www.set.or.th/th/market/get-quote/stock/>.
- ธาดา สมานี. (2562). นวัตกรรมบริการของอุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทย. *วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย*, 4(1): 103-110.
- วัลลภ ฉัตรานนท์. (2561). *วิธีคิดและเทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์*. เอกสารประกอบการสอนวิชาการระเบียบวิธีวิจัยและสถิติขั้นสูงทางด้านบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สรียาภรณ์ ประเสริฐศรี และภรดา ประเสริฐศรี. (2564). รายงานสืบเนื่องจากการประชุม (Proceedings) “นวัตกรรมการวิจัยสู่การยกระดับเศรษฐกิจฐานราก” ประจำปี 2564. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 และนานาชาติครั้งที่ 3 วิทยาการจัดการวิชาการ 2021. พิษณุโลก.
- Altinay, L., Madanoglu, M., De Vita, G, Arast, H., & Ekincl, Y. (2016). *The interface between organizational learning capability, entrepreneurial orientation, and SME growth*. *Journal of Small Business Management*, 5a(3): 871-891.
- Barney, J. (1991). *Firm resources and sustained competitive advantage*. *Journal of Management*, 17(1): 99-120.
- Bass, Bernard M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, Bernard M. and Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership*. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper and Row.
- Bycio, P. Hackett, R. D. and Allen, J. S. (1995). Further Assessments of Bass's (1985) *Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership*. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 468-478.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument*. *International journal of testing*, 1(1): 55-86.

- Connor, T. (2002). *The resource-based view of strategy and its value to practising managers*. **Strategic Change**, 11: 307–316.
- De Jong, J.P.J, and Vermeulen, P.A.M. (2003). *Organizing successful new service development a literature review*. **Management Decision**, 41(9): 844-858.
- Ghulam Yasin, Samina Nawab, Komal Khalid Bhatti and Tahira Nazir. (2014). *Relationship of Intellectual Stimulation, Innovations and Smes Performance: Transformational Leadership a Source of Competitive Advantage in Smes*. **Middle-East Journal of Scientific Research**, 19 (1): 74-81.
- Hair, J.F., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2010). **Multivariate data analysis: A global perspective**. 7th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Kark, R., Shamir, B., and Chen, G. (2003). *The two faces of transformational leadership: empowerment and dependency*. **Journal of applied psychology**, 88(2): 246-255.
- Kline, R. B. (2011). **Methodology in the Social Sciences. Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. 3rd ed. Guilford Press.
- Kohli, A. K. and Jaworski, B. J. (1990). *Market Orientation: The Construct, Research Propositions, and Managerial Implications*. **Journal of Marketing**, 54: 1-18.
- Lee, S. M. and S. Lim. (2008). *Entrepreneurial Orientation and the Performance of Service Business*. **Serv Bus**, 3: 1-13
- Lee, Y.K., Kim, S.H., Seo, M.K., and Hight, S.K. (2015). *Market orientation and business performance: Evidence from franchising industry*. **International Journal of Hospitality Management**, 44: 28-37.
- Lok, P. and Crawford, J. (1999). *The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development*. **Leadership and Organization Development Journal**, 20(7): 365-374.
- Lumpkin, G. T., and Dess, G. G. (1996). *Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance*. **Academy of management Review**, 21(1): 135-172.
- Marino, L., K. Strandholm, H. K. Steensma and K. M. Weaver. (2002). *The Moderating Effect of National Culture on the Relationship between Entrepreneurial*

- Orientation and Strategic Alliance Portfolio Extensiveness. Entrepreneurship Theory Pract*, 26: 145-160.
- Mason, C., Griffin, M., and Parker, S. (2014). *Transformational leadership development: Connecting psychological and behavioral change. Leadership and Organization Development Journal*, 35(3): 174-194.
- Messeghem, K. (2003). *Strategic Entrepreneurship and Managerial Activities in SMEs. Int Small Bus J*, 21(2): 197-212.
- Narver, J. C., and Slater, S. F. (1990). *The Effect of a Market Orientation on Business Profitability. Journal of Marketing*, 54(4): 20-35.
- Salunke, S. S., Weerawardena, J., and McColl-Kennedy, J. (2011). *Towards a model of dynamic capabilities in innovation-based competitive strategy: Insights from project oriented service firms. Industrial Marketing Management*, 40(8): 1251-1263.
- Schumacker, R. E., and Lomax, R. G. (1996). *A beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Shahzad Khan and Muhammad Asif Anjum. (2013). *Role of Leadership Style and Its Impact on Getting Competitive Advantage. European Journal of Applied Sciences*, 5 (2): 53-61.
- Uengpaiboonkit, A. (2017). *The development of causal model of competitive advantage that affects the performance of SMEs in three province, Thailand. ASEAN Journal of Management & Innovation*, 4(2): 9-20.
- Vora-Sittha, P. (2012). *Governance and poverty reduction in Thailand. Modern Economy*, 3(5): 487-497.
- Weng, M. H., Ha, J. L., Wang, Y. C. and Tsai, C. L. (2012). *A study of the relationship among service innovation customer value and customer satisfaction: an industry in Taiwan. International Journal of Organizational Innovation*, 4(3): 98-112.
- Yashuo Chen, Ranran Ning, Tong Yang, Shangjun Feng and Chunjiang Yang. (2018). *Is transformational leadership always good for employee task performance? Examining curvilinear and moderated relationships. Front Business Research in China*. 12 (1): 22.

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัด
กำแพงเพชรตามแนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา
The Priority Needs of Developing Kamphaeng Phet Private School
Leaders Based on the Concept of The Technological Standard for
Education Leaders

ธฤต อินอ่อน

นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail: 6280059227@student.chula.ac.th

นันท์รัตน์ เจริญกุล

อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

E-mail: Nuntarat.C@chula.ac.th

Thalit In-on

Student, Master of Education Program

Education Administration Division, Department of Educational Policy
Management, and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University

Nantharat Charoenkul

Lecturer, Master of Education Program

Education Administration Division, Department of Educational Policy
Management, and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University

รับเข้า : 14 สิงหาคม 2566 แก้ไข : 7 กันยายน 2566 ตอบรับ : 9 กันยายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
จังหวัดกำแพงเพชร ตามแนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ
ผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 33 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

อย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.96 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชรตามแนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา พบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนความเสมอภาคและการเป็นพลเมือง ($PNI_{modified}=0.458$) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ($PNI_{modified}=0.434$) ด้านการออกแบบเชิงระบบ ($PNI_{modified}=0.396$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน มาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา

Abstract

This research aimed to study the priority needs of developing Kamphaeng Phet private School leaders based on the concept of the technological standard for education leaders. The sample consisted of 33 school directors, selected by using simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with an IOC validity level of 0.67-1.00 and reliability at 0.96. The Priority Needs were analyzed using mean, standard deviation and priority needs index modified ($PNI_{Modified}$).

The results of the research revealed that the highest priority need of developing Kamphaeng Phet private School leaders based on the concept of the technological standard for education leaders is equity and citizenship advocate in technology ($PNI_{Modified}=0.458$). The second highest priority need of developing Kamphaeng Phet private School leaders based on the concept of the technological standard for education leaders is connected learner in technology ($PNI_{Modified}=0.434$) and the third highest priority need of developing Kamphaeng Phet private School leaders based on the concept of the technological standard for education leaders is systems designer in technology ($PNI_{Modified}=0.396$)

Keywords: developing school leaders, private school, The Technological Standard for Education Leaders

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศด้วยกัน โดยไม่อาจหลีกเลี่ยงที่จะกล่าวได้ว่า เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน ในการศึกษาที่เช่นกัน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียนจะต้องปรับตัวในการดำรงชีวิตเพื่อให้ก้าวทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนั้น มาประยุกต์ใช้ ในการบริหารจัดการ การออกแบบการเรียนรู้ การวัดประเมินผล การวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2551)

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 สู่ยุคดิจิทัลอย่างสมบูรณ์แบบ ทำให้สถานศึกษามีความจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในด้านลักษณะของความรู้ บทบาทของผู้เรียน และบทบาทของผู้สอน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ความสามารถในการเข้าใจบริบทที่เปลี่ยนแปลงนี้อย่างลึกซึ้ง และบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนและสถานศึกษาให้เหมาะสมโดยการนำเทคโนโลยีมาสู่สถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ ต้องอาศัยหลักการเกี่ยวกับมาตรฐานทางด้านเทคโนโลยีการศึกษา โดยผู้บริหารความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการในการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีในการเรียนและครูบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษาก้าวทันต่อ ความเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วในยุคดิจิทัล (นิคม นาคอ้าย, 2549) โดยสมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติ หรือ The International Society for Technology in Education (ISTE) ซึ่งเป็นองค์กรความร่วมมือระดับนานาชาติ ว่าด้วยเทคโนโลยีการศึกษา ISTE คือหน่วยงานผู้ทำหน้าที่กำหนดกฎ กติกา มารยาท และเกณฑ์การชี้วัดมาตรฐานด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้ทำการศึกษาสภาพของการจัดการศึกษา และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางใหม่ และเป็นเครื่องมือในการสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบการจัดการศึกษาในปัจจุบัน (ISTE, 2009) ซึ่งสมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติ ได้มีการกำหนดมาตรฐานด้านเทคโนโลยีการศึกษา ทั้งมาตรฐานสำหรับผู้เรียน มาตรฐานสำหรับผู้สอน มาตรฐานสำหรับผู้บริหาร มาตรฐานสำหรับพี่เลี้ยง และมาตรฐานสำหรับนักวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ (สายสอน) เพื่อเป็นการกำหนดพฤติกรรมและคุณลักษณะของกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติและการใช้เทคโนโลยีการศึกษาให้เกิดขึ้นในโรงเรียนและสถานศึกษา ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญอย่างมากในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีการศึกษา จึงจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนความเสมอภาคและการเป็นพลเมือง ด้านการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นผู้นำที่เสริมสร้างศักยภาพด้านการออกแบบเชิงระบบ และด้านการเรียนรู้ร่วมกัน

ในอดีตที่ผ่านมาภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามาช่วยจัดการศึกษาโดยจัดตั้ง สถานศึกษาเอกชนทุกระดับ และทุกประเภท เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของภาครัฐในส่วนที่รัฐจัดไม่ได้ หรือจัดได้ไม่ทั่วถึงเพื่อให้ครอบคลุมทั่วประเทศ และขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อให้เข้าถึงประชาชนทุกพื้นที่ จึงได้เปิดโอกาสรวมถึงส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล การศึกษาเอกชนจึงได้มีโอกาส และบทบาทในการพัฒนาพลเมืองไทยส่วนหนึ่งของประเทศให้มีความรู้ความสามารถ เป็นกำลังที่ทำให้ประเทศชาติก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการจัดการศึกษาภาคเอกชนนั้นก็ได้มีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์นโยบาย สภาพเศรษฐกิจและสังคมเรื่อยมา (บัณฑิตย ศรีพุทธานุกร, 2558) ดังนั้นแล้ว เพื่อให้โรงเรียนเอกชนสามารถดำรงอยู่ ช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของภาครัฐและขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อให้เข้าถึงประชาชนทุกพื้นที่ต่อไป การพัฒนาต่าง ๆ ย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการคงอยู่ของโรงเรียนเอกชน เพื่อที่โรงเรียนเอกชนนั้นจะได้มีขีดความสามารถ สมรรถนะที่สูงขึ้น ส่งผลต่อจำนวนนักเรียนที่ต้องการเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนที่มากขึ้น ซึ่งจะทำให้โรงเรียนเอกชนนั้นสามารถที่จะอยู่รอดจากวิกฤตการณ์ต่าง ๆ และสามารถแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของภาครัฐให้ครอบคลุมทั่วประเทศ และขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อให้เข้าถึงประชาชนทุกพื้นที่ต่อไป

จากความสำคัญที่เทคโนโลยี มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่ต้องปรับตัวตามอย่างรวดเร็ว ในด้านของการศึกษาก็เช่นเดียวกัน การศึกษาเอกชนจะไม่สามารถดำเนินการต่อได้ หากไม่ได้มีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ในการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างจริงจังซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการที่จะนำพาประเทศ องค์กร หรือแม้แต่สถานศึกษานั้นก็ต้องฝ่าฟันพลวัตแห่งความเปลี่ยนแปลง ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วอยู่ตลอดเวลา และยากต่อการคาดเดาในระยะยาว (ปอส์ ไกรวิญญู, 2560)

การจะพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และสามารถเรียนรู้และใช้ชีวิตในยุคของความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้นั้น ย่อมต้องเกิดจากการพัฒนาทางด้านการศึกษาร่วมตั้งแต่วัยเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญในการปรับเปลี่ยนการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และอิทธิพลอย่างมากในการบริหารดำเนินการของโรงเรียน หากผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง เรียนรู้ ฝึกทักษะ และมีมีแนวคิดที่สำคัญที่เห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีทั้งในด้านการสื่อสาร การจัดการเรียนรู้ และการบริหารงานในโรงเรียน มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการเทคโนโลยี ก็จะทำให้เกิดการผลักดันพัฒนาเปลี่ยนแปลงโรงเรียนได้ทั้งระบบ รวมถึงจะได้พัฒนาครู และนักเรียนอีกด้วย จากความสำคัญและข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชร ตามแนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา เพื่อนำเสนอให้ผู้บริหารได้เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนาโรงเรียน พัฒนานักเรียน และทำให้รู้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งเทคโนโลยีได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชร
ตามแนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

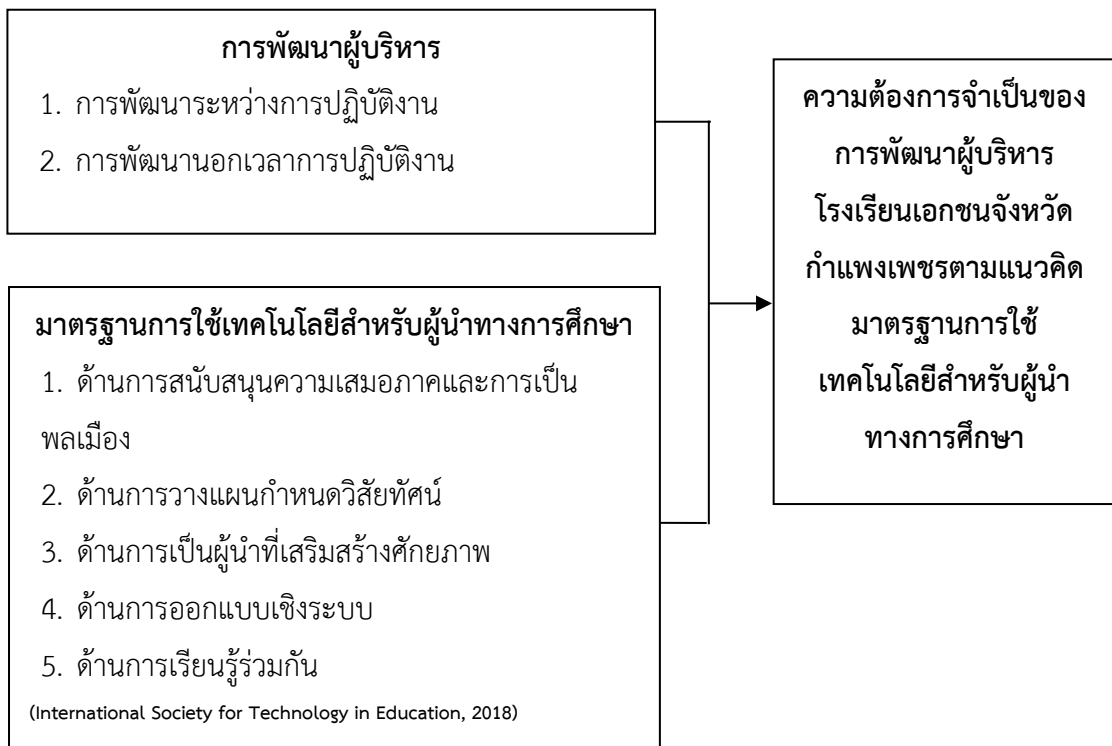
กรอบแนวคิดในการวิจัยได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด
ดังนี้

1. มาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา หมายถึง มาตรฐานที่กำหนด
เป้าหมายความรู้และพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีการศึกษามาประยุกต์ใช้
ในการบริหารงานโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ

2. การพัฒนาผู้บริหาร หมายถึง วิธีการหรือแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารตามแนวคิด
มาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชร ประเภทสามัญศึกษา ภายใต้สังกัดของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร จำนวนทั้งสิ้น 36 คน จาก 36 โรงเรียน (ข้อมูลจากคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกำแพงเพชร ณ วันที่ 10 พฤษภาคม 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 33 คน จากโรงเรียนเอกชน ภายใต้สังกัดของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) กำหนดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชรตามแนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งมีคำถามสำหรับผู้บริหาร 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานตามตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนนี้ และระดับการศึกษาสูงสุด

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชรตามแนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา จำนวน 29 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอเพิ่มเติมในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชรตามแนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา 1 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิดแบบให้เขียนตอบแสดงความคิดเห็น (Open Ended Question)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย แนวการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชรตามแนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา และนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำไปกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร และสร้างข้อคำถามที่ใช้ในการสอบถามทั้ง 3 ตอน ให้ชัดเจนและครอบคลุมกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการออกแบบข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามที่ชัดเจนและครอบคลุมกับกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

3. ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านวิจัย เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ โดยใช้เกณฑ์การวัดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (The Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม จำนวน 34 ข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่า IOC=0.67 มีจำนวน 4 ข้อ และ IOC=1.00 มีจำนวน 30 ข้อ

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของ แบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความ เป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ ดังนี้

- 1) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล โดยนำเสนอและรับคืนแบบสอบถามโดยผู้วิจัย
3. ติดตามการตอบแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติเชิงบรรยาย คือ จำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดกำแพงเพชรตามแนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ซึ่งเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ (Best, 1981) เป็นดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชร
ตามแนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความ
ต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: $PNI_{Modified}$) ซึ่งมีสูตรการคำนวณ $PNI_{Modified}$
(สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ดังนี้

$$PNI_{Modified} = \frac{(I) - (D)}{(D)}$$

เมื่อ	$PNI_{Modified}$	หมายถึง ดัชนีความต้องการจำเป็น
	I	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
	D	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพจริง

จากนั้นจัดลำดับความสำคัญจากค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เรียงค่า
ดัชนีจากมากหาไปน้อย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.4 ตำแหน่ง
ปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ร้อยละ 51.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่
มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งบริหาร มากกว่า 8 ปีมากที่สุด ร้อยละ 72.7 กลุ่มตัวอย่าง
ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารมากกว่า 4 ปี ร้อยละ 45.5 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี
ระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท ร้อยละ 53.06

2. ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชรตาม
แนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา มีผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชรตามแนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา

ข้อ	ความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียน เอกชนจังหวัด กำแพงเพชร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		$\bar{x}$	SD	แปล ผล	$\bar{x}$	SD	แปล ผล		
1	ด้านการสนับสนุน ความเสมอภาคและ การเป็นพลเมือง	3.26	0.70	ปาน กลาง	4.75	0.38	มาก ที่สุด	0.458	1
2	ด้านการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์	3.36	0.70	ปาน กลาง	4.69	0.42	มาก ที่สุด	0.395	4
3	ด้านความเป็นผู้นำที่ เสริมสร้างศักยภาพ	3.52	0.72	มาก	4.67	0.40	มาก ที่สุด	0.325	5
4	ด้านการออกแบบเชิง ระบบ	3.41	0.68	ปาน กลาง	4.75	0.40	มาก ที่สุด	0.396	3
5	ด้านการเรียนรู้ ร่วมกัน	3.29	0.74	ปาน กลาง	4.72	0.40	มาก ที่สุด	0.434	2
เฉลี่ยรวม		3.37	0.71	ปาน กลาง	4.72	0.40	มาก ที่สุด		

จากตารางที่ 1 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชรตามแนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา พบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนความเสมอภาคและการเป็นพลเมือง ($PNI_{modified}=0.458$) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ($PNI_{modified}=0.434$) ด้านการออกแบบเชิงระบบ ($PNI_{modified}=0.396$) ด้านการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified}=0.395$) และด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความเป็นผู้นำที่เสริมสร้างศักยภาพ ($PNI_{modified}=0.325$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชรตามแนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชรตามแนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา ด้านการสนับสนุนความเสมอภาคและการเป็นพลเมือง มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร อาจยังขาดทักษะในการสนับสนุนเกี่ยวกับเรื่องความเสมอภาคและความเป็นพลเมืองให้กับครูและนักเรียนภายในโรงเรียน ซึ่ง การสนับสนุนความเสมอภาคและการเป็นพลเมืองเป็นการที่ผู้นำใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความเท่าเทียม การมีส่วนร่วมและการเป็นพลเมืองดิจิทัล (International Society for Technology in Education, 2018) ผู้บริหารจะต้องรับรองได้ว่า นักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีและการเชื่อมต่ออย่างเท่าเทียมและเพียงพอ ดังเช่นที่กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้กำหนดให้ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และผู้บริหารจะต้องส่งเสริมพฤติกรรมการเข้าถึงเทคโนโลยีที่ปลอดภัยให้กับทั้งครูและนักเรียน สอดคล้องกับ จิราพัชร ใฝ่วุฒิพันธ์, ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์ และ ทิปปิพัฒน์ สันตะวัน (2565) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้เท่าทัน รู้จัก ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง รู้จักการถ่ายทอดความรู้ พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีโดยกำหนดให้มีการใช้เทคโนโลยีเป็นประจำ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในเรื่องของการวัดผลและประเมินผล สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีด้านการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยด้วยความรับผิดชอบมีจริยธรรม จะทำให้เกิดการส่งเสริมความเสมอภาคและการเป็นพลเมืองในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีของโรงเรียนได้

2. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชรตามแนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน มีลำดับความต้องการจำเป็นเป็นลำดับที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและพร้อมที่จะสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ให้เกิดภายในโรงเรียน สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเรียนรู้ในโรงเรียนทั้งการทำงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน ดังที่ สุภัททรา สังขวร (2560) ได้สรุปว่าผู้บริหารจะมีคุณลักษณะเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ การสอนของครูและนักเรียนทุกกลุ่ม และสอดคล้องกับ ธนกฤต พรหมนันท์ (2560) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องสร้างกระบวนการให้ครูและนักเรียนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างความมั่นใจให้มีการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปในหลักสูตร กลยุทธ์ในการสอน และในบริบทของการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนให้มากขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีแนวทางที่จะให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงให้นักเรียนมีความสามารถที่นำเทคโนโลยีที่เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมเกียรติ สรรคพงษ์, 2562)

3. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชรตามแนวคิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา ด้านการออกแบบเชิงระบบ มีลำดับความต้องการจำเป็นเป็นลำดับที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชร มีคุณลักษณะที่สามารถออกแบบเชิงระบบเกี่ยวกับเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารนั้นเป็นผู้นำครูและบุคลากร ที่จะสามารถร่วมสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งและเป็นระบบ ในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ในการพัฒนาทั้งซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ และพีเพิลแวร์ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ วสันต์ชัย สดคมขำ (2563) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อสร้างและใช้ระบบเทคโนโลยีสำหรับการบริหารและปฏิบัติการ จัดสรรงบประมาณ จัดหาเงินทุนเพิ่มเติมในการสนับสนุนตามความต้องการเทคโนโลยีของสถานศึกษา และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Hurt et al. (2014) ที่พบว่าองค์กรที่อุดมด้วยเทคโนโลยีต้องการบุคลากรที่สามารถจับคู่ความรู้ทักษะและเทคนิคความสามารถที่มีความสามารถในการนำด้านความสามารถทางเทคนิคและความสามารถในการเป็นผู้นำ และยังสอดคล้องกับ จิราพัชร ไผ่วุฒิพันธ์, ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์ และ ทิพย์พิพัฒน์ สันตะวัน (2565) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ต้องเป็นผู้สนับสนุนการพัฒนากระบวนโดยอาศัยการจัดระบบบริหารจัดการความรู้ มีการพัฒนาแหล่งทรัพยากรทางเทคโนโลยีและให้การสนับสนุนบรรยากาศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเป็นผู้นำที่ดีนั้นคือความรับผิดชอบเพื่อส่วนรวมและเพื่อเป้าหมายของงานที่สำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร ควรออกแบบแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในโรงเรียน รวมถึงวิจัยหรือสอบถามนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำข้อมูลมากำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้ทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมกับการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีอย่างแท้จริง
2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร ควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี และส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องและปลอดภัยให้กับนักเรียน
3. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอุปกรณ์แอปพลิเคชัน เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีภายในโรงเรียน รวมไปถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการให้ครูไปอบรมด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษาเพื่อให้นำความรู้กลับมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถตามมาตรฐานทักษะทางเทคโนโลยี
2. ควรศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลให้โรงเรียนสามารถพัฒนาเป็นองค์กรดิจิทัลหรือองค์กรแห่งเทคโนโลยี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิราพัชร ใฝ่วุฒิพันธ์, ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์ และ ทิปพิพัฒน์ สันตะวัน (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในนครสวรรค์. วารสารรัชตภาคย์, 16(44): 236-250.
- ชนกฤต พรหมนันท. (2560). การศึกษาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. วารสารศรีปทุมปริทัศน์, 17(1): 43-53.
- นิคม นาคอ้าย. (2549). องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภาวะ ผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บัณฑิตย์ ศรีพุทธารังกูร. (2558). วิฤต โรงเรียนเอกชนไทยเสี่ยง...สะท้อนที่ ศธ.ต้องฟัง. มติชนสุดสัปดาห์, 35(1795).
- ปอส ไกรวิญญ์. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วสันต์ชัย สดคมขำ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมเกียรติ สรรคพงษ์. (2562). รูปแบบการส่งเสริมการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สุภัททรา สังขวร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2551). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- Hurt, A. C., Deadman, R. C., Daugherty, J., & Lybrook, D. O. (2014). Pathways to Technology Leadership. In Paper presented at The 2014 ASEE Annual Conference & Exposition, Indianapolis, Indiana. DOI: 10.18260/1-2—22906
- Best, John W. (1981). **Research in Education**. 4th ed. New Jersey: Prentice–Hall Inc.

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพ
ของผู้ส่งออกยานยนต์และชิ้นส่วน

Factors Affecting Efficient Export Documentation
of Automobile and Parts Exporters

ฉัตรพล มณีกุล

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Email: chatrpolm@sau.ac.th

Chatrpol Maneekool

Lecturer of Master of Business Administration Program,
Graduate School, Southeast Asia University

รับเข้า : 16 กันยายน 2566 แก้ไข : 6 ตุลาคม 2566 ตอรับ : 11 ตุลาคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ส่งออกยานยนต์และชิ้นส่วน และ 2) ศึกษาปัจจัยด้านความสามารถของบุคลากร การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง การประสานงานกับลูกค้า ระบบสารสนเทศ และคุณภาพของผู้ให้บริการที่มีผลต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพ ใช้แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 ความน่าเชื่อถือของข้อคำถามแต่ละตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคระหว่าง 0.81-0.94 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ส่งออกยานยนต์และชิ้นส่วน จำนวน 191 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ส่งออกยานยนต์และชิ้นส่วนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ที่แตกต่างกันมีการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยด้านระบบสารสนเทศ ($\beta=.563$) ความสามารถของบุคลากร ($\beta=.247$) และการประสานงานกับลูกค้า ($\beta=.153$) มีผลต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 และการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\beta=.105$) มีผลต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ ($R^2=0.847$) ผู้ส่งออกควรจัดหาระบบสารสนเทศที่ช่วยเพิ่มการจัดทำเอกสารขาออกให้มีความถูกต้องและรวดเร็ว

มากยิ่งขึ้น และสนับสนุนการอบรมเกี่ยวกับเอกสารขาออกให้แก่บุคลากรเพื่อส่งผลให้การจัดทำเอกสารขาออกมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพ ระบบสารสนเทศ ความสามารถของบุคลากร การประสานงานกับลูกค้า การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Abstract:

This research aimed to 1) compare the efficient export documentation by automobile and parts exporters' personal factors and 2) study capability of personnel, continuous process improvement, coordination with customers, information system, and quality of the service provider that affected the efficient export documentation. The questionnaires content validity of each question by Index of Item Objective Congruence (IOC), which valued between 0.67-1.00. Reliability of the questions of each variable was examined by Cronbach's Alpha Coefficient, which valued between 0.81-0.94 used to collect data from 191 samples who were the exporters of automobile and parts. Data analysis using statistics, mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA and multiple regression analysis.

The research findings show that the different personal factors, which were gender, age, levels of education, positions, and experience of personnel had the different efficiency of export documentation at the significant level of .05. The information system ($\beta=0.563$), capability of personnel ($\beta=.247$), and coordination with customers ($\beta=.153$) affected the efficient export documentation at the significant level of 0.001. The continuous process improvement affected the efficient export documentation ($\beta=.105$) at the significant level of 0.01, respectively, ($R^2=0.847$). The exporters should provide information system to increase accuracy and speed of export documentation, and support more training on export documents for the personnel in order to achieve more efficient export documentation.

Keywords: efficient export documentation, information system, capability of personnel, coordination with customers, continuous process improvement

บทนำ

การส่งออกสินค้าเป็นแหล่งรายได้สำคัญของไทย อย่างไรก็ตามการส่งออกสินค้าต้องจัดเตรียมเอกสารหลายประเภท เช่น ใบกำกับสินค้า (Invoice) ใบรายการบรรจุหีบห่อ (Packing List) ใบตราส่ง (Bill of Lading) รวมถึงใบรับรองถิ่นกำเนิดสินค้า (Certificate of Origin) และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกเป็นจำนวนมาก ฝ่ายส่งออกของผู้ประกอบการมีหน้าที่ตรวจสอบเอกสารส่งออกดังกล่าวก่อนที่จะส่งให้กับลูกค้าที่อยู่ต่างประเทศหนึ่ง ถ้าเกิดความผิดพลาดในเอกสารฝ่ายส่งออกจะต้องรีบตรวจสอบและแก้ไขทันทีเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา เพราะจะทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการต้องรับผิดชอบกับข้อผิดพลาดของเอกสารนั้น รวมถึงส่งผลให้ลูกค้าเกิดความไม่พึงพอใจ อันเนื่องมาจากการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับเอกสารเหล่านั้น (ฐิติกันต์ แนนอุดร, 2561: 7)

การจัดทำเอกสารขาออกมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการค้าระหว่างประเทศเนื่องจากการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้าและการชำระเงินข้ามพรมแดนเป็นไปอย่างราบรื่น การส่งออกมีเอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวนมากในแต่ละเที่ยว เอกสารเหล่านี้ต้องมีการกรอกข้อมูลที่เหมาะสมและถูกต้อง อย่างไรก็ตาม เอกสารจำนวนมากเหล่านี้เกี่ยวข้องกับหน่วยงานจำนวนมาก เอกสารที่มีข้อมูลไม่ถูกต้องอาจทำให้ส่งมอบสินค้าไม่ได้หรือหากส่งมอบได้ก็จะมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเก็บรักษาสินค้าจำนวนมาก เนื่องมาจากการเสียเวลาในการแก้ไขข้อผิดพลาดดังกล่าว แม้ว่าตัวแทนในการขนส่งหรือผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (Shipping or Forwarding Agent) จะช่วยเหลือผู้ส่งออกได้อย่างมากในการจัดการเอกสารเหล่านี้ ให้ความถูกต้อง แต่ว่าผู้ส่งออกจำเป็นต้องมีความรู้ที่เพียงพอเกี่ยวกับเอกสารส่งออกและการจัดทำเอกสารดังกล่าว (Prakash et al., 2015: 716)

การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพที่หมายถึง การจัดทำเอกสารขาออกที่มีความถูกต้องและสามารถส่งมอบเอกสารให้กับลูกค้าที่เป็นผู้นำเข้าสินค้าที่อยู่ต่างประเทศหนึ่งได้อย่างทันเวลาภายใต้ต้นทุนที่ประหยัด ได้แก่ ความสามารถของบุคลากร (Prakash, et al., 2015: 723; ฐิติกันต์ แนนอุดร, 2561: 8) การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง (มณีรัตน์ คลองเงิน และ นันทิ สุทธิการณนัย, 2563: 1475; สุนทรี พุฒิวิธ, 2563: 19) การประสานงานกับลูกค้า (พัชรรัตน์ เทียนแสงฟ้า, 2557: 66) ระบบสารสนเทศ (Muthuvelatutham & Karuppasamy, 2013: 22; ยลวรรณ มีเมศกุล, 2564: 48) และคุณภาพของผู้ให้บริการ (ศิริวรรณ กาวีชา และ นพปฎล สุวรรณทรัพย์, 2564: 95)

การส่งออกของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยในด้านการผลิต การลงทุน การจ้างงาน และมีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมต่อเนื่องจำนวนมาก โดยประเทศไทยได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นฐานการผลิตระดับโลกของยาน

ยนต์ที่มีความเฉพาะ (Global Niche Product) ใน 3 ประเภทหลัก ได้แก่ รถปิกอัพ 1 คัน รถจักรยานยนต์ขนาดเล็กคุณภาพสูง และรถยนต์ประหยัดพลังงานมาตรฐานสากล (Eco Car) (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2565: 1) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยียานยนต์อัตโนมัติและการใช้ยานยนต์ที่ขับเคลื่อนด้วยพลังงานไฟฟ้าส่งผลต่ออุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนทั้งในด้านโอกาสและความท้าทายที่ผู้ประกอบการต้องเตรียมความพร้อมในการปรับตัว จากการศึกษาของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยร่วมกับสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม พบว่า ผู้ประกอบการควรต้องมีแนวทางการปรับตัวคือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน การตลาด และการวิจัยพัฒนา เป็นต้น (ฐานเศรษฐกิจดิจิทัล, 2565: 8)

เนื่องจากการจัดทำเอกสารขายออกนั้นต้องมีประสิทธิภาพคือ มีความถูกต้องครบถ้วน ส่งให้ทันเวลาและตามความต้องการของลูกค้า และมีความสำคัญยิ่งต่อการส่งออกของประเทศไทยอย่างมากดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความสามารถของบุคลากร การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง การประสานงานกับลูกค้า ระบบสารสนเทศ และคุณภาพของผู้ให้บริการที่มีผลต่อการจัดทำเอกสารขายออกที่มีประสิทธิภาพของผู้ส่งออกยานยนต์และชิ้นส่วน และเพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้ส่งออกโดยทั่วไปได้พิจารณาใช้ผลการวิจัยครั้งนี้ในการพัฒนาปัจจัยดังกล่าวเพื่อส่งผลให้การจัดทำเอกสารขายออกที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงผลการวิจัยสามารถใช้ในการเรียนการสอนวิชาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศหรือวิชาที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องโดยทั่วไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบการจัดทำเอกสารขายออกที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ส่งออกยานยนต์และชิ้นส่วน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความสามารถของบุคลากร การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง การประสานงานกับลูกค้า ระบบสารสนเทศ และคุณภาพของผู้ให้บริการที่มีผลต่อการจัดทำเอกสารขายออกที่มีประสิทธิภาพ

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ส่งออกยานยนต์และชิ้นส่วนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการจัดทำเอกสารขายออกที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านความสามารถของบุคลากร การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง การประสานงานกับลูกค้า ระบบสารสนเทศ และคุณภาพของผู้ให้บริการมีผลต่อการจัดทำเอกสารขายออกที่มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรต้นจากงานวิจัยตามตารางที่ 1 ด้านล่างนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ตัวแปรต้น

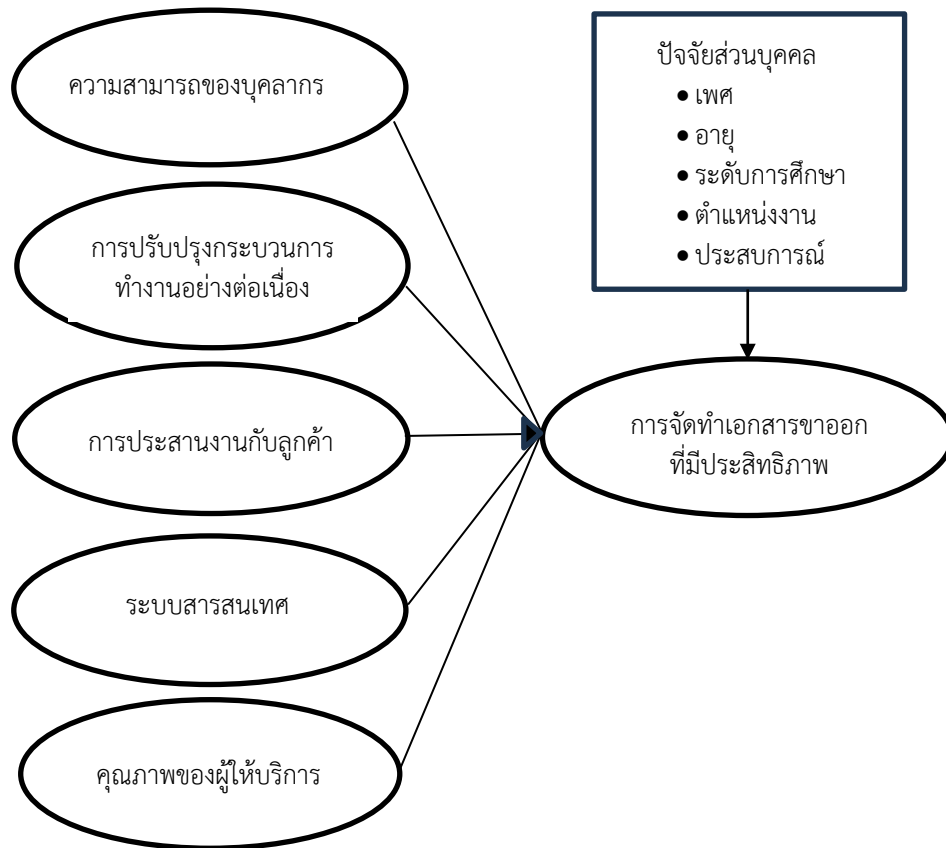
ผู้วิจัย/ตัวแปรต้น	ความสามารถ ของ บุคลากร	การปรับปรุง กระบวนการ ทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	การ ประสานงาน กับลูกค้า	ระบบ สารสนเทศ	คุณภาพของ ผู้ให้บริการ ภายนอก
1. ัญญลักษณ์ บุญเอนก (2555)	✓	✓	✓	✓	✓
2. Muthuvelatutham & Karuppasamy (2013)	✓			✓	✓
3. พัชรรัตน์ เทียนแสงฟ้า (2557)	✓	✓	✓	✓	✓
4. Prakash et al. (2015)	✓	✓			✓
5. ฐิติกานต์ แน่นอุดร (2561)	✓	✓	✓	✓	
6. มณีนรัตน์ คลองเงิน และ นันทิ สุทธิการณนัย (2563)		✓		✓	✓
7. สุนทรี พุฒิวร (2563)	✓	✓	✓	✓	
8. ยลวรรณ มีเมศกุล (2564)			✓	✓	✓
9. ศิริวรรณ กาวีชา และ นพพล สุวรรณทรัพย์ (2564)		✓		✓	
รวม	6	7	5	8	6

ข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรตามการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพ (9 ข้อ) ผู้วิจัยพัฒนา
ข้อคำถามจากงานวิจัยของ Prakash et al. (2015) และ ฐิติกานต์ แน่นอุดร (2561)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ส่งออกยานยนต์และชิ้นส่วน ตามทะเบียนรายชื่อผู้ส่งออก Automotive/Auto Parts and Accessories ใน Exporters List Directory ของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (ณ วันที่ 9 ธันวาคม 2565) จำนวน 379 บริษัท ผู้วิจัยใช้สูตรของ Krejcie & Morgan (1970: 607-610) เพื่อคำนวณหาจำนวนตัวอย่างได้เป็นจำนวน 191 บริษัท ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) จากทะเบียนรายชื่อของบริษัทผู้ส่งออกที่ได้เรียงชื่อตามพยัญชนะไว้แล้ว โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามต้องเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารขาออกให้กับลูกค้า และมีประสบการณ์ด้านการจัดทำเอกสารขาออกไม่ต่ำกว่า 2 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรม และพัฒนาด้วยตนเองระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2566 โดยข้อคำถามได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ด้านการจัดทำเอกสารขาออกของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามในการวัดทัศนคติโดยใช้มาตรวัด Likert's Scale แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (มากที่สุด=5 มาก=4 ปานกลาง=3 น้อย=2 น้อยที่สุด=1) สำหรับตัวแปรเชิงโครงสร้าง (Constructed Variables) ตัวแปรต้น คือ 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพ คือ ความสามารถของบุคลากร (4 ข้อ) 2) การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง (5 ข้อ) 3) การประสานงานกับลูกค้า (4 ข้อ) 4) ระบบสารสนเทศ (4 ข้อ) และ 5) คุณภาพของผู้ให้บริการ (5 ข้อ) ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามจากงานวิจัยตามตารางที่ 1 ข้างต้น และข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรตามการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพ (9 ข้อ) ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามจากงานวิจัยของ Prakash et al. (2015) และ ฐิติกานต์ แนนอุดร (2561)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566 โดยส่งแบบสอบถามให้กับผู้ส่งออกยานยนต์และชิ้นส่วนทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบงานด้านการจัดทำเอกสารส่งออกตอบแบบสอบถามผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป Google Drive ติดตามเก็บข้อมูลเพิ่มเติมทางโทรศัพท์หรือพบผู้ส่งออกด้วยตนเองจนได้ครบจำนวนที่ต้องการ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปขอคำแนะนำจากเป็นนักวิจัยที่เชี่ยวชาญด้านบริหารธุรกิจและการจัดการการตลาด 1 ท่าน นักวิจัยที่เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและการจัดการโลจิสติกส์ 1 ท่าน ผู้บริหารธุรกิจที่เชี่ยวชาญด้านการส่งออกและการจัดการโลจิสติกส์ 1 ท่าน รวมจำนวน 3 ท่าน และให้ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (The Index of Item-Objective Congruence: IOC) มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 และได้ปรับปรุงข้อคำถามตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวเพื่อให้ตรงตามเนื้อหาของการวิจัยมากยิ่งขึ้น รวมถึงงานวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Certificate of Human Research Approval) จากมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์เลขที่ 001/2566 ลงวันที่ 8 เมษายน 2566

ผู้วิจัยทดลองเก็บข้อมูลจากผู้นำเข้าส่วนประกอบและอุปกรณ์ยานยนต์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.95 ไม่ต่ำกว่า 0.80 จึงมีความน่าเชื่อถือตามคำแนะนำของ Pallant (2005)

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งได้จากการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้เทคนิควิธีทางสถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

2. สถิติเชิงอ้างอิง คือ การตรวจสอบการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว (Independent sample t-test) โดยพิจารณาค่า p-value การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ใช้ทดสอบสมมติฐานตัวแปรมากกว่า 2 ตัวขึ้นไปหรือปัจจัยส่วนบุคคล 3 กลุ่มขึ้นไป การวิเคราะห์สหสัมพันธ์โดยวิธีการของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis) เพื่อวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวขึ้นไป โดยวิธีการนำตัวแปรต้นเข้าสมการถดถอยแบบ Enter เพื่อใช้พิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 191 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมากที่สุดจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30 มีประสบการณ์ด้านการจัดทำเอกสารข่าออกมากกว่า 10-20 ปี มากที่สุดจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60

2. ผลการเปรียบเทียบการจัดทำเอกสารข่าออกที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานข้อที่ 1 โดยใช้สถิติเชิงอ้างอิง คือ การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว (Independent-sample t-test) พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีการจัดทำเอกสารข่าออกที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน (p-value=.000) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA: F-test) พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ด้านการจัดทำเอกสารข่าออกที่แตกต่างกันมีการจัดทำเอกสารข่าออกที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน (p-value=.000) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่า t/F	Sig. (2-tailed)
1. เพศ	t = -.212*	.000
2. อายุ	F = 27.369*	.000
3. ระดับการศึกษา	F = 8.885*	.000
4. ตำแหน่งงาน	F = 66.629*	.000
5. ประสบการณ์ด้านการจัดทำเอกสารขาออก	F = 20.012*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การศึกษาปัจจัยด้านความสามารถของบุคลากร การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง การประสานงานกับลูกค้า ระบบสารสนเทศ และคุณภาพของผู้ให้บริการที่มีผลต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพ ตามสมมติฐานข้อที่ 2

จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง (n) จำนวน 191 ราย มีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์โดยวิธีการของเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแต่ละตัวแปร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	1	2	3	4	5	6	α
1. ความสามารถของบุคลากร	3.77	0.50	1						.81
2. การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.87	0.47	.46**	1					.82
3. การประสานงานกับลูกค้า	3.83	0.49	.66**	.53**	1				.83
4. ระบบสารสนเทศ	3.66	0.49	.66**	.58**	.67**	1			.86
5. คุณภาพของผู้ให้บริการ	3.81	0.32	.36**	.30**	.39**	.51**	1		.81
6. การจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพ	3.96	0.57	.76**	.62**	.74**	.88**	.44**	1	.94

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) มีค่าระหว่าง 3.66-3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าระหว่าง 0.32-0.57 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient: r) ระหว่างตัวแปรต้นมีค่าระหว่าง .46-.67 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α) มีค่าระหว่าง .81-.94

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ตามความเหมาะสมกับระดับการวัดของตัวแปรเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธี Enter เลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการเพื่อให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรต้นทุกตัวและเพื่อประโยชน์ในการเปรียบเทียบกับผลการศึกษที่ผ่านมา ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 5 ตัวแปร เพื่อป้องกันการเกิดปัญหา Multicollinearity จากค่า Variance Inflation Factor (VIF) โดยได้ค่า VIF ระหว่าง 1.360-2.713 ซึ่งไม่เกิน 4 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ใช้พยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันตามคำแนะนำของ Hair et al. (2010: 198) จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุดังกล่าวได้ผลการพิสูจน์สมมติฐานดังตารางที่ 4 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ตัวแปร	การจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพ		
	β^a	p-value	VIF ^b
ระบบสารสนเทศ	.563***	.000	2.713
ความสามารถของบุคลากร	.247***	.000	2.109
การประสานงานกับลูกค้า	.153***	.000	2.245
การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง	.105**	.005	1.605
คุณภาพของผู้ให้บริการ	-.030	.369	1.360
ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R ²)		.847	

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

^a ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน

^b ค่า Variance Inflation Factor

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพเรียงตามลำดับ คือ ระบบสารสนเทศ ($\beta=.563$) ความสามารถของบุคลากร ($\beta=.247$) และการประสานงานกับลูกค้า ($\beta=.153$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 และการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\beta=.105$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ในภาพรวม ปัจจัยทั้งสี่ข้างต้นสามารถทำนายการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 84.70

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y = .647_{x_1} + 279_{x_2} + .177_{x_3} + .126_{x_4} - .422$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .563_{x_1} + .247_{x_2} + .153_{x_3} + .105_{x_4}$

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ด้านการจัดทำเอกสารขาออกของผู้จัดทำเอกสารขาออกที่แตกต่างกันมีการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน เมื่อศึกษาการทำงานด้านเอกสารส่งออกนั้นพบว่า เป็นงานที่ละเอียดอ่อนที่ต้องใช้ความรอบคอบในการตรวจสอบเอกสารอย่างถี่ถ้วน ซึ่งเพศที่ต่างกันนั้นอาจมีความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบเอกสารที่ต่างกันบ้าง ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้มีการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน รวมถึงผู้จัดทำเอกสารขาออกให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องมีระดับความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการจัดทำเอกสารขาออกที่มีอยู่หลายประเภทและมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้น อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ด้านการจัดทำเอกสารขาออกที่ต่างกันย่อมสะสมความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และมีความรับผิดชอบในการจัดทำเอกสารขาออกที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นซึ่งทำให้มีการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกันได้

ผลการวิจัยดังกล่าวได้สอดคล้องกับการศึกษาของยลวรรณ มีเมศกุล (2564: 46) ที่ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสำหรับธุรกิจตัวแทนรับขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ พบว่า เพศและตำแหน่งงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการให้บริการด้านการจัดทำเอกสารที่ต่างกัน การศึกษาของเพทาย ทรัพย์กะสินธุ์ (2563: 74) ที่ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายนำเข้าและส่งออกของพนักงานธนาคารซึ่งเกี่ยวข้องกับเอกสารขาออกจำนวนมาก พบว่า อายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และการศึกษาของพัชรรัตน์ เทียนแสงฟ้า (2557: 66) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผิดพลาดของเอกสารการเดินพิธีการส่งออกศุลกากรส่งออกพบว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการจัดทำเอกสารขาออกที่ต่างกัน

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพเรียงตามลำดับ คือ ระบบสารสนเทศ ความสามารถของบุคลากร การประสานงานกับลูกค้า และการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยอธิบายว่า ปัจจุบันผู้ส่งออกรวมถึงผู้ให้บริการโลจิสติกส์ที่เกี่ยวข้องได้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดทำเอกสารการค้าระหว่างประเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดทำ Invoice และ Packing List โดยเฉพาะรายการค้าที่มีจำนวนรายการสินค้าเป็น จำนวน

มาก และจัดทำเอกสารการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ เช่น ใบจองเรือ (Shipping Particular หรือ Booking Note) รวมถึงเอกสารที่เกิดจากการประมวลผลข้อมูลจากเอกสารการค้าและเอกสารการขนส่ง เช่น ใบรับรองถิ่นกำเนิดสินค้า (Certificate of Origin) และการจัดทำใบขนส่งสินค้าขาออก ซึ่งระบบสารสนเทศดังกล่าวช่วยให้มีการจัดทำเอกสารที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับการศึกษาของ ยลวรรณ มีเมศกุล (2564: 48) ที่พบว่า ระบบสารสนเทศช่วยสนับสนุนให้การจัดทำเอกสารขาออกมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสามารถของบุคลากร เช่น ความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่สั่งสมมาจากการทำงานรวมถึงการได้รับการอบรมด้านเอกสารส่งออกมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการจัดทำเอกสารขาออกได้อย่างถูกต้องและทันเวลา ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จิตติกานต์ เน้นอุดร (2561: 8) ที่พบว่า ความสามารถของบุคลากรมีผลต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพ

การประสานงานกับลูกค้าเป็นการสื่อสารกับลูกค้าตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อให้ทราบความต้องการของลูกค้าด้านเอกสารขาออกซึ่งเป็นเอกสารที่ลูกค้าจำเป็นต้องนำไปใช้ในการผ่านพิธีการขาเข้าที่ประเทศปลายทาง ย่อมทำให้การจัดทำเอกสารขาออกได้ตรงกับความต้องการของลูกค้า ทำให้ลดการแก้ไขเอกสารที่ไม่ตรงต่อความต้องการของลูกค้าได้มากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ พชรรัตน์ เทียนแสงฟ้า (2557: 66) ที่พบว่า การประสานงานกับลูกค้าทำให้ลดความผิดพลาดด้านการจัดทำเอกสารขาออกที่ไม่ตรงต่อความต้องการของลูกค้าและส่งผลให้การจัดทำเอกสารขาออกมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านการจัดทำเอกสารขาออก เช่น การลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและไม่จำเป็น ปรับปรุงคุณภาพในการตรวจสอบเอกสารอย่างต่อเนื่องให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและรวดเร็วมากยิ่งขึ้นสามารถทำให้การจัดทำเอกสารขาออกมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทรี พุฒิธร (2563: 19) ที่พบว่า การปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องมีผลต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพของผู้ให้บริการภายนอก เช่น ตัวแทนออกของผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ และธนาคาร ไม่มีผลต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มณีนรัตน์ คลองเงิน และ นันทิ สุทธิการณัญญ์ (2563: 1475) ที่ศึกษาแนวทางการลดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพในกระบวนการจัดทำเอกสารส่งออก พบว่า คุณภาพของผู้ให้บริการมีผลต่อการจัดทำเอกสารส่งออกที่มีประสิทธิภาพ สาเหตุที่ทำให้คุณภาพของผู้ให้บริการภายนอกไม่มีผลโดยตรงต่อการจัดทำเอกสารขาออกนั้น อาจเนื่องมาจากในบริบทของการส่งออก ผู้ส่งออกเป็นผู้มีความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องจัดทำเอกสารส่งออกให้กับลูกค้า ซึ่งผู้ให้บริการภายนอกอาจให้ความช่วยเหลือในการจัดทำเอกสารบางอย่าง เช่น ใบตราส่งหรือใบรับรองถิ่นกำเนิดสินค้า เป็นต้น แล้วส่งให้กับผู้ส่งออกเพื่อตรวจสอบอีกครั้งก่อนที่จะส่งมอบ

ให้กับลูกค้า ดังนั้น คุณภาพของผู้ให้บริการอาจไม่มีผลโดยตรงกับการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพในการวิจัยครั้งนี้ แต่อาจมีอิทธิพลทางอ้อมกับประสิทธิภาพในการจัดทำเอกสารขาออก ซึ่งควรมีการศึกษาความสัมพันธ์หรือเส้นทางความสัมพันธ์กับตัวแปรนี้ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านระบบสารสนเทศมีผลเชิงบวกต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพในลำดับแรก ดังนั้น ผู้ส่งออกควรจัดหาระบบข้อมูลที่ช่วยให้การจัดทำเอกสารได้อย่างสะดวกใช้งานง่าย ซึ่งทำให้เกิดความถูกต้องและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีอุปกรณ์ในการจัดทำเอกสารที่เพียงพอและใช้งานได้เป็นอย่างดี มีเครื่องมือและระบบสื่อสารกับลูกค้าได้อย่างสะดวก รวมถึงมีระบบออนไลน์ที่ช่วยการทำงานทั้งในเวลาและนอกเวลางาน
2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรมีผลเชิงบวกต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพในลำดับที่สอง ดังนั้น ผู้ส่งออกควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และความเชี่ยวชาญในการจัดทำเอกสารขาออกมากยิ่งขึ้น โดยอาจให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับเอกสารขาออกมากยิ่งขึ้น
3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านการประสานงานกับลูกค้ามีผลเชิงบวกต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพในลำดับที่สาม ดังนั้น ผู้จัดทำเอกสารขาออกควรมีการสื่อสารล่วงหน้ากับลูกค้าเพื่อเข้าใจความต้องการด้านเอกสาร แจ้งลูกค้าทันทีหากมีข้อติดขัด ข้อสงสัยหรือปัญหาด้านเอกสาร
4. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องมีผลเชิงบวกต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพในลำดับที่สี่ ดังนั้น ผู้จัดทำเอกสารขาออกควรปรับปรุงวิธีการทำงานไม่ให้ซ้ำซ้อนเพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วขึ้น รวมถึงมีการตรวจสอบเอกสารอย่างถี่ถ้วนก่อนที่ก่อนส่งต่อไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ระบบสารสนเทศ ความสามารถของบุคลากร การประสานงานกับลูกค้า และการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องมีผลเชิงบวกต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ควรมีการศึกษาเชิงลึกในปัจจัยดังกล่าวอย่างละเอียด โดยเฉพาะองค์ประกอบของระบบสารสนเทศที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดทำเอกสารขาออก โดยอาจเพิ่มเติมการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มในการศึกษาดังกล่าว เป็นต้น

2. แม้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะพบว่า คุณภาพของผู้ให้บริการภายนอกไม่มีผลต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพ แต่มีผลการวิจัยอื่นที่พบว่า คุณภาพของผู้ให้บริการส่งผลเชิงบวกต่อการจัดทำเอกสารขาออกที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในด้านนี้หรืออาจพิจารณาเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาแนวคิดหรือทบทวนผลการวิจัยดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2565). สถิติสินค้าส่งออก กุมภาพันธ์ 2565. ค้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2565, จาก <https://api.dtn.go.th/files/v3/620e0fe3ef4140b50a3b7261/download>
- ฐานเศรษฐกิจดิจิทัล. (2565). กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ไทยลุย 4 ทิศทางใหญ่ ดันไทยผงาด ยานยนต์สมัยใหม่. ค้นเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.thansettakij.com>
- ฐิติกานต์ แนนอุดร. (2561). การศึกษาและหาแนวทางการจัดทำเอกสารขนส่งสินค้าขาออก กรณีศึกษา บริษัทมิติซู-โซโค (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, 3(1), 5-14.
- ธัญญลักษณ์ บุญนอก. (2555). การศึกษาปัญหาและการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้าน เอกสารประกอบการเดินพิธีการส่งออกสินค้าของบริษัทแห่งหนึ่ง. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- พัชรรัตน์ เทียนแสงฟ้า. (2557). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผิดพลาดของเอกสารการเดินพิธี การศุลกากรส่งออกของบริษัทแห่งหนึ่งในเขตปลอดอากรจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพทาย ทรัพย์กะสินธุ์. (2563). แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณีนรัตน์ คลองเงิน และ นันทิ สุทธิการณนัย. (2563). การศึกษาเรื่องแนวทางการลดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพในกระบวนการจัดทำเอกสารส่งออก กรณีศึกษา: บริษัท ไทย โคโค้นท์ จำกัด (มหาชน). การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 15 ปีการศึกษา 2563 หน้า 1475-1484, ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.

- ยลวรรณ มีเมศกุล. (2564). การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสำหรับธุรกิจตัวแทนรับขนส่งสินค้า
ระหว่างประเทศ. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริวรรณ กาวิชา และ นพปฎล สุวรรณทรัพย์. (2564). ประสิทธิภาพทางด้านโลจิสติกส์ของ
ผู้ให้บริการขนส่งสินค้าทางถนนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการส่งออกผลไม้.
วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 23(2): 95-107.
- สุนทรี พุฒิวร. (2563). การศึกษาแนวทางการจัดทำเอกสารขนส่งสินค้าขาออก กรณีศึกษา
บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตสีลม กรุงเทพมหานคร. วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 22(2),
19-30.
- Hair et al. (2010). **Multivariate data analysis**. 7th ed. Upper Saddle River. New Jersey:
Pearson Prentice Hall.
- Krejcie & Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. **Educational
and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.
- Muthuvelatutham & Karuppasamy. (2013). *Customs Documentation for EXIM Trade*.
International Journal of Management Research and Development (IJMRD),
3(1) : 22-34.
- Pallant. (2005). **SPSS Survival Guide: A Step by Step Guide to Data Analysis Using
SPSS for Windows**. 3rd ed. New York: Open University Press.
- Prakash et al. (2015). *A Study on Export Procedure and Documentation in Needle
Industries Pvt Ltd. The Nilgiris*. **International Journal of Science and Research
(IJSR)**. 3(1): 716-723.

ผลกระทบการจัดการการทำงานเป็นทีมของบุคลากรฝ่ายบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ
ในการจัดการลูกหนี้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร
The Impact of Teamwork Management of Accounting Personnel on
the Accounts Receivable Management Efficiency of Small and Medium
Enterprises in Bangkok

อมรรัตน์ ภิรมย์สด

นักศึกษา หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

E-mail: amonrat231123@gmail.com

ปรียานุช กิจรุ่งโรจน์เจริญ

อาจารย์ประจำหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

E-mail: preyanuch1935@gmail.com

Amornrat Piromsod

Student, Master of Accountancy Program, Thonburi University

Preyanuch Kijrungrorjarean

Lecturer, Master of Accountancy Program, Thonburi University

รับเข้า : 27 กันยายน 2566 แก้ไข : 15 ตุลาคม 2566 ตอรับ : 17 ตุลาคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการจัดการการทำงานเป็นทีมของบุคลากรฝ่ายบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ของบุคลากรฝ่ายบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาผลกระทบของการจัดการการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรฝ่ายบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.70 – 0.83 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ เกลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การจัดการการทำงานเป็นทีมของบุคลากรฝ่ายบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{x}$, $SD=0$.) โดยการทำงานเป็นทีมด้านความคิดสร้างสรรค์ มีระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประสานงาน ด้านการร่วมมือ ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ของบุคลากรฝ่ายบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$, $SD=0$.) โดยประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ ด้านคุณภาพของงาน มีระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และ ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ 3) การจัดการการทำงานเป็นทีมทุกด้าน ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสารมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการลูกหนี้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม การจัดการลูกหนี้ ประสิทธิภาพ บุคลากรฝ่ายบัญชี

Abstract

This research aims to study 1) the level of teamwork management of accounting personnel of small and medium enterprises in Bangkok 2) the level of accounts receivable management efficiency of accounting personnel of small and medium enterprises in Bangkok 3) the effects of teamwork management on accounts receivable management efficiency of small and medium enterprises in Bangkok. Sample in this research was 400 accounting personnel of small and medium enterprises in Bangkok using stratified random sampling. Data were collected via questionnaire with an IOC validity level of 0.67 – 1.00 and reliability of 0.70 – 0.83 and analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation and analyzed the effects by multiple regression.

The results showed that 1) the teamwork management level of accounting personnel of small and medium enterprises in Bangkok was good ($\bar{x}$, $SD=0$.) . Creativity was the best aspect, among others, followed by coordination, cooperation, continuous improvement, and communication respectively 2) accounts receivable management efficiency of small and medium enterprises (SMEs) in Bangkok was high ($\bar{x}$, $SD=0$.) . The aspect of work quality was the highest, among others, followed by cost, time, and quantity, respectively. 3) Teamwork management in all aspects,

except commutation, affected the efficiency of accounts receivable management of small and medium enterprises in Bangkok at a significant level of .05

Keywords: teamwork, accounts receivable management, efficiency, accounting personnel

บทนำ

ในภาวะการแข่งขันทางการตลาดที่สูงในปัจจุบัน การให้เครดิตกับผู้ซื้อเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มรายได้ หากเราขายสินค้าเป็นเงินสดเท่านั้นก็ทำให้รายได้ที่ควรได้รับจะน้อยลงเพราะส่วนใหญ่ผู้ซื้อที่ต้องการซื้อสินค้าไปผลิตหรือวางขายก่อนเมื่อได้รับเงินที่ขายมาก็ค่อยมาชำระให้กับผู้ขายมากกว่า ดังนั้นเจ้าของกิจการจึงจำเป็นต้องสำรองเงินไว้เป็นเงินทุนหมุนเวียนถ้าลูกค้าส่วนใหญ่เป็นลูกค้าที่ต้องให้เครดิตในการชำระเงิน ผู้ซื้อที่ได้รับเครดิตจากผู้ขายจะถูกเรียกว่าลูกหนี้การค้าเพราะเป็นลูกหนี้ที่เกิดจากการค้าขายของกิจการ ลูกหนี้การค้า (Account receivable) จึงหมายถึงลูกหนี้ที่เกิดจากการดำเนินการค้าขายตามปกติของธุรกิจ เกิดจากการขายเชื่อหรือบริการเชื่อที่เป็นรายได้หลักของกิจการ โดยทั่วไปผู้ขายจะให้เครดิตเทอม แก่ผู้ซื้อที่เป็นลูกหนี้การค้าประมาณ 30-60 วัน หากลูกหนี้การค้าที่มีหนี้ค้างสะสมมากขึ้นเรื่อย ๆ ก็จะเป็นปัญหาที่ผู้ขายจำเป็นต้องสำรองเงินไว้เป็นเงินทุนหมุนเวียนมากขึ้นซึ่งหากการบริหารจัดการหนี้ค้างไม่ดีก็จะกลายเป็นภาระของผู้ขายสินค้าไปในทันที และอาจเกิดปัญหาขาดสภาพคล่องได้ (สมชาย เลิศภิรมย์สุข, 2563)

ดังนั้น ระยะเวลาการได้รับชำระหนี้จากสินเชื่อการค้า จึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อสภาพคล่องและการบริหารจัดการวงจรรเงินสดของภาคธุรกิจ ระยะเวลาการได้รับชำระหนี้จากสินเชื่อการค้าของภาคธุรกิจในประเทศไทยมีแนวโน้มลดลง (สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า, 2564) ได้กำหนดระยะเวลาการให้สินเชื่อการค้าระหว่างผู้ประกอบการรายใด ซึ่งเป็นคู่ค้ากับผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ภาคการค้า ภาคการผลิต และภาคบริการ ไม่เกิน 45 วัน เว้นแต่ได้มีการตกลง ระยะเวลาการให้สินเชื่อการค้าที่น้อยกว่าอยู่ก่อนแล้ว นอกจากนี้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ทำธุรกิจหรือเป็นคู่ค้า (Supplier) ให้กับธุรกิจขนาดใหญ่มีความเสี่ยงสูงที่จะเผชิญปัญหาการขาดสภาพคล่องทางการเงิน เนื่องจากมักจะถูกขยายระยะเวลาการให้สินเชื่อการค้าให้ยาวนานขึ้นผ่านการใช้อำนาจการต่อรองที่เหนือกว่าส่งผลให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อหาแนวทางให้ลูกหนี้การค้าชำระค่าสินค้าและบริการตามกำหนดการเดิมเพื่อสร้างกระแสเงินสดที่ใช้หมุนเวียนสำหรับการดำเนินธุรกิจ เช่น การให้แบ่งงวดชำระหรือการให้ส่วนลดเพื่อให้จ่ายตามกำหนดเดิมหรือเร็วขึ้น การเพิ่มขึ้นของระยะเวลาการให้สินเชื่อการค้าส่งผลกระทบโดยตรงต่อสภาพคล่องทางการเงินของภาคธุรกิจที่นำมาสู่ปัญหาด้านหนี้สินและความสามารถในการ

แข่งขันที่ลดลง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563) การบริหารลูกหนี้การค้างจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน และเพื่อให้การบริหารลูกหนี้การค้างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือทั้งเจ้าของกิจการ พนักงานขายและพนักงานบัญชีและการเงินที่ติดตามและเร่งรัดลูกหนี้การค้างหากกิจการไม่มีการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลการชำระหนี้ของลูกหนี้เลยจะทำให้เกิดหนี้เสียและกลายเป็นหนี้สูญได้ในที่สุด เจ้าของกิจการควรเป็นผู้นำในการติดตามหนี้เพื่อให้พนักงานมีความใส่ใจและช่วยติดตามให้ทันท่วงทีด้วย (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2564)

ปัญหาส่วนใหญ่ที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมพบ คือ การบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของกิจการมักขึ้นอยู่กับความคิดเห็นเพียงคนเดียวของเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารระดับสูง โดยปราศจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน หากแต่งงานเกี่ยวกับการจัดการลูกหนี้เป็นงานที่ไม่สามารถทำเพียงคนเดียวได้ จำเป็นต้องช่วยกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมที่ต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพด้านการจัดการลูกหนี้ของทีมในการทำงาน และแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันกับแผนกอื่นในการรวบรวมข้อมูลการค้างชำระของลูกหนี้ เพื่อจัดทำรายงานในการติดตามลูกหนี้นำเสนอผู้บริหาร ทั้งนี้การติดต่อ สื่อสาร ประสานงานเพื่อบริหารจัดการลูกหนี้ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้สามารถวัดได้จากการประเมินคุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการจัดการลูกหนี้ขององค์กร ซึ่งองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ จะส่งผลให้องค์การนั้นมีสภาพคล่องที่มากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการบริหารจัดการกระแสเงินสดขององค์กร นอกจากนี้ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการจัดการการทำงานเป็นทีม ยังมีส่วนช่วยให้สมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันกับแผนกต่าง ๆ จะกระตุ้นให้พนักงานมีความใส่ใจ พร้อมทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2564: 6) ดังนั้น การจัดการการทำงานเป็นทีม จึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารจัดการ เพื่อที่จะสามารถนำพาองค์กรของตนไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการได้ (เนตรพัฒนา ยาวีราข, 2546; นันทวัฒน์ เสนีย์สิงห์ และคณะ, 2564: 283)

ดังนั้นเพื่อให้เกิดการวางแผนปรับปรุงแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการลูกหนี้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครให้ดียิ่งขึ้น ผ่านการจัดการการทำงานเป็นทีมขององค์กร ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาผลกระทบของการจัดการการทำงานเป็นทีมบุคลากรฝ่ายบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

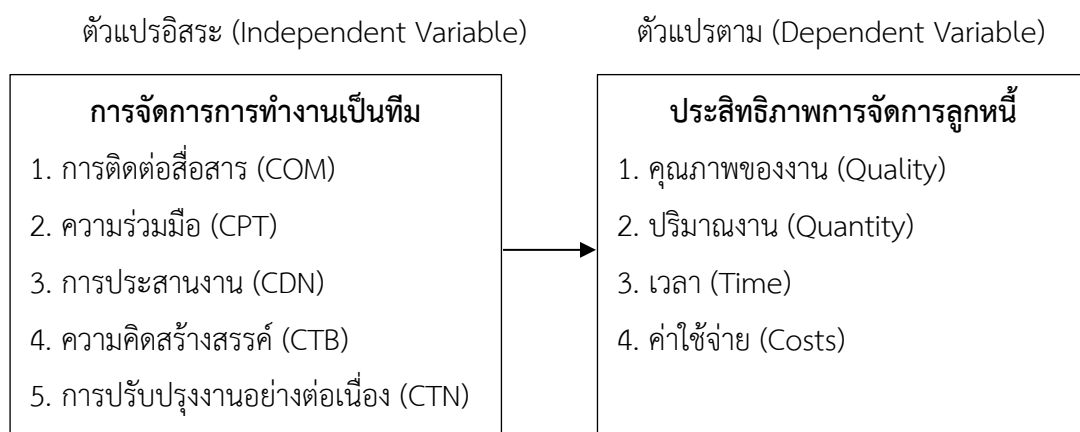
1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการการทำงานเป็นทีมของบุคลากรฝ่ายบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ของบุคลากรฝ่ายบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของการจัดการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. การจัดการการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลูกหนี้
2. การจัดการการทำงานเป็นทีม ด้านความร่วมมือ มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลูกหนี้
3. การจัดการการทำงานเป็นทีม ด้านการประสานงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลูกหนี้
4. การจัดการการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลูกหนี้
5. การจัดการการทำงานเป็นทีม ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลูกหนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรฝ่ายบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 519,178 ราย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2565) โดยคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ราย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยแบ่งวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ภาคการผลิต จำนวน 46 ราย ภาคการค้า จำนวน 148 ราย และภาคบริการ จำนวน 206 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างด้วย Google Forms ซึ่งผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พบว่ามีค่าอยู่ในช่วง 0.67-1.00 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดที่ 0.60 และผ่านการทดสอบความน่าเชื่อถือ โดยการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง 30 ราย พบว่า ข้อคำถามมีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) อยู่ในช่วง 0.706-0.831 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.70 (Nunnally, 1978) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน รวมทั้งสิ้น 52 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลทั่วไปของธุรกิจ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการจัดการการทำงานเป็นทีม ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง จำนวนรวมทั้งสิ้น 25 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert (1932)

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ คุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย จำนวนรวมทั้งสิ้น 20 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert (1932)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากแบบสอบถามที่สอบถามบุคลากรฝ่ายบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ช่วงวันที่ 1 มีนาคม – มิถุนายน 2566 ได้รับแบบสอบถามกลับจำนวน 400 ชุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100.00 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในขณะที่ระดับการจัดการการทำงานเป็นทีมและระดับประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายตามอันตรภาคชั้น โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของ บุญชม ศรีสะอาด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

เกณฑ์การแปลความหมายระดับการทำงานเป็นทีม

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการจัดการการทำงานเป็นทีมในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการจัดการการทำงานเป็นทีมในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการจัดการการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการจัดการการทำงานเป็นทีมในระดับพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการจัดการการทำงานเป็นทีมในระดับควรปรับปรุง

เกณฑ์การแปลความหมายระดับประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ในระดับต่ำมาก

การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน

การวิเคราะห์ผลกระทบการจัดการการทำงานเป็นทีมของบุคลากรฝ่ายบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยกำหนดการจัดการงานเป็นทีม ทั้ง 5 ด้าน เป็นตัวแปรอิสระ และกำหนดประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ เป็นตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$EFF = \beta_0 + \beta_1 COM + \beta_2 CPT + \beta_3 CDN + \beta_4 CTB + \beta_5 CTN + \epsilon$$

เมื่อ	EFF	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้
	COM	หมายถึง	การจัดการการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร
	CPT	หมายถึง	การจัดการการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ
	CDN	หมายถึง	การจัดการการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงาน
	CTB	หมายถึง	การจัดการการทำงานเป็นทีมด้านความคิดสร้างสรรค์
	CTN	หมายถึง	การจัดการการทำงานเป็นทีมด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

๕ หมายถึง ค่าความคาดเคลื่อนของสมการถดถอย

ผลการวิจัย

1. ระดับการจัดการการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 1 ระดับการจัดการการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	$\bar{x}$	SD	ระดับการทำงานเป็นทีม
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.80	0.90	ดี
2. ด้านการร่วมมือ	3.89	0.86	ดี
3. ด้านการประสานงาน	3.94	0.81	ดี
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.01	0.78	ดี
5. ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	3.87	0.82	ดี
รวม	3.90	0.83	ดี

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการจัดการการทำงานเป็นทีมของบุคลากรฝ่ายบัญชีในภาพรวมอยู่ในระดับ ดี ($\bar{x}=3.90$ SD=0.83) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นการการทำงานเป็นทีมของบุคลากรฝ่ายบัญชี มีระดับสูงที่สุด ($\bar{x}=4.01$, SD=0.78) รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ($\bar{x}=3.94$, SD=0.81) ด้านการร่วมมือ ($\bar{x}=3.89$, SD=0.86) ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}=3.87$, SD=0.820) และด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{x}=3.80$, SD=0.90) ตามลำดับ

2. ระดับประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้

ประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้	$\bar{x}$	SD	ระดับประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.02	0.75	สูง
2. ด้านปริมาณงาน	3.79	0.84	สูง
3. ด้านเวลา	3.85	0.82	สูง
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.98	0.74	สูง
รวม	3.91	0.79	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.91$, SD=0.79) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน โดยประสิทธิภาพในการจัดการ

ลูกหนี้ของบุคลากรฝ่ายบัญชี มีระดับสูงที่สุด ($\bar{x}=4.02$, $SD=0.75$) รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x}=3.98$, $SD=0.74$) ด้านเวลา ($\bar{x}=3.85$, $SD=0.82$) และด้านปริมาณงาน ($\bar{x}=3.79$, $SD=0.84$) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ผลกระทบของการจัดการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้

การวิเคราะห์ผลกระทบของการจัดการการทำงานเป็นทีมของบุคลากรฝ่ายบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ โดยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ พบว่า สมการถดถอยนี้มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า การจัดการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ของบุคลากรฝ่ายบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพบว่ามีค่า Adjusted R-Square เท่ากับ 0.769 หมายความว่า การจัดการการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ ได้ร้อยละ 76.90 โดยพบว่ามีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.844 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5-2.5 นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า VIF ไม่เกิน 10 และมีค่า Tolerance มากกว่า 0.1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไม่เกิดปัญหา Autocorrelation และ Multicollinearity แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลกระทบของการจัดการการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	P-value	VIF	Tolerance
	Coefficients		Coefficients				
	B	S.E.	Beta				
ค่าคงที่	0.789	0.091		8.683	0.000		
COM	0.043	0.041	0.057	1.058	0.291	5.045	0.198
CPT	0.180	0.041	0.237	4.347	0.000*	5.137	0.195
CDN	0.160	0.046	0.184	3.469	0.001*	4.387	0.207
CTB	0.204	0.046	0.225	4.451	0.000*	4.404	0.227
CTN	0.209	0.043	0.247	4.901	0.000*	4.377	0.228
P-value		Durbin-Watson		R-Square		Adjusted R-Square	
0.000		1.844		0.772		0.769	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมการจัดการทำงานเป็นทีมของบุคลากรฝ่ายบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านความร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้มากที่สุด ($\beta=0.209$) รองลงมา ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\beta=0.204$) ด้านการร่วมมือ ($\beta=0.180$) ด้านการประสานงาน($\beta=0.160$) ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการทดสอบจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2 – 5 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1

การอภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า ระดับพฤติกรรมการจัดการการงานเป็นทีมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่วนใหญ่มีการทำงานเป็นทีมด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Romig (1996) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) พบว่า การจัดการงานเป็นทีมที่มีสมาชิกในทีมงานมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาของงานที่ทำได้นอกจากนี้ระดับประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาทางด้าน ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่ายและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญศิมา ศรีสุริยงค์ (2561) พบว่า การจัดการทำงานเป็นทีมของบุคลากรฝ่ายบัญชี สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบ มีการวางแผนและบริหารจัดการปริมาณของงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลกรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ในขณะที่ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของการจัดการการทำงานเป็นทีมบุคลากรฝ่ายบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ของบุคลากรฝ่ายบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Adil and Hamid (2020); Khan et al. (2022) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพที่มากขึ้น โดยด้านความร่วมมือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรฝ่ายบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลูกหนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษขภา เกาะเด่น (2563) ที่กล่าวว่า สมาชิกในทีมมีบทบาทในการช่วยดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนช่วยเหลือกันอย่างเต็มความสามารถและรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลพรรณ

เพชรสมบัดดี (2564) ที่พบว่า การที่สมาชิกในทีมทุกคนมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญในการพัฒนาองค์การเพื่อเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกัน จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และกระบวนการทั้งหมดจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการลูกหนี้ เนื่องจากในบริบทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนมากมักจะถูกขับเคลื่อนโดยผู้ประกอบการเป็นหลัก ซึ่งผู้ประกอบการจะมีบทบาทเป็นผู้บริหารที่ออกคำสั่งและกำกับดูแลการดำเนินงานของบุคลากรในองค์การ และพบว่าผู้บริหารส่วนมากยังมีการสื่อสารที่น้อยเกินไปทำให้บุคลากรขาดการรับรู้และความรู้สึกร่วมในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การ อีกทั้งการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกันระหว่างฝ่ายงานค่อนข้างน้อย (ศิริโรตม์ ภาคสุวรรณ, 2563) จึงทำให้ในการศึกษาครั้งนี้การวิจัยในครั้งนี้การทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสารจึงไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า การจัดการการทำงานเป็นทีมผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเป็นด้านที่มีผลมากที่สุด อย่างไรก็ตามผลการศึกษายังพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการจัดการลูกหนี้ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น จึงนำไปสู่ข้อเสนอแนะดังนี้

1. บุคลากรฝ่ายบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ควรมีความสร้างสรรค์ของทีม มีการวางแผนการทำงานซึ่งพัฒนามาจากสมาชิกของทีม เพื่อแก้ปัญหาและมีการประสานงานกับทุกหน่วยงานในองค์กร รวมถึงผู้บริหารในองค์กรควรเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างทัศนคติที่ดีระหว่างกัน เพื่อให้การบริหารจัดการลูกหนี้ที่มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. ผู้บริหารของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ควรมีการกำหนดปริมาณงานที่เป็นมาตรฐานในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เพื่อกำหนดตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการลูกหนี้ที่มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. ผู้ประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลการดำเนินงานเรื่องการจัดการลูกหนี้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อให้เกิดการปรับปรุงงานลูกหนี้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรฝ่ายบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น จึงควรทำการวิจัยกลุ่มตัวอย่างธุรกิจที่มีขนาดใหญ่ขึ้น หรือเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อที่จะได้ผลการศึกษาที่ชัดเจนและเหมาะสมสำหรับการแก้ปัญหาในแต่ละพื้นที่ต่อไป
2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยด้วยวิธีเชิงปริมาณเท่านั้น จึงควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การทำการสนทนากลุ่ม หรือการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรฝ่ายบัญชี เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงเชิงลึก ซึ่งจะช่วยให้แต่ละองค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากการศึกษา รวมทั้งการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2564). **การบริหารลูกหนี้การค้า**. ค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://www.dip.go.th/th/category/2020-05-22-19-38-58/2021-11-25-15-57-47>.
- กัญศิมา ศรีสุริยงค์. (2561) . **ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่**. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการจัดการ. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2563). **รายงานประจำปีธนาคารแห่งประเทศไทย 2565**. ค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2565, จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/Report/AnnualReport/Pages/annualReport2020_box01.aspx.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทน์ธภัส เสนีย์สิงหนาท และคณะ. (2021). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัทสหพัฒน์ปิบล จำกัด (มหาชน)**. **วารสารรัชภาคย์**, 15(43): 3-6.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). **การจัดการสมัยใหม่ : Modern managerment**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิชชาภา เกาะเต้น. (2563). **ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

- ของพนักงาน บริษัท โตโยต้า นครธน จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาวิชา
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. **วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**, 4(1): 1-6.
- ศิริโรจน์ ภาคสุวรรณ. (2563). โครงการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของสภา
อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเพื่อความอยู่รอดของ SME ไทยในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.
วารสารสมาคมนักวิจัย, 25(3): 28-37.
- สมชาย เลิศภิรมย์สุข. (2563). **SMEs บัญชีเดียว**. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ เพรส.
- สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า. (2564). **ประกาศคณะกรรมการการแข่งขันทาง
การค้า เรื่อง แนวทางพิจารณาการปฏิบัติทางการค้าที่เป็นธรรมเกี่ยวกับระยะเวลาการให้
สินเชื่อการค้า(Credit Term) กรณีผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)
เป็นผู้ขายสินค้าหรือบริการ**. (2564, 18 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 138.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2565). **จำนวนผู้ประกอบการอุตสาหกรรม**.
ค้นเมื่อ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566, จาก<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojYjJm4YTg5MjMtMTgxNy00Njc5LThtLm2MtYjc0MDVlM2QzMmEwliwidCI6Im>.
- Adil, M. S. & Hamid, K. B. A. (2020). *Effect of Teamwork on Employee Performance in High-Tech Engineering SMEs of Pakistan: A Moderating Role of Supervisor Support*. **South Asian Journal of Management Sciences**, 14(1): 122-141.
- Khan, A. J., Jahangir, A., Hameed, W. U. & Iqbal, J. (2022). *Effective Management: A Catalyst for Organizational Performance*. **iRASD Journal of Management**, 4(2), 152-161.
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. **Archives of Psychology**, 22 140, 55.
- Nunnally, J. C. (1978). **Psychometric Theory**. New York: McGraw-Hill.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management**. (3rd ed.). Illinois: Irwin
- Romig, D. A. (1996). **Breakthrough Teamwork: Out Standing Result Using Structured Teamwork**. Chicago: Irwin.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. Tokyo: Harper International Edition.

การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อสร้างทักษะอาชีพ
ในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

Community-Based Learning Curricular Development to Enhance the
Local Career Skills on the Development of Herbal Sausage and Fried
Pork Skin Product at Ban Wiang Haeng School under the Chiang Mai
Elementary Educational Service Area Office 3

มลวัฒน์ มะลิวัลย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

E-mail: monlawat241027@gmail.com

สังวาร์ วังแจ่ม

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

E-mail: sungw_edq@yahoo.co.th

ทัศนีย์ บุญมาภิ

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

E-mail: tasnee99@gmail.com

Monlawat Maliwan

Student, Master of Education Program in Educational Administration,

North-Chiang Mai University

Sangwan Wangcham

Lecturer, Master of Education Program in Educational Administration,

North-Chiang Mai University

Tassanee Boonmaphi

Lecturer, Master of Education Program in Educational Administration,

North-Chiang Mai University

รับเข้า : 1 มีนาคม 2566

แก้ไข : 18 มีนาคม 2566

ตอบรับ : 22 มีนาคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร 2) สร้างตรวจสอบคุณภาพ ทดลองใช้ และประเมินผลการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน และ 3) สร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้วุ้นสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประชากร คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/2 ผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวน 68 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร แบบประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้ององค์ประกอบของหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้และแบบประเมินความพึงพอใจในการใช้หลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรของนักเรียน ผู้ปกครอง และครูภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก โครงสร้างของหลักสูตรประกอบด้วย จุดหมายของหลักสูตร โครงสร้างของเนื้อหา/เวลาเรียน มาตรฐานการเรียนรู้ ผลลัพธ์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ แนวการจัดการเรียนรู้ คำอธิบายรายวิชา สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ด้านความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความสอดคล้องของหลักสูตร ทุกประเด็นมีความสอดคล้องกัน ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านผลงานทักษะอาชีพและด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเยี่ยมทุกด้าน ผลการประเมินความพึงพอใจในการใช้หลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: หลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ทักษะอาชีพ ไส้วุ้นสมุนไพรและแคบหมู

Abstract

The objectives of this research were to 1) explore the need for curriculum development, 2) establish, monitor, test and evaluate the use of community-based learning management curriculum, and 3) to enhance the local career skills on the development of herbal sausage and fried pork skin product at Ban Wiang Haeng School under the Chiang Mai Elementary Educational Service Area Office 3. The population consisted of 68 Pratom Suksa 6 / 2 students, parents, administrators, teachers, educational personnel, the school committees, and local wisdom teachers. The tools used were curriculum development needs surveys, appropriateness assessments,

curriculum composition consistency assessments, learning content plans, and curriculum satisfaction assessments. The data were analyzed by arithmetic averages, standard deviations, and content analysis.

The results of the research revealed that the curriculum development needs of students, parents, and local wisdom teachers were at the highest level. The needs of administrators, teachers, educational personnel and the school committees were at a high level. The curriculum structure consisted of the curriculum destination, content structure/ learning time, learning standards, expected learning outcomes, learning content, learning management practices, course descriptions, media/learning resources, assessment and measurement, quality assessment, curriculum propriety, the overall average was at a high level. The consistency of the curriculum, all issues were consistent. The results of the curriculum trial showed that the performance skills, career skills, and learning achievement were at an excellent level. The overall curriculum satisfaction assessment was at the highest level.

Keywords: Community-Based Learning Management Curriculum , career skills , herbal sausage and fried pork skin product

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมเกิดขึ้นอย่างมากมาย ส่งผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคม เช่นเดียวกับการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงจากอดีตไปอย่างมาก บุคคลที่มีความรู้และมีทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ในสังคมได้ จึงจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นส่วนที่สำคัญในการสร้างให้บุคคลมีความรู้และทักษะดังกล่าว ทักษะอาชีพเป็นทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคคล เสริมสร้างความคิด กระบวนการเรียนรู้สำหรับชีวิต และพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถเอาตัวรอดในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สายเพ็ญ บุญทองแก้ว, 2563) ทักษะชีวิตและอาชีพ มีความสำคัญสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากเป็นทักษะที่นักเรียนจะต้องนำไปดำเนินชีวิตทั้งในปัจจุบันและเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับในอนาคต ทักษะชีวิตและอาชีพ มีนิกวิชาการกล่าวไว้คือ ทักษะการใช้ชีวิต คือ ความสามารถแสวงหาความรู้ นำพาตนเองเรียนรู้ได้ มีความมั่นใจในตัวเอง กระตือรือร้นใฝ่รู้ เป็นผู้ผลิต มุ่งความเป็นเลิศ ดำรงชีวิตด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เป็นพลเมืองที่ดี เคารพ

กตিকা มีระเบียบวินัย คำนึงถึงสังคม มีคุณธรรม มีความเป็นไทย เข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม และแบ่งปันประสบการณ์ ทักษะการทำงานหรืออาชีพ คือ ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม แสดงภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี ริเริ่มงาน ดูแลตนเองได้อดทน และขยันทำงาน (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2561) ทักษะชีวิตและอาชีพ คือ การเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้อย่างดีในสภาวะการเปลี่ยนแปลงหรือมีภัยคุกคามได้อย่างชาญฉลาด ถือเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงชีวิตที่มีทักษะชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 และการคิดสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อตอบสนองการดำรงชีวิตในสภาพแวดล้อมที่ต่างกันไป นำไปสู่การเผยแพร่ นำเทคนิควิธีการใช้และพัฒนาทักษะใช้ เกิดเป็นกลยุทธ์การขาย เกิดผู้ประกอบการในงานอาชีพ ซึ่งเป็นทักษะอาชีพที่ต้องมีการส่งเสริมให้ทันในยุคการเปลี่ยนแปลง (สำนักบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2558) ทักษะชีวิตและอาชีพ โดย Partnership for 21st Century Skills ได้มีการแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ 3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 4) การเพิ่มผลผลิตและการรับรู้ผิด 5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Framework for 21st Century Learning, 2009) ซึ่งทักษะเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาสาระตามหลักสูตร ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นโดยให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรที่กำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติโดย พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศ ที่มีจุดประสงค์จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มศักยภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขได้ บนพื้นฐานของความเป็นไทยและความเป็นสากล รวมทั้งมีความสามารถในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล หลักสูตรแกนกลางของประเทศจึงเป็นกรอบทิศทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีมาตรฐานเป็นข้อกำหนดคุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษา ต้องนำสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดหลักสูตรไปจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติและพลโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ซึ่งหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านเวียงแหง กำหนดขึ้นโดยสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นเป็นไปตามเป้าหมายการศึกษา กล่าวคือ การดำเนินการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น มีข้อสรุปจากการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งเข้าประเมินโรงเรียน เมื่อวันที่ 7 - 9 เดือนมกราคม พ.ศ. 2563 ซึ่งมีข้อเสนอแนะไว้ว่า ในชุมชนบ้านเวียงแหงมีจุดเด่นหลายประการ โดยเฉพาะภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้หลากหลายสามารถนำมาพัฒนาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สรรหาภูมิปัญญาท้องถิ่น

จัดทำเป็นหลักสูตรท้องถิ่นจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เรียนรู้ ตามหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนบ้านเวียงแหงสามารถจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน โดยศักยภาพของชุมชนที่มีอยู่แบ่งปันช่วยเหลือ จัดการศึกษาให้นักเรียน เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ใกล้ตัวชุมชนที่อาศัยอยู่ โดยการที่ชุมชนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยเฉพาะให้ได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพของชุมชนท้องถิ่นตนเอง ทำให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจท้องถิ่น ความผูกพันและความภาคภูมิใจในท้องถิ่น (แผนปฏิบัติการของโรงเรียนบ้านเวียงแหง, 2565)

จากสภาพปัญหา การจัดการเรียนการสอนในด้านทักษะอาชีพ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ผ่านมายังไม่บรรลุผลสำเร็จเท่าที่ควร จากรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนพบว่า นักเรียนยังขาดทักษะในการสร้างอาชีพในท้องถิ่น ขาดการเรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติงานจากสถานการณ์จริงของชุมชน นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า ความสามารถในการทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับต่ำ

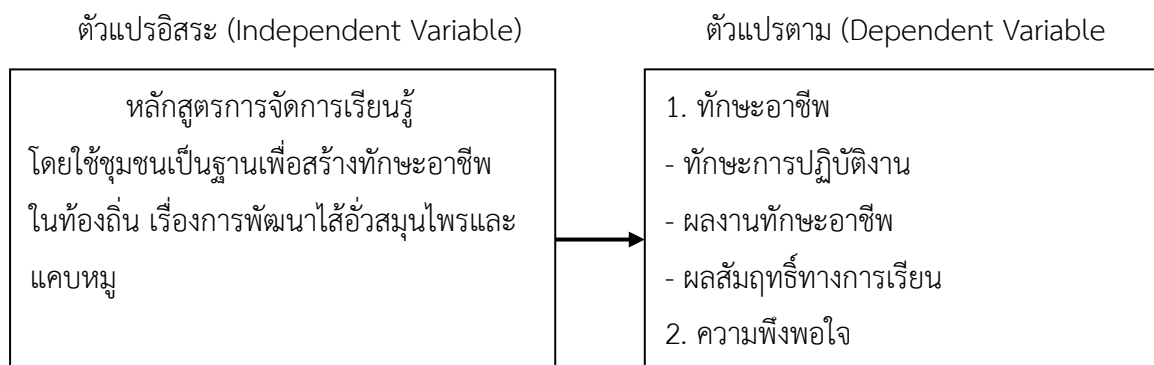
จากเหตุผลและความจำเป็นข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะทำวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อให้เด็กนักเรียนมีความรู้และทักษะอาชีพ เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่และร่วมกันสืบทอดให้กับคนรุ่นหลัง รวมทั้งมีความภาคภูมิใจในบรรพบุรุษและถิ่นกำเนิดของตน และร่วมกันพัฒนาให้เป็นที่รู้จักต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

4. เพื่อประเมินผลการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (Taba, 1962 อ้างถึงใน พิจิตรา ธงพานิช, 2561 : 1-2 และดิษยุทธิ์ บัวจุม และคณะ (2557 : 65) ดังนี้

1. การสำรวจความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู
2. การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู
3. การทดลองใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู
4. การประเมินผลการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู

วิธีดำเนินการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เลือกแบบเจาะจง(purposive sampling) จากนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/2 โรงเรียนบ้านเวียงแหง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1 ห้อง รวม 29 คน ผู้บริหาร

และครูผู้สอน ผู้ปกครองนักเรียน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวน 39 คน รวม 68 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสำรวจความต้องการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู ประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอนจำนวน 3 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/2 จำนวน 29 คน ผู้ปกครอง 29 คน กรรมการสถานศึกษาจำนวน 5 คนและครูภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวน 2 คน รวม 68 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้องของหลักสูตรฯ ประกอบด้วยอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 1 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รวม 3 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการประเมินความพึงพอใจในการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วยครูภูมิปัญญาท้องถิ่น 2 คน ผู้ปกครอง 29 คน และนักเรียน 29 รวม 60 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 5 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับนักเรียน สำหรับผู้ปกครองนักเรียน สำหรับผู้บริหาร/ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับครูภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

2. แบบสนทนากลุ่ม เพื่อสำรวจองค์ประกอบของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

3. แบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่อง การพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ(Rating Scale)ตามแบบของลิเคิร์ท(Likert)

4. แบบประเมินความสอดคล้ององค์ประกอบของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่อง การพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

5. แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่อง การพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ(Rating Scale)ตามแบบของลิเคิร์ท(Likert)

6. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานและเทคโนโลยีเรื่องการพัฒนาไอ้อัสมุนไพรรและแคบหมู

7. แบบประเมินผลงานนักเรียน

8. แบบวัดทักษะการปฏิบัติงาน

9. แบบประเมินความพึงพอใจในการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไอ้อัสมุนไพรรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับนักเรียน ฉบับผู้ปกครอง และฉบับครูภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เพื่อนำมาปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความชัดเจนและเหมาะสม ดังนี้

1. การทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามเรื่องความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร แบบประเมินความสอดคล้องของหลักสูตร แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและแบบประเมินความพึงพอใจการใช้หลักสูตร ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา 2. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คนทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยเทคนิค IOC (Index of Item-objective Congruence) โดยพิจารณาจากค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 97)

โดยมีการกำหนดคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ ดังนี้

- + 1 หมายถึง คำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามปฏิบัติการ
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามปฏิบัติการ
- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามปฏิบัติการ

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือความสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน จากโรงเรียนบ้านนาคมนและโรงเรียนบ้านกงลม โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าแอลฟาตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 99) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ความต้องการฯ เท่ากับ 0.95 แบบสอบถามความเหมาะสมของหลักสูตร เท่ากับ 0.89 และแบบประเมินความพึงพอใจเท่ากับ 0.97

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความสมบูรณ์นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรต่อไป

สถิติที่ใช้

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1.ผลการประเมินความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมูโรงเรียน บ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ของนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น

ที่	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	ระดับความต้องการ		
		μ	σ	แปลผล
1	นักเรียน	4.51	0.54	มากที่สุด
2	ผู้ปกครองนักเรียน	4.60	0.58	มากที่สุด
3	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.08	0.72	มาก
4	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.32	0.71	มาก
5	ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.52	0.27	มากที่สุด
โดยรวม		4.41	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.41, \sigma= 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผู้ปกครองนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ($\mu=4.60, \sigma= 0.58$) รองลงมาคือ ด้านครูภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.52, \sigma= 0.27$) และด้านนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.51, \sigma= 0.54$) ด้านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.32, \sigma= 0.71$) และ ด้านผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.08, \sigma= 0.72$) ตามลำดับ

2. ผลการประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมูโรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) องค์ประกอบหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ที่	ประเด็นความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	สอดคล้อง
1	สภาพปัญหากับจุดหมายของหลักสูตร	0.67	สอดคล้อง
2	จุดหมายของหลักสูตรเนื้อหาสาระของหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
3	มาตรฐานการเรียนรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง	1.00	สอดคล้อง
4	จุดหมายของหลักสูตรกับการวัดผลประเมินผล	1.00	สอดคล้อง
5	เนื้อหาของหลักสูตรกับแนวการจัดการเรียนรู้	1.00	สอดคล้อง
6	เนื้อหาของหลักสูตรกับสื่อการเรียนรู้	1.00	สอดคล้อง
7	โครงสร้างของเนื้อหากับเวลาเรียน	1.00	สอดคล้อง
8	กิจกรรมการเรียนรู้กับวิธีการประเมินผล	1.00	สอดคล้อง
9	สื่อการเรียนรู้กับการวัดผลประเมินผล	1.00	สอดคล้อง
10	คำอธิบายรายวิชากับการวัดผลประเมินผล	1.00	สอดคล้อง

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้อง ของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 องค์ประกอบของหลักสูตรทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องกันโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของหลักสูตร อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

3.การประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยการนำคะแนนจากการประเมินผล เทียบกับเกณฑ์ในคู่มือการวัดผลประเมินผลของโรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตารางที่ 3 ผลการเรียนรู้ของนักเรียนจากการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวม

การประเมินผลการเรียน	ผลการประเมิน			ระดับคุณภาพ (ดีเยี่ยม ดีมาก)
	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย	ร้อยละนักเรียนผ่านเกณฑ์	
1. ทักษะการปฏิบัติงาน	4	3.81	100	ดีเยี่ยม
2. ผลงานทักษะอาชีพ	4	3.87	100	ดีเยี่ยม
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	10	8.53	100	ดีเยี่ยม

จากตารางที่ 3 พบว่านักเรียนที่เรียนตามหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านทักษะการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.81 นักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินคิดเป็นร้อยละ 100 ระดับคุณภาพดีเยี่ยม ด้านผลงานทักษะอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 3.87 นักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินคิดเป็นร้อยละ 100 ระดับคุณภาพดีเยี่ยม และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ย 8.53 นักเรียนผ่านเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ 100 ระดับคุณภาพดีเยี่ยม ตามลำดับ

4.ผลการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชน เป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมูโรงเรียน บ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้าน เวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ที่	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	ระดับความพึงพอใจ		
		μ	σ	แปลผล
1	นักเรียน	4.68	0.44	มากที่สุด
2	ผู้ปกครองนักเรียน	4.67	0.47	มากที่สุด
3	ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.75	0.20	มากที่สุด
	โดยรวม	4.70	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาใส่เสื้อสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.70, \sigma=0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านครูภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.75, \sigma=0.20$) รองลงมา คือ ด้านนักเรียนมีความพึงพอใจ ($\mu=4.68, \sigma=0.44$) และด้านผู้ปกครองนักเรียน ($\mu=4.67, \sigma=0.47$) อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้านตามลำดับ

อภิปรายผล

1. การสำรวจความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/2 ผู้ปกครอง นักเรียน และครูภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก นักเรียนต้องการให้โรงเรียนจัดหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องอาชีพใส่เสื้อสมุนไพรและแคบหมู ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต้องการให้โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทำใส่เสื้อสมุนไพรและแคบหมู โดยการปฏิบัติจริง ต้องการส่งเสริมให้นักเรียนเห็นคุณค่าและเห็นความสำคัญของงานและอาชีพสุจริต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิย สุตีสุสดี (2562) ที่ได้ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพ และการมีงานทำในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ คือ เป็นโรงเรียนสร้างโอกาส บูรณาการวิชาการเพื่อส่งเสริมอาชีพ และการมีงานทำ สอดคล้องกับท้องถิ่น ยุทธศาสตร์เน้นโครงสร้างหลักสูตรที่พัฒนาเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพที่สนใจ ที่ใช้ได้จริง เห็นความสำคัญของการสร้างอาชีพสุจริต ประเมินทางเลือกในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความรู้ความถนัดและความสนใจของตนเอง โดยโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินการระดับชั้นเรียนเหมือนกันจัดกิจกรรมตามสภาพของโรงเรียนและชุมชน เหมาะสมกับงบประมาณ โดยครูผู้สอนมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการ

เรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญภา กุลนาคถล และคณะ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะอาชีพและการดำรงชีพ สำหรับการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ด้วยกระบวนการเชิงจิตวิทยา เสริมสร้างศักยภาพแห่งตน ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อทักษะอาชีพและการดำรงชีพของนักเรียน ประกอบด้วย ภูมิหลัง เช่น ความสามารถ ของบิดามารดา การตัดสินใจของบิดามารดา การอบรมเลี้ยงดูการทำตามกฎกติกาของสังคม ความคาดหวัง ของพ่อแม่ ดังนั้นการทำความเข้าใจกับบิดามารดาถือแนวทางการส่งเสริมศักยภาพเด็กตามสภาพจริง จึงเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง และสถานศึกษาเป็นสถานที่ที่สำคัญในการสร้างแนวทาง ในการพัฒนาทักษะอาชีพและการดำรงชีพของนักเรียนร่วมกับผู้ปกครองและหน่วยงานท้องถิ่นต่าง ๆ ควรมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพนักเรียน/เยาวชนที่ชัดเจน

2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น การตรวจสอบความสอดคล้องของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ทุกประเด็นมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดแหล่งเรียนรู้สื่อการเรียนมีความเหมาะสม การกำหนดสื่อการเรียนมีความเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ และประเด็นหลักสูตรมีความเหมาะสมกับสภาพชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญรอด ชาติยานนท์ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการโดยเน้นโครงงานเป็นฐานรายวิชาเพิ่มเติม เรื่องการปลูกพืชไร่นา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า หลักสูตรบูรณาการ ประกอบด้วย แนวคิด หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา โครงสร้างหลักสูตร รายวิชา เวลาเรียน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเมษฐ์ แก้วตุ๊กและกาญจนา บุญส่ง (2565) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นโดยใช้ชุมชนเป็นฐานของโรงเรียนยางชุมวิทยา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการตรวจพิจารณาคุณภาพองค์ประกอบของหลักสูตรท้องถิ่น และผลการตรวจพิจารณาคุณภาพแบบทดสอบวัดความรู้หลักสูตรท้องถิ่นเรื่องสับปะรดที่บ้านรวมไทยของโรงเรียนยางชุมวิทยา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความถูกต้องเหมาะสมซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งฉบับ

3. การทดลองใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น โดยประเมินผลการเรียนของนักเรียน 3 ด้านคือ 1) ประเมินทักษะการปฏิบัติงานระหว่างเรียนโดยใช้แบบวัดทักษะการปฏิบัติงาน 2) ประเมินผลงานเรื่องการพัฒนาสัอั่วสมุนไพรและแคบหมูของนักเรียนโดยใช้แบบประเมินผลงานของนักเรียน 3) วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน โดยใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 10 ข้อ พบว่านักเรียนที่เรียนตามหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านผลงานทักษะอาชีพและด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเยี่ยมทุก

ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร อ่อนคำ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมในทางบวก มีทักษะการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

4. การประเมินผลการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น พบว่าค่าเฉลี่ยผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรมุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ สามารถสร้างอาชีพต่อไปในอนาคตได้และร่วมกันอนุรักษ์และสืบทอดอาชีพของชุมชน นักเรียนมีความพึงพอใจต่อผลงานตามหลักสูตรเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู มีความพึงพอใจต่อการวัดผลการเรียนตามหลักสูตรโดยประเมินผลงานเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู มีความพึงพอใจต่อการกำหนดผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตินา วรรณศรี (2557 : 35) ที่กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการตรวจสอบโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรทั้งครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อตรวจสอบว่า หลังจากการใช้หลักสูตรสถานศึกษาแล้ว ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ปัญหาอุปสรรคในการใช้หลักสูตร เพื่อจะเป็นข้อมูลสารสนเทศไปใช้พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรต่อไป และสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 41) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารหลักสูตร โดยการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้บรรลุเป้าหมาย สถานศึกษาควรจัดให้มีการประเมินทั้งระบบคือ กำหนดให้มีการประเมินการใช้หลักสูตรเป็นกิจกรรมหลักของสถานศึกษา สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินการใช้หลักสูตรด้วยตนเอง ให้เกิดขึ้นกับคณะครู วารระบบเครือข่ายการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ดังนี้

1. สถานศึกษาควรมีการพัฒนาต่อยอดการพัฒนาไส้อ้วสมุนไพรและแคบหมู ให้มีความหลากหลาย เพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าสินค้า และส่งเสริมการสร้างรายได้ให้กับชุมชน
2. สถานศึกษาควรมีการพัฒนาหลักสูตรการส่งเสริมอาชีพในโรงเรียนให้ตอบสนองความต้องการของนักเรียนและชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนตามตัวชี้วัด เพื่อให้เกิดความตระหนัก ความรู้และความเข้าใจร่วมกัน

4. การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนต้องคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เต็มความสามารถ และให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

5. โรงเรียนต้องมีระบบการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการเผยแพร่ผลงานและสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียน เพื่อหาแนวทางให้เกิดการพัฒนาทักษะอาชีพ

2. ควรทำวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรในอำเภอเวียงแหง

3. ควรนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อเสริมทักษะอาชีพในท้องถิ่น ผู้สอนควรบูรณาการในรายวิชาอื่น ๆ รูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นสามารถบูรณาการได้หลากหลายวิชาและส่งเสริมทักษะในด้านการสร้างแรงจูงใจและเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมของชุมชน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

จิตมา วรณศรี. (2557). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา**. พิษณุโลก : รัตนสุวรรณการพิมพ์.

ดิษยุทธิ์ บัวจุม และคณะ. (2557). **การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างความสนใจและทักษะในอาชีพท้องถิ่นของนักเรียนโรงเรียนบ้านพะนางวิทยา**. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **หลักการวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญรอด ชาติยานนท์. (2561). **การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการโดยเน้นโครงงานเป็นฐานรายวิชาเพิ่มเติมเรื่องการปลูกพืชไร่ดิน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปิย สดิสสุดี. (2562) **ยุทธศาสตร์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพ และการมีงานทำในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดเชียงราย**. วารสารมหาจุฬานาครทรรค์, 6(8), 59 -69.

ปรเมศร์ แก้วดุก และกาญจนา บุญส่ง. (2565). **การพัฒนาแบบการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นโดยใช้ชุมชนเป็นฐานของโรงเรียนยางชุมวิทยาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม2565).

- พิจิตรา ธงพานิช. (2561). การพัฒนาแบบจำลอง NPU Model : เพื่อส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมการเรียนรู้. *Silpakorn Educational Research Journal*, 10(1), 61-71.
- เพ็ญนภา กุลนภาดล และคณะ. (2559). การพัฒนาทักษะอาชีพและการดำรงชีพ สำหรับการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ด้วยกระบวนการเชิงจิตวิทยาเสริมสร้างศักยภาพแห่งตน. มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.
- สายเพ็ญ บุญทองแก้ว. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. สำนักริทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2561). ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21(The Twenty-First Century Skills). สืบค้นจาก <http://www.truelookpanya.com/blog/content/66054/-teaartedu-teaart-teaarttea>.
- อุมาพร อ่อนคำ. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะ อาชีพในท้องถิ่นของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไสธ. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราช-ภัฏมหาสารคาม.

การใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์ให้สินเชื่อแก่ธุรกิจขนาดกลาง
กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

The Use of Financial Statements for Analyze lending
Medium-Size Business: A Case Study of a Commercial Bank

รุ่งทิวา ชุ่มเชย

นิสิต สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร

E-mail: rungthiwac64@nu.ac.th

สุนทรีย์ ตั้งศรีวงศ์

อาจารย์ภาควิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร

E-mail: suntareet@nu.ac.th

Rungthiwa Chumchoie

Student, Majoring in Accounting Faculty of Business Economics and

Communications, Naresuan University

Suntaree Tungsriwong

Lecturer, Accounting Department, Faculty of Business Economics and

Communications, Naresuan University

รับเข้า : 11 ตุลาคม 2566 แก้ไข : 4 พฤศจิกายน 2566 ตอรับ : 9 พฤศจิกายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสำคัญของการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อธุรกิจ และ 2) เปรียบเทียบการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อธุรกิจ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 149 คน คือ เจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจ สังกัด กลุ่มธุรกิจขนาดกลางภาคเหนือ ที่ทำหน้าที่ดูแลลูกค้าสินเชื่อธุรกิจในเขตพื้นที่ภาคเหนือ ซึ่งประกอบด้วยสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size M จำนวน 72 คน และสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size L จำนวน 77 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.50-1.00 และค่าความเที่ยง=0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที

ผลการวิจัย พบว่า 1) เจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size M ให้ความสำคัญของการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อธุรกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญมากที่สุด คือการนำงบการเงินมาใช้เพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อธุรกิจ และน้อย

ที่สุด คืออัตราส่วนที่ใช้วัดผลตอบแทนของกิจการ สำหรับเจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size L ให้ความสำคัญของการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อธุรกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญมากที่สุด คือ อัตราส่วนที่ใช้วัดสถานภาพเงินสดในมือ และ น้อยที่สุด คือ ความสำคัญของการเปลี่ยนผู้สอบบัญชีรับอนุญาต 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อธุรกิจของเจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size M และเจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size L ให้ความสำคัญกับความถี่ในการเปลี่ยนผู้สอบบัญชีรับอนุญาต การวัดประสิทธิภาพการดำเนินงาน การวัดผลตอบแทนของกิจการ และ การวัดสถานภาพเงินสดในมือ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : งบการเงิน การให้สินเชื่อ การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

Abstract

The objectives of this research are to study the importance of using financial statements and compare the use of financial statement data to analyze business loans. The sample groups selected for loan officers at the under the Northern Medium Business Group of a medium-sized business office size M 72 people and size L 77 people totaling 149 people. The instruments used for data collection were a questionnaire that had IOC between 0.50-1.00 and reliability was 0.96. The data was analyzed by inferential statistics in the Independent Sample T-test. This study showed that the loan officers medium-sized business office size M give importance to using financial statement information to analyze for business lending overall at a high level. The highest level is financial statement information, and the least ratios are used to measure the return of a business. And the loan officers medium-sized business office size L give importance to using financial statement information to analyze business lending overall at a high level. The highest level is the ratios used to measure the status of cash on hand, and the least ratios used to measure the return of a business.

The results of comparing the level of using financial statement data to analyze business lending between loan officers a medium-sized business office Size M and Size L. They give importance to the frequency of changing CPAs, the financial statement

information, measuring operational efficiency, measuring business returns, and measuring cash on hand different at the significant level of 0.5.

Keywords: Financial Statements, Credit Appraisal, Financial Ratio Analysis, Small and Medium Enterprises (SMEs)

บทนำ

ธนาคารพาณิชย์มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจการเงินของประเทศ โดยทำหน้าที่ระดมและจัดสรรเงินทุนแก่ภาคเศรษฐกิจ การชำระราคาและบริการ ตลอดจนการทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการดำเนินธุรกรรมทางการเงิน เป็นผู้รับฝาก หรือระดมเงินออมรวมถึงการให้สินเชื่อ ระบบสถาบันการเงินที่พัฒนา มีประสิทธิภาพและมีเสถียรภาพย่อมสนับสนุนให้เศรษฐกิจเติบโตได้อย่างยั่งยืน จากรายงานผลสำรวจภาวะและแนวโน้มสินเชื่อ ไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ. 2565 พบว่า ความต้องการสินเชื่อภาคธุรกิจ ในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ. 2565 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อนในทุกขนาดและสาขาธุรกิจ ในด้านมาตรฐานการให้สินเชื่อภาคธุรกิจยังคงเข้มงวดต่อเนื่อง โดยสถาบันการเงินบางแห่งพิจารณาปรับเพิ่มอัตราดอกเบี้ยสำหรับกลุ่มลูกค้าที่มีความเสี่ยงสูง รวมถึงเพิ่มความเข้มงวดของเงื่อนไขประกอบสัญญา และผลการสำรวจภาระหนี้และการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของ SMEs ที่ได้ดำเนินการสำรวจกลุ่มตัวอย่างทั้งกิจการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จากผลการสำรวจในส่วนแหล่งเงินทุนและแหล่งเงินทุนหมุนเวียนหลัก พบว่ามีแหล่งเงินทุนหมุนเวียนหลักจะมาจากเงินกู้จากสถาบันการเงิน และกำไรสะสมของกิจการ ในขณะที่กิจการขนาดเล็กมีแหล่งเงินทุนและเงินทุนหมุนเวียนหลักของกิจการจะมาจากหลายแหล่ง โดยส่วนหนึ่งเป็นผลจากเงื่อนไขในการกู้ยืมที่เข้มงวดของสถาบันการเงินส่งผลให้กิจการขนาดเล็กไม่เข้าเงื่อนไขในด้านต่าง ๆ และไม่สามารถได้รับการอนุมัติสินเชื่อได้ อีกส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากศักยภาพในตัวธุรกิจเอง ซึ่งจากผลสำรวจการดำเนินกิจการทั่วไปในด้านของการจัดทำแผนธุรกิจ การจัดทำแผนการตลาดของกิจการ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้มีการจัดทำแผนธุรกิจและแผนการตลาด รวมถึงการจัดทำบัญชีที่ไม่เป็นระบบมาตรฐาน เนื่องจากกิจการส่วนใหญ่มีการจัดทำบัญชีเองและขาดข้อมูลทางบัญชีย้อนหลัง ส่งผลให้ในการกู้ยืมเงินจากสถาบันทำได้ยากขึ้น เนื่องจากสถาบันการเงินจะพิจารณาอนุมัติสินเชื่อจากแผนธุรกิจ ความสามารถในการสร้างรายได้ของกิจการ รวมถึงพิจารณาในส่วนงบการเงินของกิจการย้อนหลังว่ามีความเหมาะสมที่จะอนุมัติสินเชื่อหรือไม่ ซึ่งในส่วนนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจเข้าไปให้ความรู้ในด้านของการดำเนินกิจการ การวางแผนธุรกิจ และการวางแผนทางการเงินของกิจการ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2565)

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์สินเชื่อ การอำนวยสินเชื่อของธนาคาร และหลักการทั่วไปการให้สินเชื่อ และการจัดการสินเชื่อ (ดารณี พุทธิวิบูลย์, 2558) เพื่อพิจารณาถึงความเสี่ยงหรือโอกาสที่จะได้รับการชำระคืนทั้งเงินต้นและดอกเบี้ยว่ามีมากน้อยเพียงใด เนื่องจากเงินให้

สินเชื่อสินเชื่อเป็นสินทรัพย์ที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในงบแสดงฐานะทางการเงิน และเป็นกิจกรรมหลักในการประกอบกิจการของธนาคาร ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อฐานะทางการเงินของธนาคาร และแนวคิดเกี่ยวกับงบการเงิน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2561) การวิเคราะห์รายงานทางการเงิน (เฉลิมขวัญ ครุบุญญงค์, 2554) และการวิเคราะห์งบการเงิน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2556) เนื่องจากงบการเงินมีความสำคัญต่อทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์กรธุรกิจ กล่าวคือ งบการเงินมีความสำคัญต่อธุรกิจที่จัดเตรียมงบการเงิน ในแง่ของการแสดงให้เห็นภาพรวมและเพื่อใช้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแบบแผนที่วางไว้ได้หรือไม่ หรือใช้เป็นบรรทัดฐานในการตั้งเป้าหมายและใช้วางกลยุทธ์ทางธุรกิจในอนาคตได้อีกด้วย นอกจากนี้ความสำคัญของงบการเงินในแต่ละธุรกิจยังมีความสำคัญต่อบุคคลภายนอก กล่าวคือ นักลงทุน ที่มีความสนใจในการลงทุนในธุรกิจนั้น ๆ งบการเงินที่สะท้อนผลการดำเนินงานที่ดี ย่อมดึงดูดนักลงทุนในการตัดสินใจร่วมลงทุนในธุรกิจดังกล่าว หรือจะเป็นในส่วนของการดำเนินการกู้ยืมเงินจากผู้ให้บริการแหล่งเงินทุน ซึ่งก็ถือเป็นอีกหนึ่งบุคคลภายนอกที่ใช้งบการเงินในการพิจารณาการอนุมัติเงินกู้ยืมธุรกิจ งบการเงิน จึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญของธุรกิจในการใช้จัดหาเงินทุนจากแหล่งเงินต่าง ๆ

มีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยและการใช้ข้อมูลทางการเงินในการวิเคราะห์สินเชื่อและข้อจำกัดเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อข้อจำกัดในการดำเนินงานและการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังเช่น อุษณีย์ เสียงพานิช (2564) ; Musamali & Tarus (2013) ; Atupele N. Mulaga (2013) ที่พบว่า ลักษณะกิจการ ได้แก่ ขนาดของกิจการและอายุของกิจการมีผลต่อการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของ SMEs กล่าวคือ กิจการขนาดใหญ่มีโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนมากกว่ากิจการขนาดเล็ก ทั้งนี้ เพราะสถาบันการเงินมองว่าการปล่อยสินเชื่อแก่กิจการขนาดเล็กมีต้นทุนในการดำเนินงานต่อรายได้สูง และกิจการขนาดเล็กมักขาดหลักฐานที่น่าเชื่อถือในการขอสินเชื่อ ทำให้สถาบันการเงินมีความเสี่ยงสูงในการอนุมัติสินเชื่อ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Z. Zairani and Z.A. Zaimah (2013) ; Padilla-Perez, R., & Fenton Ontanon, R. (2013) ที่พบว่า ปัจจัยหลักที่ธนาคารพิจารณาเมื่อทำการวิเคราะห์สินเชื่อคือ งบการเงินของบริษัท การวิเคราะห์งบการเงินจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถของผู้กู้ในการชำระคืนเงินกู้และระดับความเสี่ยงต่อธนาคาร บริษัทขนาดเล็กใช้เงินจากภายนอกน้อยลงเนื่องจากปัญหาความไม่สมดุลของข้อมูลซึ่งส่งผลให้ต้นทุนการให้กู้ยืมสูง เห็นว่าข้อมูลทางการเงินมีความสำคัญในการพิจารณาการให้เงินทุนจากภายนอก เนื่องจาก SMEs ที่มีงบการเงินประจำปีได้รับการตรวจสอบโดยผู้สอบบัญชีภายนอกจะลดปัญหาความไม่สมดุลของข้อมูล และบริษัทขนาดเล็กจะสามารถพิสูจน์คุณภาพของโครงการของตนได้ สำหรับในด้านของปัจจัยหรือการใช้ข้อมูลทางการเงินในการวิเคราะห์สินเชื่อ จากงานวิจัยของ ชุตานา ผิวเผือก (2562) ที่พบว่า ปัจจัยหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์สินเชื่อ คือ ด้านความสามารถในการชำระหนี้ และจากการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัย หรือองค์ประกอบของการวิเคราะห์สินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ ในประเทศไทย ที่

มากที่สุดคือด้านหลักประกัน รองลงมาคือด้านความสามารถในการชำระหนี้ และด้านภาวะเศรษฐกิจ และ พงศา (2557) พบว่า มีการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินเพื่อการบริหารสินเชื่อของ ธนาคารพาณิชย์อยู่ในระดับมาก ซึ่งได้แก่ ด้านความสามารถในการชำระหนี้ และให้ความสำคัญของ ข้อมูลทางการเงินซึ่งได้แก่ สภาพคล่องทางการเงิน ความสามารถในการทำกำไร ความสามารถในการชำระ หนี้ และประสิทธิภาพในการใช้สินทรัพย์ สำหรับการวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยก็มีความสำคัญไม่ว่าจะเป็นอัตราส่วนทุนหมุนเวียน อัตราส่วนทุนหมุนเวียนเร็ว ระยะเวลาถัวเฉลี่ยการเก็บสินค้าคงคลัง อัตรากำไรขั้นต้นต่อยอดขาย อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม อัตราผลตอบแทนต่อผู้ถือหุ้น ระยะเวลาถัวเฉลี่ยการเก็บหนี้ อัตราส่วน หนี้สินต่อทุน อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์อัตราและกำไรสุทธิต่อยอดขาย เพราะอัตราส่วนทางการเงิน เหล่านี้สามารถนำมาประเมินความเสี่ยงเพื่อตัดสินใจในการที่จะปฏิเสธการขอสินเชื่อของลูกค้า หรือลด วงเงินสินเชื่อ หรือกำหนดเงื่อนไขอื่น ๆ เพิ่มเติม ให้เหมาะสมกับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

ซึ่งมุมมองในการให้สินเชื่อธุรกิจ SMEs ที่มีขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน มีรายได้และวงเงิน สินเชื่อที่แตกต่างกันนั้น ในการพิจารณาให้สินเชื่อแก่ลูกค้า SMEs จึงต้องทำการวิเคราะห์เป็นราย ๆ ไป เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นภายหลังการให้สินเชื่อ ซึ่งอาศัยข้อมูลทางการเงิน เป็นเครื่องมือ สำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงาน สภาพคล่องทางการเงินของกิจการ รวมถึงการวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน เพื่อประเมินผลการดำเนินงานทั้งในอดีตและปัจจุบัน เพื่อดู แนวโน้มความสามารถในการชำระหนี้ของกิจการ ลดความเสี่ยงการค้างชำระหนี้รวมถึงช่วยในการ ตัดสินใจพิจารณาให้สินเชื่อ โดยการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า มีการศึกษาถึงการให้ข้อมูลทางการเงินในการ บริหารสินเชื่อในภาพรวมว่าให้ความสำคัญในด้านใดบ้าง แต่ยังไม่พบข้อมูลเชิงประจักษ์ในแง่มุมมองของการ วิเคราะห์ให้สินเชื่อแก่ธุรกิจ SMEs ที่มีขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน หรือมีรายได้และวงเงินสินเชื่อที่ แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์สินเชื่อจะให้ความสำคัญการใช้ข้อมูลทางการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้ สินเชื่อที่แตกต่างกันหรือไม่ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้ข้อมูลจาก งบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อแก่ธุรกิจขนาดกลาง โดยศึกษาจากเจ้าหน้าที่สินเชื่อ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจ ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลงบการเงินในการวิเคราะห์ และพิจารณาให้สินเชื่อโดยตรง ซึ่งถือว่าเป็นหนึ่งในผู้ใช้งบการเงินหลักในฐานะของเจ้าหน้าที่หรือผู้ให้กู้ อัน จะเป็นแนวทางให้กิจการสามารถวิเคราะห์ข้อมูลงบการเงินเบื้องต้น และเป็นแนวทางในการจัดเตรียม ข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมในการขอสินเชื่อธุรกิจจากธนาคารพาณิชย์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำคัญของการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อธุรกิจของ เจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size M และเจ้าหน้าที่ สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size L

2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อธุรกิจของเจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size M และเจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size L

สมมติฐานการวิจัย

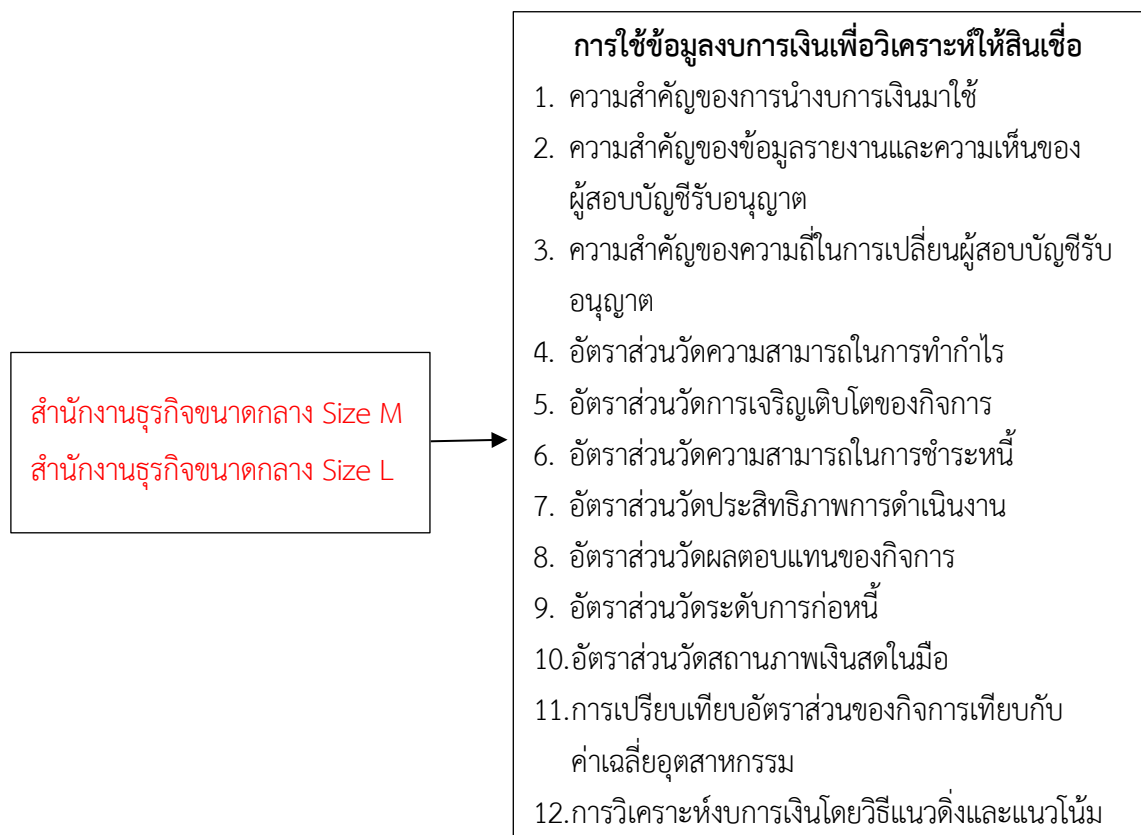
เจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size M และเจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size L มีระดับการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อธุรกิจแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดด้านการอำนวยการสินเชื่อ หลักการให้สินเชื่อ ทฤษฎีการวิเคราะห์สินเชื่อ และการวิเคราะห์งบการเงิน สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด เพื่อนำไปศึกษางานวิจัย การใช้ข้อมูลจากงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อแก่ธุรกิจขนาดกลาง กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิจัยการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจ สังกัด กลุ่มธุรกิจขนาดกลางภาคเหนือ ที่ทำหน้าที่ดูแลลูกค้าสินเชื่อธุรกิจในพื้นที่ภาคเหนือ จำนวน 155 คน รายละเอียด ดังนี้

สำนักงานธุรกิจ	จำนวน (คน)	Size M (คน)	Size L(คน)
เชียงใหม่	16	5	11
เชียงใหม่	16	7	9
ถนนสุเทพ	17	7	10
ลำปาง	15	7	8
แพร่	5	5	-
อุตรดิตถ์	6	6	-
แม่สอด	9	5	4
กำแพงเพชร	14	5	9
สุโขทัย	5	5	-
พิษณุโลก	16	7	9
พิจิตร	11	3	8
เพชรบูรณ์	5	5	-
นครสวรรค์	20	7	13
รวม	155	74	81

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size M และสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size L รวม 155 คน โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 149 คน แบ่งเป็นสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size M จำนวน 72 คน และสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size L จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 96.13 ผู้วิจัยจึงใช้แบบสอบถามจำนวน 149 ชุด ดังกล่าวเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาจากหลักแนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์สินเชื่อ การวิเคราะห์ทางการเงิน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน หน่วยงานปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานด้านสินเชื่อธุรกิจ โดยเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความเห็นต่อความสำคัญของการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อ ได้แก่ 1. ความสำคัญของการนำงบการเงินมาใช้ 2. ความสำคัญของข้อมูลรายงานและความเห็นของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต 3. ความสำคัญของความถี่ในการเปลี่ยนผู้สอบบัญชีรับอนุญาต 4. อัตราส่วนที่ใช้วัดความสามารถในการทำกำไร 5. อัตราส่วนที่ใช้วัดการเจริญเติบโตของกิจการ 6. อัตราส่วนที่ใช้วัดความสามารถในการชำระหนี้ 7. อัตราส่วนที่ใช้วัดความประสิทธิภาพการดำเนินงาน 8. อัตราส่วนที่ใช้วัดผลตอบแทนของกิจการ 9. อัตราส่วนที่ใช้วัดระดับการก่อหนี้ 10. อัตราส่วนที่ใช้วัดสภาพเงินสดในมือ 11. การเปรียบเทียบอัตราส่วนของกิจการเทียบกับค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรม และ 12. การวิเคราะห์งบการเงินโดยวิธีแนวดิ่งและแนวนอน โดยประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale จำนวน 37 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัญหาในการใช้ข้อมูลงบการเงินประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิจารณาให้สินเชื่อธุรกิจขนาดกลาง และข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) ด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม(The Index of Item - Objective Congruence: IOC) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่าน ได้แก่ ตัวแทนจากธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่จำนวน 5 ท่าน และนักวิชาการด้านการเงิน จำนวน 1 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.50-1.00 มีความเที่ยงตรงผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ และนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์แล้ว จำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจ สังกัด กลุ่มธุรกิจขนาดกลางภาคกลางและนครหลวง และนำไปทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรของ ครอนบาค (Cronbach) เพื่อคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ผลการทดสอบพบว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา อยู่ระหว่าง 0.71–0.92 ซึ่งมากกว่า 0.70 ทุกข้อ แสดงว่าคำถามในแบบสอบถามสามารถวัดค่าตัวแปรในการวิจัยอยู่ในระดับที่เชื่อถือได้ และหากพิจารณาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในภาพรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 มีความเชื่อถือได้สูง จึงได้นำแบบสอบถามดังกล่าวนี้ไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการแสดงค่าข้อมูลเป็น จำนวน ความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยความถี่และร้อยละ และวิเคราะห์ระดับความสำคัญของการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ผู้วิจัยเปรียบเทียบการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อธุรกิจของเจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size M และเจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size L โดยใช้สถิติทดสอบที (Independent Sample t-test)

ผลการวิจัย

1. ระดับความสำคัญของการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อธุรกิจของเจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size M และเจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size L

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของการใช้ข้อมูลงบการเงิน

ระดับการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้ สินเชื่อธุรกิจ	สำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size M			สำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size L		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสำคัญ
1. ความสำคัญของการนำงบการเงินมาใช้	4.51	0.56	มากที่สุด	4.35	0.58	มากที่สุด
2. ความสำคัญของข้อมูลรายงานและความเห็นของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	4.31	0.70	มากที่สุด	4.08	0.74	มาก
3. ความสำคัญของความถี่ในการเปลี่ยนผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	4.33	0.69	มากที่สุด	3.78	0.93	มาก
4. อัตราส่วนวัดความสามารถในการทำกำไร	4.34	0.52	มากที่สุด	4.24	0.50	มากที่สุด
5. อัตราส่วนวัดการเจริญเติบโตของกิจการ	4.32	0.55	มากที่สุด	4.20	0.54	มาก
6. อัตราส่วนวัดความสามารถในการชำระหนี้	4.31	0.55	มากที่สุด	4.37	0.50	มากที่สุด
7. อัตราส่วนวัดประสิทธิภาพการดำเนินงาน	3.60	0.77	มาก	3.85	0.56	มาก
8. อัตราส่วนวัดผลตอบแทนของกิจการ	3.46	0.98	มาก	3.80	0.81	มาก
9. อัตราส่วนวัดระดับการก่อหนี้	4.30	0.56	มากที่สุด	4.38	0.47	มากที่สุด
10. อัตราส่วนวัดสภาพเงินสดในมือ	4.16	0.66	มาก	4.45	0.50	มากที่สุด
11. การเปรียบเทียบอัตราส่วนทางการเงินของกิจการผู้ขอสินเชื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรม	3.92	0.68	มาก	3.94	0.67	มาก
12. การวิเคราะห์งบการเงินโดยวิธีแนวดิ่งและแนวนอน	4.02	0.68	มาก	3.94	0.71	มาก
รวม	4.13	0.66	มาก	4.12	0.63	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size M ให้ความสำคัญของการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อธุรกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, $SD=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ให้ความสำคัญกับการนำงบการเงินมาใช้เพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อธุรกิจในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความถี่ของการเปลี่ยนผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และน้อยที่สุดคือ อัตราส่วนที่ใช้วัดผลตอบแทนของกิจการ

สำหรับเจ้าหน้าที่ที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size L พบว่า ให้ความสำคัญของการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อธุรกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, $SD=0.63$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ให้ความสำคัญกับอัตราส่วนที่ใช้วัดสถานภาพเงินสดในมือมากที่สุด รองลงมาคือ อัตราส่วนที่ใช้วัดระดับการก่อหนี้ และน้อยที่สุดคือ ความสำคัญของความถี่ในการเปลี่ยนผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

2. ผลการเปรียบเทียบการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อธุรกิจของเจ้าหน้าที่ที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size M และเจ้าหน้าที่ที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size L

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อธุรกิจของเจ้าหน้าที่ที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size M และเจ้าหน้าที่ที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size L

ระดับความสำคัญ	สำนักงาน				Levene's Test		t	Sig.
	ธุรกิจ ขนาด กลาง	N	$\bar{X}$	SD	for Equality of Variances			
					F	Sig.		
ความสำคัญของการนำงบการเงิน มาใช้	Size M	72	4.51	0.56	0.012	0.913	1.751	0.082
	Size L	77	4.35	0.58				
ความสำคัญของข้อมูลรายงานและ ความเห็นของผู้สอบบัญชีรับ อนุญาต	Size M	72	4.31	0.71	0.412	0.522	1.921	0.057
	Size L	77	4.08	0.74				
ความสำคัญของความถี่ในการ เปลี่ยนผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	Size M	72	4.33	0.69	10.270	0.000	4.153	0.000*
	Size L	77	3.78	0.93				
อัตราส่วนวัดความสามารถในการ ทำกำไร	Size M	72	4.34	0.52	0.429	0.514	1.231	0.220
	Size L	77	4.24	0.50				
อัตราส่วนวัดการเจริญเติบโตของ กิจการ	Size M	72	4.32	0.55	0.375	0.541	1.399	0.164
	Size L	77	4.20	0.54				

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อธุรกิจของเจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size M และเจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size L (ต่อ)

ระดับความสำคัญ	สำนักงาน ธุรกิจขนาด กลาง	N	$\bar{X}$	SD	Levene's Test for Equality of Variances		t	Sig.
					F	Sig.		
อัตราส่วนวัดความสามารถในการชำระหนี้	Size M	72	4.31	0.55	1.332	0.250	-0.666	0.506
	Size L	77	4.37	0.50				
อัตราส่วนวัดประสิทธิภาพการดำเนินงาน	Size M	72	3.60	0.77	17.114	0.000	-2.247	0.026*
	Size L	77	3.85	0.56				
อัตราส่วนวัดผลตอบแทนของกิจการ	Size M	72	3.46	0.98	4.244	0.041	-2.247	0.026*
	Size L	77	3.80	0.81				
อัตราส่วนวัดระดับการก่อหนี้	Size M	72	4.30	0.56	0.851	0.358	-0.953	0.342
	Size L	77	4.38	0.47				
อัตราส่วนวัดสถานภาพเงินสดในมือ	Size M	72	4.16	0.66	4.467	0.036	-2.979	0.003*
	Size L	77	4.45	0.50				
การเปรียบเทียบอัตราส่วนของกิจการเทียบกับค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรม	Size M	72	3.92	0.68	0.180	0.672	-0.204	0.839
	Size L	77	3.94	0.67				
การวิเคราะห์งบการเงินโดยวิธีแนวดิ่งและแนวนอน	Size M	72	4.02	0.68	0.436	0.510	0.732	0.465
	Size L	77	3.94	0.71				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้ข้อมูลงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อธุรกิจของเจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size M และเจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size L ให้ความสำคัญกับความถี่ในการเปลี่ยนผู้สอบบัญชีรับอนุญาตการใช้ข้อมูลงบการเงิน การวัดประสิทธิภาพการดำเนินงาน การวัดผลตอบแทนของกิจการ และการวัดสถานภาพเงินสดในมือ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การใช้ข้อมูลจากงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อ โดยการวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงินของกิจการ ถือเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการประกอบการพิจารณาสินเชื่อสำหรับธนาคารพาณิชย์ ถึงแม้จะไม่ได้เป็นเกณฑ์หลักในการตัดสินใจปล่อยเงินกู้ก็ตามแต่ก็ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาสินเชื่อ หรือใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดเงื่อนไขการอนุมัติสินเชื่อ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า

1. การพิจารณาให้สินเชื่อแก่ธุรกิจของเจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size M จะให้ความสำคัญกับข้อมูลรายงานและความเห็นของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต มากกว่า Size L เนื่องด้วยกลุ่มลูกค้าของธุรกิจขนาดกลาง Size M ซึ่งมีรายได้ไม่เกิน 500 ล้านบาท และมีวงเงินสินเชื่อมากกว่า 20 ล้านบาท ลูกค้าส่วนใหญ่เติบโตจากการดำเนินธุรกิจในนามบุคคลธรรมดา ไม่มีการจัดทำข้อมูลงบการเงิน หรือเป็นธุรกิจที่จัดตั้งเป็นนิติบุคคลใหม่และเพิ่งเริ่มจัดทำงบการเงิน ซึ่งในการขอสินเชื่อกับสถาบันการเงินส่วนมากขาดข้อมูลเอกสารแสดงรายได้ หรือผลการดำเนินงานที่น่าเชื่อถือ จึงทำให้เจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size M ให้ความสำคัญกับการนำงบการเงินที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาต มาใช้เป็นหลักในการพิจารณาให้สินเชื่อ โดยจะพิจารณาความถี่ของการเปลี่ยนผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงความโปร่งใสของธุรกิจ และความน่าเชื่อถือของข้อมูลงบการเงิน ความโปร่งใสขององค์การจะขึ้นกับนโยบายในการกำหนดการปฏิบัติงานหรือการกระทำการที่ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผยสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งแจ้งอธิบายได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต สุรดิษฐ์ และคณะ (2564) พบว่า องค์การธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความโปร่งใสแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับความโปร่งใสขององค์การธุรกิจจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ องค์การธุรกิจขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ตามลำดับ หากมีการเปลี่ยนแปลงผู้สอบบัญชีรับอนุญาตบ่อยครั้ง หรือมีการเปลี่ยนแปลงทุกปี อาจเกิดจากมีประเด็นที่ทำให้ผู้สอบบัญชีหรือสำนักงานบัญชีมีปัญหาในเรื่องจรรยาบรรณ หรือลูกค้ามีปัญหาในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริต จนทำให้ผู้สอบบัญชีอาจพิจารณาถอนตัวจากการเป็นผู้สอบบัญชีได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณีย์ เสียงพานิช (2564) พบว่าลักษณะกิจการและข้อจำกัดในการดำเนินงานเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของ SMEs เพราะสถาบันการเงินมองว่าการปล่อยสินเชื่อแก่กิจการขนาดเล็กมีต้นทุนในการดำเนินงานต่อรายได้สูง และกิจการขนาดเล็กมักขาดหลักฐานที่น่าเชื่อถือในการขอสินเชื่อ ทำให้สถาบันการเงินมีความเสี่ยงสูงในการอนุมัติสินเชื่อ

2. การใช้ข้อมูลจากงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อ โดยการวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงินของกิจการ พบว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจขนาดกลาง Size L ให้ความสำคัญต่อการการวัดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การวัดผลตอบแทนของกิจการ และการวัดสถานภาพเงินสดในมือ มากกว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อประจำสำนักงานธุรกิจ

ขนาดกลาง Size M เนื่องจากกลุ่มลูกค้าธุรกิจขนาดกลาง Size L เป็นกลุ่มลูกค้าที่มีรายได้มากกว่า 500 ล้านบาท และมีวงเงินสินเชื่อมากกว่า 100 ล้านบาท ซึ่งเป็นลูกค้าธุรกิจที่ส่วนใหญ่จัดตั้งในรูปแบบของนิติบุคคล มีการนำส่งข้อมูลรายได้เพื่อเสียภาษี ข้อมูลรายงานทางการเงินจึงค่อนข้างมีความสมบูรณ์ น่าเชื่อถือ

การวัดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เป็นตัวบ่งบอกถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานของกิจการ และความสามารถของผู้บริหาร ในการบริหารสินทรัพย์เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจาก จำนวนวันลูกหนี้การค้า จำนวนวันสินค้าคงเหลือ จำนวนวันเจ้าหนี้การค้า อัตราส่วนทุนหมุนเวียน อัตราส่วนทุนหมุนเวียนเร็ว อัตราหมุนเวียนสินทรัพย์ดำเนินงาน และ วงจรเงินสด ถ้าอัตราส่วนนี้มีค่าสูง แสดงว่ากิจการมีความสามารถในการใช้สินทรัพย์ที่มีอยู่เพื่อก่อให้เกิดรายได้สูง สะท้อนความสามารถในการทำกำไรของกิจการ ซึ่งจะทำให้กิจการ ผู้ถือหุ้นได้รับผลตอบแทนจากการดำเนินงานที่สูงเช่นกัน แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการชำระหนี้สินรวมทั้งการจัดสรรผลตอบแทนให้แก่กิจการหรือผู้ถือหุ้น โดยสามารถวัดผลตอบแทนของกิจการได้จาก อัตราผลตอบแทนจากทุน และอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ สำหรับการวัดสถานะสภาพเงินสดในมือ เป็นการวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานจากความสามารถในการจ่ายชำระหนี้สินและดอกเบี้ยจ่าย เป็นอัตราส่วนที่ใช้เป็นตัววัดความเสี่ยงในระยะยาว ประกอบด้วย กระแสเงินสดสุทธิหลังการดำเนินงาน กระแสเงินสดหลังการดำเนินงานต่อหนี้สินหมุนเวียน และกระแสเงินสดหลังการดำเนินงานต่อดอกเบี้ยจ่าย กิจการที่มีความสามารถบริหารผลการดำเนินงานให้มีกำไรจากกระแสเงินสดหลังการดำเนินงาน สะท้อนถึงกำไรที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และกระแสเงินสดมีเพียงพอต่อรายจ่ายและภาระต่าง ๆ ของกิจการ

ซึ่งในแง่มุมมองของการให้สินเชื่อ คือการนำเงินไปลงทุนในกิจการนั้น โดยคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของดอกเบี้ย จึงต้องพิจารณาด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ผลตอบแทนของกิจการ และวัดสถานะสภาพเงินสดในมือของกิจการ ประกอบการพิจารณาให้สินเชื่อ โดยการตัดสินใจให้กู้ยืมจะแตกต่างกันไปในแต่ละธนาคาร และขึ้นอยู่กับจำนวนเงินกู้และขนาดของบริษัท สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรพล แก้วพุกผา (2564) พบว่าทีมงาน และผู้บริหารของสถาบันการเงิน มีเกณฑ์พิจารณาในการสนับสนุนทรัพยากรทางการเงินแก่ผู้ประกอบการ โดยให้น้ำหนักกับ ระดับรายได้ ระดับกำไรของกิจการ ส่วนของผู้ถือหุ้น ประกอบการพิจารณา สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัตติมา กรงเด็น และคณะ (2565) พบว่าบริษัทที่ผลประกอบการดี อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน อัตราส่วนของหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น อัตราการหมุนเวียนของลูกหนี้ และอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นและส่งผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย นักลงทุนที่วิเคราะห์อัตราส่วนดังกล่าวเพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินเพื่อลดความเสี่ยงและใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการเลือกลงทุนในหลักทรัพย์ที่สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐริณี ศิวะพรประสงค์ (2561) พบว่า อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับราคาหลักทรัพย์

ซึ่งราคาของหลักทรัพย์ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในตลาดทุน และเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยตัดสินใจในการลงทุน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพากร ศรีชัยธำรง และคณะ (2564) พบว่างบกระแสเงินสดมีความสัมพันธ์กับวงจรกิจและวงจรกิจมีความสัมพันธ์กับความมั่งคั่งสูงสุดของธุรกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล คำสิงห์ (2560) พบว่า อัตราส่วนกระแสเงินสดจากกิจกรรมดำเนินงานต่อสินทรัพย์รวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ต่ออัตราผลตอบแทนสินทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญ

3. การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงินของกิจการเพื่อพิจารณาให้สินเชื่อแก่กลุ่มลูกค้าที่มีรายได้ไม่เกิน 500 ล้านบาท และมีวงเงินสินเชื่อไม่เกิน 20 ล้านบาท หรือกลุ่มลูกค้าที่มีรายได้มากกว่า 500 ล้านบาท และมีวงเงินสินเชื่อมากกว่า 100 ล้านบาท ต่างให้ความสำคัญอัตราส่วนวัดความสามารถในการทำกำไร อัตราส่วนวัดการเจริญเติบโตของกิจการ อัตราส่วนวัดความสามารถในการชำระหนี้ อัตราส่วนวัดระดับการก่อหนี้ และการเปรียบเทียบอัตราส่วนของกิจการเทียบกับค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรมเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อเหมือนกัน โดยธนาคารให้ความสำคัญต่อคุณภาพของสินเชื่อมากกว่าการเพิ่มขึ้นของสินเชื่อเพื่อป้องกันปัญหาหนี้ค้างชำระ ซึ่งการใช้ประโยชน์จากรายงานทางการเงินของธุรกิจ SMEs ในด้านการวัดสภาพคล่องทางการเงินของธุรกิจ การวัดความสามารถในการทำกำไรของธุรกิจ การวัดความสามารถในการชำระหนี้ของธุรกิจ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของธุรกิจ SMEs สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตานา ผิวนอก (2562) พบว่าการความสามารถในการชำระหนี้ วิเคราะห์สินเชื่อมีระดับความสำคัญอย่างมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนธ์ คำผา (2565) พบว่า ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์โอกาสเกิดความล้มเหลวทางการเงิน ได้แก่ อัตราส่วนกำไรสะสมต่อสินทรัพย์รวม อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์รวม และอัตราหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์ การนำอัตราส่วนทางการเงิน มาเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาให้สินเชื่อ ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ดังจะเห็นได้ว่า ผู้ใช้งบการเงินหลักซึ่งนอกเหนือจากผู้บริหาร นักลงทุน ก็คือผู้ให้กู้ยืมเงินหรือเจ้าหนี้ ซึ่งในมุมมองการให้สินเชื่อธุรกิจที่มีขนาดของกิจการ รายได้ และวงเงินสินเชื่อที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การประเมินความเสี่ยงนั้นทำได้ยาก การพิจารณาให้สินเชื่อธุรกิจแก่ลูกค้าจึงต้องทำการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง ซึ่งจำเป็นต้องใช้ข้อมูลหลายส่วนในการประกอบการพิจารณา ซึ่งข้อมูลที่เป็นส่วนประกอบสำคัญในการพิจารณาให้สินเชื่อ คือข้อมูลงบการเงินที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ซึ่งใช้ประกอบการพิจารณาถึงสภาพคล่อง ความสามารถในการชำระหนี้ของผู้กู้ ประเมินแนวทางการบริหารจัดการเงินทุนของกิจการ ความน่าเชื่อถือของงบการเงินซึ่งถือเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ทางธนาคารให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก งบการเงินที่ผู้ประกอบการแสดงต่อเจ้าหน้าที่ธนาคารมีผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแสดงความคิดเห็นและลงนามรับรอง ธนาคารก็มีความเชื่อมั่นที่จะใช้ข้อมูลนั้นมาประกอบการพิจารณามากกว่าการใช้ข้อมูลภายในของกิจการเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณณดา สอนดา (2564) พบว่า คุณภาพรายงานทางการเงินด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจให้

สินเชื่อจากสถาบันการเงิน ระหว่างกลุ่มที่เข้าร่วมกับกลุ่มที่ไม่เข้าร่วมมาตรการจัดทำบัญชีชุดเดียวของสถานประกอบการ ธุรกิจโรงแรม SMEs ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยกลุ่มที่เข้าร่วมมีคุณภาพรายงานทางการเงินสูงกว่ากลุ่มที่ไม่เข้าร่วม เนื่องจากกลุ่มที่เข้าร่วมมาตรการจัดทำบัญชีชุดเดียวได้มีการจัดทำรายงานทางการเงินตามความเป็นจริง งบการเงินต้องผ่านการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อจะขอขึ้นเข้าร่วมมาตรการดังกล่าว ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพรายงานทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้ใช้ข้อมูล (อุมารดี เดชธารง และคณะ, 2561) ที่เป็นสถาบันการเงิน ส่งผลให้กิจการกลุ่มที่เข้าร่วม ได้รับเงินกู้ยืมระยะยาวในปริมาณที่สูงกว่า ส่วนรายงานทางการเงิน ของกลุ่มที่ไม่เข้าร่วมมาตรการดังกล่าวหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถควบคุมหรือตรวจสอบความถูกต้องได้อย่างละเอียดเท่าที่ควร เพราะอาจมีการบิดเบือนตัวเลขทางการเงินให้มีผลการดำเนินงานที่ดี อีกทั้งยังอาจมีการจัดทำบัญชีไว้หลายชุด เพื่อลดค่าใช้จ่ายและหลีกเลี่ยงภาษี กลุ่มผู้ใช้ข้อมูลที่เป็นสถาบันการเงินจึงชะลอการปล่อยกู้ให้กลุ่มดังกล่าว ส่งผลให้คุณภาพรายงานทางการเงินของกลุ่มที่เข้าร่วม มีค่าเฉลี่ยการได้รับเงินกู้ยืมที่สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วม โดยปัจจุบันภาครัฐและธนาคารแห่งประเทศไทยร่วมมือให้การสนับสนุนแก่ผู้ประกอบการเข้าร่วมโครงการจัดทำบัญชีเล่มเดียว ซึ่งมีสิทธิประโยชน์มากมายให้แก่ผู้ประกอบการแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของประเทศที่จะรณรงค์และพัฒนาให้ผู้ประกอบการจัดทำงบการเงินให้ถูกต้อง ครบถ้วนตามมาตรฐานบัญชีมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของงบการเงินซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้ประกอบการและสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่ายขึ้น ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้ยังเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการได้ทราบถึงความสำคัญของข้อมูลงบการเงินในการพิจารณาให้สินเชื่อแก่ธุรกิจขนาดกลางที่มีขนาดของกิจการและวงเงินสินเชื่อที่แตกต่างกัน โดยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพิจารณาขอสินเชื่อเบื้องต้นของกิจการก่อนการเสนอขอสินเชื่อจากธนาคารพาณิชย์ และสะท้อนให้ผู้ประกอบการได้ทราบและตระหนักถึงความสำคัญของข้อมูลงบการเงิน ซึ่งนอกเหนือจากการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการบริหารงานและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของกิจการ และยังมีประโยชน์เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจของผู้ใช้งบอื่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การพิจารณาให้สินเชื่อแก่กลุ่มลูกค้าที่มีรายได้ไม่เกิน 500 ล้านบาท และมีวงเงินสินเชื่อมากกว่า 20 ล้านบาท ธนาคารจะให้ความสำคัญกับความถี่ของการเปลี่ยนผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ซึ่งเป็นการบ่งบอกความน่าเชื่อถือของข้อมูลรายงานทางการเงิน
2. การให้น้ำหนักความสำคัญกับอัตราส่วนทางการเงินที่สะท้อนผลการดำเนินงานของกิจการประกอบการพิจารณาให้สินเชื่อจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับจำนวนเงินกู้และขนาดของบริษัท โดยการให้กู้แก่กลุ่มลูกค้าที่มีรายได้มากกว่า 500 ล้านบาท และมีวงเงินสินเชื่อมากกว่า 100 ล้านบาท ธนาคารจะให้

ความสำคัญกับให้ความสำคัญต่อการการวัดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การวัดผลตอบแทนของกิจการ และการวัดสถานะภาพเงินสดในมือ มากกว่ากลุ่มลูกค้าที่มีรายได้ไม่เกิน 500 ล้านบาท และมีวงเงินสินเชื่อมากกว่า 20 ล้านบาท

3. ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารธุรกิจ ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพรายงานทางการเงิน เนื่องจากปัจจุบันมีการใช้ข้อมูลงบการเงินและรายงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเป็นข้อมูลหลักประกอบการพิจารณาถึงสภาพคล่อง ความสามารถในการชำระหนี้ และประเมินแนวทางการบริหารจัดการเงินทุนของกิจการ ความน่าเชื่อถือของงบการเงินซึ่งถือเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ทางธนาคารให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก หากงบการเงินที่ผู้ประกอบการแสดงต่อเจ้าหน้าที่ธนาคารมีผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแสดงความคิดเห็นและลงนามรับรอง ธนาคารก็มีความเชื่อมั่นที่จะใช้ข้อมูลนั้นมาประกอบการพิจารณา มากกว่าการใช้ข้อมูลภายในของกิจการเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่องการใช้ข้อมูลจากงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อแก่ธุรกิจขนาดกลาง กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากตัวแทนสถาบันการเงินที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของธนาคารแห่งประเทศไทยเท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปอาจศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่ม NON-BANK ซึ่งเป็นกลุ่มที่พร้อมสนับสนุนเงินทุนแก่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) อีกกลุ่มหนึ่ง
2. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบการใช้ข้อมูลจากงบการเงินเพื่อวิเคราะห์การให้สินเชื่อแก่ธุรกิจขนาดกลาง ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น มูลค่าหลักประกัน ประเภทของวงเงินกู้ ประเภทของกลุ่มธุรกิจ ประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรม หรือกลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2561). พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. ๒๕๔๓. ค้นเมื่อวันที่ 6 กันยายน 2565, จาก https://www.dbd.go.th/download/PDF_law/acc_prb2543.pdf.
- เฉลิมขวัญ ครุบุญยงค์. (2554). การวิเคราะห์รายงานทางการเงิน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชุดาภา ผิวเผือก. (2562). ปัจจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์สินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐริณี ศิวะพรประสงค์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนทางการเงินกับราคาหลักทรัพย์ ของ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย SET 100 กลุ่มอุตสาหกรรม

อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี.
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- ดารณี พุทธิวิบูลย์. (2558). **การจัดการสินเชื่อ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2565.) **Financial Ststement Analysis.** ค้นเมื่อวันที่ 16 กันยายน 2565,
จาก https://classic.set.or.th/dat/vdoArticle/attachFile/AttachFile_1472551305959.pdf.
- ทิพากร ศรีชัยธำรง และคณะ. (2564). อิทธิพลของงบกระแสเงินสดต่อวงจรเงินสดและความมั่นคงสูงสุด
ของธุรกิจกรณีศึกษา กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรมในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. **วารสาร
ศิลปการจัดการ**, 5(6). 87-102.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2565). รายงานผลการสำรวจภาวะและแนวโน้มสินเชื่อ (Senior Loan Officer
Survey) ไตรมาสที่ 2 ปี 2565. ค้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2565, จาก [https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/Credit Condition/LoanSurveyTH22Q2.pdf](https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/CreditCondition/LoanSurveyTH22Q2.pdf).
- นิสาชล คำสิงห์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนกระแสเงินสดจากกิจกรรมดำเนินงาน กับ
ความสามารถในการทำกำไรของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
กลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี.
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประนอม คำผา. (2565). การศึกษาความแม่นยำของตัวแบบ Altman's EM-Score Model และการ
พยากรณ์โอกาสเกิดความเสี่ยงทางการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่ง
ประเทศไทย. **วารสารสภาวิชาชีพบัญชี**, 4(12): 26-43.
- พัฒนศิริ ปงตาคา. (2557). การใช้ข้อมูลทางการเงินในการบริหารสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ในเขต
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มัตธิมา กรงเต็น และคณะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนทางการเงินกับราคาหลักทรัพย์ของ
บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย : SET100. **วารสารสหวิทยาการ
จัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**, 6(2). 117-126.
- วิจิต สุรดิษฐ์ และคณะ. (2564). ความโปร่งใสขององค์กร ธุรกิจไทยตามการรับรู้ของผู้สอบบัญชีรับ
อนุญาต. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**, 8(3). 911-925.
- อุมาวดี เดชธารง และคณะ. (2561). ผลกระทบของคุณภาพรายงานทางการเงินที่มี ต่อความได้เปรียบใน
การแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**, 8(1), 1-9.
- อุษณีย์ เสี่ยงพานิช. (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อข้อจำกัดในการดำเนินงานและการเข้าถึงแหล่ง
เงินทุนจากสถาบันการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก. **วารสาร
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**, 15(1), 13-26.

- ปทุมณา สอนดา. (2564). การศึกษาผลกระทบของมาตรการจัดทำบัญชีชุดเดียวที่มีผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. ชลบุรี : โครงการการศึกษผลกระทบของมาตรการจัดทำบัญชีชุดเดียวที่มีผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรพล แก้วพุกผา. (2564). การศึกษาปัจจัยสนับสนุนที่มีต่อผู้ประกอบการฐานนวัตกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่มีต่อการตัดสินใจของฝ่ายบริการทางการเงินธุรกิจและนักลงทุนของประเทศไทย.สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Atupele N. Mulaga. (2013). *Analysis of External Financing Use: A Study of Small and Medium Enterprises in Malawi*. *International Journal of Business and Management*, 8(7): 55-64.
- Musamali, M. M., & Tarus, D. K. (2013). *Does firm Profile Influence Financial Access Among Small and Medium Enterprises in Kenya?*. *Asian Economic and Financial Review*, 3(6): 714-723.
- Padilla-Perez, R., & Fenton Ontanon, R. (2013). *Financing of commercial banks for micro, small and medium enterprises in Mexico*. *CEPAL REVIEW*, (111): 7-21.
- Z.Zairani and Z.A. Zaimah (2013). *Difficulties in Securing Funding from Banks: Success Factors for Small and Medium Enterprises (SMEs)*. *Journal of Advanced Management Science*, 1(4): 254-257.

แนวทางการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ
ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
Guidelines for Designing Souvenirs from Silk of Ban Nong Bo,
Nong Bo Subdistrict, Mueang District, Ubon Ratchathani Province

ภัคจิรา ศิลปศิริ

นักศึกษาหลักสูตรธุรกิจโรงแรมและที่พัก มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

E-mail: pakjira191919@gmail.com

ธีรวัฒน์ ห่วงเพชร

นักศึกษาหลักสูตรธุรกิจโรงแรมและที่พัก มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

E-mail: thirawat.05786@gmail.com

อาทิตยา ชัยดี

นักศึกษาหลักสูตรธุรกิจโรงแรมและที่พัก มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

E-mail: kwanarthittaya5@gmail.com

วรัญญา คำมูล

นักศึกษาหลักสูตรธุรกิจโรงแรมและที่พัก มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

E-mail: kwaranya2288@gmail.com

วิลาวัลย์ ชินพัฒน์

นักศึกษาหลักสูตรธุรกิจโรงแรมและที่พัก มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

E-mail: yayiza22015@gmail.com

อิสริย์พร โทณผุย

นักศึกษาหลักสูตรธุรกิจโรงแรมและที่พัก มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

E-mail: Itsareeporn.thonphui@gmail.com

กิตต์กวีนิเทศน์ วงศ์หมั่น

อาจารย์ประจำหลักสูตรธุรกิจโรงแรมและที่พัก มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

E-mail: rsvn.kkh@gmail.com

Pakjira Sillapasiri

Student, Hotel and Lodging Business, Ubon Ratchathani Rajabhat University

Thirawat Huangphet

Student, Hotel and Lodging Business, Ubon Ratchathani Rajabhat University

Arthittaya chaidee

Student, Hotel and Lodging Business, Ubon Ratchathani Rajabhat University

Waranya khaomun

Student, Hotel and Lodging Business, Ubon Ratchathani Rajabhat University

Wilawan Chinnapat

Student, Hotel and Lodging Business, Ubon Ratchathani Rajabhat University

Itsareeporn thonphui

Student, Hotel and Lodging Business, Ubon Ratchathani Rajabhat University

Kitkawindet Wongmun

Lecturer, in Hotel and Lodging Business, Ubon Ratchathani Rajabhat University

รับเข้า : 28 พฤศจิกายน 2566 แก้ไข : 24 ธันวาคม 2566 ตอบรับ : 6 มกราคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 2) ประเมินความพึงพอใจการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 3) ศึกษาแนวทางการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคล เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจำนวน 60 คน และ การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จำนวน 400 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนทอผ้าตำบลหนองบ่อ ตัวแทนร้านขายของที่ระลึก ตัวแทนนักท่องเที่ยว ตัวแทนผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ คือ 1. เครื่องโทรศัพท์ 2. สายคล้องโทรศัพท์ 3. รองเท้า 4. กระเป๋าใส่โทรศัพท์ 5. ที่วางโทรศัพท์ 2) ประเมินความพึงพอใจหลักการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหม พบว่า โดยรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.32$, $SD=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กรรมวิธีการผลิต ($\bar{x}=3.55$, $SD=0.64$) การขนส่ง ($\bar{x}=3.54$, $SD=0.77$) ความสะดวกสบายในการใช้ ($\bar{x}=3.45$, $SD=0.65$) ความสวยงามน่าใช้ ($\bar{x}=3.41$, $SD=0.66$) ความปลอดภัย ($\bar{x}=3.36$, $SD=0.77$) ราคา ($\bar{x}=3.24$, $SD=0.67$) การบำรุงรักษาและซ่อมแซม ($\bar{x}=3.22$, $SD=0.59$) ความแข็งแรง ($\bar{x}=3.20$, $SD=0.60$) วัสดุ ($\bar{x}=3.19$, $SD=0.65$) และหน้าที่ใช้สอย ($\bar{x}=3.13$, $SD=0.67$) 3) แนวทางการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมจะต้องคำนึงถึงกรรมวิธีการผลิต การขนส่ง ความสะดวกสบายในการใช้ ความสวยงาม และความปลอดภัย ราคาที่เหมาะสม

คำสำคัญ: การออกแบบผลิตภัณฑ์ ของที่ระลึก ผ้าไหม บ้านหนองบ่อ ความพึงพอใจ

Abstract

This research aims to 1) study the demand for souvenirs made from silk of Ban Nong Bo, Nong Bo Subdistrict, Mueang District, Ubon Ratchathani Province, 2) assess the satisfaction with the design of souvenirs made from silk of Ban Nong Bo, Nong Bo Subdistrict, Mueang District, Ubon Ratchathani Province, and 3) study for designing souvenirs from silk of Ban Nong Bo, Nong Bo Subdistrict, Mueang District, Ubon Ratchathani Province. Mixed research methods are used in this study. Interviews and small group discussions are used for qualitative research. The samples are 60 representatives of the weaving community enterprise of Nong Bo Subdistrict, representatives of souvenir shop, representatives of tourists, and representatives of product design experts. Questionnaires are used to collect data for quantitative research. The samples are 400 representatives of the weaving community enterprise of Nong Bo Subdistrict, representatives of souvenir shop, representatives of tourists, and representatives of product design experts. Data are analyzed using frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation.

The research results found that 1) the demand for souvenirs made from silk of Ban Nong Bo were phone cases, phone strap, shoes, phone bags, and phone holders. 2) For the satisfaction assessment of the design of souvenirs made from silk, it was found that overall satisfaction was at a moderate level ($\bar{x}=3.32$, $SD=0.66$) Considering each aspect, it was found that the production process represented ($\bar{x}=3.55$, $SD=0.64$) and the transportation represented ($\bar{x}=3.54$, $SD=0.77$) The convenience of use represented ($\bar{x}=3.45$, $SD=0.65$) and the beauty represented ($\bar{x}=3.41$, $SD=0.66$) The safety represented ($\bar{x}=3.36$, $SD=0.77$) and the price represented ($\bar{x}=3.24$, $SD=0.67$) The maintenance and repair represented ($\bar{x}=3.22$, $SD=0.59$) and the durability represented ($\bar{x}=3.20$, $SD=0.60$) The material represented ($\bar{x}=3.19$, $SD=0.65$) and the function represented ($\bar{x}=3.13$, $SD=0.67$) 3) study for designing souvenirs made from silk included production process, transportation, convenience of use, beauty, safety, and reasonable price.

Keywords: product design, souvenir, silk, Ban Nong Bo, satisfaction

บทนำ

ในปัจจุบันนักท่องเที่ยวให้ความสนใจกับการจับจ่ายซื้อสินค้าที่ระลึกกันเป็นจำนวนมาก ทำให้สินค้าที่ระลึกกลายเป็นสินค้าและธุรกิจสำคัญที่นำรายได้เข้าสู่ประเทศ ประกอบกับภาครัฐ มีนโยบายส่งเสริมให้แต่ละท้องถิ่นมีรายได้และอาชีพจากการผลิตและจำหน่ายสินค้าที่ระลึกในรูปแบบของสินค้าพื้นเมือง จึงทำให้ธุรกิจสินค้าที่ระลึกได้รับความนิยม และแพร่หลายมากขึ้น สินค้าที่ระลึกส่วนใหญ่มาจากงานศิลปหัตถกรรม (art and handicraft) ของแต่ละท้องถิ่นจึงมีลักษณะเป็นสินค้าหัตถกรรมพื้นเมือง โดยใช้วัสดุที่หาได้ภายในท้องถิ่นเป็นวัตถุดิบในการผลิตและใช้แรงงานคนที่มีฝีมือประณีต ส่วนใหญ่เป็นการผลิตภายในครัวเรือน เพื่อให้ได้สินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่น รวมทั้งสะท้อนถึงศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีพื้นเมือง การออกแบบของที่ระลึกจะเป็นการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ผลิตภัณฑ์ชุมชนโดยเชื่อมโยงศาสตร์ความรู้ผนวกกับการประยุกต์วัสดุพื้นถิ่นเพื่อพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีมูลค่าเพิ่ม โดยภูมิปัญญาชาวบ้านที่แสดงให้เห็นถึงรากฐานทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล Thailand 4.0 คือ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาพัฒนาให้ตรงจุดเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศไทยให้มีศักยภาพและไปสู่เป้าหมายทางการตลาด (ดวงรัก รัตนพันธุ์ และ ชัชวาลย์ รัตนพันธุ์, 2560) ลักษณะของสินค้าส่วนใหญ่เน้นประโยชน์ใช้สอยในชีวิตประจำวัน ความหมายที่เข้าใจกันโดยทั่วไปของ “ ธุรกิจในสินค้าที่ระลึก ” หมายถึง ธุรกิจที่จำหน่ายสินค้าที่ระลึกทั้งสินค้าที่เป็นศิลปหัตถกรรมพื้นเมือง และสินค้าที่เป็นของฝากทั่วไป ให้แก่นักท่องเที่ยวมักมีลักษณะเป็นธุรกิจขนาดกลางและย่อมและเป็นธุรกิจในครอบครัว ดำเนินการโดยเจ้าของเอง ใช้เงินลงทุนส่วนใหญ่เป็นเงินทุนส่วนตัว สถานที่ดำเนินการหรือจำหน่ายสินค้ามีตั้งแต่ระดับท้องถิ่น หรือชุมชน หมู่บ้านตามแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ศูนย์การค้า โรงแรม และสนามบิน เป็นต้น (สุรีย์ เข้มทอง, 2566) การออกแบบผลิตภัณฑ์เป็นขั้นตอนเบื้องต้นที่คำนึงถึงสิ่งที่ทำให้กระบวนการในการออกแบบเป็นไปได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ และจะประสบผลสำเร็จ และตรงตามความต้องการของผู้บริโภคได้ ดังนั้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดองค์ประกอบของงานออกแบบผลิตภัณฑ์ มีองค์ประกอบ 10 ด้าน ประกอบไปด้วย 1. หน้าที่ใช้สอย 2. ความสวยงามน่าใช้ 3. ความสะดวกสบายในการใช้ 4. ความปลอดภัย 5. ความแข็งแรง 6. ราคา 7. วัสดุ 8. กรรมวิธีการผลิต 9. การบำรุงรักษาและซ่อมแซม 10. การขนส่ง

บ้านหนองบ่อ เป็นหมู่บ้านที่ทอผ้าใช้กันมานาน ในปัจจุบันบางกลุ่มทำเป็นอาชีพหลัก และบางกลุ่มทำเป็นอาชีพเสริมลวดลายเอกลักษณ์ ของผ้าไหมบ้านหนองบ่อ คือ ลายประสาทผึ้ง ซึ่งลายนี้ประกอบด้วย ลายประสาทผึ้ง ลายคอมเก้ ลายหมี่คั่น ลายหมากจับ ลายเอี้ย และลายข้อ เป็นลวดลายเก่าแก่ที่ชาวบ้านสืบทอดกันมาอย่างยาวนานซึ่งชาวบ้านจะใช้สำหรับนุ่งห่มในงานบุญประเพณี โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานบุญบั้งไฟ การฟ้อนกลองดุ่มเพื่อขอฝน ทางชุมชนจะเน้นขายผ้าเมตรเป็นส่วนใหญ่ มีการทำผลิตภัณฑ์ หรือ ออกแบบของที่ระลึก เช่น กระเป๋า ตุ๊กตา เสื้อก๊าก พวงกุญแจ กล่องทิชชู

(สิทธิชัย สมานชาติ, 2553) ผลผลิตของที่ระลึกบ้านหนองบ่อ มีรูปแบบที่ยังไม่เป็นที่ต้องการของตลาด อีกทั้งมีสีสัน ลวดลาย ยังไม่น่าสนใจ และยังคงขาดความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ที่สื่อถึงบ้านหนองบ่อ ทำให้จำหน่ายของที่ระลึกได้น้อยเนื่องจากรูปแบบยังไม่ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค และอีกทั้งสถานที่ หรือ กลุ่มวิสาหกิจของชุมชนได้อยู่ในพื้นที่ห่างไกลจากตัวเมือง จึงทำให้นักท่องเที่ยวหรือผู้ที่สนใจเยี่ยมชมสินค้าเข้าถึงร้านค้าชุมชนได้ไม่สะดวก การขนส่งลำบากเนื่องจากห่างตัวเมืองไม่น้อย การซื้อสินค้าส่วนใหญ่จึงจะเป็นการซื้อจากร้านค้า OTOP ที่ได้มีการติดต่อนำสินค้าไปลงร้านค้าจึงจะได้มีการรู้จักสินค้า และแหล่งผลิตที่มาของตัวสินค้าไหมหรือสินค้าของที่ระลึก และการลงพื้นที่สำรวจบ้านหนองบ่อ การสัมภาษณ์ จะมีเรื่องของการเดินทางเข้าร่วมด้วยเนื่องจากข้างต้นมีการกล่าวว่า เดินทางเข้าถึงลำบาก และจากการสัมภาษณ์จะมีการนำผ้าไหมของบ้านหนองบ่อไปออกบูธหรือลงสินค้า OTOP สินค้าที่นำออกไปก็จะเน้นเป็นผ้าถุงในส่วนของของที่ระลึกจะมีไม่ค่อยมากเนื่องจากจำหน่ายออกยาก



ภาพที่ 1 ผ้าไหมลายปราสาทผึ้ง



ภาพที่ 2 การลงพื้นที่สำรวจบ้านหนองบ่อ

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความต้องการผลิตของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอมะนัง จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นแนวทางสำหรับการออกแบบผลิตของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอมะนัง จังหวัดอุบลราชธานี โดยได้ทำการศึกษารูปแบบผลิตของที่ระลึกจากผ้าไหม และปัญหาของสินค้าของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอมะนัง จังหวัด

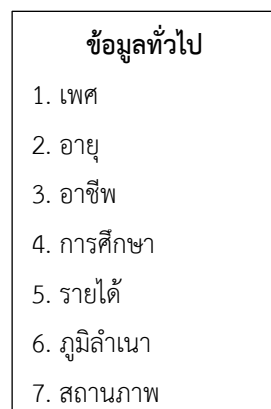
อุบลราชธานี มาพัฒนาให้มีความน่าสนใจ และแตกต่างจากรูปแบบเดิม เพิ่มมูลค่าให้กับผ้าไหมในการใช้ประโยชน์ได้ ทันสมัยมากยิ่งขึ้น และจะเป็นการประชาสัมพันธ์ผ้าไหมบ้านหนองบ่อให้ผู้คนรู้จักมากขึ้นผ่านของที่ระลึก โดยนำแนวคิดการออกแบบผลิตภัณฑ์เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาสร้างสรรค์ผลงาน และเป็นตัวกำหนดองค์ประกอบของงานออกแบบผลิตภัณฑ์ที่สำคัญ

วัตถุประสงค์การวิจัย

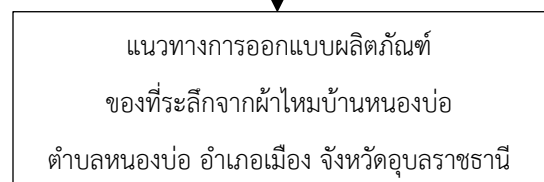
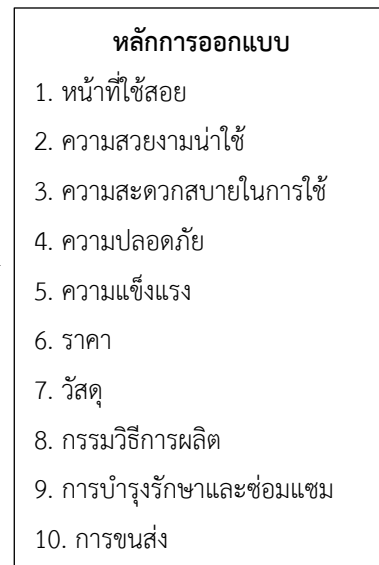
1. เพื่อศึกษาความต้องการผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอมือ จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อประเมินความพึงพอใจหลักการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอมือ จังหวัดอุบลราชธานี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอมือ จังหวัดอุบลราชธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)



ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 7,673 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ, 2566) ร้านขายของที่ระลึก นักท่องเที่ยว ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ตัวแทนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนทอผ้า ตำบลหนองบ่อ ตัวแทนนักท่องเที่ยว ตัวแทนร้านขายของที่ระลึก ตัวแทนผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ จำนวน 60 คน สุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ด้วยเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 7,673 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ, 2566) ร้านขายของที่ระลึก นักท่องเที่ยว ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ตัวแทนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนทอผ้าตำบลหนองบ่อ ตัวแทนนักท่องเที่ยว ตัวแทนร้านขายของที่ระลึก ตัวแทนผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ สุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ด้วยเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากไม่ทราบจำนวนนักท่องเที่ยวที่แน่นอน คณะผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ W.G.Cochran (1977) ประมาณค่าสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จึงได้ขนาด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาความต้องการผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี และหาแนวทางการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ โดยผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคลหรือประชุมกลุ่มย่อยเพื่อศึกษาความต้องการผลิตภัณฑ์เพื่อศึกษาแนวทางการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ และ 2) แบบสอบถาม เพื่อประเมินความพึงพอใจการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีข้อความจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา รายได้ ภูมิสำเนา และสถานภาพ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจหลักการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากตัวแทนผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ ตัวแทนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนทอผ้าตำบลหนองบ่อ

ตัวแทนนักท่องเที่ยว และตัวแทนร้านขายของที่ระลึก ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
จำนวน 50 ข้อ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

1.1 การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล จากนั้นออกแบบแบบสัมภาษณ์โดยร่างข้อคำถามให้สอดคล้อง
กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ และเสนออาจารย์ ที่ปรึกษาเพื่อ
พิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา และครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัยเพื่อนำแบบ
สัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำ

1.2 การดำเนินการติดต่อประสานงานไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง
ไว้เพื่อทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้ มาเก็บรวบรวมข้อมูล ตามวัตถุประสงค์การ
วิจัย

2. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถามต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดย
เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยการหาค่าความ
สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ หรือ IOC ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ ข้อคำถาม
ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 ถือว่าเหมาะสมคัดเลือกเก็บไว้ใช้ได้ และข้อคำถาม ในแบบสอบถามมีค่าดัชนี
ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหามากกว่า 0.60 ทุกข้อคำถาม ซึ่งคณะผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลได้ (สุวิมล ติรภานันท์, 2557)

2.2 การทดลองใช้แบบสอบถาม (Try Out) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ไป
ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกันเพื่อตรวจสอบ
ความเข้าใจ ในข้อคำถามของกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร
การหาค่าสัมประสิทธิ์ของ Cronbach' s Alpha ตามที่ Nunnally (1978) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.93

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่เชิงเนื้อหา เพื่อนำมาเป็นแนวทางการออกแบบ
ผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
เพื่อให้ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย คณะผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ยของคำตอบจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ตามเกณฑ์คะแนนของแบบสอบถาม (บุญชม ศรี
สะอาด, 2535) ดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมาก
3	คะแนน	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ความต้องการผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ 1 ความต้องการผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก จากผ้าไหมที่มีความต้องการ	จำนวนผู้ที่มีความต้องการผลิตภัณฑ์ (คน)
1. เคสโทรศัพท์	24
2. กระเป๋าใส่โทรศัพท์	4
3. สายคล้องโทรศัพท์	1
4. ที่วางโทรศัพท์	1
รวม	30

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแทนผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ต้องการให้มีผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมเป็น 1. เคสโทรศัพท์ 2. กระเป๋าใส่โทรศัพท์ 3. สายคล้องโทรศัพท์ 4. ที่วางโทรศัพท์ เพราะมองว่ามีความทันสมัย แปลกใหม่ ตรงตามความพึงพอใจในปัจจุบันมากที่สุด และสามารถที่จะพกพาได้ง่าย ขนส่งสะดวกสบาย มีความสวยงามโดดเด่นของลายปราสาทผึ้ง โดยการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกเหมาะสำหรับเป็น ของที่ระลึกให้นักท่องเที่ยวมากเป็นการประชาสัมพันธ์ให้นักท่องเที่ยวระลึกถึงบ้านหนองบ่อผ่านของที่ระลึก และคณะผู้วิจัยยังค้นพบว่า บ้านหนองบ่อมีผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกที่มีอยู่แล้ว คือ 1. ตุ๊กตา 2. กระเป๋า 3. เสื้อก๊ัก 4. กล่องทิชชู 5. พวงกุญแจ แต่เนื่องด้วยสินค้ายังไม่ตรงตามความต้องการของผู้บริโภคในเรื่องของสีสัน ลวดลาย ตัวผลิตภัณฑ์ จึงทำให้สินค้าขายได้ยาก ดังนั้นกลุ่มตัวแทนผู้ทอผ้า นักท่องเที่ยว และ ร้านขายของที่ระลึกจึงมีความเห็นตรงกัน คือ ความต้องการผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ คือ เคสโทรศัพท์ลายปราสาทผึ้ง



ภาพที่ 4 ผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อรูปแบบที่ 1 เคสโทรศัพท์



ภาพที่ 5 ผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อรูปแบบที่ 2 กระเป๋าใส่โทรศัพท์



ภาพที่ 6 ผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อรูปแบบที่ 3 สายคล้องโทรศัพท์



ภาพที่ 7 ผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อรูปแบบที่ 4 ที่วางโทรศัพท์

2. ความพึงพอใจการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอมือทอง จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอมือ จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกโดยรวม

ความพึงพอใจการออกแบบผลิตภัณฑ์ ของที่ระลึกจากผ้าไหม	$\bar{x}$	SD	การแปลผล
1. หน้าที่ใช้สอย	3.13	0.67	ปานกลาง
2. ความสวยงามน่าใช้	3.41	0.66	มาก
3. ความสะดวกสบายในการใช้	3.45	0.65	มาก
4. ความปลอดภัย	3.36	0.77	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอมือ จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกโดยรวม (ต่อ)

ความพึงพอใจการออกแบบผลิตภัณฑ์ ของที่ระลึกจากผ้าไหม	$\bar{x}$	SD	การแปลผล
5. ความแข็งแรง	3.20	0.60	ปานกลาง
6. ราคา	3.24	0.67	ปานกลาง
7. วัสดุ	3.19	0.65	ปานกลาง
8. กรรมวิธีการผลิต	3.55	0.64	มาก
9. การบำรุงรักษาและซ่อมแซม	3.22	0.59	ปานกลาง
10. การขนส่ง	3.54	0.77	มาก
โดยรวม	3.32	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแทนผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ประเมินความพึงพอใจการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.32$, $SD=0.66$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ กรรมวิธีการผลิต ($\bar{x}=3.55$, $SD=0.64$) รองลงมา คือ การขนส่ง ($\bar{x}=3.54$, $SD=0.77$) ความสะดวกสบายในการใช้ ($\bar{x}=3.45$, $SD=0.65$) ความสวยงามน่าใช้ ($\bar{x}=3.41$, $SD=0.66$) อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความปลอดภัย ($\bar{x}=3.36$, $SD=0.77$) ราคา ($\bar{x}=3.24$, $SD=0.67$) การบำรุงรักษาและซ่อมแซม ($\bar{x}=3.22$, $SD=0.59$) ความแข็งแรง ($\bar{x}=3.20$, $SD=0.60$) วัสดุ ($\bar{x}=3.19$, $SD=0.65$) หน้าที่ใช้สอย ($\bar{x}=3.13$, $SD=0.67$) ตามลำดับ



ภาพที่ 8 การประเมินความพึงพอใจ และการสัมภาษณ์ การออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหม

3. แนวทางการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ส่วนนี้เป็นการสรุปผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตัวแทนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนทอผ้าตำบลหนองบ่อ ตัวแทนร้านขายของที่ระลึก และตัวแทนผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ในการเสนอแนวทางการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านหน้าที่ใช้สอย ควรคำนึงถึง สินค้ามีขนาดกะทัดรัด ใช้งานสะดวก พกพาได้ง่าย สินค้าสามารถป้องกันการกระแทกได้ ลดการเกิดรอยจากการทำโทรศัพท์ตกหล่น รักษาโทรศัพท์ให้มีรูปลักษณะที่สวยงามเหมือนเดิม เหมาะสมทุกสภาพพื้นที่ของการใช้งาน เคสโทรศัพท์เป็นผ้าที่สามารถถือไปได้ทุกที่ที่เหมาะสมกับทุกพื้นที่ สินค้าป้องกันการรอยขีดข่วนได้จากการที่เราไม่พันระวังตัวในการถือหรือวางโทรศัพท์ไว้ในพื้นที่ที่ไม่เรียบสามารถนำมาใช้งานได้ง่ายไม่มีความซับซ้อนในขณะที่ผู้ซื้อจะใช้งาน

2. ด้านความสวยงามน่าใช้ควรคำนึงถึง สินค้ามีความทันสมัย มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว มีความน่าดึงดูดของลวดลายผ้า สินค้ามีสีสันสวยงามที่มาจากสีจากธรรมชาติ ไม่เป็นอันตรายต่อผู้ใช้งาน สินค้ามีรูปทรงสวยงาม เหมาะสมกับการใช้งานของโทรศัพท์ สินค้ามีลวดลายสวยงาม แปลกใหม่ ทันสมัย และตรงความพึงพอใจของคนในปัจจุบัน สินค้ามีรูปแบบที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว คือ การนำเอาผ้าลวดลายปราสาทผ้าที่เป็นเอกลักษณ์ของบ้านหนองบ่อ มาออกแบบให้มีความน่าสนใจโดยนำมาใส่เป็นเคสโทรศัพท์

3. ด้านความสะดวกสบายในการใช้ ควรคำนึงถึง สินค้าสามารถดูแลรักษาได้ง่าย และมีวิธีในการดูแลรักษาได้ง่าย สะดวกต่อการจัดเก็บ มีขนาดเล็ก กะทัดรัด สามารถพกพาได้ง่ายและไม่กีดขวางต่อการใช้งาน มีขนาดเหมาะสมกับการใช้งาน เหมาะสมกับโทรศัพท์ไม่เล็ก หรือใหญ่จนเกินไปตามขนาดของโทรศัพท์แต่ละรุ่น สะดวกต่อการใช้งาน เช่น สวมใส่หรือถอดออกได้ง่าย ผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบสามารถสวมใส่หรือถอดออกได้ง่าย ไม่ทำให้โทรศัพท์ได้รับการเกิดรอย

4. ด้านความปลอดภัย ควรคำนึงถึง สินค้าสามารถระบายความร้อนของโทรศัพท์ ผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบจากผ้าไหมสามารถระบายความร้อนของโทรศัพท์ได้ทำให้การใช้งานโทรศัพท์ไม่ร้อนจนเกินไป สินค้าไม่ก่อให้เกิดบาดแผลแก่ผู้ใช้งาน เพราะทำจากผ้าไหม และวัสดุจากธรรมชาติ ไม่ส่งผลทำให้เกิดอันตรายหรือบาดแผลแก่ผู้ใช้งาน ไม่เกิดอันตรายต่อผู้ใช้และเด็ก เป็นวัสดุที่ทำมา

จากธรรมชาติ สีของผ้าไม่มีสารเคมี จึงไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อเด็กและผู้ใช้งาน ไม่ก่อให้เกิดการนำไฟฟ้าต่อผู้ใช้งาน เนื่องจากทำจากผ้าไหม และผ้าไม่ก่อให้เกิดอันตรายในการนำไฟฟ้าต่อการชาร์จโทรศัพท์ สินค้าสามารถป้องกันการเกิดรอยของโทรศัพท์ได้ ผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบผ้าไหมสามารถที่จะป้องกันการเกิดรอยของโทรศัพท์ได้ เพราะออกแบบให้ครอบคลุมของตัวโทรศัพท์

5. ด้านความแข็งแรง ควรคำนึงถึง สินค้ามีความแข็งแรงทนทานต่อการใช้งาน ผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบผ้าไหมมีอายุการใช้งานได้นาน ผลิตภัณฑ์จึงสามารถใช้งานได้นาน สินค้ารองรับการเกิดการกระแทก ผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบ มีเคสพลาสติกและห่อหุ้มด้วยผ้าไหม จึงสามารถที่จะรองรับการเกิดการกระแทกของโทรศัพท์ได้ดี สินค้ามีความยืดหยุ่นไม่แตกหักง่าย ผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบสามารถยืดหยุ่นตามรูปแบบของโทรศัพท์ได้ และไม่แตกหักง่ายสามารถใช้งานได้นาน สินค้าสามารถยืดหยุ่นตามสภาพของโทรศัพท์ได้ ผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบมีการนำพลาสติกมาเป็นส่วนประกอบด้วยจึงทำให้ตัวสินค้าสามารถที่จะยืดหยุ่นได้ตามสภาพของโทรศัพท์ วัสดุและขนาดมีความคงทนต่อการใช้งาน ผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบสามารถใช้งานได้นานเพราะผ้าไหมมีอายุการใช้งานได้ยาวนานและคงทน

6. ด้านราคา ควรคำนึงถึง แสดงราคาสินค้าที่บรรจุภัณฑ์ ชัดเจนต่อผู้บริโภคไม่ก่อให้เกิดความสงสัย ราคาสามารถจับต้องได้ ทุกอาชีพสามารถซื้อเคสโทรศัพท์ได้ วัสดุที่ใช้เหมาะสมกับราคา ไม่ว่าจะเป็นผ้าที่นำมาผลิตและลดเวลาการออกแบบ ราคามีความเหมาะสมกับโทรศัพท์แต่ละรุ่น ขนาดของโทรศัพท์แต่ละรุ่นไม่เท่ากันราคาจะมีความแตกต่างกันเล็กน้อยตามโทรศัพท์แต่ละรุ่น วิธีการผลิตเหมาะสมกับราคา การนำผ้าไหมกับเคสโทรศัพท์สีใสมารวมกันให้เข้ากันมีความยากพอสมควรกับการผลิต

7. ด้านวัสดุ ควรคำนึงถึง วัสดุมีความยืดหยุ่นไม่แตกหักง่าย วัสดุที่ทำให้มีความยืดหยุ่น ซึ่งไม่ทำให้ผลิตภัณฑ์แตกหักได้ง่ายและไม่ทำให้โทรศัพท์ขีดข่วน วัสดุมีความทนทานต่อการใช้งาน วัสดุที่ใช้ในการทำผลิตภัณฑ์ทำจากผ้าไหมและพลาสติกทำให้ทนทานต่อการใช้งาน วัสดุเหมาะสมกับการออกแบบ วัสดุที่ใช้มีความเหมาะสมในการนำมาออกแบบผลิตภัณฑ์ วัสดุทนต่อความร้อนที่เกิดจากอุณหภูมิของโทรศัพท์วัสดุที่ทำเป็นผ้าจึงทำให้ทนความร้อนที่เกิดจากโทรศัพท์ซึ่งไม่ทำให้ผลิตภัณฑ์เสียหายง่าย วัสดุมีผิวสัมผัสเรียบเงา แข็งแรง วัสดุมีผิวเรียบเงาและแข็งแรงทำให้สะดวกต่อการใช้งาน และมีความแข็งแรง

8. ด้านกรรมวิธีการผลิต ควรคำนึงถึง การผลิตสินค้าสะท้อนความเป็นท้องถิ่น ผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบมีการสะท้อนถึงความเป็นท้องถิ่นบ้านหนองบ่อ คือ การใช้ลวดลายที่เป็นเอกลักษณ์ คือ ลายปราสาทผึ้ง มาออกแบบเป็นเคสโทรศัพท์ ใช้วัสดุที่มีในท้องถิ่น วัสดุที่ใช้ เช่น การทำผ้าไหมมีวัสดุที่จัดหาได้ในท้องถิ่น มีการใช้ลวดลายปราสาทผึ้งมาออกแบบสินค้า ผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบได้นำลวดลายปราสาทผึ้งมาเป็นลวดลายของเคสโทรศัพท์ มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ผลิตภัณฑ์สามารถสื่อถึงที่มาของแหล่งผลิต ผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบ สามารถสื่อถึงที่มาของแหล่งผลิต คือ ลายปราสาทผึ้งของ

บ้านหนองบ่อ สินค้าสามารถผลิตได้ง่ายและรวดเร็ว ผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบยังไม่สามารถที่จะผลิตได้เร็ว เพราะผ้าไหมต้องใช้เวลาในการผลิตอย่างน้อย 1 เดือน

9. ด้านการบำรุงรักษาและซ่อมแซม ควรคำนึงถึง สามารถใช้น้ำสะอาดเช็ดผลิตภัณฑ์ได้ ผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบ สามารถใช้น้ำสะอาดเช็ดผลิตภัณฑ์ได้ แต่สีอาจซีดได้ การเก็บรักษาและใช้งาน ได้ยาวนานออกแบบให้มีความคงทนต่อสภาพการใช้งานและสามารถที่จะเก็บไว้ได้ยาวนาน สินค้าซ่อมแซมได้ง่ายเมื่อเกิดการชำรุด ผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบ ยังไม่สามารถที่จะซ่อมแซมได้ง่าย เนื่องจากทำจากผ้าไหม และลวดลายผ้า ทำให้ยากต่อการซ่อมแซมให้กลับมาสภาพเดิม สินค้ามีอายุการใช้งานยาวนาน ผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบสามารถใช้งานได้ยาวนานตามสภาพของการใช้งานของแต่ละบุคคล

10. ด้านการขนส่ง ควรคำนึงถึง สินค้าสามารถจัดส่งได้หลายช่องทาง เนื่องจากมีขนาดเล็กทำให้ขนส่งได้ง่ายและสามารถส่งได้ทุกช่องทาง หลากหลายบริษัท ขนาดสินค้ามีความขนย้ายได้ง่าย ผลิตภัณฑ์มีน้ำหนักเบาและขนาดเล็กทำให้ขนย้ายได้ง่าย สินค้าสามารถทนทานต่อการขนส่ง สินค้ามีขนาดเล็กและไม่สามารถแตกหักได้จึงทนทานต่อการขนส่งและไม่ทำให้สินค้าชำรุดเสียหาย สินค้าทนทานต่อสภาพอากาศระหว่างขนส่ง สินค้าเป็นวัสดุที่ยืดหยุ่น และการแพ็คเกจสินค้าอย่างละเอียด จึงทนต่อสภาพอากาศไม่ทำให้สินค้าเสียหายได้ง่าย

แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคคำนึงถึงสินค้าที่จะซื้อต้องตรงตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ในแต่ละครั้งของการเลือกซื้อสินค้า ยกตัวอย่างเช่น เมื่อลูกค้าต้องการซื้ออุปกรณ์เครื่องครัวโดยจะต้องคำนึงถึงการใช้งานตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มีความจำเป็นมากน้อยเท่าไรที่จะตัดสินใจซื้อ เช่นกันกับการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก จะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการซื้อของแต่ละบุคคล คำนึงถึงสิ่งใดเป็นอันดับแรกไม่ว่าจะเป็นสี สัน ขนาด ราคา กรรมวิธีการผลิต หรือวัสดุที่นำมาผลิต เป็นต้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ต้องการเคสโทรศัพท์มากที่สุด เพราะมองว่ามีความทันสมัยแปลกใหม่ ตรงตามความพึงพอใจในปัจจุบันมากที่สุด พกพาได้ง่าย ขนส่งสะดวกสบาย สามารถใช้วัสดุที่มีในท้องถิ่นหาได้ง่าย และลวดลายปราสาทผ้าเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน เหมาะสำหรับเป็นของที่ระลึกให้แก่นักท่องเที่ยว และเป็นการประชาสัมพันธ์ให้นักท่องเที่ยวระลึกถึงบ้านหนองบ่อผ่านของที่ระลึก และสามารถตอบสนองประโยชน์ใช้สอยตามที่คุณสมบัติต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่ว่าต้องการเคสโทรศัพท์ เพราะ มีความทันสมัยผู้คนในปัจจุบันใช้กันมากเหมาะสำหรับประชาสัมพันธ์ให้นักท่องเที่ยวระลึกถึงบ้านหนองบ่อผ่านของที่ระลึก (ประเสริฐศรี ส่งเสริม, สัมภาษณ์, 2566)

การประเมินความพึงพอใจการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอมือเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ด้านความสวยงามน่าใช้ ตัวแทนผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ประเมินความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอมือเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.41$, $SD=0.66$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สินค้ามีความทันสมัยและ สินค้ามีรูปแบบเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว อยู่ในระดับมากเป็นสินค้าที่มีความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ของลวดลายผ้าไหม สื่อถึงแหล่งที่มาของการผลิต สีเส้นและลวดลายมีความน่าสนใจที่ย้อมมาจากสีธรรมชาติและเป็นวัสดุในท้องถิ่นคนในชุมชนสามารถผลิตเองได้เหมาะกับการนำไปเป็นของที่ระลึก ให้แก่นักท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับ นริศรา ลอยฟ้า (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเพิ่มมูลค่าสินค้าและเพิ่มช่องทางการตลาดผ่านระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนทอผ้าไหมลายลูกแก้ว ตำบลนิคมพัฒนา อำเภوخุขันธุ์จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าทอเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนทอผ้าไหมลายลูกแก้วโดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าทอที่ได้จากกลุ่ม ที่ประกอบไปด้วยผ้าไหม และผ้าฝ้ายเมื่อพิจารณาจากรูปแบบในการต่อยอดและพัฒนา พบว่ามีหลักการออกแบบและพัฒนาดังนี้ 1) รูปแบบควรเป็นรูปแบบที่ทันสมัยเป็นที่ชื่นชอบ ใช้วัสดุผ้าฝ้ายและผ้าไหมเป็นหลัก 2) ผ้ามีความโดดเด่นด้านลวดลายและวัสดุ 3) เน้นความเรียบง่ายตามท้องถิ่นและชุมชนสามารถผลิตเองได้ 4) ผลงานที่มีการพัฒนาแล้วควรมีการต่อยอดผลิตภัณฑ์ เช่น ผ้าคลุมไหล่ผ้าสไบควรเน้นความเป็นเอกลักษณ์และน่าสนใจตามท้องถิ่น 5) ควรเพิ่มความหลากหลายในผลิตภัณฑ์ เช่นผลิตภัณฑ์กระเป๋า

2. ด้านความสะดวกสบายในการใช้ ตัวแทนผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ประเมินความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอมือเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.45$, $SD=0.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สินค้าสะดวกสบายต่อการจัดเก็บ อยู่ในระดับมาก เป็นผลิตภัณฑ์ที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้ใช้งานในด้านต่าง ๆ ไม่เกิดความเมื่อยล้าต่อการพกพา หรือนำไปจัดเก็บ และสินค้ามีขนาดเหมาะสมกับการใช้งานของโทรศัพท์ง่ายต่อการพกพา ซึ่งสอดคล้องกับ เจษฎาจุฑิ บุตรเพชร จุฑามาส ชมผา และ สุปียา ทาปทา (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการสร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์ หัตถกรรมผ้าไหมไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกกลุ่มทอผ้าไหมมีสภาพการสร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์ผ้าไหมไทยเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ ผลการประเมินรูปแบบ ด้านความสอดคล้องความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และ ความเหมาะสม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ด้านกรรมวิธีการผลิต ตัวแทนผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ประเมินความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอมือเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.55$, $SD=0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คำนึงถึง กรรมวิธีการผลิตสินค้า อยู่ใน

ระดับมาก ผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบมีการใช้ผ้าไหมที่เป็นเอกลักษณ์ของบ้านหนองบ่อ คือ ลายปราสาทผึ้ง เป็นวัสดุในการออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่อเป็นการโปรโมตผ้าไหม และส่งเสริมให้ผู้คนรู้จักมากยิ่งขึ้น และสามารถสร้างความจดจำแก่นักท่องเที่ยว ที่สะท้อนถึงความเป็นมาของท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับ Ha Vy Vu. (2022) ทำการวิจัยเรื่อง หัตถกรรมท้องถิ่นเป็นของที่ระลึกการท่องเที่ยวอย่างแท้จริง เสริมสร้างคุณค่าทางวัฒนธรรมผ่านการเล่าเรื่อง กรณีศึกษา Finnish Lapland ผลการวิจัย พบว่า งานหัตถกรรมทำมือในท้องถิ่นและของที่ระลึกจากวัฒนธรรมชาติมีเรื่องราวเกี่ยวกับต้นกำเนิด ซึ่งสร้างโอกาสในการให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยวเกี่ยวกับประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่น นอกจากนี้ ในขณะที่สำรวจและก้าวเข้าสู่วัฒนธรรมท้องถิ่น นักท่องเที่ยวจำเป็นต้องตระหนักถึงความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม และหลีกเลี่ยงการฉกฉวยทางวัฒนธรรม

4. ด้านการขนส่ง ตัวแทนผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ประเมินความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.54$, $SD=0.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สินค้าสามารถจัดส่งได้หลายช่องทางอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสินค้ามีขนาดเล็กกะทัดรัด สะดวกต่อการขนส่ง และเหมาะสมกับการออกแบบผลิตภัณฑ์ ง่ายต่อการเก็บรักษา สินค้ามีความทนทานต่อสภาพอากาศในระหว่างขนส่งและการจัดส่งที่หลากหลายรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับ อังภา บุญสูง (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การออกแบบบรรจุภัณฑ์รองเท้าผ้าไหมแบรนด์วาลิตี้ไซน์ จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า ได้ต้นแบบบรรจุภัณฑ์ที่เหมาะสมจึงนำไปเก็บข้อมูลสอบถามความพึงพอใจจากกลุ่มผู้บริโภค และผู้จำหน่ายในด้านรูปแบบและโครงสร้าง บรรจุภัณฑ์ประกอบด้วยประเด็น บรรจุภัณฑ์มีความสอดคล้องกับลักษณะการใช้งานของผลิตภัณฑ์ สินค้า โครงสร้างตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย มีความสะดวกต่อการขนส่ง ความแข็งแรงสามารถป้องกันสินค้า และง่ายต่อการเก็บรักษา มีความสะดวกต่อการนำไปใช้งาน

แนวทางการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ควรมีดังนี้ 1. ผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมควรจะให้ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค ให้มีสีสันที่สวยงามหลากหลาย มีรูปแบบที่ทันสมัยและสะท้อนให้เห็นถึงเอกลักษณ์ของชุมชน โดยออกแบบลวดลายที่เป็นเอกลักษณ์ให้มีความหลากหลายลวดลายมากยิ่งขึ้น 2. การเลือกใช้วัสดุในการผลิตควรเป็นวัสดุที่มีและหาได้จากภายในชุมชน ที่สำคัญราคา ต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ 3. ผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมต้องออกแบบให้มีความแข็งแรงต่อการใช้งานมากขึ้น และแข็งแรงต่อการขนส่งเคลื่อนย้าย สำคัญต้องมีความปลอดภัยต่อผู้ใช้งาน



ภาพที่ 9 การออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ

สามารถสรุปได้ว่า เคสโทรศัพท์เป็นสินค้าที่มีความทันสมัยตรงตามความต้องการของผู้บริโภคในปัจจุบัน และที่สำคัญมีขนาดเล็ก พกพาสะดวก มีสีสันสวยงามน่าใช้ ลวดลายมีความเป็นเอกลักษณ์ของบ้านหนองบ่อสื่อถึงแหล่งที่มาเหมาะกับการประชาสัมพันธ์ผ้าไหมผ่านของที่ระลึกได้เป็นอย่างดี และ สินค้าสะดวกต่อการจัดส่ง วัสดุที่ใช้หาได้จากภายในชุมชน มีความแข็งแรงต่อการใช้งาน เพราะ มีพลาสติกร่วมด้วยเป็นการป้องกันการเกิดรอยหรือเกิดการกระแทก สามารถรักษาคุณภาพของโทรศัพท์ได้ เคสโทรศัพท์ จึงเหมาะแก่การเป็นผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมลายปราสาทผึ้งบ้านหนองบ่อเพื่อเป็นการระลึกถึงทั้งผู้ให้และผู้รับสื่อถึงแหล่งที่มาได้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรจัดการอบรมเรื่องของสี หรือทำวิจัยที่จะทำให้สีของผ้าไหมมีความคมชัด เพื่อย้อมแล้วทำให้ผ้าไหมมีสีที่สวยงดงาม เมื่อนำมาออกแบบเป็นของที่ระลึกจากผ้าไหมจะมีความสวยงามมากยิ่งขึ้น
2. ควรจัดอบรมเรื่องของกรรมวิธีการผลิตสินค้า เพื่อจะได้รู้ขั้นตอนของวิธีการผลิต และสามารถคำนึงถึง ราคาผลิตภัณฑ์ ต้นทุนในการผลิต และกำไร เพื่อที่จะส่งเสริมให้การขายสินค้า เป็นไปในทางที่กำหนดและสามารถนำไปใช้ในการคำนวณต้นทุนการผลิตสินค้า และการจัดจำหน่ายได้เนื่องจากผ้าไหมทอมือที่มาจากธรรมชาติมีราคาสูง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาแนวทางการออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมเป็นเคสโทรศัพท์เท่านั้น ควรศึกษาผลิตภัณฑ์จากผ้าไหมในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อที่จะสามารถมีแนวทางในการออกแบบผลิตภัณฑ์ได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น
2. ควรจัดทำวิจัยเรื่องการทำการตลาด เช่น การประชาสัมพันธ์ การเขียนลงบนสื่อออนไลน์ เพื่อเป็นการเรียนรู้วิธีการขายสินค้าของที่ระลึกจากผ้าไหมให้มียอดขายเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เจษฎาวุฒิ บุตรเพชร, จุฑามาส ชมผา และ สุปิยา ทาปทา. (2561). รูปแบบการสร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์ หัตถกรรมผ้าไหมไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารมนุษยศาสตร์, 16(2): 196-210.
- นริศรา ลอยฟ้า. (2563). การเพิ่มมูลค่าสินค้าและเพิ่มช่องทางการตลาดผ่านระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนทอผ้าไหมลายลูกแก้ว ตำบลนิคมพัฒนา อำเภอยะรัง จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต, 8(1): 214-226.
- ดวงรัก รัตนพันธุ์ และ ชัชวาลย์ รัตนพันธุ์. (2560). การออกแบบของที่ระลึก: การประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ผลิตภัณฑ์ชุมชน. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช, 9(1): 1-4.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประเสริฐศรี ส่งเสริม. (2566). ความต้องการผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกจากผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2566.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2557). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรีย์ เข้มทอง. (2566). ธุรกิจสินค้าที่ระลึก. ค้นเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2566, จาก https://www.smeleader.com/files/business_plan/business_plan_souvenir_shop03.pdf
- สิทธิชัย สมานชาติ. (2553). หัตถกรรมทอผ้าไหมบ้านหนองบ่อ ผ้าไหมงามลายประสาธน์หัตถ์จกดาว. ค้นเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2566, จาก <http://www.esanpedia.oar.ubu.ac.th/esaninfo/?p=737>
- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. ค้นเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2566 จาก <https://www.nong-bo.go.th/about-us/history?fbclid>
- อังกาบ บุญสูง. (2561). การออกแบบบรรจุภัณฑ์รองเท้าผ้าไหมแบรนด์วาเล่ย์ไซด์ จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิชาการคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม: เทปสตรี I-TECH, 13(2): 130-137.
- Ha Vy Vu. (2022). Local Handicrafts as Authentic Tourism Souvenirs Enhancing Cultural Values Through Storytelling Case: Finnish Lapland. Lapland University of Applied Sciences.
- Nunnally, J. C. (1978). Psychometric Theory. New York: McGraw-Hill Book Company.

องค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก
ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย
The Components of Leader-Member Exchange Model as Perceived by
Employees in a Hospital Affiliated with
The Church of Christ in Thailand Foundation

ภราดี พิริยะพงษ์รัตน์

อาจารย์ประจำ คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

E-mail: paradeep@christian.ac.th

อนุธิดา ประเสริฐศักดิ์

อาจารย์ประจำ คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

E-mail: anuthidap@christian.ac.th

Paradee Piriyaongrat

Lecturer, Multidisciplinary College, Christian University of Thailand

Anuthida Prasertsak

Lecturer, Multidisciplinary College, Christian University of Thailand

รับเข้า : 26 ธันวาคม 2566 แก้ไข : 16 กุมภาพันธ์ 2567 ตอบรับ : 20 กุมภาพันธ์ 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย และ 2) ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของโรงพยาบาล สังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทยที่มีขนาด 200 เตียงขึ้นไป จำนวน 209 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 28 ข้อ โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทยเรียง

ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การช่วยเหลือกันสนับสนุนการทำงาน (Contribution) $\bar{X} = 4.11$ ความชอบพอ (Affect) $\bar{X} = 4.08$ การนับถือในความเป็นมืออาชีพ (Professional Respect) $\bar{X} = 3.97$ และ ความจงรักภักดี (Loyalty) $\bar{X} = 3.79$ ตามลำดับ 2) องค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านความไว้วางใจและทุ่มเท (Trust Dedicated) 2) การสนับสนุนส่งเสริม (Supportiveness) และ 3) ความรักใคร่ผูกพัน (Attachment) ระดับความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ χ^2/df (CMIN/DF)=.430, RMR=.007, RMSEA=.307, GFI=.999, AGFI=.958, TLI=.992 and CFI=1.000 แสดงว่าโครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย เจริญยืนยันทัน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้บริหารของโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถาบัน/องค์กรในสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเรื่องความไว้วางใจและทุ่มเท การสนับสนุน และความรักใคร่ผูกพันกันระหว่างผู้นำและสมาชิก อันเป็นอัตลักษณ์ของสถาบัน/องค์กรในสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย

คำสำคัญ: การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ภาวะผู้นำ โรงพยาบาล

Abstract

This research aims to study the level of 1) opinions of staff on the components of the leader-member exchange (LMX) relationship model in hospitals under the Church of Christ in Thailand Foundation. 2) Study the components of the LMX relationship model in hospitals under the Church of Christ in Thailand Foundation. The sample used in the research consisted of 209 personnel from hospitals under the Church of Christ in Thailand Foundation with 200 beds or more. The research instrument was a questionnaire with a total of 28 items. The Cronbach's alpha coefficient of the entire questionnaire was 0.90. The statistics used for data analysis were Percentages, Means, Standard Deviations, Exploratory Factor Analysis, and Confirmatory Factor Analysis.

The results of the research found that, 1) the level of staff's opinions on the components of the LMX relationship model in hospitals under the Church of Christ in Thailand Foundation, were Contribution $\bar{X} = 4.11$ Affect $\bar{X} = 4.08$ Professional Respect $\bar{X} = 3.97$ Loyalty $\bar{X} = 3.79$. 2) The components of the LMX relationship model in hospitals under the Church of Christ in Thailand Foundation will consist of 3 components: 1) Trust Dedicated 2) Supportiveness 3) Attachment. The level of congruence of the hypothesized

structural model with the empirical data is: χ^2/df (CMIN/DF) =.430, RMR=.007, RMSEA=.307, GFI=.999, AGFI=.958, TLI=.992 and CFI=1.000. The findings demonstrate that the confirmatory factor analysis supports the congruence of the leader-member exchange (LMX) model with perceptual data. Therefore, the management of hospitals under the Church of Christ in Thailand Foundation should prioritize the development of human resource management and reinforce leadership qualities to cultivate trust dedicated, supportiveness, and attachment between leaders and members. These qualities are integral to the identity of organizations under the Church of Christ in Thailand Foundation.

Keywords: leader-member exchange, leadership, hospital

บทนำ

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ทั่วทุกมุมโลกมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย และเกิดการแข่งขันกันไม่ว่าจะในองค์กรธุรกิจ องค์กรภาครัฐ มีการแข่งขันกันสูง ในเรื่องการสร้างความได้เปรียบในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันในระดับองค์กร หรือระดับบุคคล จึงเกิดปัญหาความกดดันภายในบุคคล ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรในองค์กรนั้น ก็จะสามารถทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดีสามารถทำให้องค์กรขับเคลื่อน เกิดสมรรถนะสูงภายใต้ข้อจำกัดในแต่ละบริบท (Hitt, Ireland and Hoskisson, 2011) ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคลากรในองค์กร ทำงานอย่างมีความสุข และพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรนั้น ๆ ความพึงพอใจในการทำงานความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อการโอนย้ายและลาออกจากงานในทุกวิชาชีพ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้ปัญหาการขาดแคลนอัตราากำลังมีความรุนแรงยิ่งขึ้น ดังนั้นในการบริหารจัดการด้านบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ปัญหา และเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ถ้าหากองค์กรมีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาแล้วนั้น จะทำให้บรรยากาศภายในองค์กรที่ดูเคร่งเครียด อาจจะกลับกลายเป็นผลเชิงบวกในองค์กรก็ได้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่ดี จะให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความพยายามในการทำความเข้าใจปัญหากับของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ มีความเป็นมิตร รับฟังความคิดเห็นและให้ความเป็นอิสระในการทำงาน มีความสามารถในการสร้างทีมงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน (จาตุรงค์ นภาร, 2560)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในการศึกษาส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำ และกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในลักษณะที่ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามเป็นกลุ่ม ๆ ไม่

แตกต่างกัน แต่ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกนำเสนอแนวความคิดว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามแต่ละคนเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์แบบสองต่อสองระหว่างตัวผู้นำกับผู้ตามแต่ละคนเป็นสำคัญ ซึ่งทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกแสดงให้เห็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันในระดับความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกที่สูงจะมีอิทธิพลต่อการได้รับการสนับสนุน (Yukl, 1998) และความไว้วางใจ (Liden and Graen, 1998) จากผู้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ Janssen and Yperen (2004) ได้ศึกษาเรื่องการมุ่งเป้าหมายของพนักงาน คุณภาพของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก และผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน โดยได้ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทชาวเนเธอร์แลนด์จำนวน 170 คน ผลการวิจัย พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกในฐานะตัวแปรปรับที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนเพื่อความรู้และการประเมินของผู้นำในพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่

Schlenter (2011) ได้ศึกษาเรื่องการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ผลการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีตัวแปรสื่อ คือ พฤติกรรมการสอนงาน โดยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจาก 33 แผนก ใน 7 องค์กรในประเทศเนเธอร์แลนด์ โดยผลการศึกษา พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์ประกอบของความจงรักภักดี (Loyalty) และ การมีส่วนร่วม (Contribution) มีอิทธิพลทางตรงกับผลการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญ

Luo and Cheng (2014) ได้ศึกษาเรื่องการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก การรับรู้ความสามารถของตนเองและผลการปฏิบัติงาน โดยได้ทำการสำรวจกับพนักงานจำนวน 420 คน ใน 12 บริษัทประเทศจีน โดยผลการศึกษา พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

Owais (2015) ได้ศึกษาเรื่องการไว้วางใจและการรับรู้ความสามารถของตนเอง การเชื่อมโยงระหว่าง การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกและผลการปฏิบัติงานบริการ โดยได้สำรวจจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คนจากธนาคารของรัฐในประเทศอินเดีย ผลการศึกษา พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยยังไม่พบการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกในโรงพยาบาลในประเทศไทย ดังนั้นจึงได้สนใจการศึกษารูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยศึกษาเพื่อให้ทราบองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกตามการรับรู้ของบุคลากร ในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยคาดว่าผลการวิจัยที่ได้รับจะเป็นประโยชน์

ต่อผู้บริหารโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิการคริสตจักรในประเทศไทย ในการใช้ข้อมูลจากงานวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิการคริสตจักรในประเทศไทย อันจะนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงานกับองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิการคริสตจักรในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิการคริสตจักรในประเทศไทย

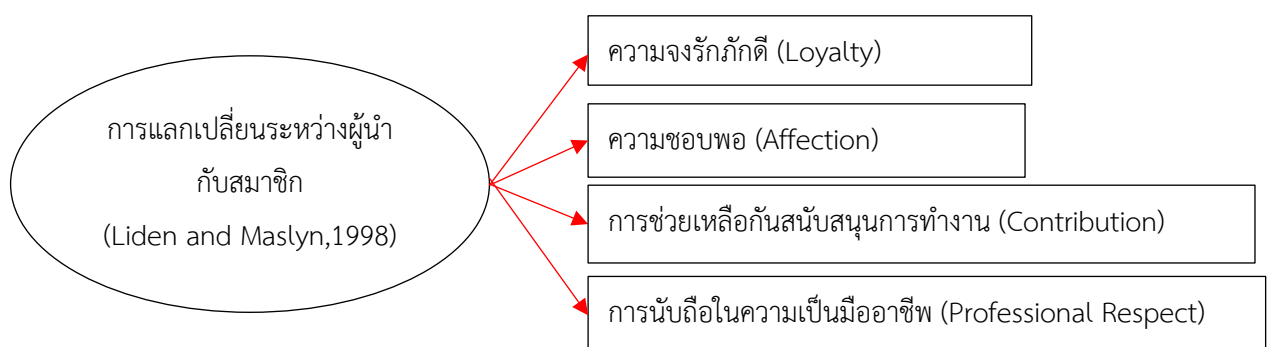
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกของโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิการคริสตจักรในประเทศไทย ตามแนวคิดของ Liden and Maslyn (1998) ในการศึกษา มีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ความจงรักภักดี (Loyalty) (2) ความชอบพอ (Affection) (3) การช่วยเหลือกันสนับสนุนการทำงาน (Contribution) และ (4) การนับถือในความเป็นมืออาชีพ (Professional Respect) ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกของโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิการุณยธรรมในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคมถึงเดือนมีนาคม พ.ศ.2566

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยมีการกำกับดูแลโดยผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาที่มีการแต่งตั้ง/มอบหมายของโรงพยาบาล สังกัดมูลนิธิการุณยธรรมในประเทศไทยที่มีขนาด 200 เตียงขึ้นไป คือ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน โรงพยาบาลโอเวอร์บรูค และโรงพยาบาลแมคคอร์มิค จำนวน 3 แห่ง มีจำนวนประชากรรวม 370 คน (กลุ่มรายงานมาตรฐาน กระทรวงสาธารณสุข, 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair, Black, Babin and Anderson (2010) ที่กำหนดว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบต้องมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 100 คนขึ้นไป และมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1973) กำหนดค่าความเป็นตัวแทนประชากร 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ ± 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 192 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละโรงพยาบาล โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ใช้การคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional Allocation) ของแต่ละโรงพยาบาล รวม 3 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลโอเวอร์บรูค 66 ตัวอย่าง โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน 69 ตัวอย่าง และโรงพยาบาลแมคคอร์มิค 57 ตัวอย่าง รวม 192 ตัวอย่าง ทั้งนี้ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างร้อยละ 10 (Gupta et.al., 2016; Polit & Beek, 2004) คิดเป็น 20 ตัวอย่าง รวมจำนวน 212 ตัวอย่าง และได้ดำเนินการคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก คงเหลือตัวอย่างที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 209 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรในการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือเป็นแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประยุกต์แนวคิดของ Liden and Maslyn (1998) และ เสาวลักษณ์ ชูภักดิ์ (2557) แล้วนำมาปรับใช้ให้เหมาะกับกลุ่มตัวอย่าง เกณฑ์ที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยดัดแปลงจากมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีข้อความทั้งหมด 2 ตอน รวม 28 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 รูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกของโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิการุณยธรรมในประเทศไทย รวม 22 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความจงรักภักดี (Loyalty) จำนวน 6 ข้อ

ความชอบพอ (Affection) จำนวน 6 ข้อ การช่วยเหลือกันสนับสนุนการทำงาน (Contribution) จำนวน 5 ข้อ และการนับถือในความเป็นมืออาชีพ (Professional Respect) จำนวน 5 ข้อ และนำเครื่องมือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาความตรงและความสอดคล้องของข้อคำถาม ซึ่งมีค่า IOC อยู่ในช่วงระหว่าง 0.67–1.00 และค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (CVI) เท่ากับ 0.98 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแนบเอกสารการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
2. เมื่อได้รับเอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยคริสเตียนแล้ว เอกสารรับรองเลขที่ ป.20/2564 ผู้วิจัยจะชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามการวิจัยทางไปรษณีย์
3. หากไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยจะดำเนินการสอบถามและติดตามกับผู้ประสานงานที่ทางโรงพยาบาลเอกชนได้มอบหมายอีกครั้งจนกว่าจะได้จำนวนครบตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา โดยแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาจะต้องมีความครบถ้วนสมบูรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ส่วนงานที่สังกัด ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกของโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกของโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัว โดยใช้สูตร Pearson's Product Moment Correlation Coefficient แสดงออกในรูปเมตริกสหสัมพันธ์พร้อมทดสอบความมีนัยสำคัญของเมตริกสหสัมพันธ์ การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) โดยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal

Component Method) และการหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉากออร์ทogonal (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีการหมุนแกนแบบแวนแม็กซ์ (Varimax Rotation) สกัดองค์ประกอบ โดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบด้วยค่าไอเกน (Eigen value) ที่มากกว่า 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปรในองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ทั้งนี้ได้นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องหรือความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติที่ใช้ในการประเมินความสอดคล้องหรือความกลมกลืน (พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2557; Hooper. D., Coughlan. J., and Mullen M.R., 2008) ได้แก่ (1) ค่าไคสแควร์ (Chi-square) ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้น้อยกว่าไคสแควร์ตารางหรือพิจารณาค่า p-value ต้องมากกว่า 0.05 คือค่าไคสแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (2) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative chi-square) น้อยกว่า 3.00 (3) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องหรือความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 (4) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องหรือความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of Fit Index: AGFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.80 (5) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 (6) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน RMSEA (Root Mean Square Error of approximation) ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ารูปแบบมีความกลมกลืนดีมาก ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 แสดงว่าตัวแบบมีความกลมกลืนในระดับดีพอสมควร และถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 แสดงว่าตัวแบบมีความกลมกลืนปานกลาง (7) ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual: RMR) ซึ่งดัชนีจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรสังเกตทั้งหมดเป็นตัวมาตรฐาน (Standard Variables) โดยที่ค่าเข้าใกล้ศูนย์มาก แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภากรีตจักรในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทำการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภากรีตจักรในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 209 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงานในโรงพยาบาลส่วนใหญ่อายุการทำงาน 1-5 ปี และตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางด้านสุขภาพ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกตามการรับรู้

ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิการคริสตจักรในประเทศไทยครั้งนี้ พบว่า ได้องค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก จำนวน 3 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกทั้ง 4 รูปแบบ พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, SD=0.92) และมีค่าระดับมากทั้งหมด โดยการช่วยเหลือกันสนับสนุนการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.11, SD=0.84) มีค่าสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความชอบพอ ($\bar{X}$ = 4.08, SD=0.94) การนับถือในความเป็นมืออาชีพ ($\bar{X}$ = 3.97, SD=0.88) และความจงรักภักดี ($\bar{X}$ = 3.79, SD=1.02) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลกรตามองค์ประกอบรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การช่วยเหลือกันสนับสนุนการทำงาน	4.11	0.84	มาก
2. ความชอบพอ	4.08	0.94	มาก
3. การนับถือในความเป็นมืออาชีพ	3.97	0.88	มาก
4. ความจงรักภักดี	3.79	1.02	มาก
ภาพรวม	3.99	0.92	มาก

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิการคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรไปพิจารณากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบเงื่อนไขข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อความ		ค่าสถิติ
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.951
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4671.475
	df	153
	Sig.	0.000

องค์ประกอบที่สามารถเข้าเกณฑ์โดยเรียงลำดับตามค่าไอเกนและค่าร้อยละของความแปรปรวนจากมากไปหาน้อย ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีค่าไอเกนระหว่าง 0.802-12.903 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้รวมกันร้อยละ 81.075 ซึ่งสามารถจัดแบ่งกลุ่มองค์ประกอบตามค่าไอเกนได้

3 องค์ประกอบ ดังนั้นผู้วิจัยได้ปรับแต่งชื่อองค์ประกอบใหม่เพื่อให้เหมาะสมตามบริบทที่ศึกษา ได้แก่ ด้านการสนับสนุนส่งเสริม ด้านความรักใคร่ผูกพัน ด้านความไวใจและทุ่มเทจะสำคัญรองลงมา ตามลำดับ ซึ่งผลการวิเคราะห์และค่าน้ำหนักขององค์ประกอบแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนของแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกตามบริบทของโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิคริสตจักรในประเทศไทย

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของ ความแปรปรวน	ร้อยละสะสม ของความแปรปรวน
การสนับสนุนส่งเสริม	12.903	71.686	71.686
ความรักใคร่ผูกพัน	0.888	4.935	76.621
ความไวใจและทุ่มเท	0.802	4.454	81.075

2.1 ด้านการสนับสนุนส่งเสริม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.602-0.810 มีทั้งหมด 6 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ เมื่อบุคลากรทำผิดพลาดโดยไม่ตั้งใจ หัวหน้าจะปกป้องจากบุคคลอื่น ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด คือ บุคลากรชื่นชมความสามารถในงานของหัวหน้า องค์ประกอบที่ 1 ตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึงการให้การสนับสนุน การปกป้อง การให้ความชื่นชมในความสามารถ และเชื่อมั่นในการตัดสินใจของหัวหน้า จึงเรียกชื่อองค์ประกอบที่ 1 ให้เหมาะสมตามน้ำหนักองค์ประกอบว่า การสนับสนุนส่งเสริม (Supportiveness)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่ 1: การสนับสนุนส่งเสริม

ลำดับที่	ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	หัวหน้าของท่านช่วยปกป้องท่านจากการถูกบุคคลอื่นตำหนิเสมอ	0.797
2	เมื่อท่านทำผิดพลาดโดยไม่ตั้งใจ หัวหน้าจะปกป้องท่านจากบุคคลอื่น	0.810
3	ท่านเชื่อมั่นกับการตัดสินใจของหัวหน้าของท่านในการทำงานทุก ๆ เรื่อง	0.721
4	หัวหน้าของท่านสนับสนุนต่อแนวคิดในการทำงานที่ท่านเสนอ	0.703
5	ท่านเชื่อมั่นว่าหัวหน้าของท่านพูดความจริงกับท่านในทุกสถานการณ์	0.726
6	ท่านชื่นชมความสามารถในงานของหัวหน้าของท่าน	0.602

* ค่าไอเกนเท่ากับ 12.903 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 71.686

2.2 ด้านความรักใคร่ผูกพัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.740-0.808 มีทั้งหมด 5 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ มีความสุขที่ได้ร่วมงานกับหัวหน้า ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด คือ รู้สึกสบายใจเมื่อได้ทำงานกับหัวหน้า องค์ประกอบที่ 2 นี้ ตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึง ความสุข ความเป็นเพื่อน ความชื่นชม และความสบายใจ จึงให้ชื่อองค์ประกอบที่ 2 ให้เหมาะสมตามน้ำหนักองค์ประกอบว่า ด้านความรักใคร่ผูกพัน (Attachment)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่ 2: ความรักใคร่ผูกพัน

ลำดับที่	ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	ท่านชื่นชอบหัวหน้าของท่าน	0.761
2	ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับหัวหน้าของท่าน	0.808
3	หัวหน้าของท่านมีอัธยาศัยดี	0.765
4	ท่านคิดว่าหัวหน้าของท่านเหมือนเพื่อนที่ดีคนหนึ่ง	0.794
5	ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ทำงานกับหัวหน้าของท่าน	0.740

* ค่าไอเกนเท่ากับ 0.888 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.935

2.3 ด้านความไว้วางใจและทุ่มเท มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.568-0.818 มีทั้งหมด 7 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ บุคลากรได้รับการไว้วางใจจากหัวหน้าในการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงเสมอ ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด คือ บุคลากรยินดีร่วมมือกันกับหัวหน้าในการแก้ปัญหาการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย องค์ประกอบที่ 3 ตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึง ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความทุ่มเท จึงให้ชื่อองค์ประกอบที่ 3 ให้เหมาะสมตามน้ำหนักองค์ประกอบว่า ความไว้วางใจและทุ่มเท (Trust Dedicated)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่ 3: ความไว้วางใจและทุ่มเท

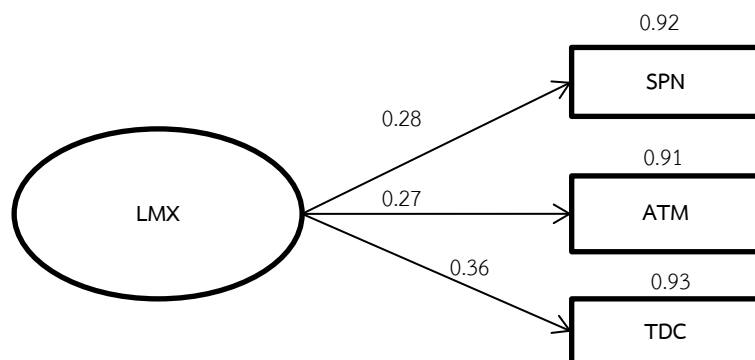
ลำดับที่	ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	ท่านยินดีร่วมมือกันกับหัวหน้าของท่านในการแก้ปัญหาการทำงาน	0.568
2	ท่านเชื่อว่าหัวหน้าของท่านสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมืออาชีพ	0.603
3	ท่านเชื่อมั่นในความรู้และศักยภาพในการทำงานของหัวหน้าของท่าน	0.660
4	ท่านยินดีร่วมทำงานอย่างเต็มกำลังและความสามารถกับหัวหน้าของท่าน	0.743

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่ 3: ความไวใจและทุ่มเท (ต่อ)

ลำดับที่	ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ
5	ท่านได้รับการไว้วางใจจากหัวหน้าของท่านในการมอบหมายงานที่ต้องใช้ ความรับผิดชอบสูงเสมอ	0.818
6	ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อช่วยให้หัวหน้าของท่าน ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย	0.662
7	ท่านสนับสนุนการทำงานของหัวหน้าของท่าน แม้จะนอกเหนือจาก ภาระหน้าที่ที่ระบุไว้ในคำอธิบายงาน (Job Description)	0.712

* ค่าไอเกนเท่ากับ 0.802 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.454

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 5664.913 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า 0.05 ($p=0.001$) ที่องศาอิสระ Degrees of freedom (df) เท่ากับ 210 ค่า χ^2/df (CMIN/DF) เท่ากับ 0.430 ค่าดัชนีรากกำลังสองค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือ Root Mean Square Residual (RMR) เท่ากับ 0.007 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน Goodness of Fit Index (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.958 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.307 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง Tucker Lewis Index (TLI) เท่ากับ 0.992 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Comparative Fit index (CFI) เท่ากับ 1.000 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก

จากภาพที่ 2 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก แสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 3 สามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทยซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบจากมากไปน้อยได้แก่ (1) ความไว้วางใจและทุ่มเท ($\lambda=0.36$, $R^2=0.93$) (2) การสนับสนุนส่งเสริม ($\lambda=0.28$, $R^2=0.92$) (3) ความรักใคร่ผูกพัน ($\lambda=0.27$, $R^2=0.91$)

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการวิจัยองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย ตามแนวคิดของ Liden and Maslyn (1998) ทั้ง 4 องค์ประกอบ สามารถอภิปรายผลตามตัวแปรได้ดังนี้ องค์ประกอบด้านการช่วยเหลือกันสนับสนุนการทำงาน (Contribution) องค์ประกอบด้านความชอบพอ (Affect) องค์ประกอบด้านการนับถือในความเป็นมืออาชีพ (Professional Respect) และองค์ประกอบด้านความจงรักภักดี (Loyalty) ตามลำดับ ซึ่งการยอมรับในการให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน บุคลากรยินดีร่วมมือกันกับผู้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับสูงที่สุด มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อช่วยให้ผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และได้รับสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชา แม้จะนอกเหนือจากภาระหน้าที่ที่ระบุไว้ในคำอธิบายงาน รวมถึงการช่วยกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นความรู้สึกทางบวกซึ่งทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีให้ซึ่งกันและกัน

การรับรู้ระดับความมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละฝ่ายที่เกิดขึ้นภายในหรือภายนอกองค์กร การชื่นชมความสามารถในงานของผู้บังคับบัญชาในอันดับสูงที่สุดเชื่อมั่นในความรู้และศักยภาพในการทำงานของผู้บังคับบัญชา และเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมืออาชีพ ซึ่งอาจมีรากฐานมาจากประวัติส่วนบุคคลก่อนที่ทั้งสองฝ่ายจะทำงานร่วมกัน เช่น ชื่อเสียงที่ดีทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร รางวัลทางวิชาชีพที่ได้รับหรืออาจจะมาจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้วยกัน อย่างไรก็ตามการแสดงออกต่อสาธารณะถึงการให้การสนับสนุนและปกป้องซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับสมาชิก ในเรื่องความเชื่อมั่นกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาในการทำงานทุก ๆ เรื่อง ความเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาพูดความจริงในทุกสถานการณ์ และเมื่อบุคลากรทำผิดพลาดโดยไม่ตั้งใจ ผู้บังคับบัญชาจะปกป้องบุคลากรจากบุคคลอื่น ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความซื่อสัตย์และเชื่อมั่นที่ทั้งสองฝ่ายมีให้ต่อกันไม่ว่าจะอยู่ใน

สถานการณ์ใด ทั้งนี้ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องระดับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange) โดย Schultz and Schultz (1994) Graen, Novak and Sommerkamp (1982) ได้แบ่งการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. ระดับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader Member Exchange) เป็นแบบในกลุ่ม (In-Group) คือ ลักษณะของการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงาน ความเชื่อใจและความไว้วางใจอยู่ในระดับสูง รวมถึงผู้นำให้อำนาจการตัดสินใจ และเพิ่มความรับผิดชอบในงานให้แก่ผู้ตามมากขึ้น รูปแบบความสัมพันธ์นี้ จะทำให้ผู้ตามมีความพึงพอใจในงานสูง มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และยังช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งจะส่งผลให้แนวโน้มการลาออกจากงานของผู้ตามต่ำ

2. ระดับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader Member Exchange) เป็นแบบนอกกลุ่ม (Out-Group) คือ ลักษณะของการแลกเปลี่ยนข้อมูล การให้ความช่วยเหลือ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความเชื่อใจ และความไว้วางใจกันอยู่ในระดับต่ำ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม จึงตั้งอยู่บนพื้นฐานของการสัญญาการจ้างงาน ผู้นำจะใช้อำนาจแบบทางการตามตำแหน่ง และผู้นำจะมอบหมายงานแก่ผู้ตามซึ่งใช้ความสามารถและความรับผิดชอบที่ต่ำ เป็นผลให้ผู้ตามมีความตั้งใจและมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับต่ำ และจะส่งผลให้แนวโน้มการลาออกจากงานของผู้ตามอยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้การศึกษาระดับของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ซึ่งพบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกสามารถทำให้เกิดผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจต่องาน ผู้นำที่มีการแลกเปลี่ยนกับสมาชิกอยู่ในระดับที่ดีจะส่งผลให้สมาชิกมีความพึงพอใจต่องานสูง (Duchon, Green and Taber, 1986; Epitropaki and Martin, 2005) มีการลาออกจากงานต่ำ สมาชิกที่มีการแลกเปลี่ยนกับผู้นำอยู่ในระดับต่ำ จะมีแนวโน้มลาออกจากงานมากกว่า สมาชิกที่มีการแลกเปลี่ยนกับผู้นำอยู่ในระดับสูง (Graen, Liden, and Hoel, 1982) รวมทั้งสมาชิกจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยสมาชิกที่มีการแลกเปลี่ยนกับผู้นำอยู่ในระดับสูง ผู้นำจะประเมินสมาชิกว่ามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน (Graen, Novak and Sommerkamp, 1982; Wayne and Ferris, 1990)

2. รูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย

จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่ประกอบด้วย 3

องค์ประกอบ คือ 1) การสนับสนุนส่งเสริม (Supportiveness) 2) ความรักใคร่ผูกพัน (Attachment) และ 3) ความไว้วางใจและทุ่มเท (Trust Dedicated) ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้แตกต่างจากการค้นพบในการวิจัยที่ผ่านมา ซึ่งเป็นการยืนยันถึงรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย และเป็นการยืนยันตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange: LMX) ที่อธิบายธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ระบุว่า ประสิทธิภาพของความสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกขึ้นอยู่กับระดับของการสนับสนุนด้านจิตใจและการแลกเปลี่ยนทรัพยากรที่มีคุณค่า สิ่งนี้สำคัญมากในการกำหนดความเป็นสมาชิกขององค์กร

ในการทำงานผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ตามแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้เกิดผลลัพธ์ของงานที่มีคุณภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์นั้น ตามที่ Dienesch et al. (1986) กล่าวว่า ระหว่างผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในระดับมาก จะอธิบายถึงความไว้วางใจของปฏิสัมพันธ์ การสนับสนุนผลตอบแทนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในระดับมาก และถ้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีระดับต่ำ จะอธิบายถึงความไว้วางใจของปฏิสัมพันธ์ การสนับสนุนผลตอบแทนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในระดับต่ำเช่นกัน ดังนั้นการแลกเปลี่ยนทางสังคมตามทฤษฎีทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นในความสัมพันธ์ที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีระดับมาก (Sparrowe et al., 1997) หลักการสำคัญของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมอธิบายกระบวนการนี้เรียกว่าเป็นบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน บรรทัดฐานเชิงบวกของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันแสดงให้เห็นว่าคนที่ได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากผู้นำจะมีความรับผิดชอบในการตอบสนองเชิงบวก ดังนั้นในสถานที่ทำงานที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มีประสิทธิภาพสูง ผู้บังคับบัญชาจะมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อผู้นำของพวกเขา (Walumbwa et al., 2011) ด้วยการปรับทัศนคติการรับรู้ต่อภาระหน้าที่ของพวกเขา เมื่อผู้นำปฏิบัติตามคำสัญญาที่ให้กับผู้ตาม (Coyle-Shapiro & Kessler, 2002) และในการศึกษาอีกมากมายพบว่าความสัมพันธ์ที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงาน (Bauer, Erdogan, Liden, & Wayne, 2006; Walumbwa, Cropanzano และ Hartnell, 2009)

นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบด้านความไว้วางใจและทุ่มเท (Trust Dedicated) เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์สูงสุดต่อรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย และสามารถอธิบายองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทยได้มากที่สุดถึงร้อยละ 93 เมื่อเทียบกับองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทยอื่น ๆ ได้แก่ การได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ยินดีร่วมทำงานอย่างเต็มกำลังและ

ความสามารถกับผู้บังคับบัญชา พร้อมสนับสนุนการทำงานของหัวหน้าของท่าน แม้จะนอกเหนือจากภาระหน้าที่ที่ระบุไว้ในคำอธิบายงาน (Job description) เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทำงานได้บรรลุเป้าหมาย เชื่อมั่นในความรู้และศักยภาพในการทำงานของผู้บังคับบัญชา เชื่อว่าผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยินดีให้ร่วมมือกันกับผู้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange : LMX) ที่กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมหนึ่งของรูปแบบการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange) (Graen และ Uhl-Bien, 1995) คือ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange : LMX) เป็นรูปแบบหนึ่งของการมีปฏิสัมพันธ์ภายในสังคมหรือภายในกลุ่ม ซึ่งแนวคิดนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อใจ (Trust) คือ เมื่อฝ่ายหนึ่งได้ให้ความช่วยเหลือกับอีกฝ่าย ฝ่ายที่ให้ความช่วยเหลือก่อนก็มีความเชื่อใจว่า ฝ่ายที่ได้รับความช่วยเหลือจะตอบแทนกลับ โดยอาจกล่าวได้ว่าการแลกเปลี่ยนดังกล่าว เป็นบรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Norm of Reciprocity) หรือเป็นแนวคิดที่กำหนดภาระผูกพันทางศีลธรรมของบุคคลในกลุ่ม คือ เมื่อได้รับสิ่งของหรือผลประโยชน์ใด ๆ จากบุคคลอื่นแล้วก็ต้องให้ผลตอบแทนกลับตามความเหมาะสมแก่บุคคลนั้น (Gouldner, 1960)

องค์ประกอบด้านการสนับสนุนส่งเสริม (Supportiveness) เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธินิสาคริสตจักรในประเทศไทยเป็นอันดับที่สอง และสามารถอธิบายองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธินิสาคริสตจักรในประเทศไทยได้ร้อยละ 92 ได้แก่ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาผิดพลาดโดยไม่ตั้งใจ ผู้บังคับบัญชาจะปกป้องท่านจากบุคคลอื่น ช่วยปกป้องท่านจากการถูกบุคคลอื่นตำหนิเสมอ สนับสนุนต่อแนวคิดในการทำงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอ โดยผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาพูดนั้นเป็นความจริงและถูกต้องในทุกสถานการณ์ เชื่อมั่นกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาในการทำงานทุก ๆ เรื่อง และชื่นชมความสามารถของผู้บังคับบัญชาเสมอ นอกจากนี้การมีผู้นำที่สนับสนุนความสมาชิกองค์กร การทำงานเป็นทีม และความตระหนักถึงสวัสดิการของบุคลากร (González-Romá, V, 2016) สัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามจะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมที่มีคุณค่า มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นนักบริหารจัดการ สร้างแนวคิดใหม่ ๆ ตลอดเวลา ยอมรับในความเสี่ยง และส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้แก่องค์กรเช่นกัน (Schein, 2012)

ความรักใคร่ผูกพัน (Attachment) เป็นองค์ประกอบที่มีอันดับสุดท้ายของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธินิสาคริสตจักรในประเทศไทย และสามารถอธิบายองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธินิสา

คริสตจักรในประเทศไทยได้ร้อยละ 91 ได้แก่ มีความสุขที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา
เสมือนเพื่อนที่ดีคนหนึ่ง ผู้บังคับบัญชามีอัธยาศัยดี มีความชื่นชอบผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาด้วย
สัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาการสร้างบุคคลากรให้ตรงกับความต้องการขององค์กร โดยมุ่งเน้น
ไปการทำงานร่วมกัน ความเป็นเอกภาพ และมุ่งเน้นการบรรลุข้อตกลงร่วมกันในการตัดสินใจที่สำคัญ
และสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าขององค์กรและมีความผูกพันองค์กรให้กับพนักงาน ความเป็นมิตร ให้ความ
เข้าใจผู้อื่นอย่างจริงใจ หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความซื่อสัตย์และ
จงรักภักดีต่อองค์กร รวมทั้งพร้อมใจกันฝ่าฟันเมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นกับสถาบันฯ ซึ่งความเชื่อ
ประเพณีที่ยังปรากฏในองค์กร (Cameron & Quinn, 2011 และ Schein, 2012)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกเพื่อ
สร้างความรักใคร่ผูกพัน ความไว้วางใจและทุ่มเทระหว่างผู้บังคับบัญชาและสมาชิก ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ของ
การปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรในบุคลากร โดยการกำหนดแนวทางพัฒนากิจกรรม/โครงการ
ภายในที่เน้นการเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก อันเป็นอัตลักษณ์ของสถาบัน/องค์กร
ในสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทยให้มีความโดดเด่น เป็นที่รู้จักทั้งภายในและภายนอก
องค์กร
2. ผู้บริหารควรมีการกำหนดแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกโดยให้
ความสำคัญตามองค์ประกอบในรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างต่อการบริหารงานบุคคลของ
สถาบัน/องค์กรในสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย และเสริมสร้างคุณลักษณะของผู้นำ
เพื่อให้บรรลุถึงความไว้วางใจและทุ่มเท การสนับสนุน และความรักใคร่ผูกพันกันระหว่างผู้นำและสมาชิก
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการบริหารจัดการเพื่อให้การแลกเปลี่ยนระหว่าง
ผู้นำกับสมาชิก ให้บุคลากรได้มีทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมคิด ร่วมทำให้ความร่วมมือ
ในการแก้ปัญหาการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการทำงานเป็นทีม ภายใต้ความเชื่อและความ
ศรัทธาตามหลักคำสอนของคริสต์ศาสนา ซึ่งนำไปสู่รูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่ดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและ
สมาชิกของโรงพยาบาลในสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปควรมี
การศึกษาวิจัยเพื่อทราบข้อมูลเชิงประจักษ์ถึงรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกนั้นส่งผล
ต่อประสิทธิภาพการทำงานและนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร

2. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกของโรงพยาบาลในสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของรูปแบบความสัมพันธ์ที่มีต่อความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร การเป็นสมาชิกที่ดี ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

3. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะบุคลากรที่ผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มขอบเขตในส่วนของผู้บังคับบัญชาเพื่อจะได้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูล ทำให้ทราบถึงผลวิเคราะห์ในระดับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และใช้ผลจากการศึกษาไปพัฒนาต่อยอดในการบริหารองค์กรได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2564). **ข้อมูลกลุ่มรายงานมาตรฐาน**. ค้นเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2564 จาก <https://hdcservice.moph.go.th/hdc/main/index.php>
- จาตุรงค์ นภธร. (2560). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับนานาชาติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2557). **หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง**. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. 6(2): 136-145.
- เสาวลักษณ์ ชูภักดี. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกการจัดการคุณภาพทั้งองค์กร วัฒนธรรม องค์กร การกับการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศ: กรณีศึกษาโรงแรมกะตะ พาเลซ จ.ภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Bauer, T. N., Erdogan, B., Liden, R. C., & Wayne, S. J. (2006). *A longitudinal study of the moderating role of extraversion: Leader-member exchange, performance, and turnover during new executive development*. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 298-310.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). **Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework**. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Coyle-Shapiro, J. A. -M., & Kessler, I. (2002). *Exploring reciprocity through the lens of the psychological contract: Employee and employer perspectives*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1): 69-86. <https://doi.org/10.1080/13594320143000852>

- Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). *Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development*. **Academy of Management Review**, 11: 618-634.
- Duchon, D., Green, S., & Taber, T. (1986). *Vertical dyad linkage: A longitudinal assessment of antecedents, measures, and consequences*. **Journal of Applied Psychology**, 71: 56-60.
- Epitropaki, O., & Martin, R. (2005). **From Ideal to Real: A Longitudinal Study of the Role of Implicit Leadership Theories on Leader-Member Exchanges and Employee Outcomes**. *Journal of Applied Psychology*, 90(4): 659–676.
- González-Romá, V. (2016). *Leader-member exchange and organizational culture and climate*. In T. N. Bauer & B. Erdogan (Eds.), **The Oxford handbook of leader-member exchange** (pp. 311–331). Oxford University Press.
- Gouldner, A. W. (1960). *The norm of reciprocity: A preliminary statement*. **American Sociology Review**. 25: 161-178.
- Graen, G.B. and Uhl-Bien, M. (1995) *Relationship-Based Approach to Leadership: Development and Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective*. **Leadership Quarterly**. 6: 219-247. [http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Graen, G.B., Liden, R., & Hoel, W. (1982). *Role of leadership in the employee withdrawal process*. **Journal of Applied Psychology**, 67(6): 868-872. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.6.868>
- Graen, G.B., Novak, M., & Sommerkamp, P. (1982). *The effects of leader-member exchange and job design on productivity and satisfaction: Testing a dual attachment model*. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 30(1): 109-131. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(82\)90009-7](https://doi.org/10.1016/0749-5978(82)90009-7)
- Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.F. (2010). **Multivariate Data Analysis: A Global Perspective**. 7th ed. New-Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., and Hoskisson, R. E. (2011). **Strategic Management, Competitiveness and Globalization: Concepts and Cases**. 9th ed. Mason United States of America: South-Western Cengage Learning.

- Hooper, D., Coughlan. J., and Mullen M.R. (2008). *Structural Equation Modeling: Guidelines for Determining Model Fit*. **Electronic Journal on Business Research Methods**. 6(1): 53-60.
- Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). *Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction*. **Academy of Management Journal**, 47(3), 368-384.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). *Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development*. **Journal of Management**, 24(1): 43-72.
- Luo & Cheng. (2014). *Leader-Member Exchange, Efficacy and Job Performance: A Cognitive Perspective Interpretation*. **Canadian Social Science**, 10: 244-248.
- Owais, A. (2015). *Trust and Self-Efficacy: Interlink Between LMX and Service Performance*. **The International Journal of Business & Management**, 3(5): 267-274.
- Schein, E. H. (2012). **Organizational culture and leadership (4th ed.)**. New York: John Wiley & Sons.
- Schlenter, Y. (2011). **Leader-Member Exchanges and In-role Performance and OCB: The mediating role of coaching behaviors by superiors**. Master Thesis Human Resource Studies in Social and Behavioral Sciences, Tilburg University.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1994). **Theories of personality (5th Ed.)**. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Sparrowe, R. T., & Wayne, S. J., Liden, R. C. (1997). *Leader-member exchange theory: The past and potential for the future*. In G. R. Ferris (Ed.), **Research in personnel and human resources management**, 15: 47-119. Elsevier Science/JAI Press.
- Walumbwa, F. O., Cropanzano, R., & Hartnell, C. A. (2009). *Organizational justice, voluntary learning behavior, and job performance: A test of the mediating effects of identification and leader-member exchange*. **Journal of Organizational Behavior**, 30(8): 1103-1126.

- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). *Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2): 204–213.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.11.002>
- Wayne, S.J., & Ferris, G.R. (1990). *Influence tactics, affect, and exchange quality in supervisory-subordinate interactions: A laboratory experiment and a field study. Journal of Applied Psychology*, 75: 487-499.
- Yamane, T. (1973). **Statistics and Introductory Analysis**. 2nd ed. Tokyo: Akoyama Gakuin Universities.
- Yukl, G. (1998). *Managerial Leadership A Review of Theory and Research. Journal of Management*, 15: 251-289.

ความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑล
และเขตชานเมือง
Citizen Satisfaction on Public Electric Train Services in The Vicinity
of Bangkok and Suburbs

นิธิพัฒน์ มุลจันท์

นักศึกษาหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) ภาควิชารัฐศาสตร์
และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: nittipat.m@ku.th

พรพรรณ เหมะพันธุ์

อาจารย์ประจำหลักสูตร ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: Pornphan.h@ku.th

Nittipat Moonjhuntr

Student, Master of Arts in Political Science and Public Administration,
Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

Pornphan Hemaphan

Lecturer, Department of Political Science and Public Administration,
Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

รับเข้า : 27 กุมภาพันธ์ 2567 แก้ไข : 21 มีนาคม 2567 ตอรับ : 23 มีนาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง 2) เปรียบเทียบปัจจัยด้านความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพการบริการในการเดินรถไฟกับความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าสายสีม่วงและสายสีแดง จำนวน 400 คน โดยการสุ่มแบบโควตา ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยด้านคุณภาพการบริการและด้านความพึงพอใจ เท่ากับ 0.93 และ 0.94 ตามลำดับ

เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าสายสีม่วงและสายสีแดง มีความพึงพอใจในการใช้บริการอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้บริการอย่างก้าวหน้า ตามลำดับ 2) การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจ แตกต่างกัน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในระดับสูงมาก ($r=.925$)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจของประชาชน คุณภาพการให้บริการ รถไฟฟ้าสาธารณะ

Abstract

The objectives of this study were 1) to address citizen satisfaction with public electric train services in the vicinity of Bangkok and its suburbs 2) to compare the factors affecting citizen satisfaction with the services, classified by personal factors and 3) to determine the relationships between quality of public electric train services and citizen satisfaction. This research utilized quantitative methods based on 400 samples covering passengers from the Purple Line and the Red Line electric train systems by using the random quota method. The data were collected by questionnaires with reliability values of 0.93 and 0.94 for service quality and satisfaction factors, respectively. The statistical data analysis included percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA, and Pearson's Correlation Coefficient.

The results revealed that 1) levels of customer satisfaction in using service among the Purple Line and the Red Line electric train systems were at the highest level, ranging from equitable service, ample service, continuous service, and progressive service, respectively 2) for hypothesis testing, it showed that Different personal factors affected the citizen satisfaction comprising of education level, occupation, and monthly income affected the citizen satisfaction on public electric train services at a significance level of .05 and 3) factors of service quality had a very high positive correlation with the citizen satisfaction ($r=.925$).

Keywords: citizen satisfaction, service quality, public electric train

บทนำ

กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยเป็นจังหวัดที่มีประชากรมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ของประเทศ มีกิจกรรมการค้าบริการ การศึกษา การคมนาคม และอื่นๆอีกมากมาย มีขนาดเศรษฐกิจคิดเป็นร้อยละ 33.7 ของ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) ทั้งยังเป็นศูนย์กลางทางธุรกิจ การเดินทาง การท่องเที่ยว ฯลฯ แต่ด้วยจำนวนประชากรที่อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานครจำนวนมาก รวมกับประชากรจากต่างจังหวัด ที่มาทำงานในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ส่งผลให้การเดินทางเป็นปัญหาสำคัญของกรุงเทพฯ โดยในปัจจุบันกรุงเทพฯ มีจำนวนรถจดทะเบียนสะสมรวม กว่า 11,695,625 คัน (กรมการขนส่งทางบก, 2566) จากปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้ กรุงเทพฯมีการจราจรหนาแน่น เป็นอันดับที่ 2 ของเอเชีย และ 32 ของโลก (INRIX, 2565) คนกรุงเทพฯต้องเผชิญกับปัญหาที่ตามมา เช่น ปัญหาด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม ที่ต้องสูญเสียไปอย่างเปล่าประโยชน์ ปัญหาด้านมลภาวะทางอากาศ ปัญหาด้านมลพิษทางเสียง และอุบัติเหตุทางท้องถนน เป็นต้น

จากปัญหาดังกล่าวทำให้รัฐบาลต้องหาทางแก้ไข อาทิ การรณรงค์ให้ประชาชน เดิน ปั่นจักรยาน หรือให้ใช้บริการขนส่งสาธารณะอย่างรถไฟฟ้า เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว รวมถึงการขยายรถไฟฟ้าในเขตชานเมืองและเขตปริมณฑล อาทิ โครงการรถไฟฟ้าหมอชิต สายสีม่วง ช่วงบางใหญ่-บางซื่อ ซึ่งก่อสร้างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางของคนในจังหวัดนนทบุรีและพื้นที่ใกล้เคียง ให้สามารถเดินทางเข้ามายังกรุงเทพฯ ได้สะดวกยิ่งขึ้น รวมถึง โครงการรถไฟฟ้าชานเมือง สายสีแดง ช่วงบางซื่อ-รังสิต และ บางซื่อ-ตลิ่งชัน ก่อสร้างเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในเขตปริมณฑล ชานเมืองและพื้นที่ใกล้เคียงให้สามารถเดินทางเข้ามายังกรุงเทพฯ ได้สะดวกยิ่งขึ้น ซึ่งนอกจากจะสามารถแก้ปัญหาข้างต้นได้แล้ว ยังเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญของประเทศอีกด้วย

โดยการรณรงค์ให้ประชาชนใช้บริการขนส่งรถไฟฟ้าสาธารณะหนึ่งในปัจจัยวัดความสำเร็จคือ ความพึงพอใจในการใช้บริการรถไฟฟ้าสาธารณะ ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ หรือความสามารถที่จะพิจารณาว่าบริการนั้นเป็นที่พอใจหรือไม่ จะเป็นเป้าหมายหลักของผู้ให้บริการ ที่ต้องยึดถือไว้เสมอ (Millet, 2012 อ้างถึงใน รุ่งทิพย์ นิลพัท, 2561) และความพึงพอใจเกิดมาจาก คุณภาพการให้บริการซึ่งปัจจัยสำคัญหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการของลูกค้า (Anderson and Zeithaml, 1984 อ้างถึงใน ธนัชชนม์ แจ่มจำ และ ปัญจพร พลายเพชร, 2566) โดย Parasuraman et al. (1988) กล่าวว่า การประเมินคุณภาพของการให้บริการ ทำให้ทราบได้ว่า นักท่องเที่ยวหรือนักเดินทาง ลูกค้าหรือผู้บริโภค มีความต้องการมาใช้บริการที่มีคุณภาพทางด้านใด โดยได้มีการนำเครื่องมือเข้ามาใช้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการวัดคุณภาพการให้บริการ เป็นต้น

จากที่มาและความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง โดยผู้วิจัยเลือกศึกษารถไฟฟ้าจำนวน 2 สาย ได้แก่ สายสีม่วง และ สายสีแดง เนื่องจากเห็นถึงความน่าสนใจในประเด็นที่มีความใกล้เคียงกันและความแตกต่างกัน เช่น วัตถุประสงค์ในการก่อสร้าง กล่าวคือ รถไฟฟ้าทั้งสองสาย มีจุดประสงค์ในการก่อสร้างเพื่อ ลดปัญหาการจราจรติดขัด อุบัติเหตุ ฝุ่นพิษ PM 2.5 เป็นต้น ส่วนด้านความแตกต่าง เช่น ด้านผู้ให้บริการเดินรถ กล่าวคือ รถไฟฟ้าสายสีม่วงมีบริษัทเอกชนเป็นเจ้าของสัมปทานเดินรถ ในขณะที่สายสีแดงมีรัฐเป็นผู้ให้บริการเดินรถและด้านอื่น ๆ อาทิ ด้านระบบรถไฟฟ้า บัตรโดยสาร และระยะทาง เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาระบบรถไฟฟ้าสาธารณะในประเทศไทยจึงเป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนโครงสร้างพื้นฐานระบบราง ยกระดับการเดินทางและเชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านโครงสร้างพื้นฐานของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพการบริการในการเดินรถไฟกับความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง

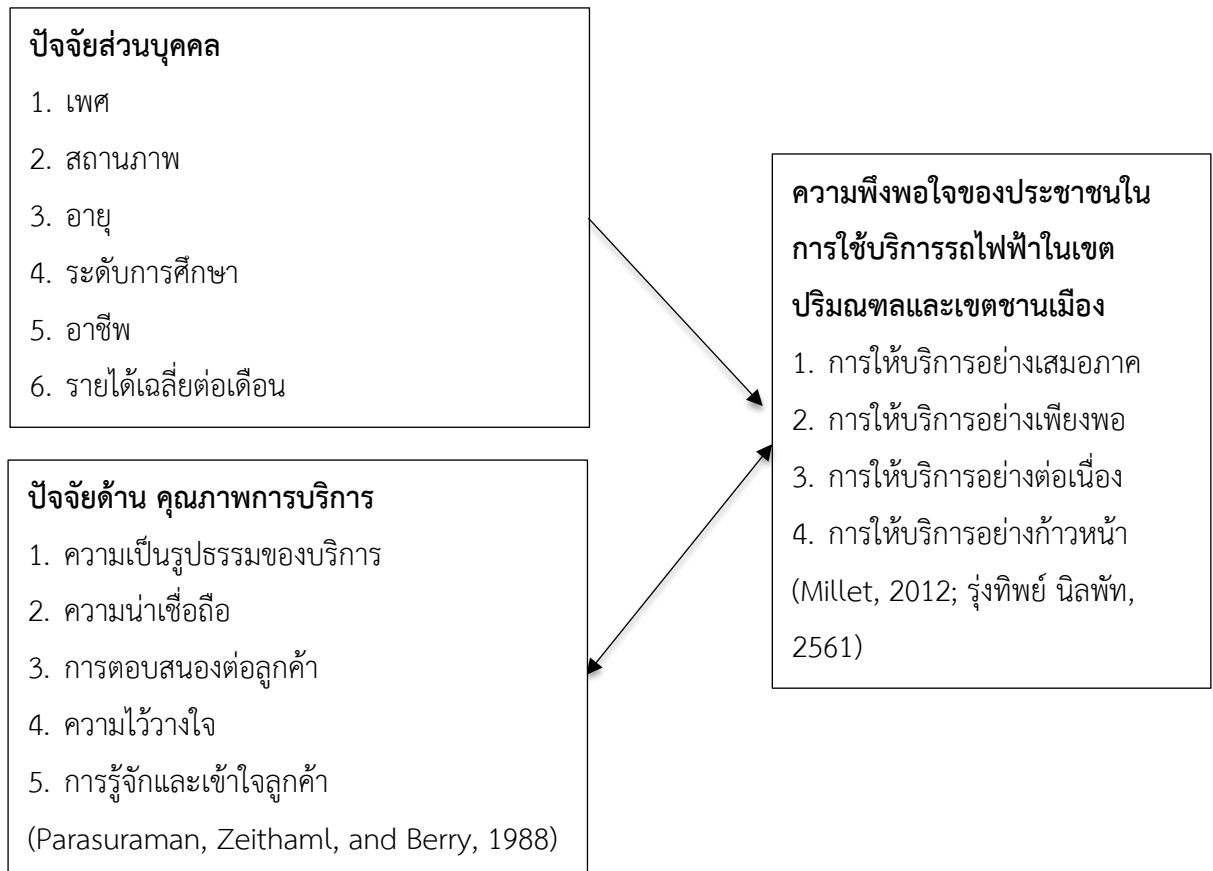
สมมติฐานการวิจัย

1. ประชาชนมีความพึงพอใจในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมืองแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. คุณภาพการให้บริการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าสายสีม่วงและสายสีแดง แต่เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และข้อมูลประชากรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้วิจัยจึงเลือกใช้สูตรหาขนาดตัวอย่าง กรณีไม่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของ (Cochran, 1963 อ้างถึงใน ธนยรัตน์ สุริยาวิชัย, 2566) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 จากการคำนวณตามสูตรข้างต้นจะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน ผู้วิจัยเลือกเก็บตัวอย่าง จำนวน 400 คน เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนของข้อมูล และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานี ที่ทำการศึกษามีจำนวนเท่ากัน โดยเก็บตัวอย่างจากรถไฟฟ้าสายสีม่วง จำนวน 200 คน และรถไฟฟ้าสายสีแดง จำนวน 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยจำแนกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วยส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพการบริการ ได้แก่ ความเป็นรูปธรรมของบริการ ความน่าเชื่อถือ การตอบสนองต่อลูกค้า ความไว้วางใจ การรู้จักและเข้าใจลูกค้า และ ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง ได้แก่ การให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้บริการอย่างก้าวหน้า โดยคำถามเป็นแบบ ลิเคิร์ต (Likert Scale) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราวัด 5 ระดับ แปลความหมายของค่าคะแนนได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน		การแปลความหมายของคะแนน
4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการใช้บริการกับปัจจัยด้านคุณภาพการบริการ
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาภาษาที่ใช้และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม
3. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปทำการทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามดังกล่าวมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) รายตัวแปรของประเด็นคำถามที่ใช้ในการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพการบริการ (ตัวแปรอิสระ) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.93 และความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง (ตัวแปรตาม) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.94

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ 1.1 ความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง ได้แก่ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และ

ค่าความถี่ (Frequency) ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation=SD) ใช้อธิบาย คุณภาพการบริการ และความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย 2.1 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านความพึงพอใจของประชาชน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของFisher (Fisher's Least Significance Difference Test: LSD) และ 2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพการบริการในการเดินรถไฟฟ้ากับความพึงพอใจของประชาชนด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยมีการแปลความหมายความสัมพันธ์ ดังนี้ (กรวิณ ออมสิน, 2566)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์	
0.90 ขึ้นไป	หมายถึง	ความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.70 – 0.89	หมายถึง	ความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.30 – 0.69	หมายถึง	ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.01 – 0.30	หมายถึง	ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัย ออกเป็น 3 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมืองสามารถอภิปรายผลได้ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเส้นทางการเดินรถไฟฟ้า

ด้าน	รถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง	จำแนกตามเส้นทางการเดินรถไฟฟ้า	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านการให้บริการ	สายสีม่วง		4.84	0.55	มากที่สุด
อย่างเสมอภาค	สายสีแดง		4.60	0.58	มากที่สุด

ตารางที่ 1 ระดับความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเส้นทางการเดินรถไฟฟ้า (ต่อ)

ด้าน	รถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง จำแนกตามเส้นทางการเดินรถไฟฟ้า	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
2. ด้านการให้บริการ	สายสีม่วง	4.54	0.64	มากที่สุด
อย่างเพียงพอ	สายสีแดง	4.40	0.65	มากที่สุด
3. ด้านการให้บริการ	สายสีม่วง	4.75	0.58	มากที่สุด
อย่างต่อเนื่อง	สายสีแดง	4.46	0.73	มากที่สุด
4. ด้านการให้บริการ	สายสีม่วง	4.84	0.49	มากที่สุด
อย่างก้าวหน้า	สายสีแดง	4.52	0.65	มากที่สุด
รวม	สายสีม่วง	4.73	0.53	มากที่สุด
	สายสีแดง	4.49	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง (สายสีม่วงและสายสีแดง) ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.73 (SD=0.53) และ 4.49 (SD=0.61) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ อายุ ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจของประชาชน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจของประชาชน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	F	p-value
เพศ	0.08		.938
สถานภาพ		2.17	.115
อายุ		1.97	.118
ระดับการศึกษา		3.47*	.016
อาชีพ		6.09*	.000

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านการใช้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	F	p-value
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		8.99*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านการใช้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง แตกต่างกัน ($F=3.47, p<.05$) โดยผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (LSD) ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชน ในภาพรวม จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกัน 2 คู่ คือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีความพึงพอใจในภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

อาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้บริการฯ แตกต่างกัน ($F=6.09, p<.05$) โดยผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (LSD) ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชน ในภาพรวม จำแนกตาม อาชีพ พบว่าแตกต่างกัน 3 คู่ คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพ ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความพึงพอใจในภาพรวม น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพ พนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้าง และ ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย และ พนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้าง มีความพึงพอใจในภาพรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีอาชีพนักเรียน/นักศึกษา

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้บริการฯ แตกต่างกัน ($F=8.99, p<.05$) โดยผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (LSD) ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชน ในภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าแตกต่างกัน 4 คู่ คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความพึงพอใจในภาพรวม น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000–25,000 บาท และกลุ่มตัวอย่าง 15,000–25,000 บาท มีความพึงพอใจในภาพรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-50,000 บาท มีความพึงพอใจในภาพรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริการกับความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริการกับความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง

คุณภาพการบริการ	ความพึงพอใจในการใช้บริการ		ลำดับความสัมพันธ์
	r	p-value	
ความเป็นรูปธรรม	.726*	.000	5
ความน่าเชื่อถือ	.849*	.000	3
การตอบสนองต่อลูกค้า	.831*	.000	4
ความไว้วางใจ	.882*	.000	1
การรู้จักและเข้าใจลูกค้า	.876*	.000	2
รวม	.925*	.000	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพการบริการ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระดับสูงมาก ($r=.925$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเป็นในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน จะพบว่า คุณภาพด้านความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของประชาชน เป็นลำดับที่ 1 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระดับสูง ($r=.882$) และคุณภาพด้านการรู้จักและเข้าใจลูกค้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของประชาชน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระดับสูง ($r=.876$) คุณภาพด้านความน่าเชื่อถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของประชาชนโดยมีความสัมพันธ์อยู่ระดับสูง ($r=.849$) ในด้านการตอบสนองต่อลูกค้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของประชาชน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระดับสูง ($r=.831$) คุณภาพด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของประชาชน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระดับสูง ($r=.726$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง จำแนกตามเส้นทางการเดินรถไฟฟ้า พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า 1.1) ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากรถไฟฟ้านั้นเป็นสินค้าและบริการกึ่งสาธารณะ ประชาชนที่มาใช้บริการจะได้รับการดูแลอย่างเท่าเทียมกันเป็นการให้บริการตามลำดับก่อนหลัง ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการสำรวจ

ภาพลักษณ์ขององค์กรและความพึงพอใจของการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (รฟม.) (บริษัท เอลคอน จำกัด, 2563) พบว่า ด้านความเท่าเทียมและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 1.2) ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการให้บริการอย่างเพียงพอถือเป็นสิ่งสำคัญของการบริการระบบขนส่งมวลชนอย่างเช่น รถไฟฟ้า ความเพียงพอกล่าวรวมถึงพนักงานรถไฟฟ้าสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงป้ายและแผนที่ที่ต้องอยู่ตามจุดต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนที่มาใช้บริการสามารถรู้เส้นทางในการเดินทางระหว่างแผนการเดินทางได้สะดวก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรงภพ เสงสุวนิช (2566) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้โดยสารที่มีต่อการให้บริการของสถานีรถไฟฟ้าบางพระ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านกายภาพและความเพียงพอของบริการสถานีรถไฟฟ้าบางพระ ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 1.3) ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากรถไฟฟ้าต้องมีความพร้อมในการให้บริการอยู่เสมอ เช่นมีความพร้อมในการจัดหาขบวนรถไฟฟ้าในชั่วโมงเร่งด่วน เพราะการเตรียมความพร้อมดังกล่าว ถือเป็นการรับผิดชอบต่อประชาชนและสาธารณะ เช่น รถไฟฟ้าสายสีแดง ที่เป็นของรัฐ การดำเนินการจึงต้องยึดถือผลประโยชน์สาธารณะ (Public interest) เป็นสำคัญ ในส่วนรถไฟฟ้าสายสีม่วง ต้องดำเนินการโดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญเช่นเดียวกับสายสีแดง เพราะรถไฟฟ้าสายสีม่วงได้ทำสัญญาความร่วมมือเชิงหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐและเอกชนในการเดินรถไฟฟ้า (Public Private Partnerships: PPP) โดยหากการบริการไม่เป็นไปตามสัญญาหรือการให้บริการไม่คำนึงถึงส่วนรวมเอกชนผู้ได้รับสัมปทานก็จะได้รับผลตอบแทนจากรัฐลดลง หรือในทางร้ายแรงที่สุดอาจโดนบอกเลิกสัญญา (1.4) ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการให้บริการรถไฟฟ้าจะเหมือนกับอีกหลายธุรกิจ คือจะต้องพัฒนารูปแบบการให้บริการของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะลูกค้าหรือผู้ให้บริการอาจจะมีรสนิยมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

2. ระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง แตกต่างกัน เนื่องจาก บุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จึงอาจมีความจำเป็นในการใช้บริการที่แตกต่างกัน เช่น เวลาในการเข้าทำงานต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณทิพรดา เลิศเสถียรชัย (2559) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ พฤติกรรมการใช้บริการและแนวโน้มการมาใช้บริการรถไฟฟ้าเชื่อมท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (แอร์พอร์ตเรลลิงก์) ผลการทดสอบพบว่า ระดับการศึกษา มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ พฤติกรรมการใช้บริการและแนวโน้มการมาใช้บริการรถไฟฟ้าเชื่อมท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. อาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง แตกต่างกัน ($F=6.09, P<.05$) โดยเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพ

ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความพึงพอใจในภาพรวม น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพ ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย สามารถอธิบายได้ว่า ในเรื่องของความถี่ในการใช้บริการ เช่น เจ้าของธุรกิจส่วนตัว อาจไม่ได้เดินทางโดยรถไฟฟ้าเป็นประจำ จึงอาจมีความพึงพอใจมากกว่า เพราะไม่ได้พบเจอปัญหาบ่อยครั้ง เมื่อเทียบกับพนักงานบริษัทเอกชนหรือข้าราชการ/พนักงานของรัฐ ที่จะต้องเดินทางไปกลับที่ทำงานเป็นประจำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วริศรา เจริญศรี (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้รถไฟฟ้าบีทีเอส สรุปผลได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวมีโอกาสตัดสินใจเลือกไม่ใช้บริการรถไฟฟ้าที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีพธุรกิจส่วนตัวไม่จำเป็นต้องเดินทางทุกวันหรือสามารถทำธุรกิจที่บ้านได้ จึงทำให้อาชีพธุรกิจส่วนตัวมีโอกาสตัดสินใจไม่เลือกใช้บริการรถไฟฟ้ามากกว่าที่จะใช้บริการเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นๆ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ออชติณท์ รุจิบุริตานนท์ (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของการใช้บริการรถไฟฟ้าสายสีม่วง ช่วง บางซื่อ-บางใหญ่ พบว่า อาชีพที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการรถไฟฟ้าสายสีม่วงแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง แตกต่างกัน ($F=8.99, P<.05$) โดยเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความพึงพอใจในภาพรวม น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000–25,000 บาท สามารถอธิบายได้ว่า บุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท อาจคำนึงถึงความจำเป็นในการใช้จ่ายมากกว่าบุคคลที่มีรายได้สูง เมื่อเปรียบเทียบกับการเดินทางรูปแบบอื่น ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปณิศา เฝ้าสินจง และคณะ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (บีทีเอส) ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และค่าใช้จ่ายในการใช้บริการรถไฟฟ้าเฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (บีทีเอส) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. คุณภาพด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจของประชาชนต่อการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง เนื่องจากความเป็นรูปธรรมเป็นสิ่งที่ประชาชนสามารถรับรู้และมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวข้องได้มากที่สุด เช่น การชักถามเกี่ยวกับการเดินทาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรหมศิริ ปานเจริญ และพัฒน์ พิสิษฐเกษม (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้า BTS ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นรูปธรรมของบริการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

6. คุณภาพด้านความน่าเชื่อถือ มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจของประชาชนต่อการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง เนื่องจากด้านความน่าเชื่อถือ มีส่วนสำคัญต่อการใช้บริการซ้ำของประชาชนหากพนักงานให้บริการได้อย่างสมถ่อมต้นสมอบลาย ประชาชนที่มาใช้บริการ

จะเกิดความรู้สึกที่อยากกลับมาใช้บริการซ้ำอีกและเกิดการบอกต่อ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจภา แจ่มเวชฉาย (2559) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้โดยสารรถไฟฟ้า BTS ในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพการบริการด้านความน่าเชื่อถือ ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้โดยสารรถไฟฟ้า BTS ใน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. คุณภาพด้านการตอบสนองต่อลูกค้า มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจของประชาชน เนื่องจากด้านการตอบสนองต่อลูกค้า ถือเป็นหัวใจสำคัญของธุรกิจบริการ อาทิ ความรวดเร็วในการบริการ พนักงานมีเพียงพอต่อการให้บริการ ผู้ช่วยตัวหรือช่องทางการจำหน่ายตัวที่มีเพียงพอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรหมศิริ ปานเจริญ และพัฒน์ พิสิษฐเกษม (2561) ผลการวิจัยพบว่าการตอบสนองต่อลูกค้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

8. คุณภาพด้านความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจของประชาชนต่อการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง เนื่องจากด้านความไว้วางใจ สะท้อนถึงความจงรักภักดี ต่อแบรนด์สินค้าหรือบริการ โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรหมศิริ ปานเจริญ และพัฒน์ พิสิษฐเกษม (2561) ผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

9. คุณภาพด้านการรู้จักและเข้าใจลูกค้า มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจของประชาชนต่อการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและเขตชานเมือง เนื่องจากการรู้จักและเข้าใจลูกค้า เป็นด้านที่ตัดสินว่าธุรกิจจะเป็นอย่างไรในอนาคต การรู้จักและเข้าใจลูกค้า นับเป็นข้อมูลสำคัญที่ธุรกิจสามารถนำมาพัฒนาปรับปรุง คุณภาพการบริการให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งโรจน์ สงสระบุญ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพการให้บริการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้โดยสารรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนใต้ดิน จากสถานีท่าพระถึงสถานีวัดมังกรในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรู้จักและเข้าใจลูกค้า มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการรถไฟฟ้าสายสีแดง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยกว่าสายสีม่วง เนื่องจากความคิดเห็นของประชาชนที่ได้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่าสถานที่ตั้งรถไฟฟ้าไม่เหมาะสมประชาชนเข้าถึงได้ยาก ป้ายบอกทางมีขนาดเล็กไม่ชัดเจน และสิ่งอำนวยความสะดวกมีไม่เพียงพอ เป็นต้น จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่รถไฟฟ้าสายสีแดงในฐานะที่เป็นบริษัทของรัฐควรนำเทคโนโลยีมาแก้ไขปัญหาข้างต้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดระบบราชการ 4.0 ของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ด้านการสร้างนวัตกรรม

(Innovation) และ การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เพื่อสามารถตอบ
โจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ
โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อให้เข้าใจการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน เช่น 1.รถไฟฟ้าไร้
คนขับและเพิ่มขบวนรถไฟฟ้า โดยการเพิ่มขบวนรถไฟฟ้าให้แถมรถไฟฟ้าสายสีแดงจะช่วยเพิ่มความถี่ใน
การเดินรถและส่งผลให้ผู้ใช้บริการไม่ต้องรอรถไฟฟ้านาน และเทคโนโลยีไร้คนขับที่ควบคุมโดย
คอมพิวเตอร์จะช่วยเสริมขบวนรถไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นให้ประหยัดต้นทุนการจ้างพนักงานขับรถไฟฟ้า
รวมถึงระยะเวลาเดินทางไปแต่ละสถานีจะตรงเวลา โดยรถไฟฟ้าไร้คนขับปัจจุบันมีให้บริการสายแรก
และสายเดียวในไทยคือ รถไฟฟ้าสายสีทอง 2. ป้ายบอกทางดิจิทัล สามารถแก้ไขปัญหาด่วนอักษรเล็ก
เกินไป ป้ายบอกทางนี้สามารถปรับตัวอักษรให้ใหญ่หรือเล็กได้ตามความต้องการ และผู้ให้บริการ
สามารถค้นหาเส้นทาง สถานที่ใกล้เคียงต่าง ๆ เบอร์ติดต่อฉุกเฉินได้สะดวกขึ้นโดยการสัมผัสไปยัง
หน้าจอ 3.บัตรโดยสารแบบตัวร่วมและแอปพลิเคชันแบบสแกน จะช่วยแก้ปัญหาช่องทางการจำหน่าย
ตั๋วโดยสารที่มีไม่เพียงพอ เพิ่มความพึงพอใจและความสะดวกในการเดินทางแก่ประชาชน

2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้บริการรถไฟฟ้าในเขตปริมณฑลและ
เขตชานเมือง แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่า รายได้ต่อเดือนมีผลต่อ
ความพึงพอใจในการใช้บริการรถไฟฟ้า เนื่องจากปัจจุบันรถไฟฟ้าเป็นสินค้าและบริการกึ่งสาธารณะ
(Quasi-Public Goods) ที่สามารถกีดกันการเข้าใช้บริการจากการตั้งราคาสินค้าหรือบริการได้ ในฐานะที่
ภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการดูแลโครงสร้างพื้นฐานสำคัญของประเทศการคำนึงผลประโยชน์สาธารณะ
เพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศและคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น ภาครัฐจึงควรให้
ความสำคัญกับการส่งเสริมการเข้าถึงสินค้าและบริการกึ่งสาธารณะอย่างทั่วถึงบนพื้นฐานของหลัก
ประโยชน์นิยม (Utilitarianism) ซึ่งเป็นทฤษฎีทางจริยศาสตร์ที่ถือเอาประโยชน์สุขมากที่สุดแก่คน
จำนวนมากที่สุดในสังคมเป็นสำคัญ (The Principle of Greatest Happiness) ดังนั้น การใช้กลไกตลาด
หรือกลไกราคา (Market or Price Mechanisms) มาเป็นตัวกำหนดราคาค่าโดยสารรถไฟฟ้าจึงเป็น
เกณฑ์ที่ไม่เหมาะสมตามหลักประโยชน์นิยม เพราะประชาชนบางกลุ่มอาจไม่สามารถเข้าถึงบริการ
สาธารณะของรัฐได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้ภาครัฐลดราคาหรืออุดหนุนค่าโดยสารแก่ประชาชนหรือ
บุคคลที่มีรายได้น้อย และเพิ่มการเดินทางโดยสารรถไฟฟ้าและระบบขนส่งสาธารณะอื่น ๆ ให้แก่บุคคลผู้
ที่มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เพื่อช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยให้สามารถเข้าถึงการเดินทางโดยรถไฟฟ้าเพิ่มมา
ขึ้น และยังช่วยส่งเสริมนโยบายของภาครัฐที่อยากให้ประชาชนมาใช้บริการขนส่งสาธารณะเพิ่มมากขึ้น
เพื่อลดปัญหาการจราจรติดขัด ฝุ่นมลพิษทางอากาศ ทางเสียงต่าง ๆ และต้องการลดความเหลื่อมล้ำของ
สังคมเมือง เป็นต้น

3. ภาครัฐบาล ภาคเอกชน รวมทั้งภาคประชาสังคม จำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความร่วมมือ
ในลักษณะภาคีเครือข่ายเพื่อร่วมมือกันยกระดับศักยภาพการให้บริการรถไฟฟ้าสาธารณะให้มีความ

พร้อมที่จะทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้วิจัยเสนอว่าการทำสัญญาร่วมลงทุนระหว่างรัฐกับเอกชน (Public Private Partnership หรือ PPP) ของการเดินรถไฟฟาสถาณะนั้น ภาครัฐควรเพิ่มรายละเอียดเกี่ยวกับบัตรโดยสาร โดยระบุในข้อตกลงหรือสัญญาร่วมลงทุน PPP ว่าระบบสแกนบัตรโดยสารเข้าใช้บริการของเอกชนจะต้องรองรับบัตรโดยสารแบบตัวร่วมและบัตรสวัสดิการของภาครัฐ หรือการใช้ระบบแอปพลิเคชันในการสแกนการทำธุรกรรมต่างๆเพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางของประชาชน และเพื่อเชื่อมโยงระบบดิจิทัลในการดำเนินชีวิตและการเดินทางต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการให้บริการเดินรถไฟฟาสถาณೆಯ样ครอบคลุมทุกเส้นทาง การเดินรถไฟ
2. ควรประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาอุปสรรคและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการของประชาชนเพื่อลดข้อจำกัดในขณะเดียวกันกับการยกระดับการให้บริการสาธารณะของรัฐอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมการขนส่งทางบก. (2566). **จำนวนรถจดทะเบียนสะสมพื้นที่กรุงเทพมหานคร**. ค้นเมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2566, จาก <https://web.dlt.go.th/statistics/>
- กรวิณ ออมสิน. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ: กรณีศึกษาฝ่ายบริการประชาชนและคุ้มครองสิทธิ**. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ณทิพรดา เลิศเสถียรชัย. (2559). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ พฤติกรรมการใช้บริการและแนวโน้มการมาใช้บริการรถไฟฟ้าเชื่อมท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (แอร์พอร์ตเรลลิงก์)**. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา, ประจำปี 2559.
- ทรงภพ เสงสุวนิช. (2566). **ความพึงพอใจของผู้โดยสารที่มีต่อการใช้บริการของสถานีรถไฟฟ้าบางพระ จังหวัดชลบุรี**. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนัชชนม์ แจ้งขำ และ ปัญพพร พลายุเพ็ชร. (2566). **อิทธิพลของคุณภาพการบริการและความพึงพอใจที่มีต่อความภักดีของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรศรีประจันต์ จำกัด จังหวัดสุพรรณบุรี**. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 9(3): 183-197
- ธันยนันท์ สุริยาวิชัย. (2566). **ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความไว้วางใจกับพนักงานในองค์กร**. สารนิพนธ์ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

- บริษัท เอลคอน จำกัด และ การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (รฟม.). (2563). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการสำรวจภาพลักษณ์องค์กรของ รฟม. และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้ามหานครประจำปีงบประมาณ 2563. รายงานผลการวิจัย.
- เบญญา แจ้งเวชฉาย. (2559). คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้โดยสารรถไฟฟ้า BTS ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปณิตา เฝ้าลิ้นจ, กัณทิมา ภาคภูมิชน, ชิชชีพ บุรีรักษ์, ปาริชาติ เนียะกัณ, วรรณภา สุวรรณชาติ, ศรัญญา เอี่ยมพงษ์, และ ธเนศ เตชะเสน. (2565). ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการรถไฟฟ้า บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (บีทีเอส) ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจ, 12(1): 13-27.
- พรมศิริ ปานเจริญ และ พัฒน์ พิสิษฐเกษม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบบต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้าBTS. วารสารบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 4(2): 1-5.
- รุ่งทิพย์ นิลพัท. (2561). คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์กับการกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้รับบริการโรงพยาบาล เปาโลรังสิต. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รุ่งโรจน์ สงสระบุญ. (2563). คุณภาพการให้บริการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้โดยสารรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนใต้ดิน จากสถานีท่าพระถึงสถานีวัดมังกรในกรุงเทพมหานคร. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(2): 135-146.
- วิศรา เจริญศรี. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้รถไฟฟ้าบีทีเอส. การค้นคว้าอิสระ เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). ผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด แบบปริมาณลูกโซ่ ฉบับ พ.ศ. 2563. ค้นเมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2566, จาก<https://www.nesdc.go.th>
- ออชตินท์ รุจิปริตานนท์. (2559). การศึกษาความพึงพอใจของการใช้บริการรถไฟฟ้าสายสีม่วงช่วงบางซื่อ-บางใหญ่. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- INRIX. (2023). Inrix 2022 Global Traffic Scorecard. Retrieved on 23rd March 2023, from <https://inrix.com/scorecard>
- Parasuraman, A., Zeithaml, V., & Berry, L. (1988). SERVQUAL: A multiple- Item Scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, January, 1988: 12-40.

กระบวนการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาลตำบลคูคต
จังหวัดปทุมธานี

The Process of Decide on Choosing Services at Laundromat
in Khukhot Subdistrict Municipality Pathum Thani

พงษ์ศิริ คำสิทธิ์

นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

E-mail: pongsiri.kums@northbkk.ac.th

สมยศ อวเกียรติ

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

E-mail: somyos.av@northbkk.ac.th

Pongsiri Kumsit

Student, Master of Business Administration, North Bangkok University

Somyos Awakiet

Lecturer, Master of Business Administration, North Bangkok University

รับเข้า : 12 มีนาคม 2567

แก้ไข : 28 มีนาคม 2567

ตอบรับ : 30 มีนาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นกระบวนการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี 2) เปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มประชากรที่อยู่อาศัย และทำงาน รวมถึงผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นกระบวนการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซัก โดยรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอน ขั้นตระหนักถึงปัญหามีการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด 2) เปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และรายได้ แตกต่างกันไป

การตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซักไม่แตกต่างกัน ส่วน ผู้ใช้บริการร้านสะดวกซักที่มี อายุ การศึกษา อาชีพ จำนวนสมาชิกในครัวเรือน และลักษณะที่พักอาศัย แตกต่างกันมีการตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซัก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: กระบวนการตัดสินใจ การเลือกใช้บริการ ร้านสะดวกซัก

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of opinions process of decide on choosing services at Laundromat in Khu Khot subdistrict municipality, Pathum Thani 2) compare the decision the process of decide on choosing services at Laundromat in Khu Khot subdistrict municipality, Pathum Thani Classified according to personal factors The sample group is the population living and working, including people related to the area in Khu Khot Subdistrict Municipality. Pathum Thani Province, 400 people for convenience in data analysis. This method of research used questionnaires with 400 respondents in this study by convenience sampling. The statistical analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation, t-test, One-way ANOVA.

The research results found that: 1) study the level of opinions process of decide on choosing services at Laundromat. Overall, decisions were made at a high level. When considering the steps. The problem awareness stage has the highest level of decision making.. 2) compare the decision the process of decide on choosing services at Laundromat in Khu Khot subdistrict municipality, Pathum Thani Classified according to personal factors. Including gender and income, there are differences in the decision to use laundry convenience stores. As for users of laundry convenience stores with age, education, occupation, number of members in the household and residential characteristics Different people have decided to use convenience stores. They are statistical significance at the .05 level.

Keywords: process of decide, choosing services, laundromat

บทนำ

ร้านสะดวกซัก เป็นธุรกิจ ให้บริการเครื่อง ซัก อบ ผ่าหยอดเหรียญเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้บริโภค ซึ่งเป็นเครื่องอุตสาหกรรม ทำให้คุณภาพในการซัก อบ สะอาดและรวดเร็วและให้บริการจำนวนมาก ภายใต้แบรนด์ต่าง ๆ ในช่วง 5 ปีหลังธุรกิจนี้เติบโตขึ้นมากอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากในปัจจุบัน มนุษย์ต้องแข่งขันกับเวลาและต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มมากขึ้น ธุรกิจร้านสะดวกซัก ซึ่งเข้ามามีบทบาท และแก้ปัญหาให้กับผู้บริโภค ร้านสะดวกซักหยอดเหรียญ เป็นเครื่องอุตสาหกรรมที่สามารถซักได้ในปริมาณมาก ๆ ใช้เวลาซัก 30 นาทีอบ 30 นาที ภายใน 1 ชั่วโมง ทำให้ผ้าแห้งพร้อมใส่ได้ทันที และร้านสะดวกซักยังให้ บริการ 24 ชั่วโมง มีพื้นที่อำนวยความสะดวกให้ลูกค้า เช่น พื้นที่จอดรถ ที่นั่งรอระหว่างรอซักผ้าอบผ้า โดยร้านสะดวกซัก 1 ร้าน (อัลโลแอนซ์ ลอนด์รีซิสเต็มส์ แอลแอลซี (Alliance Laundry System LLC), 2566: ออนไลน์) จะสามารถรองรับคนได้ประมาณ 6,000-8,000 คน ต่อ 1 เดือน มีบริการ อินเทอร์เน็ตฟรี เพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้บริโภคที่เข้ามาใช้บริการกลุ่มลูกค้าประเภทต่าง ๆ ได้แก่ 1. ลูกค้าที่เป็นประชากรแฝง ส่วนใหญ่เป็นคนที่ย้ายอยู่หอพัก 2. นิสิต นักศึกษาที่เข้ามาอยู่ในหอพัก 3. นักท่องเที่ยวที่เคยใช้บริการร้านสะดวกซัก 4. คนทั่วไป ตามหมู่บ้าน หรือชุมชนที่ไม่มีพื้นที่สำหรับตากผ้า เพราะใช้พื้นที่สำหรับจอดรถยนต์ไปแล้ว ทำให้ผู้บริโภคที่อาศัยตามคอนโดมิเนียม หอพัก ที่พักอาศัยขนาดเล็ก หรือผู้ที่เช่าที่พักอาศัย ทำให้การที่จะซื้อเครื่องซักผ้าที่นั่นที่ไม่สะดวกต่อการดำรงชีวิตหรือการย้ายที่ และไม่ต้องการเสียเวลาหรือเงินไปกับการเลือกซื้อเครื่องซักผ้าหรือการดูแลบำรุงรักษาเครื่องซักผ้า ด้านมุมมองผู้ประกอบการซื้อธุรกิจแฟรนไชส์ ร้านสะดวกซัก ไม่จำเป็นต้องจ้างพนักงานเพื่อเฝ้าร้าน ไม่ต้องสต็อกสินค้า ต้นทุนจึงมีเพียงค่าน้ำ ค่าไฟและค่าแก๊สเท่านั้น รวมถึงยังเปิดได้ตลอด 24 ชั่วโมง (ฐิติกร บุญเรือง, 2564) แต่มีต้นทุนที่ค่อนข้างสูงซึ่งก็ยังเป็นธุรกิจที่น่าลงทุน ทำให้ร้านสะดวกซักเปิดกิจการเป็นจำนวนมากทำให้มีส่วนแบ่งทางการตลาดเพิ่มมากขึ้นส่งผลถึงระยะเวลาของจุดคุ้มทุน ผู้บริโภคเป็นผู้ตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซักตามแบรนด์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในพื้นที่ ซึ่งแต่ละแบรนด์ก็มี เอกลักษณ์ของแบรนด์ที่แตกต่างกันไป เช่น กลุ่มลูกค้า การบริการ สิ่งอำนวยความสะดวกของแบรนด์ หรือกระทั่งการกลับมาใช้บริการซ้ำและสิ่งเหล่านี้ส่งผลดีในการแข่งขันทางธุรกิจ และเกิดการขยายตัวเพิ่มมากขึ้น

ผู้วิจัยมองเห็นว่า ร้านสะดวกซักในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นตำบลหนึ่งในอำเภอลำลูกกา มีจำนวนประชากรประมาณ 101,777 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) โดยพบว่า ในปัจจุบันตำบลคูคต จังหวัด ปทุมธานี มีการขยายตัวทั้งในด้านการคมนาคม แผนพัฒนาโครงการรถไฟฟ้า BTS สายสีเขียวส่วนต่อ ขยาย ช่วงหมอชิต-สะพานใหม่-คูคต ทำให้ภาคเอกชนประเมินกันว่า อาจมีโอกาสดำเนินเป็น ศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่หรือ New CBD (New Central Business District) ซึ่งส่งผลให้มีการอาศัยอยู่ของประชากรมากขึ้น (Spring News, 2565: ออนไลน์) และความต้องการในการใช้บริการร้านสะดวกซักมากขึ้นตามไปด้วย ธุรกิจสะดวกซักซึ่งมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นผลให้สภาวะการ

แข่งขันที่รุนแรงเนื่องจากการขยายธุรกิจของผู้ให้บริการที่หลากหลายรูปแบบทั้งรูปแบบแฟรนไชส์และ Non-Franchise รวมถึงมีผู้เล่นรายใหม่เข้ามาแข่งขันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปัจจุบันตลาดร้านสะดวกซื้อได้มีผู้ให้บริการอยู่มากมาย จึงทำให้เห็นถึงช่องว่างในการศึกษาถึงกระบวนการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี ว่ามีกระบวนการใดบ้างซึ่งผลการศึกษาจะสามารถสนับสนุนการปรับปรุงรูปแบบและขั้นตอนกับผู้ให้บริการรวมทั้งนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริมการขาย เป็นข้อมูลให้แก่ผู้ที่กำลังสนใจลงทุนในธุรกิจนี้อีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่มาใช้บริการ

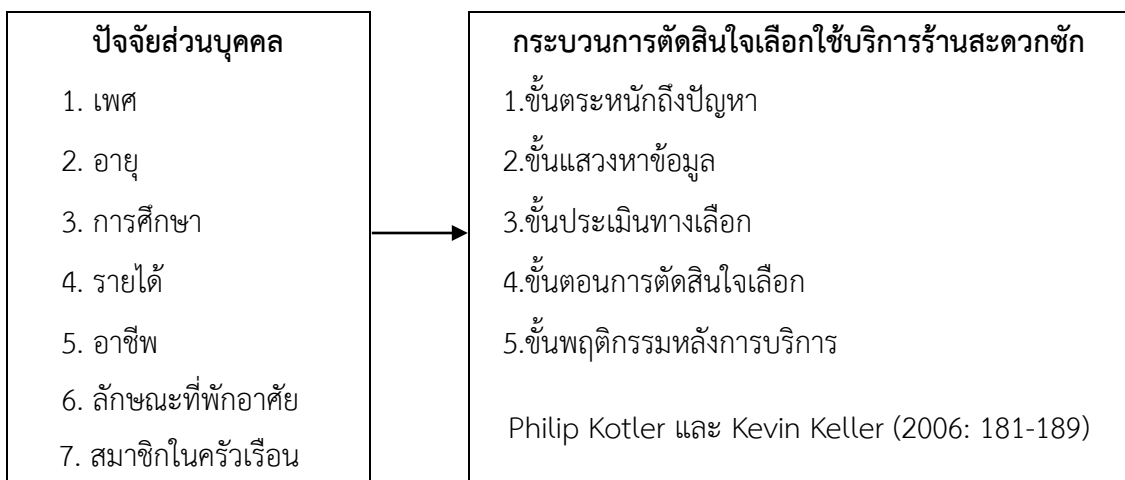
สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีกระบวนการตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซื้อในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มประชากรที่อยู่อาศัย และทำงาน รวมถึงผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี มีจำนวนมากและไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มประชากรที่อยู่อาศัย และทำงาน รวมถึงผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี มีจำนวนมากและไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน โดยผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร และสัดส่วนของกลุ่มคนที่ทำงานที่ไม่แน่นอน (Cochran, W.G. 1953) ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ใช้ระดับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ระดับค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 จึงได้ผลการคำนวณ เท่ากับ 385 คน ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มอีกจำนวน 15 คน จึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้เท่ากับ 400 คน จากนั้นจึงทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเก็บข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้ Google Forms ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ อาชีพ ลักษณะที่พักอาศัย และสมาชิกในครอบครัว ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ส่วนที่ 2 กระบวนการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนหนักถึงปัญหา ขั้นแสวงหาข้อมูล ขั้นประเมินทางเลือก ขั้นตอนการตัดสินใจเลือก ขั้นพฤติกรรมหลังการบริการ โดยแบบสอบถามแบบมาตราส่วน Rating Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทำการตรวจสอบความถูกต้อง พิจารณาปรับปรุง และแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) จากกลุ่มประชากรที่อยู่อาศัย และทำงาน รวมถึงผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ในการคำนวณ ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.953 จึงทำการใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เป็นโปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ รายละเอียดมีดังนี้

1. อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลจากข้อมูลส่วนบุคคล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็น โดยใช้หลักเกณฑ์ในการให้คะแนน และแปลความหมายในส่วนแบบสอบถามที่ 2 โดยแบบสอบถามใช้แบบ Rating Scale แบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ และใช้เกณฑ์ของ Best (1981) ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยกำหนดระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 ถึง 5 คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 2.50-2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA และการเปรียบเทียบเชิงพหุคูณแบบ LSD (Fisher's least – significant difference) เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่มาใช้บริการร้านสะดวกซัก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ และค่าความถี่ (Percentage & Frequency) อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจากข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ อาชีพ ลักษณะที่พักอาศัย และสมาชิกในครัวเรือน ของกลุ่มประชากรที่อยู่อาศัย และทำงาน รวมถึงผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี

3. การวิเคราะห์ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้การทดสอบแบบ LSD (Fisher's Least-Significant Difference) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

ผลการวิจัย

1. กระบวนการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักเรียงลำดับจากร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ร้านสะดวกซักมีบริการหลากหลายตอบสนองการซักทุกประเภท ร้อยละ 37.75 2) ไม่มีเวลาซักเอง ร้อยละ 32.25 3) ไม่มีเครื่องซักผ้า ร้อยละ 22.50 และ 4) ซักสะอาดมากกว่าทำด้วยตัวเอง ร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กระบวนการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาล ตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี

กระบวนการตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซัก	$\bar{X}$	SD	ระดับการตัดสินใจ
ขั้นตระหนักถึงปัญหา	4.54	0.58	มากที่สุด
1.1 เชื่อว่าการซัก/อบผ้าที่ร้านสะดวกซักช่วยประหยัดเวลา	4.51	0.64	มากที่สุด
1.2 บรรยากาศของร้าน และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในร้าน เช่น พื้นที่นั่งรอ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น	4.55	0.64	มากที่สุด
1.3 บริเวณที่ให้บริการ สะดวกต่อการเข้าใช้งาน	4.57	0.65	มากที่สุด
ขั้นแสวงหาข้อมูล	4.21	0.61	มาก
2.1 ได้รับรู้ข้อมูลจากทางสื่อออนไลน์และป้ายโฆษณา	4.33	0.71	มาก
2.2 สอบถามถึงประสิทธิภาพ จากผู้ที่เคยใช้บริการมาแล้ว	4.05	0.79	มาก
2.3 ค้นหาเลือกร้านสะดวกซักด้วยจากสื่อออนไลน์	4.26	0.74	มาก
ขั้นประเมินทางเลือก	4.30	0.60	มาก
3.1 เลือกใช้บริการ จากที่เห็นตามสื่อออนไลน์	4.22	0.77	มาก
3.2 เลือกใช้บริการเพราะ ความสะอาดและรวดเร็ว	4.22	0.67	มาก
3.3 ร้านสะดวกซักตั้งอยู่ไม่ไกล เดินทางสะดวก	4.39	0.73	มาก
ขั้นตอนการตัดสินใจเลือก	4.17	0.64	มาก
4.1 การแนะนำร้านสะดวกซักจากคนใกล้ชิดหรือคนรู้จัก	3.97	0.93	มาก
4.2 มีความสนใจและมีความตั้งใจที่จะใช้บริการ	4.28	0.68	มาก
4.3 ตัดสินใจใช้บริการเพราะต้องการประหยัดเวลา	4.26	0.71	มาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กระบวนการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านสะดวกซัก
ในเขตเทศบาล ตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี (ต่อ)

กระบวนการตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซัก	$\bar{X}$	SD	ระดับการตัดสินใจ
ขั้นพฤติกรรมหลังการใช้บริการ	4.30	0.61	มาก
5.1 หลังจากประทับใจในการบริการในครั้งแรกแล้วทำให้กลับมาใช้บริการซ้ำอีก	4.40	0.70	มาก
5.2 จะแนะนำร้านสะดวกซักให้คนอื่นหลังจากท่านใช้บริการประทับใจในคุณภาพร้าน	4.32	0.69	มาก
5.3 มีความพอใจที่คุณภาพความสะอาดและรวดเร็วหลังการซักทำให้กลับมาใช้บริการครั้งต่อไป	4.25	0.66	มาก
รวม	4.30	0.45	มาก

กระบวนการตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.30$, $SD=0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ขั้นตระหนักถึงปัญหา ($\bar{x}=4.54$, $SD=0.58$) และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ขั้นพฤติกรรมหลังการใช้บริการ ($\bar{x}=4.30$, $SD=0.61$) รองลงมา คือ ขั้นประเมินทางเลือก ($\bar{x}=4.30$, $SD=0.60$) ขั้นแสวงหาข้อมูล ($\bar{x}=4.21$, $SD=0.61$) และ ขั้นตัดสินใจเลือก ($\bar{x}=4.17$, $SD=0.64$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาล ตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่มาใช้บริการ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาล ตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่มาใช้บริการ

การตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซัก	ปัจจัยส่วนบุคคล					ลักษณะที่พ้องอาศัย	สมาชิกในครัวเรือน
	เพศ	อายุ	การศึกษา	อาชีพ	รายได้		
สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	t-test	F-test	F-test	F-test	F-test	F-test	F-test
ระดับของการวัด	Nominal	Ordinal	Nominal	Nominal	Ordinal	Nominal	Ordinal
ขั้นตระหนักถึงปัญหา	.390	.029	.000*	.000*	.937	.021*	.002*
ขั้นแสวงหาข้อมูล	.008*	.000*	.014*	.001*	.894	.003*	.078
ขั้นประเมินทางเลือก	.238	.263	.066	.007*	.694	.002*	.001*

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาล ตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่มาใช้บริการ

การตัดสินใจใช้บริการ	ปัจจัยส่วนบุคคล						สมาชิกในครัวเรือน	
	ร้านสะดวกซัก	เพศ	อายุ	การศึกษา	อาชีพ	รายได้		ลักษณะที่พัก
								อาศัย
ขั้นตอนการตัดสินใจเลือก	.056	.062	.177	.503	.711	.013*	.136	
ขั้นพฤติกรรมหลังการใช้	.392	.094	.216	.436	.971	.073	.000*	
การตัดสินใจโดยรวม	.108	.007**	.004**	.013*	.969	.001**	.000**	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริโภคที่มีเพศแตกต่างกันมีกระบวนการตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาล ตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนพบว่า ขั้นแสวงหาข้อมูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ขั้นตระหนักถึงปัญหา ขั้นประเมินทางเลือก ขั้นตัดสินใจ และขั้นพฤติกรรมหลังการใช้บริการ ไม่พบความแตกต่าง

ผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกันมีกระบวนการตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาล ตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนพบว่า ขั้นแสวงหาข้อมูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ขั้นตระหนักถึงปัญหา ขั้นประเมินทางเลือก ขั้นตัดสินใจ และขั้นพฤติกรรมหลังการใช้บริการ ไม่พบความแตกต่าง

ผู้บริโภคที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีกระบวนการตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาล ตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนพบว่า ขั้นตระหนักถึงปัญหา และขั้นแสวงหาข้อมูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขั้นประเมินทางเลือก ขั้นตัดสินใจ ขั้นพฤติกรรมหลังการใช้บริการ ไม่พบความแตกต่าง

ผู้บริโภคที่มีอาชีพแตกต่างกันมีกระบวนการตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาล ตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนพบว่า ขั้นตระหนักถึงปัญหา ขั้นแสวงหาข้อมูล และขั้นประเมินทางเลือก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขั้นตัดสินใจ และขั้นพฤติกรรมหลังการใช้บริการ ไม่พบความแตกต่าง

ผู้บริโภคที่มีรายได้แตกต่างกันมีกระบวนการตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาล ตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนพบว่า ขั้น

ตระหนักถึงปัญหา ขึ้นแสวงหาข้อมูล ขึ้นประเมินทางเลือก ขึ้นตัดสินใจ และขึ้นพฤติกรรมหลังการใช้บริการ ไม่พบความแตกต่าง

ผู้บริโภคที่มีลักษณะที่พึงอาศัยแตกต่างกันมีกระบวนการตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาล ตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนพบว่า ขึ้นตระหนักถึงปัญหา ขึ้นแสวงหาข้อมูล ขึ้นประเมินทางเลือก และขึ้นตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขึ้นพฤติกรรมหลังการใช้บริการ ไม่พบความแตกต่าง

ผู้บริโภคที่มีสมาชิกในครัวเรือนแตกต่างกันมีกระบวนการตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาล ตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนพบว่า ขึ้นตระหนักถึงปัญหา ขึ้นประเมินทางเลือก และขึ้นพฤติกรรมหลังการใช้บริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ขึ้นแสวงหาข้อมูล และขึ้นตัดสินใจ ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี พบว่าการตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซัก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนเรียงตามลำดับการตัดสินใจมากขึ้น ได้แก่ ขึ้นตระหนักถึงปัญหา ขึ้นพฤติกรรมหลังการใช้บริการ ขึ้นประเมินทางเลือก ขึ้นแสวงหาข้อมูล และ ขึ้นตัดสินใจใช้บริการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพื่อแก้ปัญหาด้านเวลาจึงมีความเชื่อว่าการซัก/อบผ้าที่ร้านสะดวกซักจะช่วยให้ประหยัดเวลามากขึ้น อีกทั้งบรรยากาศของร้านและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในร้าน เช่น พื้นที่นั่งรอมีอินเทอร์เน็ต มีที่จอดรถ ในการเลือกร้านสะดวกซักประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ร้านสะดวกซักอยู่ใกล้ที่พัก เป็นที่รู้จักและน่าเชื่อถือ ในส่วนพฤติกรรมหลังการใช้บริการเมื่อเคยใช้บริการแล้วเกิดความประทับใจก็จะกลับมาใช้บริการซ้ำอีก และถ้ามีโอกาสก็จะแนะนำให้กับคนรู้จัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรธน วิทยานุกุล (2564) ที่ศึกษาเรื่องการตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซัก ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ที่แตกต่างกันทำให้การตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซักของประชากรในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติกร บุญเรือง (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซักของผู้บริโภค ในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร พบว่าการตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซักของผู้บริโภคในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ที่ระดับอาจจะตัดสินใจใช้บริการ ตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อในเขตเทศบาลตำบลคูคต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพศของกลุ่มคนทำงานในเขตเทศบาลคูคต จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อแตกต่างกัน พบว่า เพศแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีการตัดสินใจมากกว่าเพศชาย และเพศทางเลือก ทั้งนี้เป็นเพราะ เพศหญิงมีความต้องการความสะดวกสบาย ความเป็นส่วนตัว และการเดินทางที่มีความคล่องตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศล จันทรแสงศรี (2558) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการใช้บริการของลูกค้าที่ใช้บริการธุรกิจทำความสะอาดเสื้อผ้าหยอดเหรียญในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เพศแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อแตกต่างกัน

2. อายุของกลุ่มคนทำงานในเขตเทศบาลคูคต จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อแตกต่างกัน พบว่า อายุแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อแตกต่างกัน โดยช่วงอายุ 26-35 ปี มีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อมากกว่าอายุ 36-45 ปี ไม่เกิน 25 ปี และ 46 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เป็นเพราะ ช่วงอายุเป็นช่วงที่อยู่ในวัยทำงาน ทำให้มีความต้องการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อที่สามารถตอบโจทย์กับไลฟ์สไตล์ และความสะดวกสบายทั้งก่อน และหลังจากการทำงาน ใกล้สถานที่ทำงาน และมีความคล่องตัวในการเดินทาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูลีพร แก้วกิม และ ปริญญาภรณ์ พจน์อริยะ (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อในซอยรามคำแหง 65 (ลาดพร้าว122) พบว่า อายุแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อแตกต่างกัน

3. การศึกษาของกลุ่มคนทำงานในเขตเทศบาลคูคต จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อแตกต่างกัน พบว่า การศึกษาแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อแตกต่างกัน โดยระดับปริญญาตรีมีการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้ที่ศึกษาในระดับปริญญาตรีที่ทำงานอยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการ ทำให้การตรงต่อเวลาเป็นสิ่งสำคัญ จึงต้องการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อที่อยู่ใกล้สถานที่ทำงาน และที่พักอาศัย เดินทางได้สะดวก มีความคล่องตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา ตรีสุขน และ อิทธิกร ขำเดช (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการซัก อบ รีดของคนทำงานที่พักในคอนโดมิเนียมในกรุงเทพมหานคร พบว่า การศึกษาแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อแตกต่างกัน

4. รายได้ของกลุ่มคนทำงานในเขตเทศบาลคูคต จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อแตกต่างกัน พบว่า รายได้แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อแตกต่างกัน พบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านสะดวกซื้อแตกต่างกัน โดยรายได้ต่อเดือน 30,001-50,000 บาท มีการตัดสินใจเลือกใช้

บริการร้านสะดวกซักรมากกว่ารายได้ มากกว่า 50,000 บาท น้อยกว่า 15,000 บาท และ 15,000-30,000 ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท ที่มีรายได้ที่แน่นอน มีการเดินบัญชีที่มีความชัดเจน ทำให้มีกำลังใช้จ่ายอย่างสะดวกสบายมากขึ้น ส่วนรายได้ที่ต่ำกว่านั้นกว่าจะตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักรูปแบบอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลอรัตน์ สุขสุขแพทย์ (2560) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้บริการเครื่องซักผ้าหยอดเหรียญของบริษัทเค-เน็กซ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ภายใต้แบรนด์ “อ็อตเทรี วอช แอนด์ ดราย” (Otteri wash and dry) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักแตกต่างกัน

5. อาชีพของกลุ่มคนทำงานในเขตเทศบาลคูคต จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักแตกต่างกัน พบว่า อาชีพแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักแตกต่างกัน โดยอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักรมากกว่าอาชีพธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของกิจการ นักศึกษา ว่างาน พนักงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้เป็นเพราะ กลุ่มอาชีพธุรกิจส่วนตัวจะมีความต้องการที่แตกต่างในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีวรรณ ฉันทไพศาล (2563) การศึกษาเรื่อง ส่วนประสมทางการตลาดที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการซักอบรีด กรณีศึกษา ผู้ใช้บริการในเขตเทศบาลตำบลเสาธงหิน จังหวัดนนทบุรี พบว่า อาชีพแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักแตกต่างกัน

6. ลักษณะที่พักอาศัยของกลุ่มคนทำงานในเขตเทศบาลคูคต จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักแตกต่างกัน พบว่า ลักษณะที่พักอาศัยแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักแตกต่างกัน โดย หอพักมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักรมากกว่า อาคารพาณิชย์/ทาวเฮ้าส์/บ้านเดี่ยว และอพาร์ทเมนต์/คอนโดมิเนียม ทั้งนี้เป็นเพราะ หอพักจะมีการใช้พื้นที่น้อยกว่าลักษณะที่พักอาศัยอื่นในการอยู่อาศัย ทำให้ง่ายต่อการดูแลรักษา และความปลอดภัยในอยู่อาศัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยากร กุลสิงห์ (2559) การศึกษาเรื่อง การจัดการกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในธุรกิจซักอบรีด พบว่า ลักษณะที่พักอาศัยแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักแตกต่างกัน

7. สมาชิกในครัวเรือน ของกลุ่มคนทำงานในเขตเทศบาลคูคต จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักแตกต่างกัน พบว่า สมาชิกในครัวเรือนแตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักแตกต่างกัน โดย ผู้หญิงจะมีการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักรมากกว่าอาจเป็นเพราะผู้หญิงจะเป็นฝ่ายดูแลภายในบ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรกานต์ เชื้อสำราญ (2564) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจใช้บริการซัก และความพึงพอใจในการใช้บริการร้านสะดวกซัก (Laundromat) ของผู้ใช้บริการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

พบว่า พบว่าสมาชิกในครัวเรือนที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักอยู่ในระดับมาก ดังนั้น พื้นที่ให้บริการร้านสะดวกซัก สิ่งอำนวยความสะดวกภายในร้าน บริการอินเทอร์เน็ต มีผลต่อการตัดสินใจเข้าใช้บริการร้านสะดวกซัก ผู้ประกอบการควรพิจารณาเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกภายในร้าน เพื่อสร้างความแตกต่างให้กับผู้ใช้บริการ เช่น นอกจากมีบริการ wifi ฟรีแล้ว ยังมีน้ำหรือเครื่องดื่ม ผ่านตู้อัตโนมัติ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับความพึงพอใจให้มากที่สุด

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้ประกอบธุรกิจบริการร้านสะดวกซักควรนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้บริโภค เพื่อส่งเสริมการขายให้ตรงจุดตามความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมายทั้งในปัจจุบัน และในอนาคตต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้กับผู้บริโภคในกลุ่มอื่นที่อยู่ในพื้นที่อื่น ๆ ที่มีความคล้ายคลึงกัน หรือมีความแตกต่างกันในตลาดธุรกิจบริการร้านสะดวกซัก อาทิเช่น คอนโดมีเนียม อพาร์ทเมนต์ เป็นต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างการตัดสินใจการเลือกใช้บริการร้านสะดวกซัก

2. นำผลการศึกษาไปใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมการขายเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานธุรกิจ โดยนำผลการศึกษาไปใช้ในการวิจัยร่วมกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจด้านอื่น ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาดของร้านสะดวกซักให้ได้ดียิ่งขึ้นมีการให้บริการที่ดีตรงต่อความต้องการของผู้บริโภค

3. การศึกษาถึงแรงจูงใจด้านเทคโนโลยีของเครื่องขายอัตโนมัติต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านสะดวกซักของผู้บริโภคเพราะมองว่าเทคโนโลยีที่จะสามารถดึงดูดให้ผู้บริโภคสนใจ เพื่อพัฒนาเครื่องซักผ้าและเครื่องอบผ้าอัตโนมัติให้เป็นมากกว่าแค่ร้านสะดวกซัก

เอกสารอ้างอิง

กัลยา ตรีสุขน และ อิทธิกร จำเเดช. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการซักอบรีดของ
คนทำงานที่พักในคอนโดมีเนียมในกรุงเทพมหานคร. วารสาร การเงิน การลงทุน การตลาด
และการบริหารธุรกิจ, 1(1), 116-128.

- โกศล จันทรแสงศรี. (2558). พฤติกรรมการใช้บริการของลูกค้าที่ใช้บริการธุรกิจทำความสะอาด
เสื้อผ้าหยอดเหรียญในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุสิทธิ์ แก้วกิม และดร. ปริญญาภรณ์ พจน์อริยะ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้
บริการร้านสะดวกซักในซอยรามคำแหง 65 (ลาดพร้าว122). การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐิติกร บุญเรือง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซักของผู้บริโภค ในเขต
ลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- นิตยากร กุลสิงห์. (2559). การจัดการกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในธุรกิจซักอบ
รีด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- รวีวรรณ ฉันทไพศาล. (2563). การศึกษาส่วนประสมทางการตลาดที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจ
ของผู้ใช้บริการซักอบรีด กรณีศึกษา ผู้ใช้บริการในเขตเทศบาลตำบลเสาธงหิน จังหวัด
นนทบุรี. วารสารเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มทร.พระนคร, 5(1), 9-18.
- ลออรัตน์ สุขสุขแพทย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้บริการเครื่องซักผ้าหยอด
เหรียญของบริษัทเค-เน็กซ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ภายใต้แบรนด์ “อ็อตเทรี วอช แอนด์
ดราย” (Otteri wash and dry) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (อ้างอิงในเนื้อหาหน้า 11)
- วรรณ วิทยานุกุล. (2564). การตัดสินใจใช้บริการร้านสะดวกซัก ของประชากรในเขต
กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรกานต์ เชื้อสำราญ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจใช้บริการซัก และความพึงพอใจในการใช้
บริการร้านสะดวกซัก (Laundromat) ของผู้บริโภคที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). ประชากรทางการทะเบียนราษฎร. ค้นเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2566,
จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/districtList/S010107/th/5.htm>
- อัลไลแอนซ์ ลอนดรี ซิสเต็มส์ แอลแอลซี. (2566). ผู้ผลิตและจำหน่ายเครื่องซักอบผ้าในกลุ่ม
อุตสาหกรรม. ค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2566, จาก <https://www.engineeringtoday.net>
- Best, John W. (1981). *Research in Education*. 3rd ed., Englewood Cliffs, New Jersey:
Prentice-Hall (อ้างอิงในเนื้อหาหน้า 6)
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons.

- Philip Kotler and Kevin Keller. (2006: 181-189). ทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจในการซื้อของผู้บริโภค ค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2566, จาก https://archive.lib.cmu.ac.th/full/T/2550/mba0950ps_ch2.pdf
- Spring News. (2565). เปิดที่มาร้านซักผ้า สะดวกซัก ธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยีแก้ปัญหา. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2566, จาก <https://www.springnews.co.th/digital-business/digital-marketing/833274>

การจัดการขยะมูลฝอยแบบมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านปลายแหลม
อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี
The Participatory Waste Management in Community Ban Plai Laem
Municipality Koh Samui District, Surat Thani Province

วรรณพร ผลผลา

นักศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

E-mail: wannapornvijai@gmail.com

Wannaporn Pholpala

Student, Master of Arts Suratthani Rajabhat University

รับเข้า : 8 พฤษภาคม 2566 แก้วไข : 4 มิถุนายน 2566 ตอบรับ : 5 มิถุนายน 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบทและปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านปลายแหลม และเพื่อศึกษาลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านปลายแหลม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม จากผู้ให้ข้อมูลหลักโดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจงจำนวน 30 คน ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจชุมชน 10 คน ผู้บริหาร ผู้นำชุมชนและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลนครเกาะสมุย 10 คน และประชาชน 10 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) บริบทชุมชนบ้านปลายแหลม มีลักษณะเป็นเกาะและมีความอุดมสมบูรณ์ทางทรัพยากรธรรมชาติ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักคือ เกษตรกร ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านปลายแหลม พบว่า ไม่มีการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะขาดความรู้ในการคัดแยกขยะ จุดทิ้งขยะไม่เพียงพอ มีถังขยะชำรุดจำนวนมาก รถเก็บขนขยะมาไม่เป็นเวลา และเทศบาลนครเกาะสมุยยังขาดแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านปลายแหลม สามารถแบ่งได้ 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ประชาชนเข้าร่วมวางแผนและทำกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย เช่น โครงการชุมชนสะอาด หน้าบ้านน่าอยู่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีการใช้ประโยชน์จากขยะ เช่น การนำขยะไปทำปุ๋ยหมัก น้ำหมักชีวภาพ นำไปใช้เลี้ยงสัตว์ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยการนำวัสดุที่ใช้แล้วนำกลับมาใช้ใหม่ เช่น ขวดน้ำดื่ม ภาชนะพลาสติก รวมทั้งนำขยะมูลฝอยที่คัดแยกไว้ไปขายเพื่อเพิ่มรายได้ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ติดตามการทำงานร่วมกันในชุมชน เช่น การสังเกตการณ์เก็บขนขยะ การทำความสะอาดหลังเก็บขนขยะมูลฝอย เป็นต้น

คำสำคัญ: การจัดการ ขยะมูลฝอย การมีส่วนร่วม

Abstract

This qualitative research aimed to study contexts and problems in waste management of Banplailaem community, and to study the participation in waste management of Banplailaem community, Koh Samui District, Suratthani Province, by using data collecting from documents, an in-depth interview and a focus group discussion from 30 main samples which were 10 local entrepreneurs, 10 executives and staffs who work in waste management for Koh Samui Municipality, and 10 community members.

The result showed that 1) Banplailaem community is an island with plenty of natural resources. The major occupation of people was farmers. The problem in waste management of Banplailaem community was a lack of waste separation from its inception which may result from the lack of knowledge and understanding in garbage sorting, the lack of waste collecting points, lots of the garbage bins were destroyed, an uncertain time of the garbage trucks in collecting the garbage, and Koh Samui Municipality was still lack of effective guidelines in waste management. 2) The participation in waste management of Banplailaem community could be separated into 4 parts which were a participation from community members in planning and participating the waste management activities such as a Clean Community Project, Beautiful House Project, a participation in applicative waste operation such as making fertilizer, bio- extract, and animal food, a participation in reusing material like drinking water bottles and plastic bags, and also included garbage sorting before selling, and a participation in evaluating and tracking their community cooperation such as an observation in garbage transportation and cleaning after collecting the garbage.

Keywords: management, waste, participation

บทนำ

จากสถานการณ์ขยะมูลฝอยชุมชนของประเทศไทย พบว่าในปี 2564 มีขยะมูลฝอยเกิดขึ้น 24.98 ล้านตันหรือ 68,434 ตันต่อวัน อัตราการเกิดขยะมูลฝอยเฉลี่ย 1.03 กิโลกรัมต่อคนต่อวัน ร้อยละ 32 ของขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นถูกคัดแยกและนำกลับไปใช้ประโยชน์ร้อยละ 37 ของปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นถูกนำไปกำจัดอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ในขณะที่ขยะมูลฝอยถึงร้อยละ 31 ของปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นถูกกำจัดในครัวเรือนหรือถูกนำไปกำจัด ณ สถานที่กำจัดขยะมูลฝอยซึ่งมีการกำจัดแบบไม่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาลโดยการเทกอง การเผากลางแจ้งและเตาเผาที่ไม่มีการบำบัดมลพิษทางอากาศซึ่งมีจำนวนมากถึง 2,021 แห่งทั่วประเทศ (กรมควบคุมมลพิษ, 2565) กระทรวงมหาดไทยจึงได้มีประกาศเรื่องการจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 โดยกำหนดนโยบายคือราชการส่วนท้องถิ่นต้องรณรงค์สร้างความรับรู้ ความเข้าใจและจิตสำนึกให้กับประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการลดปริมาณขยะและคัดแยกขยะมูลฝอยเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่มีความตระหนักรู้ และรับผิดชอบในการจัดการมูลฝอย ณ แหล่งกำเนิดมูลฝอย และให้เปิดเผยข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมและสามารถพึ่งพาตนเองในการจัดการมูลฝอย ณ แหล่งกำเนิด (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) ซึ่งปัญหาการจัดการและกำจัดขยะมูลฝอยเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งกำลังประสบอยู่ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการเก็บขนไม่หมดมูลฝอยตกค้าง วิธีการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างไม่ถูกต้องหรือไม่มีความเหมาะสมสำหรับการกำจัดขยะมูลฝอย ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่สะสมมานานและมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆหลายประการ เช่น การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของปริมาณขยะมูลฝอย ซึ่งเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและสภาพทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้นทำให้ประชาชนมีการใช้จ่ายใช้สอยสินค้ามาใช้มากขึ้นและเพิ่มปริมาณการผลิตมูลฝอย ข้อจำกัดด้านงบประมาณแต่ละบุคลากรของท้องถิ่นซึ่งไม่เพียงพอต่อการลงทุนและปรับปรุงระบบจัดเก็บขนส่งและระบบกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ (สิริมา ปกป้อง, 2561)

ชุมชนบ้านปลายแหลม ตั้งอยู่ตำบลบ่อผุด อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสภาพพื้นที่อุดมสมบูรณ์ เป็นหมู่บ้านชาวประมงที่เก่าแก่ที่สุดบนเกาะสมุยเหมาะแก่การตั้งถิ่นฐาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านบ่อผุด บ้านเฉวงน้อย บ้านเกาะฟาน บ้านบางรักษ์ บ้านปลายแหลม และบ้านเฉวงใหญ่ โดยพื้นที่ส่วนใหญ่ปลูกมะพร้าว ทุเรียน ลำไย มังคุด และยางพารา ซึ่งชุมชนบ้านปลายแหลม มีลักษณะเป็นเกาะและความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ ประกอบกับศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นของผู้อยู่ในชุมชนที่สืบทอดความเป็นเกาะสมุยมาแต่โบราณกาล สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นมนต์เสน่ห์ที่ดึงดูดใจนักท่องเที่ยวมาเยี่ยมชม ทำให้พื้นที่ธรรมชาติบางส่วนถูกทำลายมากเกินไปจนเกิดจำกัดและไม่มีมาตรการในการควบคุมที่ดี ปัญหาขยะจึงเกิดตามมา ด้วยจำนวนปริมาณขยะที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี การแก้ไขปัญหาที่ยากนี้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐ เอกชน และความร่วมมือของชุมชน (กองยุทธศาสตร์และงบประมาณเทศบาลนครเกาะสมุย, 2566)

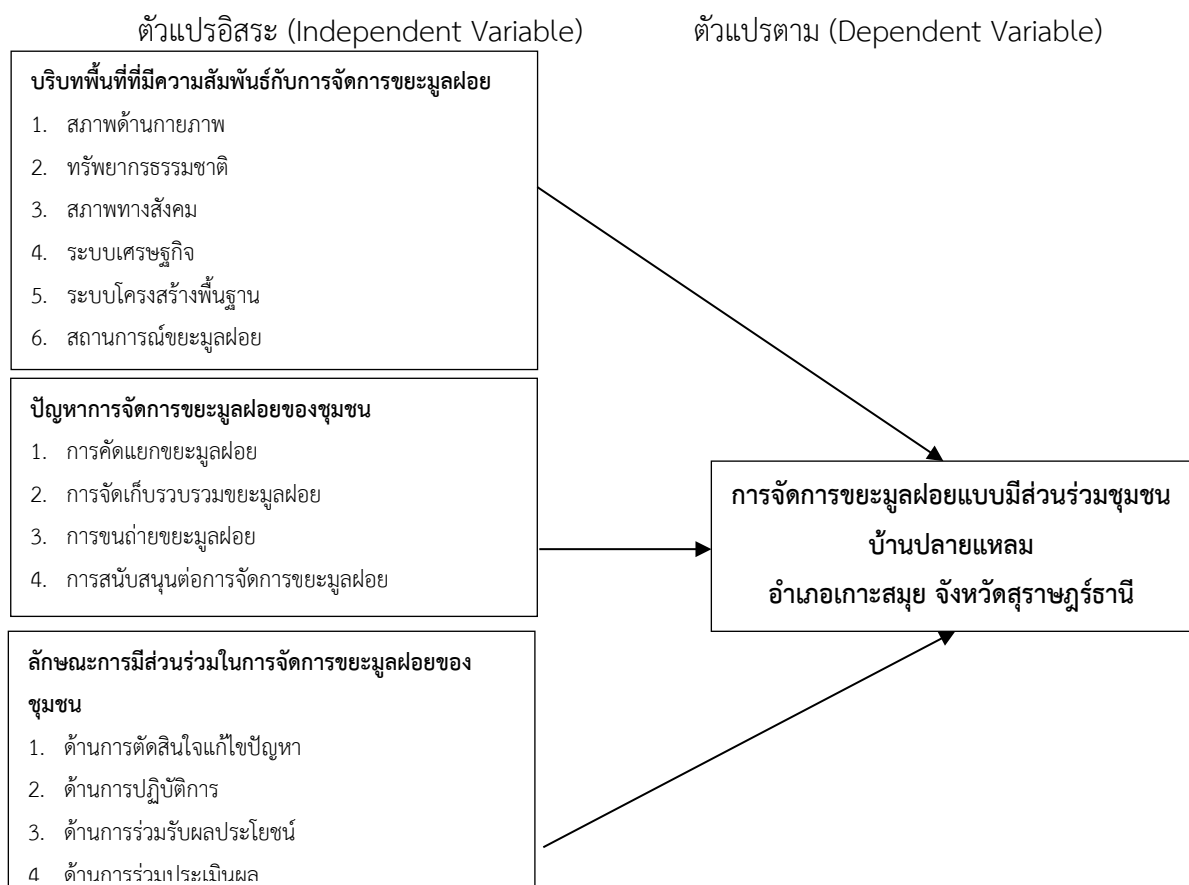
ดังนั้น การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยและลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ทำให้ทราบถึงปัญหาขยะมูลฝอยที่มีในชุมชน รวมถึงการจัดการขยะมูลฝอยแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชนบ้านปลายแหลม อำเภอกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบริบทและปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านปลายแหลม อำเภอกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านปลายแหลม อำเภอกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งประเด็นศึกษาการจัดการขยะมูลฝอยแบบมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านปลายแหลม อำเภอกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีการใช้แบบข้อมูลเอกสาร ประกอบ และการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 30 คน ได้แก่

1. ผู้ประกอบการธุรกิจชุมชนบ้านแหลม ได้แก่ ผู้ประกอบการร้านค้า ผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหาร โดยผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน
2. ผู้บริหาร ผู้นำชุมชนบ้านปลายแหลม และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลนครเกาะสมุย ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลนครเกาะสมุย ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลนครเกาะสมุยและผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาลเทศบาลนครเกาะสมุย โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน
3. ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ชุมชนบ้านปลายแหลม โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Deep Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาบริบทและปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านปลายแหลม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) การจัดการขยะมูลฝอยของชุมชน โดยทั่วไปเพื่อกำหนดประเด็นสำคัญ และศึกษาบริบทพื้นที่ที่มุ่งเน้นเฉพาะชุมชนบ้านปลายแหลมจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนาท้องถิ่นของตำบลเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชน
2. ค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการจัดการขยะมูลฝอย การมีส่วนร่วมของประชาชน และแผนการพัฒนาจัดการขยะมูลฝอย
3. เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 30 คน เกี่ยวกับปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านปลายแหลม

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านปลายแหลม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1. จัดประชุมกลุ่มย่อยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 30 คน เกี่ยวกับลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชน เพื่อให้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ใช้ข้อความหรือประโยคจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Deep Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มาจัดหมวดหมู่หรือประเด็นตามลักษณะต่าง ๆ
2. ตีความ กำหนดหัวข้อสำคัญ รวมถึงตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องพร้อมทั้งบรรยายและยกตัวอย่างคำพูดมาประกอบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
3. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ตรวจสอบความถูกต้อง แล้วมาสรุปผลการศึกษาคำวิจัย

ผลการวิจัย

1. บริบทและการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านปลายแหลม อำเภอกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

1.1 ข้อมูลบริบทชุมชนบ้านปลายแหลม อำเภอกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่เขตการปกครองเทศบาลนครกะสมุย สภาพพื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์ โดยตำบลบ่อผุดเป็นหมู่บ้านชาวประมงที่เก่าแก่ที่สุดบนเกาะสมุยเหมาะแก่การตั้งถิ่นฐาน ซึ่งตำบลบ่อผุดแบ่งออกเป็น 6 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านบ่อผุด บ้านเขวน้อย บ้านเกาะฟาน บ้านบางรักษ์ บ้านปลายแหลม และบ้านเขวใหญ่ โดยมีจำนวนประชากรทั้งหมด 7,546 คน โดยแบ่งเป็นประชากรชาย 3,750 คน ประชากรหญิง 3,773 คน พื้นที่ส่วนใหญ่ปลูกมะพร้าว ทุเรียน ลำไย มังคุด และยางพารา ประชากรประกอบอาชีพหลัก ได้แก่ เกษตรกร และอาชีพเสริม ได้แก่ ค้าขาย ซึ่งชุมชนบ้านปลายแหลม มีลักษณะเป็นเกาะและความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ ประกอบกับศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นของผู้อยู่ในชุมชนที่สืบทอดความเป็นเกาะสมุยมาแต่โบราณกาล สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นมนต์เสน่ห์ดึงดูดใจนักท่องเที่ยวมาเยี่ยมชม

1.2 ข้อมูลปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านปลายแหลม อำเภอกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งปรากฏผลการวิจัยดังนี้

1) การคัดแยกขยะมูลฝอย ชุมชนบ้านแหลมประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่มี การคัดแยกขยะมูลฝอย โดยมักจะใส่ขยะรวมกันในถังไม่ได้แยกตามประเภทของขยะ อาจเป็นเพราะจุดทิ้งขยะในชุมชนไม่เพียงพอ และประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการคัดแยกขยะ ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...ไม่ได้มีการคัดแยกขยะ เพราะว่าไม่มีถังขยะที่แยกประเภทไว้...”

(ผู้นำชุมชนคนที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

“...ในชุมชนมีจุดทิ้งขยะไม่เพียงพอ ทำให้คนในชุมชนทิ้งขยะรวมกัน...”

(ประชาชนคนที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

สำหรับการแยกขยะที่มีอยู่ในชุมชน เช่น ขยะเปียก ก็จะนำไปเป็นอาหารสัตว์หรือทำปุ๋ยหมักใช้ปลูกต้นไม้ ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...เศษอาหารที่อยู่ในบ้าน ส่วนมากก็เอาไปผสมกับหัวอาหารแล้วก็นำไปให้ไก่ และหมู...”

(ประชาชนคนที่ 4 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

ส่วนขยะรีไซเคิล เช่น ขวดพลาสติก กระป๋อง กล่องกระดาษ ประชาชนจะต้องเก็บรวบรวมแล้วนำไปขายเอง ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...ประชาชนบางส่วนจะนำขยะที่สามารถรีไซเคิลได้ เก็บรวบรวมไว้แล้วนำไปขาย เป็นการสร้างรายได้หนึ่ง...”

(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

แต่บางบ้านไม่มีพื้นที่ว่างมากพอที่จะรวบรวมให้ได้ปริมาณมากแล้วจึงนำไปขาย ดังนั้นจึงมองว่าเป็นเรื่องยุ่งยากและเสียเวลา ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...ถ้าบ้านไหนมีพื้นที่จำกัด การเก็บหรือคัดแยกขยะจะเป็นไปได้ยาก เพราะว่าไม่มีพื้นที่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องทิ้งขยะแบบถังรวม...”

(ผู้นำชุมชนคนที่ 2 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น พบว่า การคัดแยกขยะมูลฝอย ชุมชนบ้านปลายแหลมยังไม่มี การคัดแยกขยะมูลฝอยตามประเภทของขยะ ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะขาดความรู้ ความเข้าใจในการคัดแยกขยะ อีกทั้งจุดทิ้งขยะในชุมชนไม่เพียงพอ แต่สำหรับบ้านที่มีการคัดแยกขยะ เช่น ขยะเปียก จะนำไปเป็นอาหารของสัตว์หรือนำไปทำปุ๋ย ส่วนขยะรีไซเคิล เช่น ขวดพลาสติก กระป๋อง กล่องกระดาษ ประชาชนจะต้องเก็บรวบรวมแล้วนำไปขายเอง แต่บางบ้านที่ไม่มีพื้นที่ว่างมากพอที่จะรวบรวมให้ได้ปริมาณมากแล้วจึงนำไปขาย จึงมองว่าเป็นเรื่องยุ่งยากและเสียเวลา

2) การจัดเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย เนื่องจากชุมชนบ้านปลายแหลมไม่ได้คัดแยกขยะมูลฝอย ทำให้ถังขยะเต็มเร็ว และหากถังขยะเต็มแล้วก็จะวางขยะกองไว้ในที่พื้นสาธารณะหรือวางไว้ข้างถังขยะ ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...เป็นสิ่งที่เห็นจนชินตา พวกขยะที่วางเกลื่อนบนพื้นถนน เพราะว่าถังขยะสาธารณะเต็ม แล้วประชาชนไม่มีที่ทิ้งเพียงพอ...”

(ผู้ประกอบการธุรกิจที่พักคนที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2567)

นอกจากนี้ถังขยะชำรุดเสียหายจำนวนมากทำให้น้ำขยะไหลออกมาบนพื้นถนนและส่งผลกระทบต่อกลิ่นเหม็น ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...ถึงขยะในชุมชนบางถึงก็รื้อ บางถึงก็หักพังไม่สมบูรณ์ ทำให้มีน้ำขยะไหลออกมาบนพื้นถนนเกือบทุกวัน...”

(ประชาชนคนที่ 8 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

อีกทั้งยังมีสัตว์มาคุ้ยเขี่ยถึงขยะจนขยะที่อยู่ในถังล้มหกเรี่ยราด ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...ขยะที่ล้นถึงออกมาก็มีสัตว์มาคุ้ย จนถึงล้มหกบนพื้น ...”

(ผู้นำชุมชนคนที่ 5 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น พบว่า การจัดเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย ชุมชนบ้านปลายแหลมไม่ได้คัดแยกขยะมูลฝอย ทำให้ถึงขยะในชุมชนเต็มเร็ว และมีการวางขยะกองไว้ในที่พื้นสาธารณะหรือวางไว้ข้างถึงขยะ อีกทั้งมีถึงขยะชำรุดเสียหายจำนวนมากและน้ำขยะจึงไหลออกมาบนพื้นถนนและส่งกลิ่นเหม็น มีสัตว์มาคุ้ยเขี่ยถึงขยะจนล้มหกเรี่ยราด

3) การขนถ่ายขยะมูลฝอย ชุมชนบ้านปลายแหลมมีปัญหารถเก็บขนขยะมาไม่เป็นเวลา ไม่สม่ำเสมอ เมื่อเจ้าหน้าที่มาจัดเก็บก็มักจะเก็บไปเฉพาะที่อยู่ในถึงขยะ จึงทำให้มีขยะตกหล่น ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...รถเก็บขยะมาไม่เป็นเวลาและไม่ได้มาทุกวัน ทำให้เกิดขยะสะสม...”

(ประชาชนคนที่ 2 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

“...ร้านปิดเที่ยงคืน จึงนำขยะออกมาทิ้งช้ากว่าเวลาที่รถขยะมา ร้านจึงต้องนำใส่ถุงดำกองรวมกันไว้ หากรถขยะเก็บไปไม่หมดหรือไม่ได้มาเก็บก็จะเกิดปัญหาขยะตกค้าง ...”

(ผู้ประกอบการร้านอาหารคนที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

รวมทั้งบางซอยคับแคปรถขยะอาจจะเข้าไปเก็บขยะในชุมชนไม่สะดวก ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...ซอยในชุมชนบางซอยมีการสัญจรที่คับแคบ รถขยะจะเข้าไปดูแลไม่ทั่วถึง จึงทำให้เกิดการตกหล่นในการขนถ่ายขยะมูลฝอย...”

(ผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น พบว่า การขนถ่ายขยะมูลฝอย ชุมชนบ้านปลายแหลมนั้นพบปัญหารถเก็บขนขยะมาไม่เป็นเวลา ไม่สม่ำเสมอ เมื่อเจ้าหน้าที่มาจัดเก็บก็มักจะเก็บไปเฉพาะที่อยู่ในถึงขยะ จึงทำให้มีขยะตกหล่น และบางซอยในชุมชนมีความคับแคปรถขยะเข้าไปทำงานไม่สะดวก

4) การสนับสนุนต่อการจัดการขยะมูลฝอย เทศบาลนครเกาะสมุยต้องลงพื้นที่ร่วมวางแผนกับชุมชนอย่างจริงจัง เพื่อสร้างความรู้และสร้างจิตสำนึกแก่ประชาชน และส่งเสริมกิจกรรมกระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน เช่น การประกวดชุมชนสะอาด การเปลี่ยนขยะเป็นเงิน เป็นต้น ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...เทศบาลมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการขยะ เช่น ประกวดชุมชน

สะอาด เพื่อให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมกันจนเกิดความร่วมมือกันในชุมชน...”

(ผู้นำชุมชนคนที่ 4 ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

ชุมชนมีการรณรงค์ลดการเกิดขยะอย่างจริงจัง เช่น การใช้ถุงผ้า ปิ่นโตใส่อาหาร โดยเป็นการสร้างแรงจูงใจจากทางร้านค้า ร้านอาหาร ให้แก่ประชาชนด้วยการลดราคาแก่ผู้ที่ปฏิเสธถุงพลาสติกและกล่องโฟม ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...ที่ร้านมี นโยบายว่า ถ้าลูกค้านำกล่องใส่อาหารมาจากบ้าน ทางร้านจะลดราคาอาหารให้ 5-10 บาทเป็นการช่วยลดการเกิดขยะอย่างหนึ่ง...”

(ผู้ประกอบการร้านอาหารคนที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

“...ลูกค้าที่นำถุงผ้ามาใช้ และซื้อของที่ร้านจะคุบองสะสมแต้มเพื่อใช้สำหรับลดราคาสินค้าภายในร้าน...”

(ผู้ประกอบการร้านค้าคนที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2567)

นอกจากนี้ทางเทศบาลนครเกาะสมุยได้สนับสนุนอุปกรณ์ในการจัดการขยะมูลฝอย เช่น ถังขยะจำแนกตามประเภท การจัดเก็บขยะ และการขนถ่ายขยะไปกำจัด ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...ทางเทศบาลนครเกาะสมุยมีการสนับสนุนอุปกรณ์ และยานพาหนะสำหรับการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน เช่น ถังขยะตามจุดต่าง ๆ รถขยะที่จัดเก็บขยะ และการนำขยะไปกำจัด...”

(ผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

สอดคล้องกับผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมที่กล่าวว่า

“...ถึงขยะที่มีอยู่ในชุมชนทางเทศบาลมีการเพิ่มและเปลี่ยนแปลงใหม่สำหรับถังที่มีปัญหา มีการตรวจสอบดูแลอยู่อย่างตลอด เพื่อลดปัญหาขยะล้นเมือง...”

(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น พบว่า การสนับสนุนต่อการจัดการขยะมูลฝอย เทศบาลนครเกาะสมุยมีการลงพื้นที่วางแผนร่วมกับชุมชน เพื่อสร้างความรู้และสร้างจิตสำนึก พร้อมทั้งส่งเสริมกิจกรรมกระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน เช่น การประกวดชุมชนสะอาด การเปลี่ยนขยะเป็นเงิน เป็นต้น ซึ่งชุมชนมีการรณรงค์ลดการเกิดขยะ เช่น การใช้ถุงผ้า ปิ่นโตใส่อาหาร โดยเป็นการสร้างแรงจูงใจจากทางร้านค้า ร้านอาหาร ด้วยการลดราคาแก่ผู้ที่ปฏิเสธถุงพลาสติกและกล่องโฟม นอกจากนี้ทางเทศบาลนครเกาะสมุยได้สนับสนุนอุปกรณ์ในการจัดการขยะมูลฝอย เช่น ถังขยะจำแนกตามประเภท การจัดเก็บขยะ และการขนถ่ายขยะไปกำจัด เป็นต้น

2. ลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านปลายแหลม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งปรากฏผลการศึกษาได้ ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ประชาชนในชุมชนบ้านปลายแหลม มีการเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอปัญหาและความต้องการในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนร่วมกับเทศบาล และนำเสนอการจัดกิจกรรมที่สามารถช่วยลดขยะของชุมชนได้ ดังคำสัมภาษณ์ของประชาชนที่ว่า

“...เวลามีประชุมเกี่ยวกับการจัดการขยะ จะเข้าร่วมตลอดเพื่อรับรู้ข่าวสาร และแนวทางการปฏิบัติงานของชุมชนว่ามีการจัดการอย่างไรบ้างพร้อมเสนอความคิดเห็น...”

(ประชาชนคนที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

“...ชาวบ้านมีการเสนอความต้องการร่วมในการกำหนดแผนงานเพื่อจัดการขยะมูลฝอยให้ตรงกับความต้องการและเกิดประโยชน์ร่วมกัน...”

(ประชาชนคนที่ 2 ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

“...ไม่ค่อยมีเวลาว่างไปเข้าร่วมประชุมขยะมูลฝอยของชุมชน อีกอย่าง บางครั้งก็ไม่รู้ว่ามีการจัดอบรมด้วย เพราะไม่ได้ติดตาม...”

(ประชาชนคนที่ 3 ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

“...ไม่ได้ร่วมเสนอความเห็นหรือว่าแจ้งปัญหาอะไรทั้งนั้น เค้าให้ทำอะไรก็ทำตาม ๆ ไป...”

(ประชาชนคนที่ 4 ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

“...เข้าร่วมบ้างในบางครั้งถ้าว่าง แต่ถ้าวันไหนมีงานก็จะให้คนที่เข้าร่วมประชุมมาเล่าให้ฟัง เพื่อจะได้ดำเนินกิจกรรมตามได้อย่างถูกต้อง...”

(ประชาชนคนที่ 5 ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

และผู้ประกอบการธุรกิจชุมชนบ้านแหลมได้มีการเข้าร่วมวางแผนเกี่ยวกับจัดการขยะมูลฝอย รวมถึงช่วยดำเนินการเพื่อลดขยะจากต้นทางอีกด้วย ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...ร้านเข้าร่วมรับฟังประเด็นขยะที่เกิดขึ้นในชุมชน เพื่อปรับตัว และช่วยวางแผนการทำงานร่วมกันกับทุกภาคส่วน...”

(ผู้ประกอบการร้านค้าคนที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2567)

“...ร้านมีการจัดโครงการลดขยะ และร่วมรณรงค์ลดการใช้ถุงพลาสติกในการใส่สินค้าจากทางร้าน โดยเปลี่ยนให้ใช้ถุงผ้าแทน...”

(ผู้ประกอบการร้านค้าคนที่ 2 ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2567)

“...ร้านเข้าร่วมประชุม และเสนอแนะโครงการต่าง ๆ ที่จะช่วยลดขยะ เพื่อให้ทุกคน ทุกฝ่ายในชุมชนสามารถทำร่วมกันได้อย่างทั่วถึง...”

(ผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารคนที่ 3 ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2567)

“...การดำเนินการต่าง ๆ ไม่ค่อยได้มีส่วนร่วมในการวางแผน แต่จะช่วยใน

ทางปฏิบัติเสียมากกว่า...”

(ผู้ประกอบการธุรกิจที่พักคนที่ 2 ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2567)

แม้ว่าจะมีประชาชนหรือผู้ประกอบการในชุมชนบางส่วนที่ให้ความร่วมมือและไม่ให้ความร่วมมือ แต่ก็มี การเชิญชวนและประชาสัมพันธ์เพื่อให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมจัดการขยะมูลฝอย ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...ชุมชนมีการกระจายข่าวเกี่ยวกับการจัดการขยะอยู่ตลอด ให้ชาวบ้านช่วยกันคิดและลงมือทำร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนได้รับรู้ถึงปัญหา...”

(ผู้นำชุมชนคนที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

“...โดยส่วนใหญ่ชาวบ้านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และพร้อมที่จะวางแผนหรือแก้ไขปัญหาขยะที่เกิดขึ้นไปด้วยกัน...”

(ผู้นำชุมชนคนที่ 2 ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

“...ทางเทศบาลมีกิจกรรมและโครงการให้ชาวบ้านมีส่วนร่วม เช่น โครงการหน้าบ้านน่าอยู่ โครงการชุมชนสะอาด...”

(นายกเทศมนตรีเทศบาลนครเกาะสมุย ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

“...มีการวางแผนในการจัดเก็บขยะในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ชุมชนลดปัญหาขยะตกค้างให้ได้มากที่สุด...”

(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

“...ตอนนี้กำลังที่จะขยายระบบกำจัดขยะ และการขนถ่ายให้ครอบคลุมพร้อมทั้งเพิ่มยานพาหนะในการจัดเก็บขยะชุมชน...”

(ผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ชุมชนบ้านปลายแหลม มีการเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอปัญหาและความต้องการในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนร่วมกับเทศบาล และร่วมกิจกรรมที่สามารถช่วยลดขยะของชุมชนได้ แต่ก็มีประชาชนบางส่วนที่ไม่ได้รับรู้ข่าวสาร และร่วมวางแผนเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย

2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ประชาชนบางส่วนมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะก่อนนำไปทิ้งลงภาชนะที่รองรับขยะมูลฝอย ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...ก่อนทิ้งขยะทุกครั้ง จะแยกถุงขยะไว้ให้ชัดเจน เวลานำไปทิ้งตามประเภทของถังที่ทางเทศบาลจัดไว้ให้...”

(ประชาชนคนที่ 5 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

“...มีการใช้ประโยชน์จากขยะ เช่น การนำขยะเปียกไปทำเป็นปุ๋ยหมัก น้ำหมักชีวภาพ และนำไปใช้เลี้ยงสัตว์...”

(ประชาชนคนที่ 6 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

“...ขยะเปียกที่เกิดขึ้นในครัวเรือน ส่วนใหญ่จะไม่ทิ้งปนไปกับขยะอื่น
จะแยกเก็บไว้ทำปุ๋ยหมัก เพราะถือว่าเป็นสารอาหารที่ดีใช้รดน้ำต้นไม้...”

(ประชาชนคนที่ 7 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

“...เดี๋ยวนี้เวลาไปตลาดจะเอาถุงผ้าไปด้วย หรือตะกร้าเพื่อนำไปใส่ของ
ใช้ที่เราจะซื้อ จะได้ช่วยลดขยะ ลดโลกร้อนด้วย...”

(ประชาชนคนที่ 8 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

“...ทุกครั้งที่สั่งก็จะนำกล่องใส่อาหารไปด้วย อีกอย่างร้านอาหารในชุมชน
มีลว่นลดสำหรับคนที่นำกล่องอาหารมาใส่...”

(ประชาชนคนที่ 9 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

อีกทั้งผู้ประกอบการพยายามปรับเปลี่ยนอุปกรณ์ที่ใช้ใส่สินค้าให้เกิดการย่อยสลายได้ง่ายมาก
ที่สุด เช่น ใช้กล่องกระดาษแทนกล่องโฟม หรือการนำกล่องอาหารมาเองและให้ส่วนลดกับลูกค้า แต่ก็
ต้องคำนึงถึงต้นทุนด้วย ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...ร้านมีการปรับเปลี่ยนวัสดุที่ใช้ใส่อาหาร ลดการเกิดขยะจากต้นทาง
เช่น ตอนนี้นำมาใส่กล่องกระดาษรองอาหารด้วยใบตอง...”

(ผู้ประกอบการร้านอาหาร 4 ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2567)

“...เวลารับของมาวางขายที่ร้าน ส่วนใหญ่จะเลือกสินค้าที่ทำจากธรรมชาติ
สามารถย่อยสลายได้ง่ายมากที่สุด...”

(ผู้ประกอบการร้านค้าคนที่ 4 ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2567)

“...หากลูกค้าที่มาจ่ายซื้อสินค้าแล้วนำถุงผ้ามาใส่สินค้าทางร้านจะมีส่วน
ลด เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันลดการใช้ถุงพลาสติก...”

(ผู้ประกอบการร้านค้าคนที่ 2 ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2567)

“...มีการคัดแยกขยะก่อนนำไปทิ้งทุกครั้ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำลาย สะดวก
ในการขนถ่ายต่อไป...”

(ผู้ประกอบการธุรกิจที่พักคนที่ 5 ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2567)

แม้ว่าจะมีการคัดแยกขยะบางส่วน และมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ แต่การจัดการดูแลเรื่อง
ระบบขนถ่าย ระบบการนำขยะไปทำลายก็มีความสำคัญอย่างมาก ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“...การขนถ่ายอาจมีความล่าช้าไปบ้าง ด้วยปริมาณขยะที่มากขึ้นใน
ชุมชนแต่ทางผู้บริหารก็มีการวางแผนแก้ไข...”

(ผู้นำชุมชนคนที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

“...เพิ่มจำนวนถังขยะในชุมชนให้มากขึ้น เพิ่มเวลาการเก็บขยะเพื่อไม่ให้

สามารถเก็บขยะตามจุดต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง...”

(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

“...จัดโครงการเกี่ยวกับการทำปุ๋ยหมักชีวภาพจากขยะเหลือใช้ ให้ชาวบ้าน
เข้ามาศึกษาดูแล้วนำไปปรับใช้ด้วยตนเอง...”

(นายกเทศมนตรีเทศบาลนครเกาะสมุย ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

“...เริ่มจัดระบบการเก็บขยะเป็นเวลา โดยมีการแจ้งก่อนล่วงหน้าเพื่อให้
ชาวบ้านได้นำขยะออกมาทิ้ง และไม่เกิดขยะตกค้างที่จะส่งกลิ่นเหม็น...”

(ผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น พบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ประชาชนบางส่วนมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะก่อนนำไปทิ้งลงภาชนะที่รองรับขยะมูลฝอย นอกจากนี้ยังมีการใช้ประโยชน์จากขยะ เช่น การนำขยะเปียกไปทำเป็นปุ๋ยหมัก น้ำหมักชีวภาพ นำไปใช้เลี้ยงสัตว์ และประชาชนบางส่วนยังร่วมกันปรับเปลี่ยนมาใช้ถุงผ้าแทนสำหรับการใส่สินค้าในการจับจ่ายใช้สอย อีกทั้งผู้ประกอบการร้านค้า ร้านอาหารพยายามใช้วัสดุใส่สินค้าที่ให้เกิดการย่อยสลายได้ง่ายมากที่สุด แต่ก็ต้องคำนึงถึงต้นทุนด้วย

3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ประชาชนบางส่วนมีส่วนร่วมในการนำวัสดุที่ใช้แล้วนำกลับมาใช้ใหม่ เช่น ขวดน้ำดื่ม ถังพลาสติก รวมทั้งคัดแยกขยะมูลฝอยที่ใช้แล้วนำไปขายเพื่อเพิ่มรายได้ ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...ขวดน้ำดื่มที่ใช้แล้ว ก็นำมาล้างให้สะอาดแล้วก็กรอกน้ำดื่มใสใหม่ จะ
ได้ไม่ต้องซื้อขวดใหม่อีก...”

(ประชาชนคนที่ 10 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

“...เวลาไปซื้อของได้ถังพลาสติกมา เราจะไม่ทิ้ง จะนำไปใส่น้ำ ใส่
ใช้วัน ๆ ไปจะได้ลดปัญหาการเกิดขยะซ้ำซาก...”

(ประชาชนคนที่ 2 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

“...อันไหนที่เป็นกระป๋อง ขวดพลาสติก หรือกล่องกระดาษที่สามารถ
นำไปขายได้ ก็จะเก็บแยกไว้ต่างหาก ส่วนขยะที่เหลือจะนำไปทิ้งตามประเภท...”

(ประชาชนคนที่ 4 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

“...ขยะที่ขายได้จะเก็บสะสมไว้ แล้วค่อยนำไปขาย ส่วนขยะที่ไม่สามารถ
นำไปใช้ประโยชน์ได้จะแยกประเภทก่อน แล้วค่อยทิ้ง...”

(ประชาชนคนที่ 5 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

นอกจากนี้ ประชาชนส่วนใหญ่จะไม่ทิ้งขยะลงในแม่น้ำ ลำคลองหรือริมถนน และไม่เผาขยะในที่โล่ง เพื่อลดปัญหามลพิษที่จะเกิดขึ้นในชุมชน ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...ประชาชนให้ความร่วมมือด้วยการไม่ทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลองต่าง
เพื่อไม่ให้เกิดเป็นแหล่งน้ำเน่าเสียได้...”

(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

“...โดยปกติแล้วชาวบ้านจะไม่เผาขยะ เพราะว่าจะเกิดควันแล้วส่งผล
ต่ออากาศ และสร้างมลพิษให้กับชุมชนด้วย...”

(ผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

“...ชุมชนจะไม่มี การเผาไหม้ขยะโดยเด็ดขาด เนื่องจากจะสร้างมลพิษ
ทางอากาศ...”

(ผู้นำชุมชนคนที่ 2 ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

“...หากชาวบ้านต้องการกำจัดขยะด้วยตนเอง ต้องใช้วิธีการฝังกลบภายใน
บริเวณครัวเรือน...”

(นายกเทศมนตรีเทศบาลนครเกาะสมุย ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

อีกทั้งผู้ประกอบการยังลดต้นทุนในการใช้ภาชนะใส่สินค้า จากการที่ชุมชนร่วมกันใช้วัสดุอื่น
แทน ถึงแม้จะต้องมีการลดราคาสินค้าหรือจัดโปรโมชั่นเพื่อดึงดูดความสนใจ ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...ร้านลดต้นทุนด้านภาชนะที่ใช้ใส่อาหารให้กับลูกค้าในชุมชน เนื่องจาก
ชาวบ้านนำกล่องอาหารมาใส่เอง โดยแลกกับส่วนลด...”

(ผู้ประกอบการร้านอาหารคนที่ 5 ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2567)

“...ถึงแม้จะต้องมีส่วนลดเพื่อให้ชุมชนได้เกิดการลดขยะขึ้นนั้น ก็ถือว่า
ร้านได้รับผลประโยชน์ร่วมด้วย เพราะหากชุมชนสะอาดก็จะกระตุ้นนักท่องเที่ยว
ให้เข้ามาใช้บริการ...”

(ผู้ประกอบการร้านค้าคนที่ 4 ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2567)

“...การที่ชุมชนมีความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาขยะด้วยกัน ทำให้ชุมชน
มีความเป็นระเบียบและพร้อมที่จะรองรับการท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น...”

(ผู้ประกอบการธุรกิจที่พักคนที่ 3 ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น พบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ประชาชนบางส่วนมี
ส่วนร่วมในการนำวัสดุที่ใช้แล้วนำกลับมาใช้ใหม่ เช่น ขวดน้ำดื่ม ถังพลาสติก รวมทั้งนำขยะมูลฝอยที่
คัดแยกไว้ไปขายเพื่อเพิ่มรายได้ นอกจากนี้ชุมชนจะไม่ทิ้งขยะลงในแม่น้ำ ลำคลองหรือริมถนน และไม่
มีการเผาขยะในที่โล่ง เพื่อลดการเกิดปัญหามลพิษในชุมชน

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประชาชนในชุมชนบ้านปลายแหลมมีการแจ้งทาง
เทศบาลให้ทราบหากพบเจอถังขยะที่เกิดความเสียหายและชำรุด และมีการติดตามการทำงานของ
พนักงานปฏิบัติรักษาความสะอาดของเทศบาล ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...จะค่อยสังเกตตลอดว่าเจ้าหน้าที่มาเก็บขยะหมดมั้ย ทำงานยังไง
ถ้าพบเจอปัญหาที่จะแสดงความคิดเพื่อให้ชุมชนได้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น...”

(ประชาชนคนที่ 2 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

“...เวลาเจอถังขยะที่เสียหาย หรือชำรุดจะแจ้งเจ้าหน้าที่ให้ทราบจะได้
แก้ไขไม่ให้เกิดปัญหาอื่นตามมาอีก...”

(ประชาชนคนที่ 3 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

“...ประชาชนมีการเสียค่าธรรมเนียมในการจัดเก็บขยะ จึงมีการ
ตรวจสอบรายได้จากการเก็บค่าธรรมเนียมที่จ่ายให้กับเทศบาล...”

(ประชาชนคนที่ 8 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

“...ปกติแล้วต้องจ่ายค่าธรรมเนียมให้เทศบาลทุกเดือน เดือนละ 20 บาท
เพราะฉะนั้นแล้วเราก็ต้องมีสิทธิ์รู้ว่าเงินที่เก็บไปได้ใช้ประโยชน์ด้านไหนบ้าง...”

(ประชาชนคนที่ 7 ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2567)

อีกทั้งชุมชนยังให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น และมีข้อเสนอแนะในการจัดการ
ขยะมูลฝอยร่วมกัน ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...ในฐานะที่เป็นผู้นำชุมชน ถ้าเกิดปัญหาถังขยะเสียหาย ชำรุดจะทำ
เรื่องแจ้งให้เทศบาลเข้ามาเปลี่ยน ชาวบ้านจะได้ใช้ได้อย่างสะดวก...”

(ผู้นำชุมชนคนที่ 3 ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

“...ทุกครั้งที่มีการจัดประชุมเกี่ยวกับขยะมูลฝอย เราจะเข้าร่วมเพื่อ
เพื่อชี้แจงปัญหาและสิ่งที่ต้องการให้ทางเทศบาลพัฒนา...”

(ผู้นำชุมชนคนที่ 4 ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

“...ทางเทศบาลพร้อมที่จะรับฟังและแก้ไขปัญหาดตามข้อเสนอแนะ
ที่ได้รับจากประชาชน เพื่อจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนให้ดียิ่งขึ้น...”

(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2567)

แม้ว่าชุมชนจะมีการจัดการขยะมูลฝอยตามแนวทางต่าง ๆ แต่ก็ต้องมีการติดตามผลอย่าง
ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลในระยะยาว ดังคำสัมภาษณ์ว่า

“...การจัดการขยะมูลฝอยนั้น นอกจากกระทำเสร็จแล้วก็ควรมีการติดตาม
ตามการทำงานของทุกฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้ประกอบการร้านอาหารคนที่ 3 ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2567)

“...ทางร้านมีการประสานงานกับเทศบาลเรื่องขยะอยู่ตลอด เพื่อให้การ
ทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน...”

(ผู้ประกอบการร้านค้าคนที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2567)

“...มีการติดตามผลและตรวจสอบการดำเนินการที่วางไว้ให้เป็นไปตาม
ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของชุมชน...”

(ผู้ประกอบการธุรกิจที่พักคนที่ 3 ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น พบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประชาชนในชุมชนบ้าน
ปลายแหลมมีการแจ้งทางเทศบาลให้ทราบหากพบเจอถึงขยะที่เกิดความเสียหายและชำรุด มีการ
ติดตามการทำงานของพนักงานปฏิบัติรักษาความสะอาดของเทศบาล เนื่องจากประชาชนมีการเสีย
ค่าธรรมเนียมในการจัดเก็บขยะ จึงมีการตรวจสอบรายได้จากการเก็บค่าธรรมเนียมที่จ่ายให้กับเทศบาล
อีกทั้งชุมชนบ้านปลายแหลมยังให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น และมีข้อเสนอแนะในการ
จัดการขยะมูลฝอยร่วมกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษา การจัดการขยะมูลฝอยแบบมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านปลายแหลม อำเภอ
เกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. บริบทพื้นที่ชุมชนบ้านปลายแหลม สภาพพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การตั้งถิ่น
ฐาน พื้นที่ส่วนใหญ่ปลูกมะพร้าว ทุเรียน ลำไย มังคุด และยางพารา เป็นต้น ประชากรประกอบ
อาชีพหลัก ได้แก่ เกษตรกร และอาชีพเสริม ได้แก่ ค้าขาย ทรัพยากรทางธรรมชาติมีความหลากหลาย
ประกอบกับศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นของผู้คนในชุมชนที่สืบทอดความเป็นเกาะสมุยมาแต่
โบราณกาล สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นมนต์เสน่ห์ดึงดูดใจให้นักท่องเที่ยวมาเยี่ยมเยือน ทำให้พื้นที่ธรรมชาติ
บางส่วนถูกทำลายมากเกินไปจนเกิดปัญหาต่าง ๆ หนึ่งในนั้นก็คือ ปัญหาขยะ ด้วยจำนวน
ปริมาณขยะที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี จากแหล่งกำเนิดขยะ เช่น ครั้วเรือน ร้านค้า ร้านอาหาร ดังนั้นจึง
มีการบริหารจัดการขยะมูลฝอยโดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และมีการกำหนดนโยบาย
มาตรการอย่างเหมาะสมต่อไป สอดคล้องกับ ศุภรินทร์ อนุธโรโต และคณะ (2559) ที่ได้ศึกษารูปแบบที่
เหมาะสมในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนเทศบาลตำบลหนองควาย อำเภอหาดง จังหวัดเชียงใหม่
พบว่า พื้นที่เทศบาลตำบลหนองควายยังคงมีปัญหามลพิษขยะมูลฝอยจำนวนมากขึ้น เทศบาลต้อง
แบกรับค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บและกำจัดขยะที่สูงขึ้น ดังนั้นจึงควรมีมาตรการหรือแนวทางในการ
จัดการขยะในรูปแบบที่เหมาะสมและได้รับความร่วมมืออย่างดีจากคนในหมู่บ้านชุมชนและสอดคล้อง
กับ ทิวา ประสุพรรณ และคณะ (2559) ที่ได้ศึกษาการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นและชุมชนในตำบลบ้านแลง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง พบว่า จำนวนขยะมูลฝอยมี
ปริมาณมากเนื่องจากความหนาแน่นของประชาชนในพื้นที่ที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยแหล่งกำเนิดขยะ
ที่มีปริมาณมากที่สุด มาจากครั้วเรือน โรงงาน และบริษัทห้างร้าน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งใน
การแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนในครั้วเรือนในการลดจำนวนปริมาณขยะให้ลดลง

2. ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านปลายแหลม ประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนบ้านปลายแหลมไม่มีการคัดแยกขยะมูลฝอยตามประเภทของขยะ เป็นเพราะขาดความรู้ ความเข้าใจ อีกทั้งจุดทิ้งขยะในชุมชนไม่เพียงพอ ถึงขยะในชุมชนเต็มเร็ว และมีการวางขยะกองไว้ในที่พื้นหรือวางไว้ข้างถังขยะ อีกทั้งมีถังขยะชำรุดเสียหายจำนวนมากและน้ำขยะจึงไหลออกมาบนพื้นถนนและส่งกลิ่นเหม็น มีสัตว์มาคุ้ยเขี่ยถึงขยะจนลั้มหกเรี่ยราด การขนถ่ายขยะมูลฝอยชุมชนบ้านปลายแหลมนั้นพบปัญหาารถเก็บขยะมาไม่เป็นเวลา ไม่สม่ำเสมอ จึงทำให้มีขยะมูลฝอยตกค้าง และบางซอยในชุมชนมีความคับแคบรถเก็บขยะเข้าไปทำงานไม่สะดวก การสนับสนุนต่อการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลนครเกาะสมุย ขาดการบูรณาการอย่างแท้จริง ระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบและภาคประชาชน ขาดสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ อีกทั้งยังขาดการประชาสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องในเรื่องการจัดการขยะมูลฝอยสอดคล้องกับ สุนทร ปัญญาพงษ์ และคณะ (2563) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านนาฝาย ตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าควรส่งเสริมชุมชนในการคัดแยก ประเภทขยะลงถังขยะอย่างจริงจังต่อเนื่อง ประเภทขยะเปียกและขยะแห้ง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นอุปนิสัยและเป็นที่ยอมรับของชุมชนต่อไป ชุมชนควรมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการจัดการขยะมูลฝอยอย่างสม่ำเสมอ ช่วงเวลาในการจัดเก็บขยะ เพื่อป้องกันสัตว์เลื้อยมาคุ้ยเขี่ยขยะมูลฝอยสร้างความสกปรกและส่งกลิ่นเหม็นในชุมชน และควรส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาขยะมูลฝอย เพราะผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าชุมชนมีส่วนร่วมในการแจ้งให้คณะกรรมการหมู่บ้านทราบ เมื่อพบเห็นถังขยะชำรุดหรือไม่เพียงพอต่อการใช้งาน

3. การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านปลาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย ประชาชนมีการเข้าร่วมประชุมในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนร่วมกับเทศบาล และร่วมวางแผนเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการจัดการขยะมูลฝอย ประชาชนบางส่วนมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะก่อนนำไปทิ้ง นอกจากนี้ยังมีการใช้ประโยชน์จากขยะ เช่น การนำไปทำเป็นปุ๋ยหมัก น้ำหมักชีวภาพ นำไปใช้เลี้ยงสัตว์ การมีส่วนร่วมในการร่วมรับผลประโยชน์ ประชาชนมีส่วนร่วมในการนำวัสดุที่ใช้แล้วนำกลับมาใช้ใหม่ และการมีส่วนร่วมในการร่วมประเมินผลการจัดการขยะมูลฝอย ประชาชนมีการแจ้งทางเทศบาลให้ทราบหากพบเจอถังขยะที่เกิดความเสียหายและชำรุด มีการติดตามการทำงานของพนักงานปฏิบัติรักษาความสะอาดของเทศบาล สอดคล้องกับ รุ่งกานต์ พลายแก้ว และ ประภัสสร อักษรพันธ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องผลของการจัดการขยะมูลฝอยโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนเทศบาลตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนเทศบาลตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี จัดทำเป็นโครงการบริหารพฤติกรรมจัดการขยะจัดการขยะมูลฝอยโดยการมีส่วนร่วมในเขตเทศบาลตำบลบ้านนา เพื่อลด

ปริมาณขยะมูลฝอยด้วยการจัดการที่เหมาะสมตามสภาพพื้นที่ที่มีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) การประเมินสถานการณ์การจัดการขยะมูลฝอย 2) การวางแผนการจัดการขยะมูลฝอย 3) การปฏิบัติการจัดการขยะมูลฝอย และ 4) การติดตามผลการจัดการขยะมูลฝอย จัดทำโดยคณะกรรมการการจัดการขยะมูลฝอยซึ่งมาจากเทศบาล ผู้นำชุมชน และตัวแทนครัวเรือน ปริมาณขยะมูลฝอยหลังจากการดำเนินการมีแนวโน้มลดลง กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะมูลฝอยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 67.93 และมีพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนโดยรวมอยู่ในระดับสูงร้อยละ 75.47 จุดที่ต้องพัฒนา คือ การตรงต่อเวลาในการจัดเก็บขยะมูลฝอยของเทศบาล การประชาสัมพันธ์ การรณรงค์การจัดการขยะมูลฝอยไม่สม่ำเสมอ และควรมีแนวทางในการจัดการขยะอินทรีย์ที่เป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารของเทศบาลนครเกาะสมุย ควรมีนโยบายส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำร่างเทศบัญญัติของเทศบาลเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนให้มากยิ่งขึ้น
2. ควรสนับสนุนให้ภาคประชาชนคัดเลือกตัวแทนเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลนครเกาะสมุย
3. ควรมีการสร้างมาตรการหรือสร้างแรงจูงใจให้กับประชาชนในการคัดแยกขยะ และเป็น การสร้างแรงจูงใจให้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ ดีกว่าใช้ข้อบังคับต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษางานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนในชุมชนที่มีต่อการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านปลายแหลม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะของชุมชนบ้านปลายแหลมอย่างยั่งยืน
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในชุมชนด้วยตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ที่มีผลต่อการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชน

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมมลพิษ. (2565). รายงานสถานการณ์มลพิษของประเทศไทยปี 2564. กรุงเทพฯ: เอเชีย คอนเน็กซ์.
- กองยุทธศาสตร์และงบประมาณเทศบาลนครเกาะสมุย. (2566). แผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ. 2566-2570) เทศบาล นครเกาะสมุย. สุราษฎร์ธานี: เทศบาลนครเกาะสมุย.

- ทิวา ประสุวรรณ, ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ, ดารากร เจียมวิจักขณ์ และ ปรีชา ดิลกวุฒิ สิทธิ. (2559). การจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในตำบลบ้านแลง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง. วารสารวิจัยและพัฒนาโลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11 (1): 45-61.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบทยกหน้าที่ของเทศบาลในการจัดการขยะมูลฝอย. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- รุ่งกานต์ พลายแก้ว และ ประภัสสร อักษรพันธ์. (2562). ผลของการจัดการขยะมูลฝอยโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนเทศบาลตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 5(2): 233-248.
- ศุภรินทร์ อนุตรโต, มานะชัย รอดชื่น และธนิยา เจตยานุกรกุล. (2559). รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนเทศบาลตำบลหนองควาย อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. วารสารวิชาการ MFU Connexion, 6 (1): 53-78.
- สิริมา ปกป้อง. (2561). การจัดการปัญหาขยะมูลฝอยตกค้างสะสมในสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยในจังหวัดปทุมธานี. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนทร ปัญญาพงษ์, อัญชลี ชัยศรี, ทสไนยวรรณ ดวงมำลำ และวิมลศิลป์ ประชัยภูมิ. (2563). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านนาฝาย ตำบลนาฝาย อำเภอเมืองจังหวัดชัยภูมิ. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 5(2): 95-108.

การติดตามผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ การจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์
และประสิทธิภาพของการใช้ประโยชน์จากครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ แบบตั้งโต๊ะ
ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
Monitoring the Implementation of Computer Procurement and
Efficiency of Desktop Computer Utilization at the Institute for
Population and Social Research, Mahidol University

เกียรตินิยม ชันติ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

Email: keattiniyom.khu@mahidol.ac.th

ณัฐิดา ศรีทอง

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

Keattiniyom Khunttee

Institute for Population and Social Research, Mahidol University

Nutthida Srithong

Institute for Population and Social Research, Mahidol University

รับเข้า : 17 กรกฎาคม 2567

แก้ไข : 16 สิงหาคม 2567

ตอบรับ : 21 สิงหาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ การจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และประสิทธิภาพของการใช้ประโยชน์จากครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ แบบตั้งโต๊ะของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่เก็บรวบรวมจากฐานข้อมูลจำนวนและราคาที่มีการบันทึกการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะใหม่ทดแทนเครื่องเก่า ประจำปีงบประมาณ 2544-2566 มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณนำเสนอด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันฯ ซึ่งมีจำนวนในแต่ละปีเฉลี่ยประมาณ 100 กว่าคน (ข้อมูลปี 2566 มีจำนวน 145 คน) ที่สถาบันฯ จัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะยึดแนวปฏิบัติ “หนึ่งคนหนึ่งเครื่องคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ” การจัดซื้อจัดหาช่วงปีงบประมาณ 2544-2566 นั้นพบว่า ในช่วง 23 ปี ที่ได้รวบรวมข้อมูลมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 440 เครื่อง ใช้งบประมาณรวมทั้งสิ้น 11,225,677.40 บาท เมื่อแยกช่วงปี 2544-2556 การจัดซื้อจัดหาพิจารณาจากความต้องการเพิ่ม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทดแทนเครื่องที่เสื่อมสภาพ และรองรับพนักงานใหม่ มียอดรวมทั้งสิ้น 308 เครื่อง ยอดรวมทั้งหมดของงบประมาณที่ใช้ 7,753,527.43 บาท และช่วงปี 2557-2566 เป็นช่วงการนำเกณฑ์ผ่านการใช้งานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี มียอดรวมทั้งสิ้น 132 เครื่อง ยอดรวมทั้งหมดของงบประมาณที่ใช้ไป 3,472,150.00 บาท ผลของการเปลี่ยนเครื่องใหม่ทดแทนพบว่า เป็นการใช้ประโยชน์เพื่อการบริหารครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และการบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั้นยังมีสิ่งสำคัญเข้ามาเกี่ยวข้องคือการทำให้เกิดครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ “เครื่องเก่าสะสม” ส่วนเครื่องที่ “หมดความจำเป็นในการใช้งาน” แล้วพบว่า ใช้วิธีบริจาค ซึ่งได้บริจาคไปแล้วประมาณ 90 เครื่อง และส่วนที่จำหน่ายไปประมาณ 124 เครื่อง

คำสำคัญ: การติดตาม การใช้ประโยชน์ ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ ประสิทธิภาพของการใช้ประโยชน์

Abstract

This paper was aimed to monitor the implementation of computer procurement and efficiency of desktop computer utilization at the Institute for Population and Social Research. The paper selected secondary data in a database consisting of numbers and prices of desktop computers that replaced old computers in 2001 – 2023 Fiscal Years. The quantitative technique in this paper involved in descriptive statistics presented through frequencies and means.

The findings reveal that the average numbers of staff remained at 100 persons approximately (145 persons in 2023 Fiscal Year). The general practice of computer management is “one person, one desktop computer.” In the past 23 years between 2001 and 2023 Fiscal Years, 440 desktop computers were recorded and purchased at a cost of 11,225,677.40 baht. In 2001-2013, decision making to purchase 308 computers met the following criteria: for performance enhancement, for replacement for outdated computers and for new staff. The total budget spent on these computers was 7,753,527.43 baht. In 2014-2023 Fiscal Years, the criterion for purchase decision was that every staff must use their computer for at least five years. So, a total of 132 computers were purchased at a total cost of 3,472,150 baht. Computer replacement was a utilization method that facilitated the higher efficient computer management as well as budget administration. There were some other important results of

replacement. Old computers became “accumulated” and, later, were no longer used by the organization. 90 computers were donated while 124 were sold.

Key words: Monitoring, Efficiency, Desktop computer, efficiency of utilization

บทนำ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม เป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ยังคงดำรงรักษาความเป็นเลิศด้านการวิจัยและการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศในการสร้างผลงานวิจัย บูรณาการการวิจัยเข้ากับการเรียน/การสอน บริการวิชาการ และการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืน ความสำเร็จทุกพันธกิจเกิดจากองค์ประกอบส่วนหนึ่งคือ ความรวดเร็วของการดำเนินงานอันเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องมีการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันวิจัยประชากรและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง **คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ (Desktop Computer)** หรือ **"เครื่องพีซี (PC)"** คอมพิวเตอร์ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายคอมพิวเตอร์คือ เครื่องอิเล็กทรอนิกส์แบบอัตโนมัติ ทำหน้าที่เหมือนสมองกลใช้สำหรับแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งง่ายและซับซ้อน โดยวิธีทางคณิตศาสตร์ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554: ออนไลน์) เครื่องพีซีสมัยก่อนนั้นมีขนาดใหญ่ ราคาแพง ใช้งานแค่ทางทหารหรือสถาบันวิจัย จุดเริ่มต้นของเครื่องพีซี (The beginning of PC) “Personal Computer หรือ PC” ปรากฏขึ้นเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1968 บนแผ่นโฆษณาของเครื่อง HP 9100A จากบริษัท Hewlett-Packard ถือได้ว่าเป็นเครื่องคิดเลขวิทยาศาสตร์รุ่นแรกของโลกที่คำนวณด้านตรีโกณมิติ, ลอการิทึม (Logarithm) และฟังก์ชันเลขชี้กำลังได้ กระทั่งเทคโนโลยีได้ถูกพัฒนาจนมีขนาดเล็กลงและราคาที่ถูกลง “คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล (Personal Computer - PC)” ก็ได้ถือกำเนิดขึ้น คำว่า “PC” และคนในยุค 70 อย่าง สตีฟ วอซเนียก (Steve Wozniak) และสตีฟ จอบส์ (Steve Jobs) เป็นผู้ร่วมกันพัฒนาคอมพิวเตอร์แบบ PC ขึ้นมา (ThaiWare, 2565: ออนไลน์) คุณสมบัติของคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะจึงมีความเหมาะสมทั้งความสามารถในการใช้งาน ขนาด การระบายความร้อน การรองรับการใช้งานหนักอย่างต่อเนื่อง รูปลักษณ์ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะมี 3 แบบหลัก ได้แก่ 1. คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ (Desktop PC) 2. คอมพิวเตอร์ออลอินวัน (All in One PC) และ 3. มินิคอมพิวเตอร์ (Mini PC) (Best Review Asia, 2563: ออนไลน์) ฉะนั้น การตัดสินใจเลือกซื้อคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ ต้องเลือกความเหมาะสมกับการใช้งานในระยะยาว ราคา งบประมาณ ร้านที่มีชื่อเสียง คุณภาพดี มีการรับประกัน แบรนดที่มีเอกลักษณ์โดดเด่นด้านประสิทธิภาพ บริการหลังการขายด้วย Call Center 24 ชั่วโมง การรับประกันแบบ 3/3/3 คือรับประกัน 3 ปี ฟรีค่าแรง ค่าอะไหล่ และบริการถึงที่นาน 3 ปี เพื่อให้ได้คอมพิวเตอร์ที่ใช้งานได้อย่างคุ้มค่าแน่นอน (ASS IN Business, 2564)

การจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม จึงมีการพิจารณาและศึกษาข้อมูลเพื่อการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะใหม่เพื่อทดแทนเครื่องเก่า โดยเจ้าหน้าที่หน่วยสารสนเทศ (ไอที) ของสถาบันฯ จะสำรวจติดตามครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะแต่ละปีของบุคลากรคนใดเครื่องใดที่มีความจำเป็นต้องเปลี่ยนใหม่ หรือถึงเกณฑ์การเปลี่ยนเครื่องใหม่ทดแทนที่ต้องผ่านการใช้งานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีนำมาจัดทำรายงานและแผนการจัดซื้อจัดหา เสนอคุณลักษณะที่เหมาะสมเป็นไปตามเกณฑ์ราคากลางและคุณลักษณะพื้นฐานการจัดหาอุปกรณ์และระบบคอมพิวเตอร์ ฉบับเดือนมีนาคม 2566 โดยทุกหน่วยงานเริ่มนำเกณฑ์ฯ มาใช้ตั้งแต่วันที่ประกาศเมื่อ 13 มีนาคม 2566 เป็นต้นไป (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2566: ออนไลน์) เสนอต่อคณะกรรมการสรรหาเพื่อพิจารณาและนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ เพื่อลงมติเห็นชอบและอนุมัติ กระทั่งการส่งมอบคณะกรรมการตรวจรับในวันที่ผู้ขายส่งมอบและดำเนินการที่เกี่ยวข้องให้เสร็จสิ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เห็นความสำคัญในการติดตามติดตามผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และประสิทธิภาพของการใช้ประโยชน์จากครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ซึ่งการติดตามครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะใหม่เพื่อทดแทนเครื่องเก่าให้แก่บุคลากรของสถาบันฯ ทั้งในระดับผู้บริหาร อาจารย์ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ดูแลระบบ จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร การจัดการระยะเวลา อายุของการทำงาน การพิจารณาเลือกเครื่องครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่เหมาะสม รวมทั้งผลการใช้ประโยชน์จากครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์นำมาประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรทุกคนจะได้ใช้ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้ใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม
2. เพื่อติดตามการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ แบบตั้งโต๊ะเพื่อทดแทนเครื่องเก่า
3. เพื่อติดตามประสิทธิภาพของการใช้ประโยชน์จากครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ แบบตั้งโต๊ะ

ขอบเขตของการวิจัย

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ใช้แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ใช้ข้อมูลการจัดซื้อจัดหาเฉพาะครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะเพื่อทดแทนเครื่องเก่าประจำปีที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบระหว่างปีงบประมาณ 2544-2566 และใช้แนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดหาของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม รวมทั้งการนำเกณฑ์ราคากลางและคุณลักษณะพื้นฐานการจัดหาอุปกรณ์และระบบคอมพิวเตอร์ ฉบับเดือนมีนาคม 2566 ของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มาใช้ในการวิจัยเท่านั้น

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ฐานข้อมูลการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะมาใช้เป็นข้อมูลในการติดตามผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ การจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ และประสิทธิภาพของการใช้ประโยชน์จากครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ ซึ่งเป็นครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะเครื่องใหม่เพื่อทดแทนเครื่องเก่า นำมาประกอบในการตัดสินใจเพื่อการลงทุนจัดซื้อและการวางแผนบริหารจัดการความเสี่ยงด้านงบประมาณเพื่อให้บุคลากรสถาบันฯ

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ที่ครอบคลุมฐานข้อมูลของงานพัสดุและงานเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จัดทำขึ้นตั้งแต่ปีงบประมาณ 2544-2566 และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่ได้รวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ ค้นคว้าจากหนังสือ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการวิเคราะห์การกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินใจเพื่อลงทุนจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะใหม่เพื่อทดแทนเครื่องเก่า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ใช้ระบบฐานข้อมูลการจัดซื้อจัดหาที่จัดเก็บด้วยโปรแกรมไมโครซอฟต์ เอ็กเซล ซึ่งคุณภาพของเครื่องมือนี้จัดเก็บเป็นระเบียบ แบบมีโครงสร้าง สำหรับการใช้งานข้อมูลร่วมกันของงานพัสดุและงานเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ข้อมูลที่บันทึกมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ เป็นมาตรฐานเดียวกัน ใช้งานได้จริงในการสรุปผลข้อมูล สามารถนำมาวิเคราะห์ได้อย่างมีคุณภาพผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม หนังสือรับรองเลขที่ COE. No 2024/05-004

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ศึกษาข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะโดยนำมาวิเคราะห์การติดตามผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ การจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และประสิทธิภาพของการใช้ประโยชน์จากครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะใหม่เพื่อทดแทนเครื่องเก่าตั้งแต่ปีงบประมาณ 2544-2566 (รวม 23 ปี) ที่ได้บันทึกไว้ และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัย บทความที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ

การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรม Excel แสดงข้อมูลในรูปกราฟ และตาราง ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าเฉลี่ย (Mean)

คำนิยามศัพท์

1. **ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ (desktop Computer)** หมายถึง คอมพิวเตอร์ที่ออกแบบมาเพื่อใช้งานบนโต๊ะใช้ตามบ้านหรือสำนักงานทั่วไป มีตัวเครื่องที่มีอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ต่างๆ รวมเรียกว่า เคส ส่วนชิ้นส่วนอื่นไปที่ยึดจากเคส ได้แก่ ซีพียู จอภาพ เม้าส์ และแป้นพิมพ์
2. **การติดตาม** หมายถึง การติดตามผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดหาและประสิทธิภาพของการใช้ประโยชน์จากครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ
3. **ประสิทธิภาพของการใช้ประโยชน์** หมายถึง ประสิทธิภาพการใช้งานครุภัณฑ์ที่จัดซื้อจัดหาแต่ละปีงบประมาณ ประสิทธิภาพอายุการใช้งานในภาพรวม ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณหรือการลงทุน ทุกข้อมูลใช้อ้างอิง นำมาวิเคราะห์ให้เห็นประโยชน์เพื่อการบริหารครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการวางแผนจัดซื้อจัดหาทดแทนหรือซ่อมบำรุงต่อไป

ประโยชน์ของการวิจัย

- 1) ช่วยให้สถาบันฯ มีข้อมูลสำคัญจากผลการวิเคราะห์ที่นำมาใช้ในการติดตามครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะแต่ละปี
- 2) ช่วยในการพิจารณาจัดซื้อจัดหาคุณลักษณะที่เหมาะสมของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะเป็นไปตามเกณฑ์ราคากลางและคุณลักษณะพื้นฐานการจัดหาอุปกรณ์และระบบคอมพิวเตอร์
- 3) ช่วยให้คณะกรรมการสรรหาและคณะกรรมการสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ พิจารณาการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- 4) ช่วยให้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ได้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลบริหารจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะและบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ทางวิชาการของบทความ

เนื้อหาบทความฉบับนี้ จะเป็นผลงานตีพิมพ์ที่ถูกเผยแพร่ไปยังกลุ่มเป้าหมายที่สามารถเข้าไปศึกษาค้นคว้าผ่านช่องทางวารสารอิเล็กทรอนิกส์เข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีความสดใหม่ เมื่อได้รับการเผยแพร่ความรู้สู่วงการวิชาการสามารถนำไปอ้างอิง บทความนี้จะสร้างความเชื่อมั่นและมีความค่าเนื่องจากได้รับการประกันคุณภาพของบทความโดยผู้ทรงคุณวุฒิ สร้างชื่อเสียงให้กับตัวเองและสถาบันฯ และนำไปประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ แบ่งข้อมูลได้ 2 ส่วน ดังนี้

1. **การติดตามผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม**
พบว่า การดำเนินแนวทางการทำงานเป็นไปตามแผนการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะเพื่อทดแทนเครื่องเก่า เป็นรูปแบบของกิจกรรมหนึ่งอยู่ภายใต้แผนโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านฮาร์ดแวร์ (Hardware) ประจำปี การดำเนินกิจกรรมสรุปได้ดังนี้

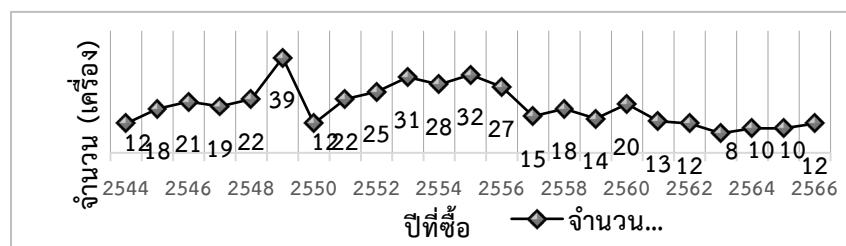
1.1 ผลการดำเนินการจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ แบบตั้งโต๊ะ พบว่า สถาบันวิจัยประชากรและสังคม จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ แบบตั้งโต๊ะ ให้แก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและเป็นไปตามแนวปฏิบัติของสถาบันฯ คือ “หนึ่งคนหนึ่งคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ” ซึ่งจำนวนของบุคลากรในแต่ละปีเฉลี่ยประมาณ 100 กว่าคน ตัวอย่างเช่น ในปี 2566 บุคลากรทั้งหมดมีจำนวน 145 คน (ข้อมูลเดือนธันวาคม 2566) เท่ากับมีจำนวนเครื่องครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ 145 เครื่อง เป็นต้น

1.2 ผลการดำเนินการสำรวจความต้องการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ แบบตั้งโต๊ะ เป็นรูปแบบของกิจกรรมหนึ่งภายใต้โครงการสำรวจความต้องการด้านไอที พบว่า ข้อมูลการสำรวจตั้งแต่ปี 2544-2566 มีรายงานความต้องการเปลี่ยนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เครื่องใหม่เพื่อทดแทนเครื่องที่กำลังใช้ปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคลากรที่ประสงค์จะขอเปลี่ยนหรือยืมดีที่จะเปลี่ยนตามที่สถาบันฯ เห็นควร และบุคลากรส่วนหนึ่งที่ยังขอใช้เครื่องเดิมต่อไป

1.3 ผลการดำเนินงานตามมาตรการในการกำหนดการเปลี่ยนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ เป็นรูปแบบของกิจกรรมที่ช่วยให้การวางแผนและแผนดำเนินงานเพื่อการเปลี่ยนเครื่องใหม่ทดแทนเป็นไปอย่างมีระบบ พบว่า สถาบันฯ มีมาตรการกำหนดการเปลี่ยนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ แบบตั้งโต๊ะ เพื่อใช้กำหนดทิศทางการทำงานที่ตรงกัน โดยกำหนดให้บุคลากรใช้เครื่องคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะได้ไม่เกิน 5 ปี และกำหนดแนวปฏิบัติให้บุคลากรกลุ่มที่ไม่ประสงค์เปลี่ยนเครื่องใหม่เมื่อมีอายุการใช้งานเกิน 5 ปีนั้นให้สามารถใช้งานได้ต่ออีกไม่เกิน 3 ปีจะต้องเปลี่ยนใหม่ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า การใช้งานตั้งแต่ปี 2544-2566 เฉลี่ยอายุการใช้งานจะอยู่ในช่วง 5-8 ปี

2. การติดตามการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะเพื่อทดแทนเครื่องเก่า

2.1 การจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ พบว่า เมื่อนำข้อมูลตัวเลขที่มีรายละเอียดของ “จำนวนเครื่อง” ที่จัดซื้อจัดหาและ “งบประมาณ” ที่ใช้ไปในแต่ละปีที่จะช่วยในการพิจารณาการจัดซื้อจัดหาเพื่อทดแทนเครื่องเก่าประจำปีจากภาพรวมงบประมาณในปีงบประมาณ 2544-2566 หรือตลอดช่วง 23 ปี มีสัดส่วนที่ไม่ได้แตกต่างกันมากของปีงบประมาณ 2544, 2550, 2559, 2557, 2561, 2562, 2563, 2564, 2565, 2566 เป็นต้น แต่เมื่อดูจากรวมยอดการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ตั้งแต่ปี 2544-2566 แล้วพบว่า มีจำนวนที่จัดซื้อรวมทั้งสิ้น 440 เครื่อง เฉลี่ยแล้วประมาณ 19.3 เครื่องต่อปี ดังแสดงในภาพที่ 1



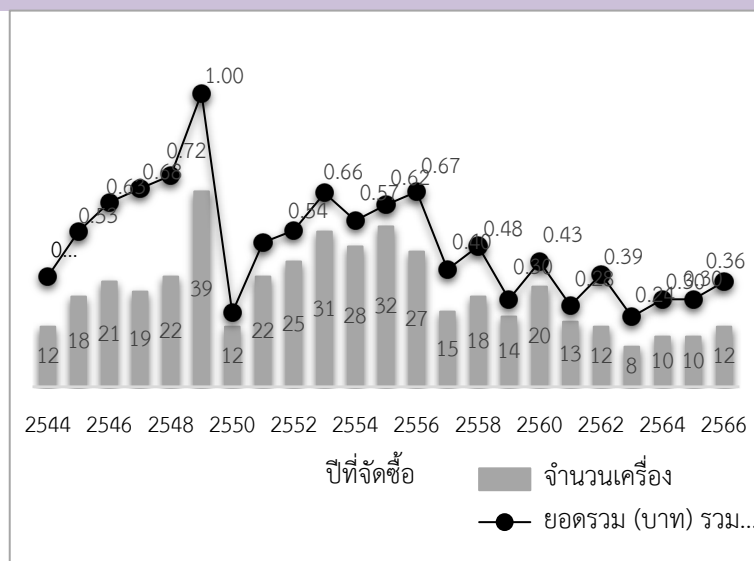
ภาพที่ 1 จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะใหม่ที่จัดซื้อจัดหาเพื่อทดแทนเครื่องเก่าจำแนกรายปี (2544-2566)

จากภาพที่ 1 จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะใหม่ที่ได้จัดซื้อจัดหาเพื่อทดแทนเครื่องเก่า มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 440 เครื่องนั้น เมื่อนำข้อมูลโดยแบ่งตามช่วงปีงบประมาณตั้งแต่ปี 2544-2566 ไว้ 3 ช่วง พบว่า เป็นรายละเอียดที่มาของการที่ต้องบริหารและจัดการให้ “เป็นไปตามเงื่อนไขหรือความจำเป็นในการจัดซื้อจัดหา” ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะใหม่ที่ได้จัดซื้อจัดหาเพื่อทดแทนเครื่องเก่า
จำแนกตามช่วงปีงบประมาณภายใต้เงื่อนไขหรือความจำเป็นที่ใช้ในการจัดซื้อจัดหา

ช่วงปีงบประมาณ ที่จัดซื้อจัดหา	รวมจำนวน (เครื่อง)	เงื่อนไขหรือความจำเป็นที่ใช้ในการจัดซื้อจัดหา
2544-2550	143	ปีงบประมาณ 2544-2548 เริ่มทยอยจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะใหม่ ในปี 2549 เป็นปีที่ตั้งงบประมาณสำหรับการเปลี่ยนเครื่องใหม่หลายเครื่อง ทำให้มียอดการจัดซื้อจัดหาจำนวนสูงสุดถึง 39 เครื่อง ส่วนปี 2550 เป็นการจัดซื้อจัดหาสำหรับบุคลากรที่ตกค้างที่จากปี 2549
2551-2556	165	ปีงบประมาณ 2551-2556 ผู้บริหาร มีนโยบายให้ทยอยเปลี่ยนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะใหม่ ให้แก่บุคลากรที่ยังไม่ได้เปลี่ยนใหม่ทั้งหมด ทำให้เห็นจำนวนการจัดซื้อจัดหามากที่สุดในปี 2555 จำนวน 32 เครื่อง
2557-2566	132	จากปี 2557 เป็นปีที่สถาบันวิจัยประชากรและสังคม นำเกณฑ์ราคากลางและคุณลักษณะพื้นฐานการจัดหาอุปกรณ์และระบบคอมพิวเตอร์ในกรณีที่มีอายุการใช้งานเกิน 5 ปี ที่ แสดงให้เห็นถึงการจัดสรรงบประมาณในช่วงนี้เป็นไปอย่างเหมาะสมที่สุดเพื่อนำไปสู่บรรทัดฐานการตัดสินใจในการลงทุนในปีต่อไป
รวมจำนวนทั้งสิ้น	440	

เมื่อดูตัวเลขการจัดสรรงบประมาณประจำปีที่ผ่านมาการอนุมัติเพื่อการจัดซื้อจัดหา พบว่า ยอดรวมทั้งหมดของจำนวน 440 เครื่องนั้น มีค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อจัดหาทั้งสิ้น 11,225,677.40 บาท หากคิดค่าเฉลี่ยการจัดซื้อจัดหาต่อปีจะเท่ากับ 488,072.93 บาท ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ยอดรวมงบประมาณในการจัดซื้อจัดหา จำแนกตามจำนวนเครื่องและปีที่จัดซื้อจัดหา

จากภาพที่ 2 เป็นรายละเอียดของความแตกต่างของการใช้งบประมาณตาม “ปีที่จัดซื้อจัดหา” (2544-2566) “ยอดรวมของจำนวนเครื่อง” (440 เครื่อง) และ “ยอดรวมของจำนวนเงินที่จัดซื้อต่อปีงบประมาณ” (11,225,677.40 บาท) เมื่อนำข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม มาจัดกลุ่มออกแบบโดยแบ่งออกเป็น 2 ช่วงปีงบประมาณ ทำให้เห็นภาพการเปรียบเทียบถึงการบริหารการจัดซื้อจัดหาประจำปี ก่อนมีการกำหนดเกณฑ์ฯ และหลังมีการกำหนดเกณฑ์ฯ รายละเอียดดังตารางที่ 2

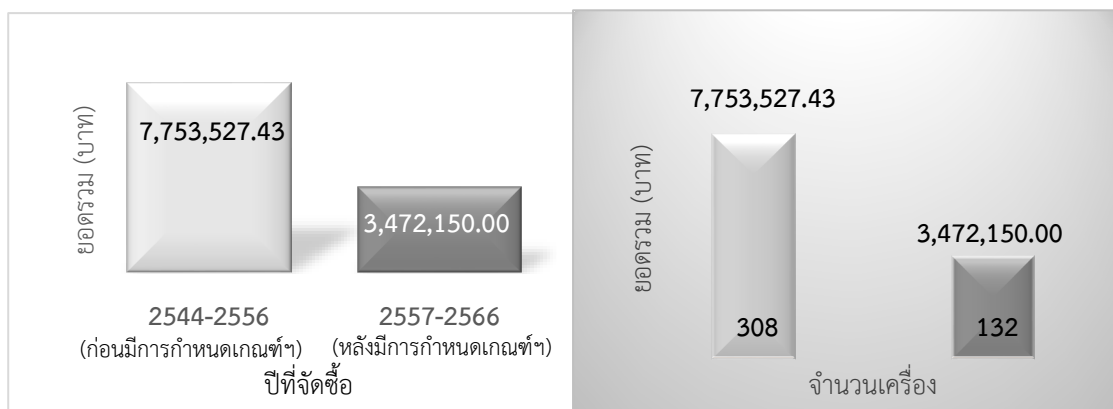
ตารางที่ 2 ยอดรวมงบประมาณการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ 2 ช่วงปี
ก่อนมีการกำหนดเกณฑ์ฯ และหลังมีการกำหนดเกณฑ์ฯ

การจัดซื้อจัดหาในช่วงก่อนมีการกำหนดเกณฑ์ฯ (ปีงบประมาณ 2544-2566)			การจัดซื้อจัดหาในช่วงหลังมีการกำหนดเกณฑ์ฯ (ปีงบประมาณ 2557-2566)		
ปีที่ จัดซื้อ จัดหา	ยอดรวม ของจำนวน เครื่อง	ยอดรวมของ จำนวนเงินที่จัดซื้อ จัดหา	ปีที่ จัดซื้อ จัดหา	ยอดรวม ของจำนวน เครื่อง	ยอดรวมของ จำนวนเงินที่จัดซื้อ จัดหา
2544	12	378,163.68	2557	15	401,250.00
2545	18	531,691.56	2558	18	481,500.00
2546	21	631,541.85	2559	14	299,600.00
2547	19	678,696.72	2560	20	428,000.00
2548	22	722,889.86	2561	13	278,200.00
2549	39	1,004,649.75	2562	12	385,200.00
2550	12	254,167.80	2563	8	239,680.00
2551	22	493,680.88	2564	10	299,600.00
2552	25	535,240.75	2565	10	299,600.00

การจัดซื้อจัดหาในช่วงก่อนมีการกำหนดเกณฑ์ฯ (ปีงบประมาณ 2544-2566)		
ปีที่ จัดซื้อ จัดหา	ยอดรวม ของจำนวน เครื่อง	ยอดรวมของ จำนวนเงินที่จัดซื้อ จัดหา
2553	31	663,399.67
2554	28	569,240.00
2555	32	622,459.23
2556	27	667,705.68
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น		7,753,527.43

การจัดซื้อจัดหาในช่วงหลังมีการกำหนดเกณฑ์ฯ (ปีงบประมาณ 2557-2566)		
ปีที่ จัดซื้อ จัดหา	ยอดรวม ของจำนวน เครื่อง	ยอดรวมของ จำนวนเงินที่จัดซื้อ จัดหา
2566	12	359,520.00
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น		3,472,150.00

และเมื่อนำยอดรวมการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะใหม่เพื่อทดแทนเครื่องเก่าสรุปไว้ตามปีและจำนวนเครื่องที่จัดซื้อจัดหาพบว่า ใน 13 ปี (2544-2556) ที่จัดซื้อจัดหาก่อนมีการกำหนดเกณฑ์ฯ เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 7,753,527.43 บาท ของจำนวนเครื่อง 308 เครื่อง และใน 10 ปี (2557-2566) ที่จัดซื้อจัดหาหลังมีการกำหนดเกณฑ์ฯ เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 3,472,150.00 บาท ของจำนวนเครื่อง 132 เครื่อง ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 สรุปยอดรวมการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะใหม่เพื่อทดแทนเครื่องเก่า จำแนกตามปีที่ซื้อและจำนวนเครื่อง

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่แสดงในตารางที่สองและภาพที่ 3 มีข้อสังเกต 2 ประเด็นคือ

1) การจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะในช่วงหลังมีการกำหนดเกณฑ์ฯ ตั้งแต่ปี 2560-2566 ลดน้อยลงนั้นเนื่องจากสถาบันฯ มีแนวทางหลักในการจัดการโดยการตั้งงบประมาณและจำนวนการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะของปีถัดไป และการใช้วิธีการอัปเกรดเครื่องที่ใช้งานเกิน 5 ปีแต่ขยายการใช้งานได้อีกไม่เกิน 3 ปี และส่วนหนึ่งที่ทำให้การจัดซื้อจัดหาลดลงพอสมควรคือบุคลากรสายวิชาการนำคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กมาใช้เป็นเครื่องหลักในการทำงาน

2) เมื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบงบประมาณในการจัดซื้อจัดหา ก่อนและหลังมีการกำหนดเกณฑ์ฯ อาจไม่สมเหตุสมผลนักเนื่องจาก จำนวนปีไม่เท่ากัน ราคาแต่ละช่วงเวลาไม่เท่ากัน และราคาแต่ละปีไม่คงที่ แต่เมื่อกำหนดการเปรียบเทียบการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ โดยกำหนดให้ใช้ข้อมูลช่วง 10 ปีก่อน (2547-2556) กับช่วง 10 ปีหลังมีการกำหนดเกณฑ์ฯ (2557-2567) ทำให้ข้อมูลการจัดซื้อจัดหาแต่ละปีสมเหตุสมผลและมีความน่าสนใจยิ่งขึ้นระหว่าง 2 ช่วง นั่นคือ 1) ช่วงก่อนการกำหนดเกณฑ์ฯ มีจำนวนตั้งแต่ 12-39 เครื่อง รวมทั้งสิ้น 257 เครื่อง และ ช่วงหลังการกำหนดเกณฑ์ฯ มีจำนวนตั้งแต่ 8-20 เครื่องนั้น รวมทั้งสิ้น 132 เครื่อง

ดังนั้น ผลลัพธ์ของรูปแบบการจัดซื้อจัดหาและการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะใหม่ทดแทนเครื่องเก่า พบว่า ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะของสถาบันฯ สนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกฝ่ายงานให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อมูลดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาในอนาคต นั่นคือ การนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อใช้ในการวางแผนการจัดซื้อจัดหาแบบตั้งโต๊ะใหม่ทดแทนเครื่องเก่า และนำเสนอข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบและหาแนวทางวางแผนพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับการจัดหาและการบำรุงรักษา

2.2 การตัดสินใจเพื่อลงทุนจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ แบบตั้งโต๊ะใหม่เพื่อทดแทนเครื่องเก่า พบว่า ปัจจัยสำคัญที่นำมาพิจารณาตามสภาพการใช้งานและเป็นการพิจารณาจากเกณฑ์ที่สถาบันวิจัยประชากรและสังคมนำมาใช้เป็น โดยใช้ช่วงการพิจารณาตามปีงบประมาณ ดังนี้

2.2.1 การดำเนินการตามแนวปฏิบัติและเกณฑ์การจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์
แบบตั้งโต๊ะใหม่เพื่อทดแทนเครื่องเก่า จะแบ่งช่วงการดำเนินการเป็น 2 ช่วง 1) การจัดซื้อจัดหาในช่วงปี 2544-2556 พบว่า สถาบันฯ ใช้แนวปฏิบัติในการเปลี่ยนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะและการจัดซื้อจัดหาจะพิจารณาตามอายุการใช้งานและสภาพคอมพิวเตอร์ที่ตกทุน ดำเนินงานเป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ของสถาบันฯ ให้ดำเนินการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์บนฐานเหตุผลที่ได้จากผลสรุปการสำรวจซึ่งมีความเหมาะสมสมควรแก่การทยอยเปลี่ยนเครื่องใหม่ และ 2) การจัดซื้อจัดหาในช่วงปี 2557-2566 พบว่า เป็นช่วงปีที่เริ่มมีการสำรวจและการจัดซื้อจัดหาเป็นไปตามแนวทางการกำหนดเกณฑ์ฯ ที่ผ่านการใช้งานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และแนวปฏิบัติให้ใช้งานได้อย่างต่อเนื่องอีกไม่เกิน 3 ปีดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น เมื่อนำอายุการใช้งานมาเปรียบการใช้งานพบว่า อายุการใช้งานนานที่สุดทั้งก่อนและหลังการใช้เกณฑ์กำหนดประมาณ 5- 8 ปี ซึ่งไม่มีความแตกต่างกัน แต่ถ้ามองในเรื่องของค่าใช้จ่ายในส่วนก่อนการใช้เกณฑ์ (2544-2556) พบว่า ยังคงมีค่าใช้จ่ายในการซ่อมเกิดขึ้น ขณะที่การนำเกณฑ์มาใช้แล้ว (2557-2566) เป็นช่วงที่คอมพิวเตอร์มีการพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว การจัดซื้อจัดหาคำนึงถึงประสิทธิภาพสูงสุดของเครื่องและคุณลักษณะพื้นฐานเป็นตัวกำหนดให้แต่ละฝ่ายงานได้อย่างเหมาะสม ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะใหม่ทุกเครื่องที่จัดซื้อจัดหาในช่วงนี้ จึงไม่มีผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายจากการซ่อมบำรุงใด ๆ

2.2.2 การติดตามและสำรวจครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ แบบตั้งโต๊ะใหม่เพื่อทดแทนเครื่องเก่า

พบว่า นอกจากการสำรวจในกลุ่มบุคลากรที่ได้สิทธิ์ในการเปลี่ยนเครื่องใหม่ทดแทนแล้วนั้น สถาบันฯ ยังต้องติดตามและสำรวจกลุ่มบุคลากรส่วนหนึ่งที่ต้องการใช้เครื่องเดิมในการทำงานต่อไปอย่างใกล้ชิด ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยในการพิจารณาเพื่อการตัดสินใจบนฐานเหตุผลของกลุ่มดังกล่าว ได้แก่ 1) ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะสำหรับใช้งานบางประเภทที่มีการใช้งานด้วยปริมาณงานที่ไม่หนักมากไม่จำเป็นต้องใช้เครื่องที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นเพียงการใช้งานซอฟต์แวร์พื้นฐานที่ใช้ซอฟต์แวร์ไมโครซอฟท์ออฟฟิศ ได้แก่ งานสารบรรณ งานการเงิน งานธุรการฝ่ายอาคารสถานที่ งานจัดเลี้ยง งานยานพาหนะ นักวิจัยโครงการที่ทำงานทางด้านเอกสาร เป็นต้น 2) บุคลากรส่วนหนึ่งมีความต้องการและยังพอใจเครื่องเดิมที่คงสภาพการใช้งานได้เพียงใช้การอัปเดตเครื่องให้มีหน่วยความจำและพื้นที่เก็บข้อมูลมากขึ้น หรือการเปลี่ยนฮาร์ดดิสก์ให้เป็นรุ่นใหม่ขึ้น 3) บุคลากรส่วนหนึ่งนำ Notebook ส่วนตัวมาใช้งานเป็นหลักควบคุมกันไป 4) การกำหนดส่งคืนเครื่องคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะของพนักงานโครงการวิจัยที่หมดสัญญาจำเพื่อส่งต่อให้แก่พนักงานโครงการวิจัยคนใหม่ใช้ต่อไป

การบริหารและการจัดการที่ผ่านมา สถาบันฯ จึงพิจารณาสมรรถนะของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะเป็นหลัก โดยใน 2 ช่วง ดังกล่าวพบจุดแข็งและจุดอ่อนการบริหารและการจัดการของสถาบันฯ โดยจุดแข็ง พบว่า 1) ร้อยละ 100 ที่บุคลากรทุกคนมีครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะอย่างครบถ้วนทุกคน 2) ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะใหม่ทุกเครื่องมีประสิทธิภาพสูง ทันสมัย สะดวก รวดเร็วต่อการใช้งาน 3) แนวปฏิบัติและเกณฑ์ฯ ช่วยให้การบริหารและการจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม และคุ้มค่า 4) อายุการใช้งานตามเกณฑ์ ช่วยให้การบริหารงบประมาณที่ลงทุน และการตั้งงบประมาณเกิดความคุ้มค่า 5) คณะกรรมการสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่หน่วยสารสนเทศ (ไอที) และผู้ใช้งาน เป็นกลไกหลักในการกำหนดรายละเอียดเพื่อวางแผนทางให้ครอบคลุมอย่างเคร่งครัด 6) รายงานผลการติดตาม การสำรวจตรวจสอบ ทำให้มีข้อมูลที่ครอบคลุมครบถ้วน เป็นปัจจุบัน นำมาอ้างอิงเพื่อในการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะในปีต่อไป ส่วน จุดอ่อน พบว่า 1) ความมีประสิทธิภาพสูง ความเสถียรในการประมวลผลข้อมูลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดความถี่ของการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะโดยเฉพาะในงานวิจัย งานการเรียนการสอน จึงเป็นช่องว่างในการได้สิทธิ์เปลี่ยนเครื่องใหม่เมื่อถึงเกณฑ์เปลี่ยนเครื่องใหม่อย่างเข้มงวดก่อนงานอื่น 2) งบประมาณที่ได้รับจริงกับไม่เพียงพอกับบุคลากรผู้ได้รับสิทธิ์ทำให้ต้องรองบประมาณถัดไป 3) การจัดซื้อจัดหาแต่ละครั้งมีจำนวนไม่มากทำให้การต่อรองราคาได้น้อย 4) ขาดข้อมูลรายงานการคำนวณค่าเสื่อมราคาที่ยอายุการใช้งานเกิน 5 ปีเพื่อมาประกอบการจัดตั้งงบประมาณ 5) ขาดคู่มือและขาดการจัดอบรมการใช้งานให้แก่ผู้ใช้ครุภัณฑ์เพื่อเพิ่มศักยภาพและความมั่นใจในการใช้งาน อย่างไรก็ตาม สถาบันฯ ยังคงรักษาจุดแข็งและเตรียมแผนดำเนินการหาแนวทางปรับปรุงข้อด้อยหรือจุดอ่อนต่อไป

2.2.3 การบริหารครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และการบริหารงบประมาณของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พบว่า การตัดสินใจเพื่อการลงทุน ตั้งแต่ปี 2557 เป็นต้นมา การใช้เกณฑ์ราคากลางและคุณลักษณะพื้นฐานการจัดหาอุปกรณ์และระบบคอมพิวเตอร์ที่ได้นำมาประกอบการตัดสินใจมีความสำคัญและเหมาะสม ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจเครื่องที่ถึงเกณฑ์ต้องเปลี่ยนใหม่ทดแทนประจำปีส่งผลต่อการตัดสินใจของคณะกรรมการสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ เพื่อลงทุนจัดซื้อจัดหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาวหลายปีข้างหน้าโดยนำการกำหนดเกณฑ์ การกำหนดราคากลาง และคุณลักษณะพื้นฐานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ มาเป็นมาตรฐานในตัดสินใจและจัดตั้งงบประมาณประจำปีที่จะช่วยให้เกิดกระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการกำหนดงบประมาณ ให้งบการเงินจากงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติแต่ละครั้งนั้นจัดซื้อได้จริง

3. การติดตามประสิทธิภาพของการใช้ประโยชน์จากครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ แบบตั้งโต๊ะ

3.1 การใช้ประโยชน์เพื่อการบริหารครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และการบริหารงบประมาณของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พบว่า นอกจากบุคลากรของสถาบันฯ ทุกคนได้ใช้ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ข้อมูลสำคัญของการศึกษาเหล่านี้เมื่อนำมาบริหารและการจัดการควบคู่กันไปสร้างคุณค่าและประโยชน์สูงสุดของการใช้งานแล้ว ยังมีสิ่งที่จะต้องคำนึงที่เป็นส่วนสำคัญที่เข้ามาเกี่ยวข้องคือ การบริหารและจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เครื่องเก่า “สะสม” และ เครื่องเก่าที่ “หมดความจำเป็นในการใช้งาน” พบว่า

1.1.1 ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะเครื่องเก่า “สะสม” หมายถึง การบริหารจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะเครื่องเก่าที่จัดซื้อจัดหาเครื่องใหม่ทดแทนให้แก่บุคลากรทุกคนเมื่อถึงกำหนดเกณฑ์ฯ ในทางปฏิบัติ พบว่า ประเด็นของการสะสมคือ บุคลากรที่ได้สิทธิ์ในการเปลี่ยนเครื่องใหม่ทดแทนนั้นไม่สามารถเปลี่ยนเครื่องใหม่ให้ได้ต้องรองบประมาณปีถัดไป บุคลากรส่วนหนึ่งที่ขอใช้เครื่องเดิมไม่ประสงค์จะเปลี่ยนเครื่องใหม่ทดแทน และบุคลากรอีกส่วนหนึ่งที่ต้องการเครื่องเก่าที่สภาพสามารถปรับปรุง (Upgrade) ให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมหรือรองรับกับการใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ใช้งานได้ต่อไป ดังนั้น จากปี 2544-2566 พบว่า ยังคงมีครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะเครื่องเก่าสะสมอยู่จำนวนไม่น้อย จึงเป็นข้อมูลในการตั้งงบประมาณในการจัดซื้อแต่ละปีต่อไป

1.1.2 ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะเครื่องเก่าที่ “หมดความจำเป็นในการใช้งาน” จาก เหตุผลที่มีส่วนในการตัดสินใจเครื่องเก่าที่หมดความจำเป็นในการใช้งาน พบว่า มีปัญหาสภาพเครื่องและคุณสมบัติปัจจุบันไม่รองรับกับการใช้งานได้ในงาน และบางเครื่องก็ไม่สามารถ Update ได้ซอฟต์แวร์ไม่รองรับเวอร์ชันใหม่ ไม่มี Mainboard รุ่นที่ใช้งาน ความเร็วในการประมวลผลช้า พื้นที่ในการเก็บข้อมูลฮาร์ดดิสก์ไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องจัดซื้อจัดหาคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการประมวลผลที่รวดเร็ว มีพื้นที่ในการเก็บข้อมูลจำนวนมาก ดังนั้นการจัดการกับเครื่องเก่าที่ “หมดความจำเป็นในการใช้งาน” พบว่า สถาบันฯ เลือก “วิธีการบริจาค” และ เลือก “วิธีการจำหน่าย” ซึ่งในแต่ละปีจะมีข้อมูลเลขทะเบียนทรัพย์สิน รายการพัสดุตามรหัสครุภัณฑ์ สภาพครุภัณฑ์ส่งคืน ทำให้ทราบ

จำนวนของการบริจาคหรือจำหน่ายออกไปของปี พบว่า ยอดรวมการบริจาค 9 ปีที่ผ่านมา (2555-2560 และ 2563-2566) มีจำนวน 90 เครื่อง และการจำหน่ายเมื่อ 10 ปีที่ผ่านมา (2555-2562, 2564 และ 2566) มีจำนวน 124 เครื่อง ซึ่งการดำเนินการทั้งสองวิธีจะมีจำนวนยอดรวมของปีแตกต่างกันไป ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะเครื่องเก่าที่หมดความจำเป็นในการใช้งาน จำแนกตามปีที่บริจาคและการจำหน่าย

ดำเนินการ	จำนวนเครื่องเก่าที่หมดความจำเป็นในการใช้งาน											รวม
	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563	2564	2566	
- บริจาค	22	11	10	8	16	1	-	-	5	11	6	90
- จำหน่าย	30	3	14	1	1	19	12	9	-	22	13	124

นอกจากนี้ การเลือกวิธีการบริหารจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะเครื่องเก่าที่หมดความจำเป็นในการใช้งานด้วยวิธีการบริจาคและวิธีการจำหน่าย พบว่า มีรายละเอียดของการดำเนินการ ดังนี้

- การเลือก “วิธีการบริจาค” ยังแบ่งออกเป็น 2 วิธีคือ 1) การบริจาคให้แก่หน่วยงานที่ร้องขอ เนื่องจากขาดแคลนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ แม้สถานะเครื่องจะหมดความจำเป็นในการใช้งาน แต่ประสิทธิภาพของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ยังสามารถใช้งานได้ 2) การรับบริจาคจากโครงการวิจัย เป็นความประสงค์ที่โครงการวิจัยสถาบันบริจาคให้แก่สถาบันฯ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

- การเลือก “วิธีการจำหน่าย” แบ่งเป็น 2 วิธีคือ 1) การประมูลและการขายทอดตลาด ซึ่งจะมีการแจ้งความประสงค์พร้อมเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องจำหน่าย การประมูลและการขายทอดตลาดจะมีการตรวจสอบและตั้งราคากลางก่อนแล้วให้ผู้สนใจมาประมูลหรือรับซื้อไปโดยไม่ต้องประมูลได้ 2) การแปรสภาพหรือทำลาย วิธีการแปรสภาพ เช่น การถอดชิ้นส่วนเก็บไว้เป็นอะไหล่ หรือ วิธีการทำลาย เช่น การทุบ กลบ ผัง เผา ฉีก หรือวิธีการอื่นใดที่เหมาะสม หรือที่มีกฎหมายกำหนดให้ดำเนินการไว้เป็นอย่างอื่น ๆ เป็นต้น แต่สภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะเครื่องเก่าของสถาบันฯ ยังไม่ถึงขั้นต้องแปรสภาพหรือต้องทำลาย

อภิปรายผล

จากผลศึกษานำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. การติดตามผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ในการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ แบบตั้งโต๊ะ บุคลากรทุกคนได้รับการจัดสรรครุภัณฑ์ “หนึ่งคนหนึ่งคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ” แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมอย่างสมดุที่สุดที่ให้ผู้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์ตามลักษณะการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อเวลาผ่านไปการใช้ประโยชน์ในช่วงระยะเวลาหนึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเครื่องค่อย ๆ ลดลง จึงต้องดำเนินการสำรวจความต้องการครุภัณฑ์

คอมพิวเตอร์ แบบตั้งโต๊ะ ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เครื่องใหม่เพื่อทดแทนเครื่องเก่าที่ขึ้นอยู่กับการต้องการของกลุ่มบุคลากรที่ประสงค์จะขอเปลี่ยน และพบว่ากลุ่มบุคลากรบางส่วนยังคงต้องการใช้เครื่องเดิม เหตุผลคือพอใจในเครื่องที่ใช้งานและสามารถแก้ไขหรือบำรุงรักษาเครื่องด้วยตนเอง ทำให้ไม่สามารถคาดเดาได้ว่าจะคงประสิทธิภาพการใช้งานได้เหมือนเดิม สอดคล้องกับบทความของ NEWS (2566: ออนไลน์) และ HP (2566: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงคอมพิวเตอร์เครื่องเก่า มักใช้พลังงานมาก การใช้งานเป็นเวลานานมีราคาแพงกว่าในแง่ของค่าไฟฟ้า เมื่อต้องการให้คอมพิวเตอร์เดินต่อไปและผู้ใช้ต้องการยืดอายุผ่านการอัปเดตและการบำรุงรักษาเป็นอย่างดีให้ใช้งานได้ยาวนานขึ้น และเครื่องยังคงมีประสิทธิภาพไปอีกหลายปี ขณะเดียวกันการวางแผนและแผนดำเนินงานให้สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันวิจัยประชากรและสังคมโดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยกลยุทธ์ที่สร้างสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสนับสนุนเครื่องมือให้ทุกฝ่ายงาน จึงต้องเตรียมนำมาตรการในการกำหนดการเปลี่ยน

ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ ผลการศึกษาพบว่า การมีมาตรการช่วยให้กำหนดทิศทางการทำงานที่ตรงกันอายุการใช้งานไม่เกิน 5 ปี และใช้งานได้ต่ออีกไม่เกิน 3 ปีนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งและเห็นควรเปลี่ยนเครื่องใหม่ สะท้อนถึงการให้ความสำคัญและใส่ใจของสถาบันฯ ที่มีต่อบุคลากรทุกคนได้ใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัย สอดคล้องกับบทความของ Future Spirits Thailand (2566: ออนไลน์) เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์รุ่นเก่าว่า อาจไม่สามารถใช้งานได้ตามข้อกำหนดของซอฟต์แวร์รุ่นใหม่ ประสิทธิภาพช้าลง การอัปเดตหรือใช้งานบางแอปพลิเคชันได้ยากก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านความปลอดภัย

2. การติดตามการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะเพื่อทดแทนเครื่องเก่า ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะเพื่อทดแทนเครื่องเก่า ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานจัดซื้อจัดหาตั้งแต่ปี 2544-2566 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 440 เครื่อง เฉลี่ยแล้ว 19.3 เครื่องต่อปี มียอดรวมค่าใช้จ่ายต่อปี 11,225,677.40 บาท แสดงให้เห็นความแตกต่างชัดเจนด้านค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นก่อนการใช้เกณฑ์ซึ่งเป็นช่วงที่ฝ่ายระวางมิให้มีการเสื่อมสภาพมากขึ้นอันอาจนำไปสู่ค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุง ขณะที่การนำเกณฑ์มาใช้เครื่องใหม่ปัจจุบันมีการรับประกันคุณภาพของสินค้าที่ยาวนานขึ้นหรือซื้อประกันเพิ่มได้ สอดคล้องกับบทวิเคราะห์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (2562) ในเรื่องมาตรการการสร้างและส่งเสริมความตระหนักถึงความสำคัญของความเสี่ยงและความมั่นคงด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์และต้องการให้บุคลากรสำนึกในความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุนภายในงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนแสดงให้เห็นว่าการใช้รูปแบบการบริหารงานและการจัดการแบบดังกล่าวข้างต้น ทำให้เห็นแนวโน้มของการลงทุน และสามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการควบคุมการใช้งบประมาณต่อไป ทั้งนี้การตัดสินใจเพื่อลงทุนจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ แบบตั้งโต๊ะใหม่เพื่อทดแทนเครื่องเก่า ผลการศึกษาพบว่า

การดำเนินการตามแนวปฏิบัติและเกณฑ์การจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะใหม่เพื่อทดแทนเครื่องเก่า ประกอบการตัดสินใจเพื่อลงทุนจัดซื้อจัดหาจะพิจารณาจากช่วงการใช้งานตามปีงบประมาณและพิจารณาตามแนวทางของอายุการใช้งานและสภาพคอมพิวเตอร์ที่ตกทุน รวมทั้งนำผลการสำรวจติดตามผนวกกับการกำหนดเกณฑ์ฯ มาใช้อย่างจริงจัง สะท้อนให้เห็นว่า ในการจัดซื้อจัดหาในแต่ละช่วงปีเน้นการเลือกสรรเครื่องที่ทรงประสิทธิภาพและทันสมัยที่สุด พร้อมเน้นการรับประกันคุณภาพเพื่อให้ได้รับประโยชน์และความคุ้มค่าที่ต้องคำนึงถึง ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ Vietnam.VN (2567: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงการมีคอมพิวเตอร์ปัจจุบันควรคำนึงถึงความทันสมัย อย่างเช่น คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลอัจฉริยะ อัปเกรดคอมพิวเตอร์ด้วยการเกิดขึ้นของ “PC AI ที่ขับเคลื่อนด้วย Intel” มีพีเจอร์ NPU (Neural Processing Unit) เป็นตัวประมวลผลและเร่งงาน AI ให้งานเร็วขึ้น อีสรระจากการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตและเพิ่มความปลอดภัยซึ่งเป็นทางเลือกที่คุ้มค่าที่จะซื้อหา ผลการศึกษายังพบว่า การใช้ประโยชน์จากครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะทุกเครื่องเมื่อถึงจุดหนึ่งก็จะประสบกับปัญหาค่าความล่าช้าในการประมวลผลเมื่อซอฟต์แวร์ยังต้องการสเปกที่สูงขึ้นจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการทำงานและระบบปฏิบัติการ จึงต้องมี การติดตามและสำรวจครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะเพื่อทดแทนเครื่องเก่า โดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรที่ต้องการใช้เครื่องเดิม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มนี้มีจำนวนไม่น้อยที่ต้องมีการติดตามอย่างใกล้ชิดเพื่อไม่ให้เกิดความเสี่ยงระหว่างการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นว่า การนำเกณฑ์ฯ มาใช้พิจารณาจัดซื้อจัดหาเกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่าต่อการใช้งานให้กับทุกพันธกิจ เมื่อทำการวิเคราะห์เกณฑ์เพื่อการตัดสินใจทำให้เห็นมุมมองที่เป็นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนที่จะนำมาเป็นฐานข้อมูลเพื่อการบริหารครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และการบริหารงบประมาณของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการศึกษพบว่า การตัดสินใจเพื่อการลงทุนตั้งแต่ปี 2557 เป็นต้นมา สะท้อนความจริงจังของการนำเกณฑ์มาประกอบการตัดสินใจเพื่อการลงทุนที่ส่งผลต่อเนื่องในอีกหลายปีข้างหน้า และผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับคือการใช้ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะที่ดีที่สุด และวิธีการกำหนดเกณฑ์จะเป็นประโยชน์ต่อมาตรฐานในการกำหนดงบประมาณเพื่อให้วงเงินจากงบประมาณที่ได้รับจัดซื้อได้จริง อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตข้อมูลตั้งแต่ปี 2560-2566 ความต้องการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะลดลง สถาบันฯ มีวิธีการแจ้งข้อเสนอเพื่อพิจารณาหรือสอบถามความต้องการอุปกรณ์คอมพิวเตอร์อื่นๆ ทดแทน ซึ่งมีการแจ้งรายการบ้างแต่ไม่มากนัก ได้แก่ ความต้องการกล้องหรือ Webcam ซอฟต์แวร์ที่ใช้ในงานเฉพาะเพิ่มเติม พื้นที่จัดเก็บข้อมูลสำรองบนคลาวด์ อุปกรณ์จัดเก็บข้อมูลแฟลชไดรฟ์ USB แผ่น CD, DVD และ Blu-Ray Random Access Memory หรือ RAM ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (HDD) และโซลิดสเตตไดรฟ์ (SSD) ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปประกอบการตั้งงบประมาณและการให้บริการต่อไป

3. การติดตามประสิทธิภาพของการใช้ประโยชน์จากครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ การใช้ประโยชน์เพื่อการบริหารครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และการบริหารงบประมาณของสถาบันวิจัยประชากร

และสังคม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พบว่า การจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะมาใช้งานในทุกพันธกิจของสถาบันฯ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ และการบริหารงบประมาณของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังพบว่า การเลือกคุณสมบัติครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ จะเลือกที่มีความก้าวหน้า ทรงประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของเครื่อง สอดคล้องกับบทความของ THAIWARE (2565: ออนไลน์) กล่าวถึงเหตุผลหลักในการเลือกซื้อคอมพิวเตอร์คือประสิทธิภาพ สเปก พอร์ตที่เชื่อมต่อได้จำนวนมาก จอภาพใหญ่ ขนาด จำนวนพิกเซลที่ทำงานได้สบายตา และการกำหนดความแรง ผลการศึกษายังพบว่า ครุภัณฑ์ที่มีอายุการใช้งานนานหรือที่มีสภาพค่อนข้างคงทนถาวรแต่ไม่สามารถรองรับการใช้งานเห็นควรเปลี่ยนจึงเป็นประเด็นสำคัญต่อการจัดการคือ 1) “เครื่องเก่าสะสม” พบว่า การเปลี่ยนเครื่องใหม่ทดแทนทำให้เกิดการสะสมของเครื่องเก่าซึ่งมีจำนวนสะสมทุกปี สาเหตุหลักคือ งบประมาณไม่เพียงพอต่อครุภัณฑ์ที่ต้องจัดสรรให้ในปีนั้นและความต้องการใช้เครื่องเก่า 2) เครื่องเก่าที่ “หมดความจำเป็นในการใช้งาน” พบว่า สถาบันฯ ใช้วิธีการจัดการโดย 1) เลือก “วิธีการบริจาค” ซึ่งปีที่ผ่านมา มีการบริจาคไปจำนวนรวม 90 เครื่อง ให้แก่หน่วยงานที่ร้องขอและการรับบริจาคจากโครงการวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป และ 2) เลือก “วิธีการจำหน่าย” พบว่า การจำหน่ายมีจำนวนรวม 124 เครื่อง โดยใช้วิธีการประมูลและการขายทอดตลาด และการแปรสภาพหรือทำลาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Asia Data Destruction (2566: ออนไลน์) ที่ว่าคอมพิวเตอร์เก่าเลิกใช้แล้วควรนำไปรีไซเคิล แปรรูป หรือนำไปบริจาคให้กับคนที่ต้องการและองค์กรที่ต้องการหรือร้องขอ

ข้อค้นพบที่สำคัญ สะท้อนว่า การติดตามผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ การจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และประสิทธิภาพของการใช้ประโยชน์จากครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ แบบตั้งโต๊ะของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม สามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการควบคุมการใช้งบประมาณเพื่อให้การตั้งงบประมาณในวงเงินที่ไม่มากเกินไปกว่าปีที่ผ่านมา และให้ได้ตามวงเงินที่ขอ ลดความเสี่ยงในการจัดตั้งงบประมาณและการนำข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารและจัดการไม่ให้เกิดเครื่องเก่าสะสมมากเกินไปในแต่ละปี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้บริหารและคณะกรรมการสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ ควรมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนให้บุคลากรดูแลบำรุงรักษาและรายงานผลการใช้งานส่งให้เจ้าหน้าที่หน่วยสารสนเทศ (ไอที) อย่างน้อย 1-2 เดือนต่อครั้ง เพื่อติดตามผลรายไตรมาส และจัดทำรายงานการใช้งานให้ผู้บริหารและคณะกรรมการฯ ได้ทราบผล ปัญหา และข้อเสนอแนะ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษากับผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับงานการจัดซื้อจัดจ้างที่ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะที่ไม่ใช่ นักวิชาการพัสดุ ซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับ เพื่อป้องกันความเสี่ยงและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นทั้งบุคคลและหน่วยงาน และเพื่อให้การดำเนินการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2566). ประกาศเกณฑ์ราคากลางและคุณลักษณะพื้นฐานการจัดหาอุปกรณ์และระบบคอมพิวเตอร์ ฉบับเดือนมีนาคม 2566. ค้นเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.mdes.go.th/service/detail//6650-เกณฑ์ราคากลางและคุณลักษณะพื้นฐานการจัดหาอุปกรณ์และระบบคอมพิวเตอร์-ฉบับเดือนมีนาคม-2566>.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. (2554). คอมพิวเตอร์. ค้นเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2566, จาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2562). แนวทางการกำกับดูแลและบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศระดับองค์กรที่ดี (IT Governance Practice). ค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2566, จาก <https://publish.sec.or.th/nrs/8282s.pdf>
- Asia Data Destruction. (2566). คอมพิวเตอร์เก่าเลิกใช้แล้วควรทำอะไร?. ค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2566, จาก <https://asiadatadestruction.com/th/how-to-out-of-service-old-computer/>
- ASS IN Business. (2564). วิธีเลือกซื้อคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะโดยละเอียด สำหรับใช้งานในสำนักงาน บริษัท และองค์กร. ค้นเมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2566, จาก [https:// addin.co.th/blog/how-to-choose-computer/](https://addin.co.th/blog/how-to-choose-computer/)
- Best Review Asia. (2563). รีวิว คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ (Desktop PC) แบบไหนดีที่สุด ปี 2023. ค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2566, จาก <https://bestreview.asia/best-desktop-pc/>
- Future Spirits Thailand. (2566). มาทำความรู้จักกับอายุการใช้งานของเครื่องคอมพิวเตอร์กัน. ค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2566, จาก <https://future-s.co.th/th/news/30-06-2023/>
- Hp. (2566). เคล็ดลับการบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์. ค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.hp.com/th-th/shop/tech-takes/post/10-เคล็ดลับการบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์>
- NEWS. (2566). มาทำความรู้จักกับอายุการใช้งานของเครื่องคอมพิวเตอร์กัน. ค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2566, จาก <https://future-s.co.th/th/news/30-06-2023/>
- THAIWARE. (2565). 10 เหตุผลที่คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ (Desktop Computer) ดีกว่าแล็ปท็อป (Laptop). ค้นเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2566, จาก <https://tips.thaiware.com/2176.html>
- ThaiWare. (2565). เครื่อง PC คืออะไร? ทำไมเราถึงเรียกเครื่องคอมพิวเตอร์ PC ว่า PC? . ค้นเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2566, จาก <https://tips.thaiware.com/1991.html#the-beginning-of-pc>

Vietnam.VN. (2567). PC AI คืออะไรและคุ้มค่าที่จะซื้อหรือไม่. ค้นเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2566,
จาก <https://www.vietnam.vn/th/pc-ai-la-gi-va-lieu-co-dang-mua/>

การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อสร้างทักษะอาชีพ
ในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

Community-based learning management curriculum to enhance the
local career skills on the development of fruit wine and fruit jam at
Ban Wiang Haeng School under the Chiang Mai Primary Educational
Service Area Office 3

รัตติกาล ปันดอน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

E-mail: rattikan54902@gmail.com

เสกชัย ชมภูณูช

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

E-mail: sekchai@northcm.ac.th

สังวาล วังแจ่ม

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

E-mail: sungw_edq@yahoo.co.th

Rattikan Pandon

Student, Master of Education Program in Educational Administration,

North-Chiang Mai University

Sekchai Chumponuch

Lecturer, Master of Education Program in Educational Administration,

North-Chiang Mai University

Sangwan Wangcham

Lecturer, Master of Education Program in Educational Administration,

North-Chiang Mai University

รับเข้า : 1 มีนาคม 2566 แก้ไข : 22 มีนาคม 2566 ตอรับ : 22 มีนาคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.สำรวจความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร 2.เพื่อสร้างตรวจสอบคุณภาพ 3.ทดลองใช้ และ 4.ประเมินผลการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแขงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประชากร คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/1 ผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวน 68 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร แบบประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้ององค์ประกอบของหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้และแบบประเมินความพึงพอใจในการใช้หลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรของนักเรียน ผู้ปกครอง และครูภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก โครงสร้างของหลักสูตรประกอบด้วย จุดหมายของหลักสูตร โครงสร้างของเนื้อหา/เวลาเรียน มาตรฐานการเรียนรู้ ผลลัพธ์การเรียนรู้ สารการเรียนรู้ แนวการจัดการเรียนรู้ คำอธิบายรายวิชา สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ด้านความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความสอดคล้องของหลักสูตร ทุกประเด็นมีความสอดคล้องกัน ผลการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านผลงานทักษะอาชีพและด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเยี่ยมทุกด้าน ผลการประเมินความพึงพอใจในการใช้หลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: หลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ทักษะอาชีพ ไวน์ผลไม้และแยมผลไม้

Abstract

The Objective of this research were to 1.explore the need for curriculum development to 2.establish, monitor, 3.test, and 4.evaluate the use of community-based learning management curriculum to enhance the local career skills on the development of fruit wine and fruit jam at Ban Wiang Haeng School under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3. The population consisted of 68 Pratom Suksa 6/1 students, parents, administrators, teachers, educational personnel, school committees, and local wisdom teachers. The tools used were curriculum development

needs surveys, appropriateness assessments, curriculum composition consistency assessments, learning management plans, and curriculum satisfaction assessments. The data were analyzed by arithmetic averages, standard deviations, and content analysis.

The results of the research revealed that the curriculum development needs of students, parents, and local wisdom teachers were at the highest level. The needs of administrators, teachers, educational personnel and the school committees were at a high level. The curriculum structure consisted of the curriculum destination, content structure/ learning time, learning standards, expected learning outcomes, learning content, learning management practices, course descriptions, media/learning resources, assessment and measurement, quality assessment, curriculum propriety, the overall average was at a high level, and the consistency of the curriculum, all issues were consistent. The results of the curriculum trial showed that the performance skills, career skills, and learning achievement were at the excellent level. The overall curriculum satisfaction assessment was at the highest level.

Keywords: Community-Based Learning Management Curriculum, Career Skills, Fruit Wine and Fruit Jam

บทนำ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรที่กำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศที่มีจุดประสงค์จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มศักยภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขได้ บนพื้นฐานของความเป็นไทยและความเป็นสากล รวมทั้งมีความสามารถในการประกอบอาชีพ หรือศึกษาต่อตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล หลักสูตรแกนกลางของประเทศจึงเป็นกรอบทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีมาตรฐานเป็นข้อกำหนดคุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษา ต้องนำสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรไปจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติ และพลโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551: 3-8) การพัฒนา

หลักสูตรได้ถูกต้องชัดเจนสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม สภาพปัจจุบันซึ่งโลกได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วทุกด้านทั้งในด้าน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทำให้หลักสูตรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน บทบาทให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการแข่งขันในประชาคมโลกมากยิ่งขึ้น ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่างๆ ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเศรษฐกิจของทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยด้วย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงหลักสูตร การศึกษาของชาติซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศเพื่อสร้าง คนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญามีความสุข มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 7 ระบุว่า ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ และในวรรคที่สองของมาตรานี้ระบุว่า ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่ง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2554: 123)

การจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้เทคโนโลยี ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีความเข้าใจ เกี่ยวกับการงานอาชีพและเทคโนโลยี มีทักษะในการทำงาน ทักษะการจัดการ สามารถนำเทคโนโลยี สารสนเทศและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการทำงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม คำนึงและมีคุณธรรม สร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือวิธีการใหม่สามารถทำงานเป็นหมู่คณะ มีนิสัยรักการทำงาน เห็นคุณค่า และมีเจตคติที่ดีต่องาน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่เป็นพื้นฐาน ได้แก่ ความขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัดและอดทน อันจะนำการเรียนรู้สามารถช่วยเหลือตนเองพึ่งตนเองได้ เพราะเศรษฐกิจพอเพียง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างความร่วมมือและแข่งขัน ระดับสากลในของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551: 3-8)

หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านเวียงแหง กำหนดขึ้นโดยสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษา กล่าวคือ การดำเนินจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น มีข้อสรุปจากการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งเข้าประเมินโรงเรียน เมื่อวันที่ 7 - 9 เดือนมกราคม พ.ศ. 2563 ซึ่งมีข้อเสนอแนะ ไว้ว่า ในชุมชนบ้านเวียงแหงมีจุดเด่นหลายประการ โดยเฉพาะภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ หลากหลายสามารถนำมาพัฒนาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สรรหาภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดทำเป็นหลักสูตรท้องถิ่นจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เรียนรู้ ตามหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนบ้านเวียงแหงสามารถจัดการศึกษา

เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน โดยศักยภาพของชุมชนที่มีอยู่แบ่งปันช่วยเหลือ จัดการศึกษาให้นักเรียน เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ใกล้ตัวชุมชนที่อาศัยอยู่ โดยการที่ชุมชนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยเฉพาะให้ได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพของชุมชนท้องถิ่นตนเอง ทำให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจท้องถิ่น ความผูกพันและความภาคภูมิใจ ในท้องถิ่น (แผนปฏิบัติการของโรงเรียนบ้านเวียงแหง พ.ศ.2565)

จากเหตุผลและความจำเป็นข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะทำวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อให้เด็กนักเรียนมีความรู้และทักษะอาชีพ เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่และร่วมกันสืบทอดให้กับคนรุ่นหลัง รวมทั้งมีความภาคภูมิใจในบรรพบุรุษและถิ่นกำเนิดของตน และร่วมกันพัฒนาให้เป็นที่รู้จักต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
4. เพื่อประเมินผลการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

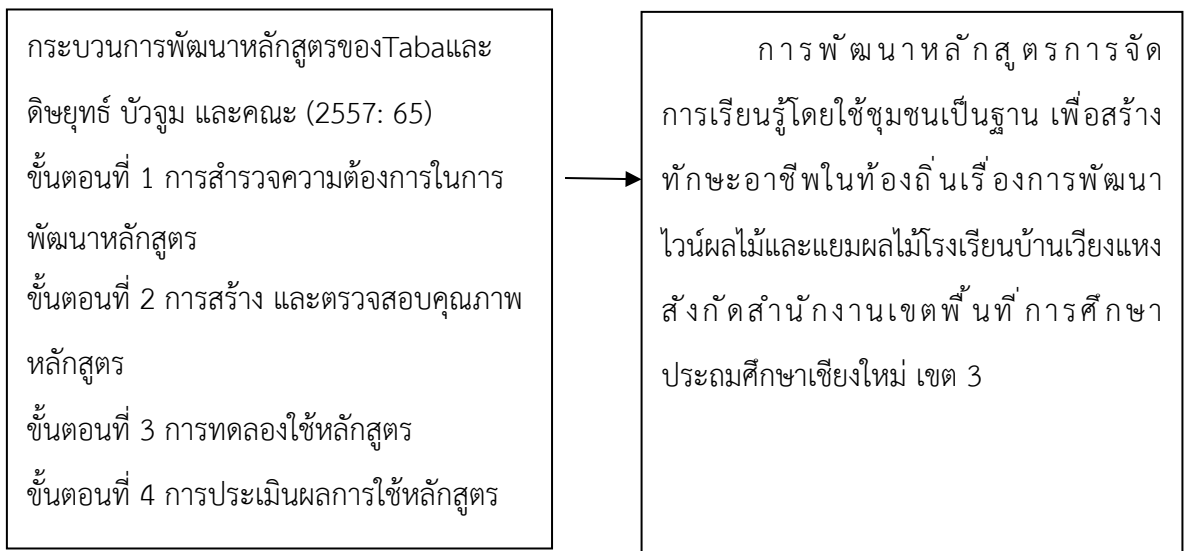
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง นำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้

ขั้นตอนของการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร (Taba, 1962: 456-459) อ้างถึงใน พิจิตรา ธงพานิช (2561: 1-2) และดิษยุทธิ์ บัวจุม และคณะ (2557: 65) ดังนี้ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้หลักสูตร นำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จากนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/1 โรงเรียน บ้านเวียงแหง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1 ห้อง รวม 29 คน ผู้บริหาร และครูผู้สอน ผู้ปกครองนักเรียน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวน 39 คน รวม 68 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสำรวจความต้องการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ ประกอบด้วย

ผู้บริหารและครูผู้สอนจำนวน 3 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/1 จำนวน 29 คน ผู้ปกครอง 29 คน กรรมการสถานศึกษาจำนวน 5 คนและครูภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวน 2 คน รวม 68 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้องของหลักสูตรฯ ประกอบด้วย อาจารย์ในมหาวิทยาลัย 1 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รวม 3 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการประเมินความพึงพอใจในการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วย ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น 2 คน ผู้ปกครอง 29 คน และนักเรียน 29 รวม 60 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 5 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถาม สำหรับนักเรียน สำหรับผู้ปกครองนักเรียน สำหรับผู้บริหาร/ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับ ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

2. แบบสนทนากลุ่ม เพื่อสำรวจองค์ประกอบของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

3. แบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่อง การพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

4. แบบประเมินความสอดคล้ององค์ประกอบของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่อง การพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

5. แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่อง การพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

6. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานและเทคโนโลยี เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้

7. แบบประเมินผลงานนักเรียน

8. แบบวัดทักษะการปฏิบัติงาน

9. แบบประเมินความพึงพอใจในการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับนักเรียน ฉบับผู้ปกครอง และฉบับครูภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เพื่อนำมาปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความชัดเจนและเหมาะสม ดังนี้

1. การทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถาม เรื่องความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร แบบประเมินความสอดคล้องของหลักสูตร แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและแบบประเมินความพึงพอใจการใช้หลักสูตร ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คนทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยเทคนิค IOC (Index of Item-objective Congruence) โดยพิจารณาจากค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 97)

โดยมีการกำหนดคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ ดังนี้

- + 1 หมายถึง คำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามปฏิบัติการ
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามปฏิบัติการ
- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามปฏิบัติการ

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือความสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน จากโรงเรียนบ้านนมน และโรงเรียนบ้านกงลม โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าแอลฟาตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 99) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ความต้องการฯ เท่ากับ 0.95 แบบสอบถามความเหมาะสมของหลักสูตร เท่ากับ 0.89 และแบบประเมินความพึงพอใจเท่ากับ 0.97

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความสมบูรณ์นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรต่อไป

สถิติที่ใช้

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลการประเมินความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ของนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น

ที่	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	ระดับความต้องการ		
		μ	σ	แปลผล
1	นักเรียน	4.55	0.68	มากที่สุด
2	ผู้ปกครองนักเรียน	4.65	0.57	มากที่สุด
3	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.08	0.72	มาก
4	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.28	0.68	มาก
5	ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.65	0.27	มากที่สุด
โดยรวม		4.44	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผู้ปกครองนักเรียนและด้านครูภูมิปัญญาท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.65$) รองลงมาคือ ด้านนักเรียน ($\mu = 4.55$) และด้านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28$) ตามลำดับ ด้านผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu = 4.08$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) องค์ประกอบหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ที่	ประเด็นความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	สอดคล้อง
1	สภาพปัญหากับจุดหมายของหลักสูตร	0.67	สอดคล้อง
2	จุดหมายของหลักสูตรเนื้อหาสาระของหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
3	มาตรฐานการเรียนรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง	1.00	สอดคล้อง
4	จุดหมายของหลักสูตรกับการวัดผลประเมินผล	1.00	สอดคล้อง
5	เนื้อหาของหลักสูตรกับแนวการจัดการเรียนรู้	1.00	สอดคล้อง
6	เนื้อหาของหลักสูตรกับสื่อการเรียนรู้	1.00	สอดคล้อง
7	โครงสร้างของเนื้อหากับเวลาเรียน	1.00	สอดคล้อง
8	กิจกรรมการเรียนรู้กับวิธีการประเมินผล	1.00	สอดคล้อง
9	สื่อการเรียนรู้กับการวัดผลประเมินผล	1.00	สอดคล้อง
10	คำอธิบายรายวิชากับการวัดผลประเมินผล	1.00	สอดคล้อง
โดยรวม		0.97	สอดคล้อง

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้เชี่ยวชาญประเมินความความสอดคล้อง ของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 องค์ประกอบของหลักสูตรทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องกันโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของหลักสูตรโดยรวม 0.97

การประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยการนำคะแนนจากการประเมินผลเทียบกับเกณฑ์ในคู่มือการวัดผลประเมินผลของโรงเรียนบ้านเวียงแขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตารางที่ 3 ผลการเรียนรู้ของนักเรียนจากการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวม

การประเมินผลการเรียน	ผลการประเมิน			ระดับคุณภาพ (ดีเยี่ยม ดีมาก)
	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย	ร้อยละนักเรียนผ่านเกณฑ์	
1.ทักษะการปฏิบัติงาน	4	3.83	100	ดีเยี่ยม
2.ผลงานทักษะอาชีพ	4	3.81	100	ดีเยี่ยม
3.ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	10	8.43	100	ดีเยี่ยม

จากตารางที่ 3 พบว่านักเรียนที่เรียนตามหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านทักษะการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.83 นักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินคิดเป็นร้อยละ 100 ระดับคุณภาพดีเยี่ยม ด้านผลงานทักษะอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 3.81 นักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินคิดเป็นร้อยละ 100 ระดับคุณภาพดีเยี่ยม และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ย 8.43 นักเรียนผ่านเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ 100 ระดับคุณภาพดีเยี่ยม ตามลำดับ

ผลการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ที่	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	ระดับความพึงพอใจ		
		μ	σ	แปลผล
1	นักเรียน	4.66	0.58	มากที่สุด
2	ผู้ปกครองนักเรียน	4.65	0.59	มากที่สุด
3	ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.78	0.18	มากที่สุด
	โดยรวม	4.69	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มีต่อการเรียนด้วยหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น เรื่องการพัฒนาไฉนผลไม้และแยมผลไม้ โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านครูภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\mu = 4.78$) รองลงมา คือ ด้านนักเรียนมีความพึงพอใจ ($\mu = 4.66$) และ ด้านผู้ปกครองนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.66$) ทุกด้านตามลำดับ

อภิปรายผล

การสำรวจความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/1 ผู้ปกครองนักเรียน และครูภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก นักเรียนต้องการให้โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทำไฉนผลไม้และแยมผลไม้ โดยการปฏิบัติจริง ต้องการให้มีการประเมินผลการเรียนอาชีพไฉนผลไม้และแยมผลไม้ โดยวัดทักษะ การปฏิบัติงาน และนักเรียนต้องการให้ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านอาหาร สอนทำไฉนผลไม้และแยมผลไม้ให้นักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญรอด ชาตยานนท์(2561:บทคัดย่อ) ที่ได้รับการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการโดยเน้นโครงงานเป็นฐานรายวิชาเพิ่มเติม เรื่องการปลูกพืชไร่นา สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรบูรณาการ โดยเน้น โครงงานเป็นฐานรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง การปลูกพืชไร่นาสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบด้วย แนวคิด หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา โครงสร้างหลักสูตรรายวิชา เวลาเรียน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา กุลนภาดล และคณะ (2559:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะอาชีพและการดำรงชีพ สำหรับการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ด้วยกระบวนการเชิงจิตวิทยาเสริมสร้างศักยภาพแห่งตน ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อทักษะอาชีพและการดำรงชีพของนักเรียน ประกอบด้วย ภูมิหลัง เช่น ความสามารถ ของบิดามารดา การตัดสินใจของบิดามารดา การอบรมเลี้ยงดูการทำตามกฎกติกาของสังคม ความคาดหวัง ของพ่อแม่ ดังนั้นการทำความเข้าใจกับบิดามารดาถือแนวทางการส่งเสริมศักยภาพเด็กตามสภาพจริง จึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง และสถานศึกษาเป็นสถานที่ที่สำคัญในการสร้างแนวทางในการพัฒนาทักษะอาชีพและการดำรงชีพของนักเรียนร่วมกับผู้ปกครองและหน่วยงานท้องถิ่นต่าง ๆ ควรมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพนักเรียน/เยาวชนที่ชัดเจน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น และการตรวจสอบความสอดคล้องของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าทุกประเด็นมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดแหล่งเรียนรู้เพื่อการเรียนมีความเหมาะสม การกำหนดสื่อการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ และประเด็นหลักสูตรมีความเหมาะสมกับสภาพชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมา ชนวงษ์ (2564:บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามีเหมาะสม

การทดลองใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น โดยประเมินผลการเรียนของนักเรียน 3 ด้านคือ 1) ประเมินทักษะการปฏิบัติงานระหว่างเรียนโดยใช้แบบวัดทักษะการปฏิบัติงาน 2) ประเมินผลงานเรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ ของนักเรียนโดยใช้แบบประเมินผลงานของนักเรียน 3) วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน โดยใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 10 ข้อ พบว่านักเรียนที่เรียนตามหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น ด้านทักษะการปฏิบัติงานด้านผลงานทักษะอาชีพและด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเยี่ยมทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรา แซ่ลิ้ว (2560:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) ในรายวิชาการพัฒนาทักษะการคิดสำหรับเด็กปฐมวัย พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้นักศึกษาในรายวิชาการพัฒนาทักษะการคิดสำหรับเด็กปฐมวัย นักศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับ A

การประเมินผลการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น พบว่าค่าเฉลี่ยผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทำไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ มีทักษะอาชีพ และส่งเสริมให้นักเรียนเห็นคุณค่า และเห็นความสำคัญของงานและอาชีพสุจริต นักเรียนมีความพึงพอใจต่อผลงานตามหลักสูตรเรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ มีความพึงพอใจต่อการวัดผลการเรียนตามหลักสูตรโดยประเมินผลงาน เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ มีความพึงพอใจต่อการกำหนดผลการเรียนรู้อตามหลักสูตร เรื่องการพัฒนาไวน์ผลไม้และแยมผลไม้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎานิส ช่วยบำรุง(2564:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เรื่อง การถนอมอาหารจากผลไม้ท้องถิ่นจังหวัดระยอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องการพัฒนาไวน์และแยมจากลูกหม่อนเวียงแหง โรงเรียนบ้านเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า

1. สถานศึกษาควรพัฒนาหลักสูตรโดยกำหนดเวลาเรียนให้สอดคล้องกับโครงสร้างหลักสูตร สถานศึกษา สามารถปรับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และเวลาเรียนให้เหมาะสม และเป็นไปได้กับสภาพบริบทของชุมชน
2. สถานศึกษาควรปรับโครงสร้างหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นให้มีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับศักยภาพผู้เรียนและสามารถนำไปสอนแบบบูรณาการกับรายวิชาอื่นๆ ได้
3. สถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือโดยเปิดโอกาสให้ชุมชนและหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจในของท้องถิ่นตนเอง
4. สถานศึกษาควรพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นผลผลิตจากการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนให้มีความหลากหลาย และสามารถนำไปต่อยอดในการพัฒนาหลักสูตรเมื่อสิ้นปีการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคอาหารของคนในชุมชนบ้านเวียงแหงเพื่อที่จะนำมาพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่น ให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป
2. ควรทำวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่องการพัฒนาชุดประจำชนเผ่าในอำเภอเวียงแหง
3. ควรทำวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อสร้างทักษะอาชีพในท้องถิ่นเรื่อง งานหัตถกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้ในชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- เกษมา ชนะวงศ์. (2564). รูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- จันทร์หา แซ่ลิ้ว. (2560). การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ในรายวิชาการพัฒนาทักษะการคิดสำหรับเด็กปฐมวัย. .งานวิจัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- ชฎานิศ ช่วยบำรุง. (2564). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเรื่อง การถนอมอาหารจากผลไม้ท้องถิ่น จังหวัดระยอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณรงค์ อภัยใจ. (2560). รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาสโรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ. วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ดิษยุทธิ์ บัวจุม และคณะ (2557). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างความสนใจและทักษะในอาชีพท้องถิ่นของนักเรียนโรงเรียนบ้านพะเนงวิทยา. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญรอด ขาดิยานนท์. (2561). การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการโดยเน้นโครงงานเป็นฐานรายวิชาเพิ่มเติมเรื่องการปลูกพืชไร้ดิน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิจิตรา ธงพานิช. (2561). การพัฒนาแบบจำลอง NPU Model: เพื่อส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้. Silpakorn Educational Research Journal, 10(1), 61-71.
- เพ็ญนภา กุลนาคดล และคณะ. (2559). การพัฒนาทักษะอาชีพและการดำรงชีพ สำหรับการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ด้วยกระบวนการเชิงจิตวิทยาเสริมสร้างศักยภาพแห่งตน. มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้สู่ความเป็นพลเมือง. กรุงเทพฯ : อาร์แอนด์ ปรินทร์.

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
Factors Affecting the Work Efficiency of Operation Officer of
The Bangkok Bank in Eastern Economic Corridor

กมลวรรณ บุญประกอบ

นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: kamonwan.boon@ku.th

สิตาภา บัวเกษ

อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: sitapa.b@ku.th

Kamonwan Boonprakop

Student, Business Administration, Kasetsart University

Sitapa Buakes

Lecturer, Faculty of Management Sciences, Kasetsart University

รับเข้า : 11 เมษายน 2567

แก้ไข : 30 เมษายน 2567

ตอบรับ : 3 พฤษภาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก 3) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 231 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน 2) การทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 3) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objective of this research were to 1) personal factors affecting efficiency of operation officer of the Bangkok bank in eastern economic corridor, 2) the effect of teamwork on operation officer of the Bangkok bank in eastern economic corridor' efficiency, and 3) the effect of work motivation on efficiency of operation officer in the same group. The samples of this study comprised 231 operation officers of the Bangkok bank in eastern economic corridor. They were selected through proportional stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. Frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis were the statistics used to analyze data.

The results demonstrated that no difference in the personal factors of gender, age, marital status, education level, monthly income, and employment history affected the operation officer of the Bangkok bank in eastern economic corridor. Similarly, the teamwork components of establishing the mission and goals of the team, work delegation, open communication, Cooperation to work and distribution of leadership had effects on efficiency of operation officers. Additionally, work motivation factors of achievements, recognition, job specification demonstrated statistically significant effects on efficiency of operation officers. at a level of .05

Keywords: teamwork, work motivation, work efficiency

บทนำ

ธนาคารพาณิชย์มีความสำคัญมากในโครงสร้างเศรษฐกิจเพราะบทบาทสำคัญของธนาคารคือ การรวบรวมเงินออมของประชาชน ภาคธุรกิจและภาครัฐแล้วนำมาจัดสรรสู่ระบบเศรษฐกิจและ ภาคอุตสาหกรรมที่มีความต้องการเงินทุน นอกจากธนาคารพาณิชย์จะมีบทบาทสำคัญทางเศรษฐกิจ ดังกล่าวแล้วธนาคารยังเป็นผู้ให้บริการทางการเงินครบวงจร โดยปัจจุบันธนาคารต้องเผชิญกับความ เปลี่ยนแปลงทั้งจากการดำเนินงานหลังจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และการ แข่งขันในอุตสาหกรรมธนาคาร ที่มีการแข่งขันสูงมากขึ้นตามความต้องการของผู้ใช้บริการที่เพิ่มขึ้น ทั้ง ด้านการบริการ ความเข้าใจในผลิตภัณฑ์ ซึ่งสะท้อนออกมาจากการมีผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่หลากหลาย การที่ลูกค้ามีทางเลือกมากขึ้นย่อมส่งผลให้การดำเนินงานมีอุปสรรคมากขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากทุก ธนาคารดำเนินการลักษณะเดียวกัน แต่สิ่งที่จะทำให้ลูกค้ามีความประทับใจเป็นพิเศษ ทำให้กิจการได้รับ ความนิยมคือการบริการ เพราะฉะนั้นสิ่งที่ละเลยไม่ได้เลยคือ พนักงาน เนื่องจากพนักงานเป็นคนที่เข้าถึง ลูกค้า ให้บริการ และสื่อสารกับลูกค้าโดยตรง (กนกพร บัวอิน, 2565)

ดังนั้นพนักงานจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญ กับการการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งหากบุคลากรมีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตาม แนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ จะต้อง หาทางให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตของการทำงาน โดยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องใน ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยหลักการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นการกระตุ้น ให้บุคลากรในองค์กรเกิดกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่สำคัญ ได้แก่ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงในการทำงานได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลในองค์กร ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ ที่เมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจจากสิ่งเหล่านี้จะเป็น การกระตุ้นให้เกิด ความพึงพอใจ และทุ่มเทในงาน ทำให้องค์กรเกิดความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (พัชรี พันธุ์แดงไทย, 2564)

และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด องค์กรควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เนื่องจาก หน่วยงานของธนาคารพัฒนามาจากบุคลากรที่มีความหลากหลายมารวมกัน ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ ความสามารถ และความถนัดแตกต่างกันออกไป ซึ่งถ้าไม่มีความเข้าใจในการบริหารทีมงานในองค์กร แล้ว ก็จะเป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการงานในองค์กร และขับเคลื่อนงานให้ประสบผลสำเร็จได้ยาก และการทำงานในหลาย ๆ อย่างก็ไม่สามารถทำงานได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียวจึงจำเป็นต้องมีการ ทำงานเป็นทีมในองค์กรเพื่อให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จและลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นการเรียนรู้การ

ทำงานเป็นทีมจึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (สุภาพร โทบุตร, 2563)

จากข้อมูลที่กำลังมาข้างหน้า จะเห็นได้ว่า การทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจ มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยเลือกศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการเนื่องจากมีความใกล้ชิดกับลูกค้า เข้าถึงลูกค้า ให้บริการ และสื่อสารกับลูกค้าโดยตรง โดยเลือกศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากเป็นธนาคารขนาดใหญ่อันดับ 6 ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเป็นธนาคารพาณิชย์ที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทยเมื่อพิจารณาจากสินทรัพย์รวม ธนาคารเป็นผู้นำในการสนับสนุนทางการเงินแก่ลูกค้าธุรกิจทั้งขนาดใหญ่และเอสเอ็มอีในประเทศไทย อีกทั้งยังมีฐานลูกค้ากว้างขวางที่สุดในตลาดลูกค้าบุคคล (ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน), 2566) ส่วนเขตพื้นที่ที่ต้องการศึกษาผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงศักยภาพในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ซึ่งประกอบไปด้วยจังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ซึ่งเป็นเขตที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่สูง มีการส่งเสริมให้มีการประกอบพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรม มีการลงทุนมากและเศรษฐกิจที่เติบโตสูง ทำให้มีความต้องการด้านการบริการด้านการเงินที่เพิ่มขึ้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาพนักงานในเขตพื้นที่นี้ โดยคาดหวังว่าผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในองค์กร กำหนดนโยบาย วางแผน และสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

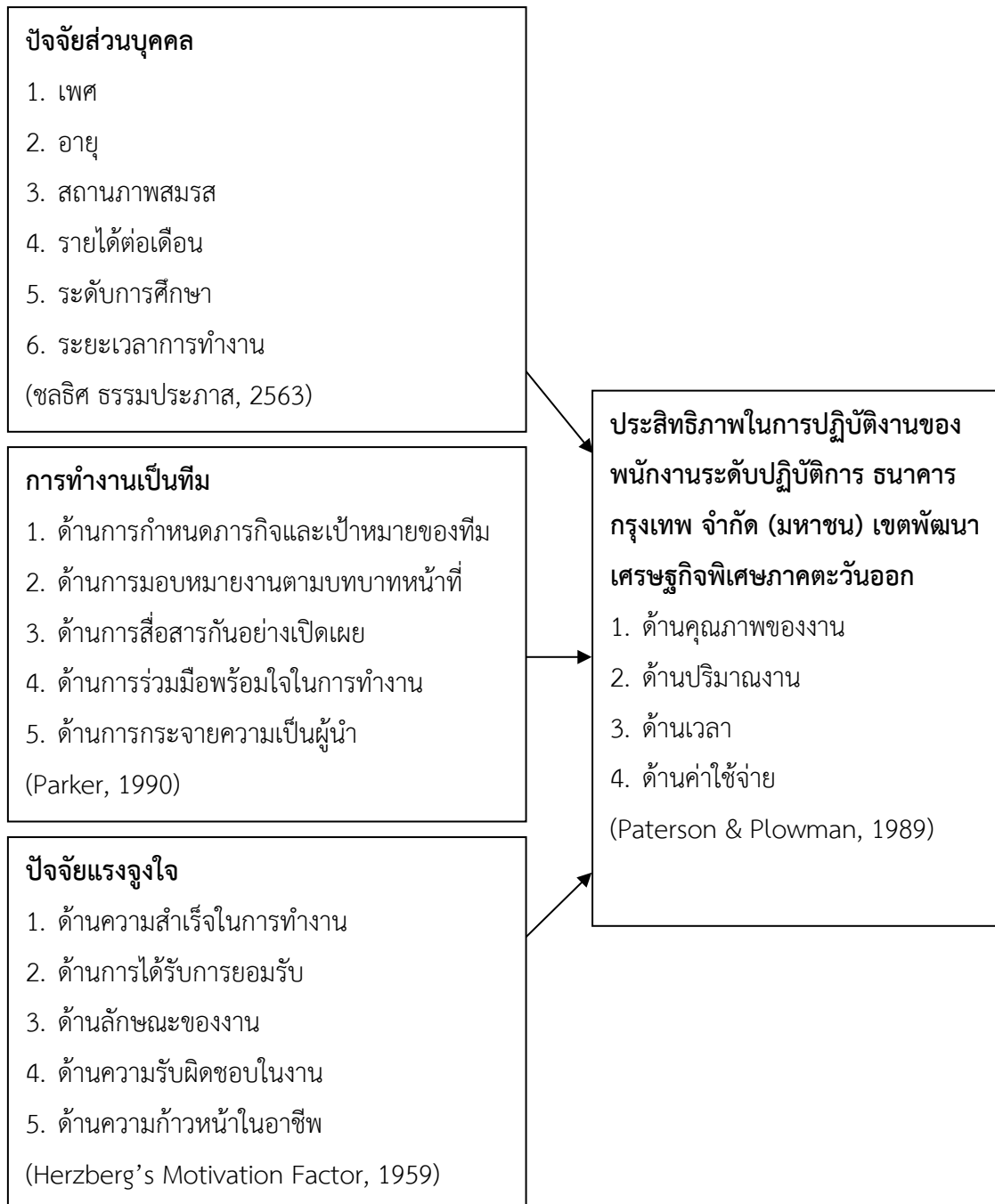
สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

3. ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร
กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนากรกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 546 คน แบ่งเป็น จังหวัดฉะเชิงเทรา 128 คน จังหวัดชลบุรี 245 คน และจังหวัดระยอง 173 คน (ธนากรกรุงเทพ จำกัด (มหาชน), 2566)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนากรกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งได้จากการคำนวณ จากสูตร Taro Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ ร้อยละ 95 ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 คำนวณตามสูตรได้จำนวน 231 จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีในการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ทั้งนี้ การจำแนกตามสัดส่วนของประชากรการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (พัชรี พันธุ์แดงไทย, 2564) ใช้สูตรได้ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละจังหวัด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนากรกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

จังหวัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ฉะเชิงเทรา	128	54
ชลบุรี	245	104
ระยอง	173	73
รวม	546	231

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 จังหวัด ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา 54 คน จังหวัดชลบุรี 104 คน และจังหวัดระยอง 73 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 231 คน ระยะเวลาการในการวิจัยครั้งนี้ตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2565 - เมษายน 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนากรกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ประกอบไปด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด ชนิดตรวจสอบรายการจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาครกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 43 ข้อ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย 1) ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน และด้านการกระจายความเป็นผู้นำ 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อคำถามที่ร่างเรียบร้อยแล้วไปขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
3. นำแบบสอบถามมาทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (The Index of Item-Object Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า $IOC > 0.50$ ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ ซึ่งผลการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ผลออกมาเป็นค่า 0.780 - 0.967 สามารถนำไปใช้ได้
4. นำแบบทดสอบที่ผ่านการหาค่า IOC มาดำเนินการทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's' Alpha Coefficient) ซึ่งจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (Cronbach, 1951) โดยผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามในภาพรวมเท่ากับ 0.82

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 ทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วยสถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

2.2 ทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการเปรียบเทียบ ผลแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	รายได้ต่อเดือน	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาการทำงาน
	t (p)	F (p)	F (p)	F (p)	F (p)	F (p)
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม	0.085 (0.933)	0.410 (0.746)	0.496 (0.609)	0.487 (0.692)	0.001 (0.973)	0.675 (0.568)

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ, อายุ, สถานภาพ, รายได้ต่อเดือน, ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผลแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	Beta	t	Sig.
1.ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม	.161	.177	2.893*	.004
2.ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	.391	.407	5.862*	.000
3.ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	.119	.183	2.423*	.016
4.ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน	.122	.171	2.121*	.035
5.ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	-.137	-.177	-2.546*	.012
ค่าคงที่	1.259		5.632*	.000

$R=0.706$, $R^2=0.498$, $SEE=0.313$, $F=44.664$, $Sig.=0.000$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีค่า $F=44.664$ $Sig=0.000$ ซึ่งหมายถึง มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.706 ซึ่งหมายถึงปัจจัยของการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการร้อยละ 70.6 นอกจากนี้ปัจจัยการทำงานเป็นทีมสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 48.7 ($R^2_{adj}=0.487$) อีกทั้งมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (S.E.) เท่ากับ 0.310 โดยปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Beta=0.407) ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย (Beta=0.183) ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม (Beta=0.177) ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ (Beta=-0.177) ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน (Beta=0.171) โดยสามารถทำรูปแบบสมการถดถอยดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน=0.177(ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม*) + 0.407(ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่*) + 0.183(ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย*) + 0.171(ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน*) - 0.177 (ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ*)

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผลแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย (B)	Beta	t	Sig.
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.206	.250	3.787*	.000
2.ด้านการได้รับการยอมรับ	.450	.436	6.404*	.000
3.ด้านลักษณะของงาน	.124	.152	2.148*	.033
4.ด้านความรับผิดชอบในงาน	.013	.017	0.261	.794
5.ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	-.005	-0.08	-0.124	.902
ค่าคงที่	0.732		3.872*	.00

$R=0.757$, $R^2=0.573$, $SEE=0.290$, $F=60.501$, $Sig.=0.000^*$, $*=P<.05$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีค่า $F=60.501$ $Sig=0.000$ ซึ่งหมายถึง มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.573 ซึ่งหมายถึงปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการร้อยละ 57.3 นอกจากนี้ปัจจัยแรงจูงใจสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 56.4 ($R^2_{adj}=0.564$) อีกทั้งมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (S.E.) เท่ากับ 0.290 โดยปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ (Beta=0.436) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Beta=0.250) ด้านลักษณะของงาน (Beta=0.152) โดยสามารถทำรูปแบบสมการถดถอยดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน=0.250(ด้านความสำเร็จในการทำงาน*) + 0.436(ด้านการได้รับการยอมรับ*) + 0.152(ด้านลักษณะของงาน*) + 0.017(ด้านความรับผิดชอบในงาน) – 0.08 (ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2564) ที่ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง จำนวน 340 คน จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในทุกด้าน มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิศ ธรรมประภาส (2563) ที่ศึกษาพนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ของพนักงานสายสินเชื่อธุรกิจธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ย่านอโศก จำนวน 400 คน จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในทุกด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ซึ่ง สอดคล้องกับ เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด จำนวน 250 คน จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา เกอแอสละ และคณะ (2561) ที่ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 348 คน จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอื่นๆ ที่ได้ทำการศึกษาในลักษณะคล้ายกัน เช่น Loyal et al. (2017); Shouvik et al. (2018); อิงครัตน์ จันทรวงศ์ (2566)

3. ปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งสอดคล้องกับชลธิศ ธรรมประภาส (2563) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานสายสินเชื่อบริษัทธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ย่านอโศก จำนวน 400 คน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณปรียา ปิ่นโต (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 162 คน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอื่นๆ ที่ได้ทำการศึกษาในลักษณะคล้ายกัน เช่น Puspa (2019); เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563); Nguyen et al. (2022)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยปัจจัยสำคัญ คือ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ดังนั้น องค์กรควรกำหนดบทบาทของงาน รวมถึงความคาดหวังที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานจะต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาทเพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน เพื่อที่พนักงานจะสร้างผลปฏิบัติงานที่ดีต่อไป เพื่อพัฒนาและสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2. จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยปัจจัยสำคัญ คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ดังนั้น องค์กรควรยอมรับความคิดเห็น การยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงความเชื่อถ้อยอมรับในความสามารถ หรือตั้งมาตรฐานการทำงานเพื่อให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่พนักงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ดี รู้สึกภูมิใจในตนเองและพร้อมจะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ จนนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งผลการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการต่อยอดในเขตพื้นที่อื่นๆ ที่สนใจ เพื่อให้ได้แนวทางในการวางแผนและจัดการดูแลองค์การต่อไป
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ในการศึกษาค้นคว้าต่อไปผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาระดับหัวหน้างาน และผู้บริหาร เพื่อให้ได้มุมมองหรือผลการวิจัยที่แตกต่างออกไป
3. การวิจัยครั้งนี้ในด้านปัจจัยแรงจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 0.573 (R Square) เท่ากับ 0.573 หมายความว่าปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันร้อยละ 57.3 ซึ่งอีกร้อยละ 42.7 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษา ในการศึกษาค้นคว้าต่อไปผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยค่าจ้าง เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่หลากหลายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร บัวอิน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกียรติศักดิ์ แก้วใส. (2563). การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชลธิศ ธรรมประภาส. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสินเชื่อบริการธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ย่านอโศก. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชลัญญา เพ็ชรชัน. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองพัสดุ กรมธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). 2566. ข้อมูลธนาคาร. ค้นหาค้นหาเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2566, จาก <https://www.bangkokbank.com/th-TH/About-Us/Corporate-Profile>

- ปราณปรียา ปิ่นโต. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- วาสนา เกอแผละ และ คณะ. (2561). การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. วารสารวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 29 (3): 132-142.
- สุภาพร โทบุตร. (2564). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสาย
เทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อิงครัต จันทรวงศ์. (2566). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Cronbach, L. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika* 16: 297.
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Layal, S.M., et al. (2017). *Impact of Teamwork on Employee Performance*. *International Journal of Education and Social Science*. 2(5): 15-20.
- Nguyen, Q.N., et al. 2022. *The Effect of Work Motivation on Employee Performance: The Case at Otuksa Japan Company*. *World Journal of Advanced Research and Reviews*. 13(01): 404-412
- Parker, G.M. (1990). *Team Players and Teamwork the New Competitive Business Strategy*. San Francisco: Jossey – Bass.

- Peterson, E. and Plowman, G.E. (1953). **Business Organization behavior**. US: Prentice Hall.
- Puspa, D. (2019). *The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch office*. **International Journal**.
- Shouvik, S. 2018. *The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University*. **IOSR Journal of Business and Management**. 20(3): 15-22
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row.

การใช้ประโยคความซ้อนในงานเขียนของผู้เรียนภาษาอังกฤษ
ในฐานะภาษาต่างประเทศ

The Use of Complex Sentences in EFL Learners' Writing Work

จตุพงศ์ โมรา

อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยทักษิณ

Email: jatupong15@gmail.com

Jatupong Mora

Lecturer, English Program, Faculty of Humanities and Social Sciences,

Thaksin University

รับเข้า : 25 กรกฎาคม 2567 แก้ไข : 19 สิงหาคม 2567 ตอรับ : 21 สิงหาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระบุจำนวนและชนิดของประโยคที่ปรากฏในงานเขียนของผู้เรียน 2) สำนวนปริมาณ ความถูกต้องของการใช้ประโยคความซ้อน 3) สำนวนปริมาณข้อผิดพลาด และชนิดของอนุประโยคที่ปรากฏในประโยคที่มีข้อผิดพลาด และ 4) สำนวนชนิดของข้อผิดพลาดในการเขียนประโยค ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากงานเขียนในแบบทดสอบปลายภาค วิชา 0115341 การเขียนเรียงความ จำนวน 60 ชิ้น โดยใช้แบบบันทึกและวิเคราะห์ข้อผิดพลาดในการเขียนประโยคความซ้อน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้เรียนใช้ประโยคทั้งหมด 1,368 ประโยค แบ่งเป็นประโยคความซ้อน 602 ประโยค (ร้อยละ 44.00) ประโยคความเดียว 455 ประโยค (ร้อยละ 33.26) ประโยคความรวม-ความซ้อน 183 ประโยค (ร้อยละ 13.38) และประโยคความรวม 128 ประโยค (ร้อยละ 9.36) 2) ในจำนวนประโยคความซ้อนทั้งหมด 602 ประโยค ผู้เรียนสามารถใช้ประโยคได้อย่างถูกต้องจำนวน 186 ประโยค (ร้อยละ 30.89) 3) ในประโยคที่ผู้เรียนยังใช้ไม่ถูกต้อง 416 ประโยค (ร้อยละ 69.11) มีข้อผิดพลาดทั้งหมด 1,111 แห่ง แบ่งเป็นข้อผิดพลาดเกี่ยวกับอนุประโยค 576 แห่ง (ร้อยละ 51.84) โดยแยกเป็นข้อผิดพลาดในนามานุประโยค 180 แห่ง (ร้อยละ 16.20) วิเศษนามานุประโยค 215 แห่ง (ร้อยละ 19.35) และคุณานุประโยค 181 แห่ง (ร้อยละ 16.29) และ 4) หากพิจารณาตามชนิดของข้อผิดพลาดในการเขียนประโยค พบว่า ผู้เรียนเขียนประโยคผิดพลาดในปริมาณแตกต่างกันตามชนิด

ของข้อผิดพลาด คือ อันดับ 1 การใช้รูปแบบผิด มีจุดผิดพลาด 595 แห่ง (ร้อยละ 53.56) อันดับ 2 การละส่วน มีจุดผิดพลาด 326 แห่ง (ร้อยละ 29.34) อันดับ 3 การเพิ่มส่วน มีจุดผิดพลาด 155 แห่ง (ร้อยละ 13.95) และอันดับ 4 การจัดลำดับคำผิดตำแหน่ง มีจุดผิดพลาด 35 แห่ง (ร้อยละ 3.15)

คำสำคัญ: ประโยคความซ้อน ผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ การวิเคราะห์งานเขียน การวิเคราะห์ข้อผิดพลาด

Abstract

This research study aimed to 1) identify the number and types of sentences used in the learners' writing work, 2) survey a quantity and accuracy in the use of complex sentences, 3) survey a quantity of errors and types of clauses used in incorrect sentences, and 4) identify types of errors in the learners' writing work. The researcher collected the data from 60 writing works of the Final Written Test in 0115341 Essay Writing by using Complex Sentence Writing Errors' Recording and Analyzing Form. The statistics used to analyze data were frequency and percentage.

The results of the research revealed that 1) this group of learners had produced the total of 1,368 sentences, which could be divided into 602 (44.00%) complex, 455 (33.26%) simple 183 (13.38%) compound-complex and 128 (9.36%) compound ones 2) in the total of 602 complex sentences, the learners could produce 186 (30.89%) correct sentences 3) in the number of 416 sentences (69.11%), which the learners could not use them correctly there were 1,111 errors which could be 576 (51.84%) errors in subordinate clause usage. These errors could be further divided into 180 noun clauses (16.20%), 215 adverb clauses (19.35%), and 181 adjective clauses (16.29%) and 4) when considering the types of errors in sentence writing, the learners made different numbers in each type of errors. The first is misformation errors with the total number of 595 errors (53.56%). The second is omission errors, with the total number of 326 errors (29.34%). The third is addition errors, with the total number of 155 errors (13.95%), and the fourth is misordering errors, with the total number of 35 errors (3.15%).

Keywords: Complex Sentences, EFL Learners, Writing Work Analysis, Error Analysis

บทนำ

การเขียนภาษาอังกฤษเป็นทักษะที่ค่อนข้างยากสำหรับผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ จากสถิติผลการเรียนในรายวิชาเอกภาษาอังกฤษในช่วงปีการศึกษา 2561 – 2563 ในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการเขียน เช่น การเขียนเบื้องต้น การเขียนย่อหน้า การเขียนเรียงความ การเขียนเชิงวิชาการ และวิธีการวิจัยทางด้านภาษาอังกฤษศึกษา พบว่า ผลการเรียนเฉลี่ยของนิสิตวิชาเอกภาษาอังกฤษในกลุ่มรายวิชาเหล่านี้อยู่ระหว่าง 1.88 – 2.59 ซึ่งอาจตีความได้ว่า นิสิตอาจจะมีความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักไวยากรณ์และการเขียน การศึกษาถึงสาเหตุของปัญหาและหาแนวทางช่วยเหลือนิสิตจึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ควรดำเนินการ

ในขณะเดียวกัน ทั้งหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) ภาษาอังกฤษ และการศึกษบัณฑิต (กศ.บ.) ภาษาอังกฤษ ได้กำหนดให้นิสิตได้เรียนวิชาการเขียนเป็นวิชาบังคับจำนวน 4 วิชา คือ การเขียนเบื้องต้น การเขียนย่อหน้า การเขียนเรียงความ และการเขียนเชิงวิชาการ นอกจากนี้ ทักษะการเขียนยังเชื่อมโยงไปถึงวิชาการแปล และการเขียนรายงานการวิจัยในรายวิชาวิธีวิจัยทางด้านภาษาอังกฤษศึกษา และการจัดทำรายงานในรายวิชาสหกิจศึกษาอีกด้วย และเนื่องจากทักษะการเขียนเกี่ยวข้องกับการร้อยเรียงคำต่าง ๆ ให้เป็นประโยคและข้อความ หรือเนื้อหาที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน การเข้าใจโครงสร้างประโยคตั้งแต่ระดับพื้นฐานจะช่วยให้นิสิตเขียนได้อย่างถูกต้องและตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการจะสื่อออกไป โครงสร้างประโยคที่น่าจะเป็นปัญหาสำหรับผู้เรียน คือ ประโยคความซ้อน (Complex Sentences) เพราะมีส่วนประกอบหลัก 2 ส่วน คือ อนุประโยคใจความหลัก (Main Clause) และ อนุประโยคใจความรอง (Subordinate Clause) และอนุประโยคใจความรอง (Subordinate Clause) สามารถแบ่งออกเป็น 3 ชนิดย่อย คือ 1) นามานุกรประโยค (Noun Clause) อนุประโยคที่ทำหน้าที่เสมือนคำนาม 2) คุณานุกรประโยค (Adjective Clause) อนุประโยคที่ทำหน้าที่เสมือนคำคุณศัพท์ และ 3) วิเศษณานุกรประโยค (Adverb Clause) อนุประโยคที่ทำหน้าที่เสมือนคำวิเศษณ์ ซึ่งผู้เรียนต้องอาศัยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงจะสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ดังกล่าวในงานเขียนได้เป็นอย่างดี

ประโยคความซ้อน (Complex Sentences) มีประโยชน์ต่อการเขียนหลายประการ อาทิ 1) ช่วยแสดงความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงระหว่างอนุประโยคใจความหลักและอนุประโยคใจความรอง ในเรื่องของการระบุสาเหตุ-ผลกระทบ สิ่งที่ตรงกันข้าม และความสัมพันธ์ตามเวลา 2) ช่วยในการทำความเข้าใจแนวคิดหรือประเด็นที่ซับซ้อนอย่างในหลักตรรกศาสตร์ เช่น ถ้า A น้อยกว่า B และถ้า B น้อยกว่า C แสดงว่า A น้อยกว่า C และ 3) ช่วยในการรวบประโยคสั้น ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้ได้ใจความกระชับและเข้าใจง่าย นอกจากนี้การเขียนจริง ไม่ควรใช้ประโยคความซ้อนมากเกินไป เพราะจะทำให้ผู้อ่านเข้าใจความหมายได้ยาก และมีข้อแนะนำว่า ไม่ควรใช้อนุกรประโยคใจความย่อย (Subordinate Clause) มากกว่า 2 อนุประโยค มาผูกติดกับแต่ละอนุประโยคใจความหลัก (Main

Clause) และในการเขียนจริง ผู้เขียนควรใช้ประโยคที่หลากหลาย คือ ให้มีทั้งประโยคความซ้อน ความรวม และความเดียว (Englishwritingteacher.com, 2015; Beare, 2019; Bressmer, 2022; Sharma, 2023)

นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น การเขียนเชิงวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการเขียนเรียงความ บทคัดย่อ บทความวิชาการ หรือบทความวิจัย ผู้เขียนจะใช้ประโยคชนิดต่าง ๆ อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการสื่อความหมายที่ต้องการ ประโยคที่มักจะเจอบ่อย คือ ประโยคความรวม (Compound Sentence) ประโยคความซ้อน (Complex Sentence) และประโยคความรวมและซ้อน (Compound-Complex Sentence) และไม่ค่อยเจอประโยคความเดียว (Simple Sentence) หรือ ถ้าเจอก็จะประกอบไปด้วยวลีต่าง ๆ ที่ทำให้ประโยคยาวขึ้นกว่าปกติ (Kemp, 2007) การพัฒนา ผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศให้เป็นนักวิชาการ หรือมีความสามารถในการเขียนงานเชิงวิชาการจึงเป็นสิ่งที่ควรดำเนินการ โดยหาอาจจะสร้างความตระหนักหรือฝึกฝนให้รู้จักและฝึกปฏิบัติการเขียนตามโครงสร้างประโยคแต่ละชนิดนอกเหนือจากการเตรียมความพร้อมเรื่องการจัดระบบความคิดในงานเขียน ในประโยค 4 ชนิดข้างต้น ประโยคที่มีความซับซ้อนและน่าจะสร้างความสับสนให้กับผู้เรียนจำนวนมาก คือ ประโยคความซ้อน (Complex Sentence) เนื่องจากมีการแบ่งชนิดย่อยและมีเงื่อนไขการใช้ที่ต้องฝึกฝนอย่างลึกซึ้ง

ประโยคความซ้อน (Complex Sentence) ที่มีโครงสร้างง่ายสุด ประกอบด้วย 2 อนุประโยค คือ อนุประโยคใจความหลัก (Main Clause) และ อนุประโยคใจความรอง (Subordinate Clause) อย่างละ 1 อนุประโยค อนุประโยคทั้ง 2 ชนิดนี้ เมื่ออยู่ในประโยคจะมีความสำคัญไม่เท่ากัน กล่าวคือ อนุประโยคใจความหลัก (Main Clause) มีความสำคัญกว่า และมีความสมบูรณ์ในตัวเอง และสามารถที่จะอยู่ในประโยคได้ตามลำพังโดยไม่ต้องมีอนุประโยคใจความรอง (Subordinate Clause) ส่วนอนุประโยคใจความรอง (Subordinate Clause) ไม่สามารถวางอยู่ในประโยคได้ตามลำพัง เพราะจะทำให้ประโยคนั้นไม่สมบูรณ์ จึงจำเป็นต้องผูกติดกับ อนุประโยคใจความหลัก (Main Clause) เสมอ (Steffani, 2020) และมีตัวทำหน้าที่เชื่อม 2 อนุประโยคเข้าด้วยกัน คือ คำสันธาน นำหน้าอนุประโยคใจความรอง (Subordinators/Subordinate Conjunctions) หากประโยคความซ้อน (Complex Sentence) มีจำนวนอนุประโยคมากกว่า 2 อนุประโยค จะเพิ่มความซับซ้อนหรือเข้าใจได้ยากสำหรับผู้เรียนบางกลุ่ม ดังนั้นหากผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศเข้าใจโครงสร้างประโยคความซ้อนอาจจะทำให้เขียนงานเชิงวิชาการได้ดีกว่าเดิมด้วย

สำหรับการวิเคราะห์ข้อผิดพลาดในงานเขียนของผู้เรียนนั้น นักวิชาการหลายกลุ่มได้นำเสนอแนวทางในการวิเคราะห์ข้อผิดพลาด อาทิ Corder (1973) นำเสนอขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อผิดพลาดในการเขียนของผู้เรียนไว้ 2 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นระบุข้อผิดพลาด (Recognition of Errors) และ 2) ขั้นบรรยายข้อผิดพลาด (Recognition of Errors) โดยในขั้นระบุข้อผิดพลาด ผู้

วิเคราะห์เปรียบเทียบประโยคต่าง ๆ ของผู้เรียนกับประโยคที่เรียบเรียงอย่างถูกต้องในภาษาเป้าหมาย บางครั้งผู้วิเคราะห์สามารถระบุข้อผิดพลาดได้ไม่ยาก ในกรณีที่ผู้เรียนเขียนประโยคโดยใช้หลักการสื่อสารตามภาษาแม่ แต่ใช้ไม่ได้กับการสื่อสารในภาษาเป้าหมาย อาจทำให้ยากที่จะระบุข้อผิดพลาดได้ เพราะผู้ดำเนินการไม่แน่ใจว่าผู้เรียนต้องการจะสื่อสารอะไร และในขั้นบรรยายข้อผิดพลาด (Recognition of Errors) ผู้วิเคราะห์จะพิจารณาข้อผิดพลาดซ้ำๆ หลายครั้ง เพื่อให้สามารถเห็นกฎไวยากรณ์ที่ผู้เรียนอาจจะกำลังใช้ และพยายามที่จะอธิบายกฎข้อนั้น

นอกจากนี้ Dulay, Burt, and Krashen (1982) ได้เสนอการอธิบายข้อผิดพลาดที่ละเอียดกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการของ Corder (1973) วิธีการดังกล่าวนี้ คือ อนุกรมวิธานโครงสร้างพื้นผิว (Surface Strategy Taxonomy) การใช้อนุกรมวิธานโครงสร้างพื้นผิวนั้น ทำให้มองเห็นกระบวนการคิดที่ผู้เรียนได้นำความรู้ที่ได้เรียนไปมาใช้ว่าถูกต้องหรือไม่ นอกจากนั้นการใช้อนุกรมวิธานโครงสร้างพื้นผิว ช่วยให้ผู้วิเคราะห์ทราบว่าผู้เรียนอยู่ในระหว่างการเรียนรู้ ก่อนที่จะสามารถเขียนประโยคที่ถูกต้องได้อย่างสมบูรณ์ ข้อผิดพลาดตามอนุกรมวิธานโครงสร้างพื้นผิว แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) การละส่วน (Omission), 2) การเพิ่มส่วน (Addition), 3) การใช้รูปแบบผิด (Misformation) และ 4) การจัดลำดับคำผิดตำแหน่ง (Misordering) (Dulay, Burt, and Krashen, 1982)

Donal (2015) สำนวณชนิดของข้อผิดพลาดและความถี่ของข้อผิดพลาดแต่ละชนิดที่เกิดขึ้นในการเขียนประโยคของนักศึกษาหลักสูตรการศึกษาภาษาอังกฤษ ชั้นปีที่ 2 ณ University of Pasir Pengaraian ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive design) และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อผิดพลาดโดยการจำแนกชนิดข้อผิดพลาดของนักศึกษาตามแนวทางของข้อผิดพลาดในอนุกรมวิธานกลยุทธ์พื้นผิว (The surface strategy taxonomy errors) (Dulay et al., 1982) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ชนิด คือ การละส่วน (Omission) การเพิ่มส่วน (Addition) การใช้รูปแบบผิด (Misformation) และการจัดลำดับคำผิดตำแหน่ง (Misordering) ผลการสำรวจ พบว่าข้อผิดพลาดที่มีความถี่สูงสุด คือ การละส่วน ด้วยความถี่ 40 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 37.3 ของจำนวนข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นทั้งหมด รองลงมาคือ การใช้รูปแบบผิด ด้วยความถี่ 37 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 34.9 ลำดับถัดมา คือ การเพิ่มส่วน ด้วยความถี่ 21 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 19.8 และลำดับสุดท้าย คือ การจัดลำดับคำผิดตำแหน่ง ด้วยความถี่ 8 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 7.5 และผู้วิจัยได้สรุปว่าจากการสำรวจครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า นักศึกษายังคงมีปัญหาในการแต่งประโยคในการเขียนเรียงความ

ในด้านการใช้ประโยคความซ้อนในการเขียนและการวิเคราะห์ข้อผิดพลาดในการใช้ประโยคความซ้อน มีงานวิจัยหลายชิ้นเช่นกัน อาทิ

Cahyono et.al (2016) สำนวณความสามารถในการเขียนของผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ ความสามารถในการใช้ประโยคความซ้อนและความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ

ในการเขียนและความสามารถในการใช้ประโยคความซ้อนของนักศึกษา 54 คน ที่เรียนรายวิชาการเขียนเชิงโต้แย้งที่มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษค่อนข้างดี และมีการใช้ประโยคความซ้อนมากกว่าประโยคชนิดอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างจำนวนประโยคโดยรวมและจำนวนประโยคความซ้อนที่ใช้ในงานเขียน และความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในงานเขียนและจำนวนประโยคความซ้อนที่ใช้

Subekti (2017) ศึกษาความเข้าใจประโยคความซ้อนของนักศึกษาหลักสูตรการศึกษาภาษาอังกฤษ จำนวน 24 คน ที่กำลังเรียนวิชาการเขียน 5 ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศอินโดนีเซีย ผลการศึกษา พบว่า 1) ประโยคความซ้อนสามารถมีอนุประโยคซ้อนกันหลายอนุประโยค และในงานเขียนจริงจะมีอนุประโยคซ้อนอยู่ในอนุประโยคหลักได้จำนวนมากเช่นกัน 2) ความเข้าใจของนักศึกษาต่อการใช้ประโยคความซ้อนที่ประกอบไปด้วย 3 ชนิดย่อย คือ 1) นามานุประโยค (Noun Clause) 2) คุณานุประโยค (Adjective Clause) และ 3) วิเศษณานุประโยค (Adverb Clause) อยู่ในระดับดี แต่ความเข้าใจประโยคความซ้อนที่มีหลายๆ อนุประโยคอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ แม้ว่านักศึกษาจะมีความเข้าใจอนุประโยคย่อยทั้ง 3 ชนิด ค่อนข้างดีแล้วก็ตาม

Alotaibi (2016) ทดสอบความสามารถในการใช้คุณานุประโยคของนักศึกษาชาวคูเวตที่เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ จำนวน 120 คน โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้นักศึกษาเข้าใจและตระหนักรู้ในโครงสร้างและส่วนประกอบของประโยคความซ้อนที่มีคุณานุประโยคเป็นส่วนประกอบ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษายังไม่ตระหนักรู้หรือเข้าใจโครงสร้างของประโยคความซ้อน โดยมีค่าเฉลี่ยความเข้าใจ 60.4 %

Dwi (2013) วิเคราะห์ข้อผิดพลาดในการใช้ประโยคความซ้อนของนักศึกษาวิชาเอกภาษาอังกฤษ ชั้นปีที่ 2 โดยการเก็บข้อมูลที่เป็นการวิเคราะห์งานเขียนของนักศึกษาในวิชาการเขียน พบว่า ในภาพรวมนักศึกษาทำข้อผิดพลาดที่เกี่ยวข้องกับประโยคความซ้อน ทั้งหมด 270 จุด และมีข้อผิดพลาดที่เกี่ยวข้องกับหลักไวยากรณ์โดยทั่วไปอีกจำนวนหนึ่ง เช่น การใช้ Tense, Preposition และ Pronoun เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่า การละส่วนหรือการตัดออก (Omission) เป็นข้อผิดพลาดที่มีความถี่สูงสุด (43%) การใช้รูปแบบผิด (Misformation) 37% การเพิ่มส่วน (Addition) 17.8% และการจัดลำดับคำผิดตำแหน่ง (Misordering) 2.2% และยังพบว่า มีข้อผิดพลาดในการใช้เครื่องหมาย comma 30.2% ความผิดพลาดในการตัดคำออกไป 34% การใช้คำเชื่อมผิด 20.7% การตัดคำเชื่อมออก 13.2 % และข้อผิดพลาดเกี่ยวกับการใช้คำเชื่อม 1.9%

Qur'ani, Sari, & Gunarespati (2019) ศึกษาชนิดของข้อผิดพลาดการใช้ประโยคความซ้อนในงานเขียนของนักศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อระบุข้อผิดพลาดในงานเขียนที่เกิดขึ้นจากการใช้ประโยคความซ้อนของนักศึกษาหลักสูตรการศึกษาภาษาอังกฤษ ณ STKIP PGRI Sidoarjo รูปแบบ

การวิจัยที่ใช้คือ การวิจัยเชิงคุณภาพแบบบรรยาย ข้อมูลการวิจัยได้มาจากข้อผิดพลาดในการใช้ประโยคความซ้อนในงานเขียนของนักศึกษา การศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีข้อผิดพลาดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประโยคความซ้อน 74 จุด ข้อผิดพลาดในการใช้ประโยคความซ้อนจะแบ่งออกได้เป็น 4 ชนิด คือ ข้อผิดพลาดที่เกิดจาก การละส่วน (Omission) การเพิ่มส่วน (Addition) การใช้รูปแบบผิด (Misformation) และการจัดลำดับคำผิดตำแหน่ง (Misordering) โดยร้อยละ 70 ของข้อผิดพลาดเกี่ยวกับการใช้รูปแบบผิด (Misformation) ร้อยละ 23 เกี่ยวกับการละส่วน (Omission) ร้อยละ 4 เกี่ยวกับการเพิ่มส่วน (Addition) และร้อยละ 3 เกี่ยวกับการจัดลำดับคำผิดตำแหน่ง (Misordering) นักศึกษาส่วนใหญ่ยังมีข้อผิดพลาดในการเลือกใช้คำกริยาที่ถูกต้องซึ่งจัดอยู่ในหมวดของการใช้รูปแบบผิด (Misformation) เพื่อแก้ไขปัญหานี้ นักศึกษาได้รับการแนะนำให้ฝึกเขียนประโยคความซ้อนโดยใช้คำกริยาที่ถูกต้องหลาย ๆ รอบ

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น การเข้าใจและตระหนักรู้ในประโยคความซ้อนน่าจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจประโยคและเขียนงานภาษาอังกฤษเชิงวิชาการได้ (Junthumrong & Charumanee, 2013) และในงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาและวิเคราะห์การใช้ประโยคความซ้อนในการเขียนเรียงความของนิสิต เพื่อให้ทราบถึงวิธีการเขียนประโยคความซ้อนของนิสิตในด้านต่าง ๆ ปริมาณ ชนิด และความถูกต้องของการใช้ประโยคความซ้อนในงานเขียนของนิสิตตามรูปแบบ 1) การละส่วน (Omission), 2) การเพิ่มส่วน (Addition), 3) การใช้รูปแบบผิด (Misformation) และ 4) การจัดลำดับคำผิดตำแหน่ง (Misordering) ผลที่ได้จากการศึกษาจะทำให้ทราบจำนวนและชนิดของประโยคความซ้อนที่ใช้ ความถูกต้องของการเขียนประโยค และทำให้ทราบปัญหาและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการใช้ประโยคความซ้อนของผู้เรียน อันจะนำไปสู่การหาแนวทางแก้ไขเพื่อยกระดับความสามารถทักษะการเขียนของผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศให้สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในบทความฉบับนี้ ผู้เขียนกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย 4 ข้อ คือ เพื่อ

- 1) ระบุจำนวนและชนิดของประโยคที่ปรากฏในงานเขียนของผู้เรียน
- 2) สำนวนปริมาณ ความถูกต้องของการใช้ประโยคความซ้อน
- 3) สำนวนปริมาณข้อผิดพลาดและชนิดของอนุประโยคที่ปรากฏในประโยคที่มีข้อผิดพลาด
- และ
- 4) สำนวนชนิดของข้อผิดพลาดในการเขียนประโยค

วิธีการวิจัย

ข้อมูลวิจัย

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นงานเขียนในข้อสอบปลายภาคในรายวิชา 0115341 การเขียนเรียงความ ของนิสิตชั้นปี 3 สาขาวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 115 ชิ้น โดยผู้เขียนได้คัดเลือกมาวิเคราะห์ จำนวน 60 ชิ้น

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) แบบบันทึกประโยคและวิเคราะห์ข้อผิดพลาดในการเขียนของผู้เรียนรายบุคคล และ 2) แบบบันทึกความถี่ข้อผิดพลาดในการเขียนรายบุคคล

กระบวนการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลโดยการศึกษาเอกสาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ศึกษาชิ้นงานในการเขียนเรียงความในข้อสอบปลายภาควิชา 0115341 การเขียนเรียงความ จำนวน 60 ชิ้น เป็นงานเขียนของนิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นปีที่ 3 ที่ลงทะเบียนเรียน ประจำภาคเรียนที่ 1/2563

2) นับจำนวนประโยค และจำแนกชนิดของประโยคในงานเขียนแต่ละชิ้น

3) คัดเลือกเฉพาะประโยคความซ้อน เพื่อเตรียมการสำหรับการวิเคราะห์หาข้อผิดพลาดในการเขียน โดยใช้แบบบันทึกประโยคและวิเคราะห์ข้อผิดพลาดในการเขียนของผู้เรียนรายบุคคล ที่ออกแบบโดยผู้วิจัย

4) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อผิดพลาดของประโยคความซ้อนของผู้เรียนรายบุคคลตามที่ได้บันทึกประโยคไว้ในข้อ 2) ข้างต้น โดย

4.1) ระบุไว้ในประโยคนั้นประกอบด้วยอนุประโยคชนิดใด (Noun Clause, Adjective Clause, Adverb Clause)

4.2) ระบุชนิดของข้อผิดพลาดแต่ละแห่งว่าเป็นข้อผิดพลาดชนิดใด (การละส่วน (Omission), การเพิ่มส่วน (Addition), การใช้รูปแบบผิด (Misformation) และ การจัดลำดับคำผิดตำแหน่ง (Misordering))

4.3) ระบุประเด็นย่อยของข้อผิดพลาดแต่ละแห่งว่าเป็นประเด็นใด

4.4) เขียนประโยคที่ถูกต้องเพื่อเสนอแนะสำหรับการเรียนรู้ข้อผิดพลาดแต่ละประโยคให้ครบถ้วน

5) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อผิดพลาดในประโยคความซ้อนรายบุคคล

6) นับความถี่ประเด็นย่อยของข้อผิดพลาดรายบุคคลจากผลที่ได้ในข้อ 4) โดยใช้แบบบันทึกความถี่ข้อผิดพลาดในการเขียนรายบุคคล ที่ออกแบบโดยผู้วิจัย

7) สรุปความถี่ของข้อผิดพลาดทุกชนิด ทั้งประเด็นหลักและย่อย

8) คำนวณหาค่าร้อยละของข้อผิดพลาดแต่ละชนิด เพื่อนำเสนอผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ในแต่ละจุดประสงค์ใช้สถิติพื้นฐาน ดังนี้

1) การระบุจำนวนและชนิดของประโยคที่ปรากฏในงานเขียนของผู้เรียนภาษาอังกฤษใน
ฐานะภาษาต่างประเทศ ใช้การนับความถี่และการคำนวณหาค่าร้อยละ

2) การสำรวจปริมาณ ความถูกต้องของการใช้ประโยคความซ้อนที่ปรากฏในงานเขียนของ
ผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ ใช้การนับความถี่และการคำนวณหาค่าร้อยละ

3) การสำรวจปริมาณข้อผิดพลาดและชนิดของอนุประโยคในประโยคความซ้อนที่ปรากฏใน
งานเขียนของผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ ใช้การนับความถี่และการคำนวณหาค่า
ร้อยละ

4) การสำรวจชนิดของข้อผิดพลาดในการเขียนประโยคของผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะ
ภาษาต่างประเทศ ใช้การนับความถี่และการคำนวณหาค่าร้อยละ

โดยผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณหาร้อยละของข้อผิดพลาดแต่ละชนิด การคำนวณช่วยให้พบ
ข้อผิดพลาดในการใช้ประโยคความซ้อนในงานเขียนของนักศึกษาที่มีความถี่สูงสุด โดยใช้สูตร

$$P = F/N$$

P คือ สัญลักษณ์แทนค่า ร้อยละ

F คือ ความถี่ของข้อผิดพลาดแต่ละชนิด

N คือ ความถี่รวมของข้อผิดพลาดทุกชนิด

การควบคุมคุณภาพของงานวิจัย

การควบคุมคุณภาพของงานวิจัย แบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือ 1) การควบคุมคุณภาพของ
เครื่องมือในการวิจัย และ 2) การควบคุมคุณภาพของผลการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการควบคุม
คุณภาพ 2 ประการข้างต้น ดังนี้

1) การควบคุมคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการสอนภาษาอังกฤษระดับมหาวิทยาลัย 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
ได้แก่ 1) แบบบันทึกประโยคและวิเคราะห์ข้อผิดพลาดในการเขียนของผู้เรียนรายบุคคล และ 2) แบบ
บันทึกความถี่ข้อผิดพลาดในการเขียนรายบุคคล เพื่อดูสอดคล้องและความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์
การวิจัย และได้ปรับแก้ไขเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

2) การควบคุมคุณภาพของผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนภาษาอังกฤษระดับมหาวิทยาลัย 3 ท่าน เป็นผู้ทวนสอบการจำแนก การตรวจนับ วิเคราะห์ข้อผิดพลาด และการเสนอแนะประโยคแก้ไข เพื่อให้มั่นใจว่าผลการวิจัยมีความถูกต้อง และได้ปรับแก้รายละเอียดบางประการตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ประกอบด้วย 4 ประเด็น ดังนี้

1. จำนวนและชนิดของประโยคที่ปรากฏในงานเขียนของผู้เรียน

ในการวิเคราะห์ชนิดและจำนวนของประโยคที่ปรากฏในงานเขียนของนิสิต ผู้วิจัยได้ข้อมูลสำหรับตอบจุดประสงค์การวิจัยข้อที่ 1) เพื่อวิเคราะห์ชนิดและจำนวนของประโยคที่ปรากฏในงานเขียนของนิสิต ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและชนิดของประโยคที่ปรากฏในงานเขียนของนิสิต

ชนิดของประโยค	จำนวน	ร้อยละ
ความเดียว	455	33.26
ความรวม	128	9.36
ความซ้อน	602	44.00
ความรวม-ความซ้อน	183	13.38
รวมทุกชนิด	1,368	100.00

จากข้อมูลในตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนเขียนงานโดยใช้ประโยคความซ้อน 602 ประโยค (ร้อยละ 44.00) ประโยคความเดียว 455 ประโยค (ร้อยละ 33.26) ประโยคความรวม-ความซ้อน 183 ประโยค (ร้อยละ 13.38) และประโยคความรวม 128 ประโยค (ร้อยละ 9.36)

2. ปริมาณ ความถูกต้องของการใช้ประโยคความซ้อน

ในการสำรวจปริมาณ ความถูกต้องของการใช้ประโยคความซ้อน ผู้วิจัยได้ข้อมูลสำหรับตอบจุดประสงค์การวิจัยข้อที่ 2) เพื่อสำรวจปริมาณ ความถูกต้องของการใช้ประโยคความซ้อนในงานเขียนของนิสิต ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปริมาณและความถูกต้องของการใช้ประโยคความซ้อน

ใช้ถูก	ใช้ผิด
186	416
(30.89%)	(69.11%)
602 ประโยค	

ข้อมูลในตารางที่ 2 แสดงปริมาณและความถูกต้องของการใช้ประโยคความซ้อนในงานเขียนพบว่า ผู้เรียนใช้ประโยคความซ้อนในงานเขียนทั้งหมด 602 ประโยค สามารถใช้ได้อย่างถูกต้อง 186 ประโยค (ร้อยละ 30.89%) และใช้ไม่ถูกต้อง 416 ประโยค (ร้อยละ 69.11%)

3. ปริมาณข้อผิดพลาดและชนิดของอนุประโยคที่ปรากฏในประโยคที่มีข้อผิดพลาด

ในการสำรวจปริมาณข้อผิดพลาดและชนิดของอนุประโยคที่ปรากฏในประโยคที่มีข้อผิดพลาด ผู้วิจัยได้ข้อมูลสำหรับตอบจุดประสงค์การวิจัยข้อที่ 3) เพื่อสำรวจปริมาณข้อผิดพลาดและชนิดของอนุประโยคที่ปรากฏในประโยคที่มีข้อผิดพลาดในงานเขียนของนิสิต ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปริมาณอนุประโยคและข้อผิดพลาดในอนุประโยคแต่ละชนิด

อนุประโยค	จาก 416 ประโยค
นามานุประโยค	180
(จำนวน/%)	(31.25%)
วิเศษนามุประโยค	215
(จำนวน/%)	(37.33%)
คุณนามุประโยค	181
(จำนวน/%)	(31.42%)
รวมทุกชนิด	576
(จำนวน/%)	(100%)

ข้อมูลในตารางที่ 3 แสดงปริมาณอนุประโยคและข้อผิดพลาดในอนุประโยคแต่ละชนิดที่พบได้ใน 416 ประโยค มีการใช้อนุประโยคผิดพลาดทั้งหมด 576 แห่ง โดยแยกเป็นวิเศษนามุประโยค 215 แห่ง (ร้อยละ 37.33%) คุณนามุประโยค 181 แห่ง (ร้อยละ 31.42%) และนามานุประโยค 180 แห่ง (ร้อยละ 31.25%)

4. ชนิดของข้อผิดพลาดในการเขียนประโยค

ในการสำรวจชนิดของข้อผิดพลาดในการเขียนประโยค ผู้วิจัยได้ข้อมูลสำหรับตอบ
วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 เพื่อสำรวจชนิดของข้อผิดพลาดในการเขียนประโยคในงานเขียนของนิสิต
ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ชนิดของข้อผิดพลาดในการใช้ประโยคความซ้อนในงานเขียนของนิสิต

ชนิดของข้อผิดพลาด	รวม	ร้อยละ
การละส่วน (Omission)	326	29.34
การเพิ่มส่วน (Addition)	155	13.95
การใช้รูปแบบผิด (Misformation)	595	53.56
การจัดลำดับคำผิดตำแหน่ง (Misordering)	35	3.15
รวม	1,111	100.00
ร้อยละ	100.00	

ข้อมูลในตารางที่ 4 แสดงชนิดของข้อผิดพลาดในการใช้ประโยคความซ้อนในงานเขียนของ
ผู้เรียน พบว่า ในภาพรวมมีข้อผิดพลาดทั้งหมด 1,111 แห่ง หากแยกตามชนิดของข้อผิดพลาดในการ
เขียนประโยค 4 ชนิด คือ การละส่วน (Omission) การเพิ่มส่วน (Addition) การใช้รูปแบบผิด
(Misformation) และ การจัดลำดับคำผิดตำแหน่ง (Misordering) พบว่า นิสิตเขียนประโยคผิดพลาด
ตามชนิดของข้อผิดพลาดแตกต่างกัน คือ อันดับ 1 การใช้รูปแบบผิด มีจุดผิดพลาด 595 แห่ง (ร้อยละ
53.56) อันดับ 2 การละส่วน มีจุดผิดพลาด 326 แห่ง (ร้อยละ 29.34) อันดับ 3 การเพิ่มส่วน มีจุด
ผิดพลาด 155 แห่ง (ร้อยละ 13.95) และอันดับ 4 การจัดลำดับคำผิดตำแหน่ง มีจุดผิดพลาด 35 แห่ง
(ร้อยละ 3.15)

สรุปผลการวิจัย

1) ในด้านจำนวนและชนิดของประโยค ผู้เรียนใช้ประโยคทั้งหมด 1,368 ประโยค แบ่งเป็น
ประโยคความซ้อน 602 ประโยค (ร้อยละ 44.00) ประโยคความเดียว 455 ประโยค (ร้อยละ 33.26)
ประโยคความรวม-ความซ้อน 183 ประโยค (ร้อยละ 13.38) และประโยคความรวม 128 ประโยค
(ร้อยละ 9.36)

2) ในด้านปริมาณ ความถูกต้องของการใช้ประโยคความซ้อน ผู้เรียนใช้ประโยคความซ้อนในงานเขียนทั้งหมด 602 ประโยค สามารถใช้ได้อย่างถูกต้อง 186 ประโยค (ร้อยละ 30.89%) และใช้ไม่ถูกต้อง 416 ประโยค (ร้อยละ 69.11%)

3) ในด้านปริมาณข้อผิดพลาดและชนิดของอนุประโยคที่ปรากฏในประโยคที่มีข้อผิดพลาดจากประโยคที่มีข้อผิดพลาดทั้งหมด 416 ประโยค มีการใช้ออนุประโยคผิดพลาดทั้งหมด 576 แห่ง โดยแยกเป็นวิเศษณานุประโยค 215 แห่ง (ร้อยละ 37.33%) คุณานุประโยค 181 แห่ง (ร้อยละ 31.42%) และนามานุประโยค 180 แห่ง (ร้อยละ 31.25%)

4) ในด้านชนิดของข้อผิดพลาดในการเขียนประโยค จากข้อผิดพลาดทั้งหมด 1,111 แห่ง แยกตามชนิดของข้อผิดพลาดในการเขียนประโยค 4 ชนิด คือ การละส่วน (Omission) การเพิ่มส่วน (Addition) การใช้รูปแบบผิด (Misformation) และ การจัดลำดับคำผิดตำแหน่ง (Misordering) พบว่า นิสิตเขียนประโยคผิดพลาดตามชนิดของข้อผิดพลาดแตกต่างกัน คือ อันดับ 1 การใช้รูปแบบผิด มีจุดผิดพลาด 595 แห่ง (ร้อยละ 53.56) อันดับ 2 การละส่วน มีจุดผิดพลาด 326 แห่ง (ร้อยละ 29.34) อันดับ 3 การเพิ่มส่วน มีจุดผิดพลาด 155 แห่ง (ร้อยละ 13.95) และอันดับ 4 การจัดลำดับคำผิดตำแหน่ง มีจุดผิดพลาด 35 แห่ง (ร้อยละ 3.15)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น มีประเด็นน่าสนใจที่จะนำมาอภิปรายผลได้ 2 ประการ คือ 1) การใช้ประโยคในงานเขียนเชิงวิชาการ และ 2) ชนิดของข้อผิดพลาดที่เกิดจากการเขียนประโยค ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า การใช้ประโยคชนิดต่าง ๆ ในงานเขียนเรียงความ ไม่ว่าจะเป็นประโยคความเดียว ความรวม ความซ้อน และความซ้อนและความรวม ผู้เรียนเขียนงานโดยใช้ประโยคความซ้อน 602 ประโยค (ร้อยละ 44.00) ประโยคความเดียว 455 ประโยค (ร้อยละ 33.26) ประโยคความรวมและความซ้อน 183 ประโยค (ร้อยละ 13.38) และประโยคความรวม 128 ประโยค (ร้อยละ 9.36) นั้นแสดงว่ามีการใช้ประโยคความซ้อนในงานเขียนเชิงวิชาการมากกว่าประโยคชนิดอื่น ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Cahyono et.al (2016) ที่ได้สำรวจความสามารถในการเขียนของผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ และพบว่านักศึกษาใช้ประโยคความซ้อนมากกว่าประโยคชนิดอื่น ๆ

ในด้านชนิดของข้อผิดพลาดที่เกิดจากการเขียนประโยค การวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้เรียนเขียนประโยคผิดพลาดมีปริมาณแตกต่างกันตามชนิดของข้อผิดพลาด คือ อันดับ 1 การใช้รูปแบบผิด (Misformation) มีจุดผิดพลาด 595 แห่ง (ร้อยละ 53.56) อันดับ 2 การละส่วน (Omission) มีจุดผิดพลาด 326 แห่ง (ร้อยละ 29.34) อันดับ 3 การเพิ่มส่วน (Addition) มีจุดผิดพลาด 155 แห่ง

(ร้อยละ 13.95) และอันดับ 4 การจัดลำดับคำผิดตำแหน่ง (Misordering) มีจุดผิดพลาด 35 แห่ง (ร้อยละ 3.15) ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Dwi (2013) และ Donal (2015)

Dwi (2013) ได้วิเคราะห์ข้อผิดพลาดในการใช้ประโยคความซ้อนของนักศึกษาวิชาเอกภาษาอังกฤษ ชั้นปีที่ 2 โดยการเก็บข้อมูลที่เป็นการวิเคราะห์งานเขียนของนักศึกษาในวิชาการเขียน และพบว่า การละส่วน (Omission) เป็นข้อผิดพลาดที่มีความถี่สูงสุด (43%) การใช้รูปแบบผิด (Misformation) 37% การเพิ่มส่วน (Addition) 17.8% และการจัดลำดับคำผิดตำแหน่ง (Misordering) 2.2% ส่วน Donal (2015) ได้สำรวจชนิดของข้อผิดพลาดและความถี่ของข้อผิดพลาดแต่ละชนิดที่เกิดขึ้นในการเขียนประโยคของนักศึกษาหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรีภาษาอังกฤษ ชั้นปีที่ 2 ณ University of Pasir Pengaraian และพบว่า ข้อผิดพลาดที่มีความถี่สูงสุด คือ การละส่วน ด้วยความถี่ 40 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 37.3 ของจำนวนข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นทั้งหมด รองลงมาคือ การผิดโครงสร้าง ด้วยความถี่ 37 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 34.9 ลำดับถัดมา คือ การเพิ่มเติม ด้วยความถี่ 21 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 19.8 และลำดับสุดท้าย คือ การผิดโครงสร้าง ด้วยความถี่ 8 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 7.5

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ใน 2 ประเด็น คือ

1) การนำผลการวิจัยไปใช้ด้านการเรียนการสอน (Pedagogical implication) ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษระดับมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการสอนนิสิตนักศึกษาในวิชาเอกหรือโทภาษาอังกฤษ เพราะความเข้าใจโครงสร้างประโยค และความสามารถประยุกต์ใช้ประโยคที่ถูกต้องในงานเขียนระดับต่าง ๆ จะเป็นการช่วยเพิ่มศักยภาพด้านภาษาของผู้เรียนให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น โดยสามารถนำตัวอย่างประโยค ข้อผิดพลาด และแนวทางแก้ไขประโยคให้ถูกต้องไปประยุกต์ใช้ในรายวิชาไวยากรณ์พื้นฐาน และการเขียนเบื้องต้น โดยผู้สอนอาจดำเนินการตามขั้นตอน คือ 1) ยกตัวอย่างประโยคความซ้อนที่ข้อผิดพลาดให้ผู้เรียนดู 2) ผู้เรียนฝึกหาข้อผิดพลาด 3) ผู้เรียนฝึกแก้ไขข้อผิดพลาด และ 4) ผู้สอนเฉลยคำตอบและอธิบายเพิ่มเติมในกรณีที่ผู้เรียนยังไม่เข้าใจ

2) การนำผลการวิจัยไปใช้เชิงวิจัย (Research implication) ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า นิสิตวิชาเอกภาษาอังกฤษยังมีความเข้าใจในหลักการและโครงสร้างประโยคไม่เข้มแข็งพอ อันอาจนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ ในการเรียนวิชาการเขียนในระดับที่สูงขึ้น ในเชิงการวิจัย นักวิจัยสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปพัฒนาเป็นสื่อการเรียนรู้เพื่อความเข้าใจประโยคความซ้อน และออกแบบแบบฝึกหัดเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ฝึกทดสอบความรู้ของตัวเอง โดยการนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์หรือให้ผู้เรียนเข้าถึงได้ง่ายและไม่จำกัดเวลา

เอกสารอ้างอิง

- Alotaibi, Abdullah M. (2016). Examining the learnability of English relative clauses: Evidence from Kuwaiti EFL learners. **English Language Teaching**, 9 (2).
- Beare, K. (2019). **Complex sentence worksheet**. Retrieved March 30, 2023 from <https://www.thoughtco.com/complex-sentence-worksheet-1210448>
- Bressmer, A. (2022). **Complex sentence: Definition, explanation, types and examples**. Retrieved March 30, 2023 from <https://prowritingaid.com/complex-sentence>
- Cahyono, et.al (2016). Indonesian students' writing proficiency and their ability in using complex sentences. **International Journal on Studies in English Language and Literature (IJSELL)**, 4 (9), pp. 22-32.
- Corder, S. Pit. (1973). **Introducing applied linguistic**. Victoria: Penguin Books Australia Ltd.
- Donal, Andri. (2015). Exploring students' errors in constructing sentences in **Journal of English Education**. 1 (2).
- Dulay, H., Burt, M & Krashen, S. (1982). **Language two**. Oxford: Oxford University Press.
- Dwi, Rayawati, (2013). An error analysis on complex sentences made by the second year students of English Education Program of STAIN Tulungagung in writing class.
- Englishwritingteacher.com. (2015). **Why use complex sentences?** Retrieved February 1, 2021 from <https://englishwritingteacher.com/2015/07/01/why-use-complex-sentences/>
- Junthumrong, S. & Charumanee, N. (2013). Problems in writing for research articles in English for publication purpose: A study of PSU doctoral students. **Proceedings**. April 27th, 2013 Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University.
- Kemp, Andrew. (2007). **Characteristics of Academic Writing in Education**. Retrieved November 30, 2020 from <https://stars.library.ucf.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=4223&context=etd>

Qur'ani, D., Sari, D.M., & Gunarespati, R. (2019). **An error analysis on the complex sentences in students' writing of English Education Study Program at STKIP PGRI SIDOARJO**. Retrieved March 30, 2023 from <https://www.semanticscholar.org/paper/AN-ERROR-ANALYSIS-ON-THE-COMPLEX-SENTENCES-IN-OF-AT-Our'ani-Sari/f268efbe861fb2cd7668676849bf84bfd5cd8f57>

Subekti, Aduninggar Septi. (2017). A study of the mastery of complex sentences of pre-service English teachers. **Ahmad Dahlan Journal of English Studies (ADJES)**, 4 (2), pp. 21-26.

Sharma, D. (2023). **Complex sentence masterclass**. Retrieved March 30, 2023 from <https://www.englishwithhashish.com/complex-sentence-masterclass/>

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การให้อำนาจ
เชิงจิตวิทยา และความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน

The Causal Model of Perceived Organization Support and
Psychological Empowerment on Work Engagement of Employee

พงศธร จันทรคุณาภาส

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาเขตศรีราชา

E-mail: pongsatorn.ja@ku.th

ฐิติมา ไชยะกุล

อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาเขตศรีราชา

E-mail: thitima.c@ku.th

Pongsatorn Jankunapas

Graduate Student, Master of Business Administration Program in Industrial
Administration and Development, Faculty of Management Sciences,

Kasetsart University Sriracha Campus

Thitima Chaiyakul

Assistant Professor, Faculty of Management Sciences,

Kasetsart University Sriracha Campus

รับเข้า : 17 มีนาคม 2567

แก้ไข : 5 เมษายน 2567

ตอบรับ : 9 เมษายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การให้อำนาจเชิงจิตวิทยา และความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พนักงานประจำทุกระดับของการประชาสัมพันธ์ภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.759-0.908 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปร

ความได้ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า Chi-square/DF=2.165, CFI=0.966, TLI=0.955, RMSEA=0.070, RMR=0.038 โดย การรับรู้การการสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการให้อำนาจเชิงจิตวิทยาและความยึดมั่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 ตามลำดับ การให้อำนาจเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้การรับรู้การการสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยผ่านการให้อำนาจเชิงจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานได้ร้อยละ 65.4

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเชิงจิตวิทยา ความยึดมั่นผูกพันในงาน

Abstract

The research objectives were to study the causal model of the relationship among perceived organization support, psychological empowerment and work engagement. The population was operational employees at a Provincial Waterworks Authority (head office), Bangkok. A questionnaire was used to collect data from 245 employees using a proportionate stratified random sampling technique and collect data by using questionnaire that have cronbach alpha coefficient between 0.759-0.908. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, skewness, kurtosis, correlation coefficient, and Structural Equation Modeling (SEM) to test the hypotheses.

The results of the research revealed that the mean level of perceived organization support, psychological empowerment and work engagement were at high levels. The structural equation model was consistent with the empirical data, which the result of Chi-square/DF=2.165, CFI=0.966, TLI=0.955, RMSEA=0.070, RMR=0.038. The relationship could be explained by the fact that perceived organization support has a direct influence on psychological empowerment and work engagement at a statistical significance level of .001 and .05, respectively. Meanwhile, psychological empowerment has a direct influence on work engagement at a

statistical significance level of .001. In addition, perceived organizational support has an indirect influence on work engagement by through psychological empowerment with statistical significance at the 0.01 level. The variables in the model can explain the variance of an employee's work engagement by 65.4 percent.

Keywords: perceived organization support, psychological empowerment, work engagement

บทนำ

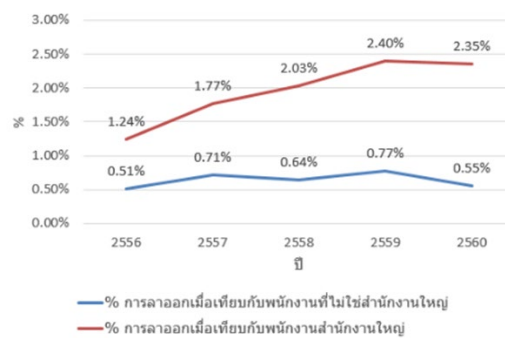
การทำงานในทุก ๆ องค์การนั้น สิ่งสำคัญที่ทุกองค์การต้องการ คือให้บุคคลที่ทำงานในองค์การทำงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังมีความสุขในการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement: WE) เพราะความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ ความยึดมั่นผูกพันในงานคือ ภาวะทางจิตใจของบุคคลที่รู้สึกพึงพอใจและเต็มอึดในงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากการมีความกระตือรือร้น (Vigor) ความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) และความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) (Schaufeli et al., 2002) ซึ่งการที่พนักงานจะมีความยึดมั่นผูกพันในงานได้นั้น พนักงานต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์การ ไม่ว่าจะเป็นสนับสนุนการทำงานโดยจัดหาเครื่องมือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน หรือแม้กระทั่งการสนับสนุนพนักงานในด้านอื่น ๆ ทั้งค่าจ้างค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ โดยงานวิจัยจากต่างประเทศของ Najeemdeen et al. (2018) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน ในปี 2020 ได้มีงานวิจัยของ Imran et al. (2020) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน: โดยมีกลไกของความเจริญรุ่งเรืองและเฟื่องฟูเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vermeulen and Scheepers (2020) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องผลของภาวะผู้นำที่แท้จริงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานโดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการศึกษาทั้งหมดพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีแล้ว ก็จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

แนวคิดจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้นมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support: POS) ของ Eisenberger et al. (1986) คือการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ ที่ส่งผลให้พนักงานเกิดการรับรู้การ

สนับสนุนจากองค์กร ตามบทบาทหน้าที่ที่องค์กรให้การสนับสนุนแก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ หรือแม้กระทั่งสนับสนุนการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติงานของพนักงานให้องค์การบรรลุสู่เป้าหมาย การแลกเปลี่ยนเหล่านี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อทั้งองค์กรและพนักงานต่างรับรู้ถึงคุณค่าของกันและกัน เมื่อองค์กรนั้นเล็งเห็นว่าพนักงาน หรือผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีคุณค่า องค์กรย่อมเต็มใจที่จะสนับสนุนพนักงานและหาวิธีการในการรักษาพนักงานให้เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนแก่ตน ย่อมแสดงผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามจุดมุ่งหมายขององค์กร (Eisenberger et al., 1986)

และจากแนวคิดเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kanter (1979) ที่ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและทัศนคติของบุคคล จากการที่บุคลากรได้รับ “อำนาจ” และได้รับ “โอกาส” ที่จะเข้าถึงแหล่งทรัพยากร ได้รับการสนับสนุนและได้รับข้อมูลข่าวสาร งานวิจัยของ Afzali, Motahari and Hatami-Shirkouhi (2014) ที่ได้ตรวจสอบอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนองค์กร การให้อำนาจเชิงจิตวิทยา และการเรียนรู้ขององค์กรต่อผลการปฏิบัติงาน โดย Iqbal and Hashmi (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรต่อการรักษาการคงอยู่ของพนักงาน โดยมีการให้อำนาจเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการศึกษางานวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับการให้อำนาจเชิงจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญ โดย ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต และ ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2561) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงเหตุที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของวิศวกรเงินเนอเธอร์แลนด์ในรัฐวิสาหกิจด้านสื่อสารโทรคมนาคมไทย จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการให้อำนาจเชิงจิตวิทยามากที่สุดคือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนไป โดย Spreitzer (1995) ได้พัฒนาทฤษฎีการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment: PE) ขึ้น โดยแบ่งมิติเป็น 4 มิติ คือ การรับรู้ความหมาย (Meaning) ความสามารถในการทำงาน (Competence) การตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination) และผลกระทบต่องาน (Impact) เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้เกิดความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการบริหารงานและความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน ซึ่งงานวิจัยของ Jose and Mampilly (2014) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การเสริมอำนาจทางจิตวิทยาเป็นตัวทำนายความยึดมั่นผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zahed-Babelan et al. (2019) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำในการสอนต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครู: บทบาทของวัฒนธรรมโรงเรียน การให้อำนาจเชิงจิตวิทยาและลักษณะงาน และงานศึกษาวิจัยในประเทศของสุริสา พลายแก้ว, พัทธน์ พิสิษฐเกษม และ อัมพล ชูสนุก (2561) ที่ทำการศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การให้อำนาจเชิงจิตวิทยา และความยุติธรรมในองค์กรต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการให้อำนาจเชิงจิตวิทยาและความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน

จากข้อมูลในแผนแม่บทด้านอัตรากำลังของ กปภ. (ฉบับทบทวน) ปี 2564-2567 พบว่า พนักงานในหน่วยงานสนับสนุน (สำนักงานใหญ่) มีอัตราการลาออกเป็นร้อยละที่สูงกว่าหน่วยงานสาขาอื่นในต่างจังหวัด โดยสูงถึงร้อยละ 2.4 และมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากแผนการประมาณการการสรรหาอัตรากำลังเพื่อรองรับภาระงานและผู้ใช้งานน้ำที่เพิ่มขึ้น จะมีการประมาณการจัดสรรรองรับการลาออกอยู่ที่ร้อยละ 1 ของพนักงานที่มี ถึงแม้ในภาพรวมการลาออกของพนักงานทั้งองค์การจะไม่ถึงร้อยละ 1 หรือ 90 คน จากพนักงานทั้งหมดประมาณ 9,000 คน แต่จากสถิติชี้ให้เห็นได้ว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ มีอัตราการลาออกที่สูงมากกว่าร้อยละ 1 มาโดยตลอด รายละเอียดแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 อัตราส่วนจำนวนพนักงานลาออก ปี 2556-2560 เปรียบเทียบสำนักงานใหญ่และที่ไม่ใช่สำนักงานใหญ่

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลการประปาส่วนภูมิภาค (2564)

ซึ่งจากปัญหาข้างต้นนั้น ได้สร้างความท้าทายแก่องค์กรในการพัฒนาบุคลากร โดยจะต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในหลายด้าน อีกทั้งในการที่จะสร้างผู้นำยุคใหม่และการทำงานข้ามสายงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องจัดการเพิ่มศักยภาพพนักงานในด้านต่างๆมากยิ่งขึ้น และสร้างแรงจูงใจให้มีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันและยึดมั่นในงานมากที่สุด ดังนั้นจึงมีความน่าสนใจที่จะศึกษาถึงอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานหรือไม่ อย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัท เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทและตั้งใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งใช้เป็นข้อมูลประกอบในการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน และเป็นแนวทางแก่ผู้ที่สนใจที่จะศึกษาค้นคว้าในองค์ความรู้เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

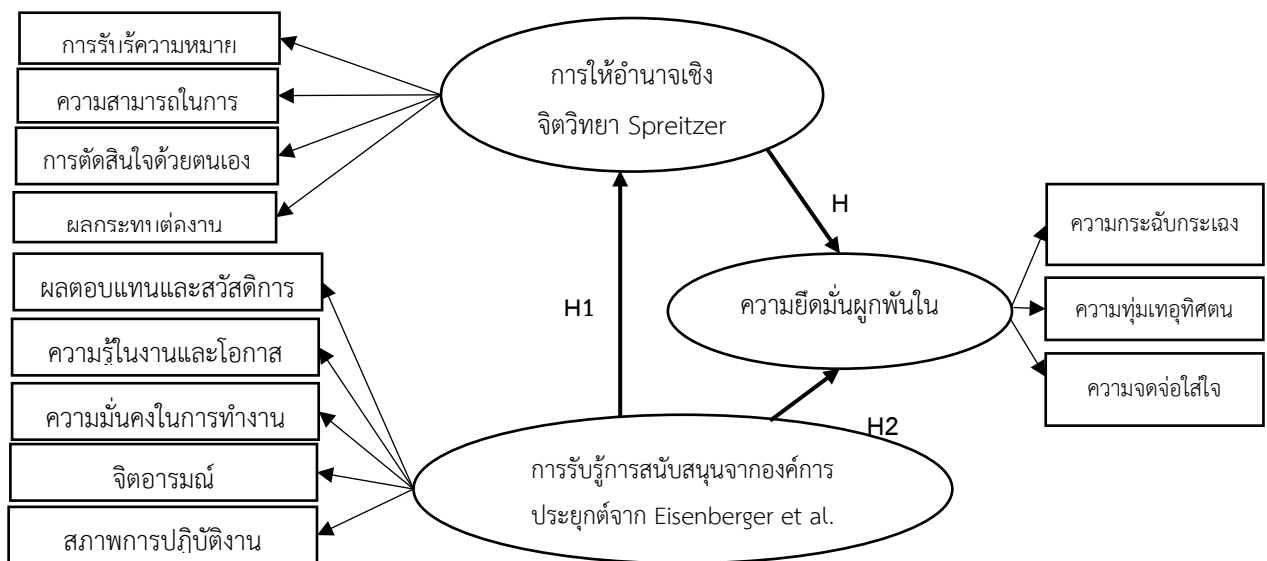
เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การให้อำนาจเชิงจิตวิทยา และความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการให้อำนาจเชิงจิตวิทยาของพนักงาน (H_1)
2. การรับรู้การให้อำนาจเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน (H_2)
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน (H_3)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำไปสู่สมมติฐานการวิจัยและสามารถสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยก่อนดำเนินการวิจัยได้ขอและได้รับการรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ เลขที่ COE No. COE65/028 จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานทุกระดับ ในการประสานงานภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563 มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,218 คน (การประสานงานภูมิภาค, 2563) กำหนดจำนวนตัวอย่างสำหรับการวิจัยนี้เท่ากับ 264 ตัวอย่าง เนื่องจาก Hair et al. (2010) ได้กำหนดตัวอย่างที่เหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ดีในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามเกณฑ์ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ เนื่องจากโมเดลมีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 12 ตัวแปร เมื่อพิจารณาจำนวนตัวอย่างตามเกณฑ์ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ เท่ากับ 240 ตัวอย่าง ดังนั้นจึงถือว่าจำนวนตัวอย่างที่กำหนดมีความเหมาะสมทำการเก็บเพิ่มเติมร้อยละ 10 เพื่อความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 9 กลุ่มจาก 9 ส่วนงาน ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละส่วนงาน ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะต่างกัน จากนั้นคำนวณหาขนาดตัวอย่างจาก 9 ส่วนงานตามสัดส่วนของประชากรให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อพนักงาน (Lottery) เพื่อเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีข้างต้นจะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรและสามารถนำผลการศึกษาไปใช้อ้างอิงถึงประชากรทั้งหมดได้ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงาน	ประชากร (คน)	ร้อยละ	ขนาด ตัวอย่างตาม สัดส่วน(คน)	จำนวนตัวอย่าง ที่เก็บเพิ่มร้อยละ10(คน)	แบบสอบถาม ที่มีความครบ สมบูรณ์(ฉบับ)
สำนักผู้ว่าการ	24	1.97	5	5	4
สำนักสื่อสารองค์กร และลูกค้าสัมพันธ์	42	3.45	8	9	9
เทคโนโลยีสารสนเทศ	131	10.76	26	29	24
สำนักตรวจสอบ	81	6.65	16	18	15
แผนยุทธศาสตร์	148	12.15	29	32	30
การเงิน	126	10.34	25	27	27
วิชาการ	291	23.89	57	63	59
บริหาร	305	25.04	60	66	63
สำนักปฏิบัติการ 1-5	70	5.75	14	15	14
รวมจำนวนพนักงาน	1,218	100	240	264	245

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับมาทั้งสิ้น 245 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.80 ของจำนวนตัวอย่างที่วางแผนไว้ อย่างไรก็ตาม แบบสอบถามที่ได้รับถือว่าเพียงพอเหมาะสมที่จะใช้ในสถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างได้ เนื่องจากเกินกว่า 20 เท่า ของตัวแปรสังเกตได้ Hair et al. (2010)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ใช้แบบสอบถามที่สร้างมาจากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัดและรายได้ เป็นคำถามปลายปิดให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน จิตอาารมณ์และสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาตามแนวความคิดของ Eisenberger et al. (1986) จำนวนรวม 25 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการให้อำนาจเชิงจิตวิทยาในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย การรับรู้ความหมาย ความสามารถในการทำงาน การตัดสินใจด้วยตนเองและผลกระทบต่องาน ซึ่งผู้ศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาตามแนวความคิด Spreitzer (1995) และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวนรวม 12 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศตน และความใส่ใจ ซึ่งผู้ศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาตามแนวความคิดของ Schaufeli et al. (2006) และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวนรวม 14 ข้อ โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Type Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด 4 หมายถึงระดับมาก 3 หมายถึง ระดับปานกลาง 2 หมายถึง ระดับน้อย และ 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง ได้ตรวจสอบค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ในการศึกษาหรือหาความสัมพันธ์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (The Index of Item-Objective Congruence) โดยการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 ในทุกข้อคำถามจึงถือว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบล่วงหน้า (Try Out) กับกลุ่มคนที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจหน่วยงานต่าง ๆ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับประชากรที่ทำการศึกษา คือเป็นพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจเช่นเดียวกันกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 ตัวอย่าง ทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.759-0.908 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 หมายถึง มีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ สามารถที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ในการตรวจสอบลักษณะทั่วไปของข้อมูล สำหรับสถิติเชิงอนุมานใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่ง SEM เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรที่มีจำนวนมาก ทั้งนี้เนื่องจาก SEM เป็นเครื่องมือทางสถิติขั้นสูง ซึ่งจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์แบบจำลองการวิจัยได้พร้อมกันโดยไม่ต้องแยกทีละสมการ โดยสามารถตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากค่า CMIN/DF, CFI, TLI, RMSEA และ RMR

ผลการวิจัย

การตรวจสอบลักษณะทั่วไปของข้อมูล

ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ ผลตอบแทนและสวัสดิการ (WI) ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า (CO) ความมั่นคงในการทำงาน (JS) จิตอาารมณ์ (SP) และสภาพการปฏิบัติงาน (WC) ตัวแปรแฝงการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา (PEM) มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความหมาย (MN) ความสามารถในการทำงาน (CP) การตัดสินใจด้วยตนเอง (SD) และผลกระทบต่องาน (IP) และตัวแปรแฝงความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (WEM) มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความกระฉับกระเฉง (VG) ความทุ่มเทอุทิศตน (DD) และความจดจ่อใส่ใจ (AB) ค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน จิตอาารมณ์และสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.93, 3.78, 3.80, 3.40 และ 3.54 ตามลำดับ (SD=0.68, 0.65, 0.85, 0.72 และ 0.66 ตามลำดับ) ค่าเฉลี่ยการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา ในด้านการรับรู้ความหมาย ความสามารถในการทำงาน การตัดสินใจด้วยตนเองและผลกระทบต่องานอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.06, 4.18, 3.87 และ 3.55 ตามลำดับ (SD=0.61, 0.63, 0.63 และ 0.74 ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยความยืดหยุ่นผูกพันในงานในด้านความกระฉับกระเฉง ความทุ่มเทอุทิศตนและความจดจ่อใส่ใจ อยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.76, 3.80 และ 3.74 ตามลำดับ (SD=0.67, 0.74 และ 0.66 ตามลำดับ)

การตรวจสอบการแจกแจงข้อมูล พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ในช่วง -0.80 ถึง -0.06 ซึ่งแสดงถึงการแจกแจงค่อนข้างเบ้ซ้าย (Negatively Skewed Distribution) และค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ในช่วง -0.36 ถึง 1.74 แสดงถึงการแจกแจงที่มีความโด่งน้อย แต่ทั้งนี้การกระจายของข้อมูลยังอยู่ในระดับที่ยอมรับได้เนื่องจากค่าสัมบูรณ์ของความเบ้ไม่เกิน 3 และความโด่งไม่

เกิน 8 (Kline, 2005) ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 12 ตัวแปร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 66 คู่ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.07 ถึง 0.78 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.85 ถือว่าเป็นความสัมพันธ์กันในระดับที่ยอมรับได้ (Kline, 2005)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	WI	CO	JS	SP	WC	MN	CP	SD	IP	VG	DD	AB
WI	1											
CO	.69**	1										
JS	.32**	.38**	1									
SP	.50**	.67**	.25**	1								
WC	.49**	.64**	.20**	.76**	1							
MN	.36**	.50**	.20**	.38**	.41**	1						
CP	.33**	.46**	.26**	.38**	.35**	.78**	1					
SD	.40**	.53**	.20**	.53**	.53**	.53**	.62**	1				
IP	.17**	.28**	.07	.22**	.28**	.50**	.44**	.39**	1			
VG	.35**	.45**	.15*	.45**	.42**	.61**	.56**	.46**	.47**	1		
DD	.29**	.49**	.20**	.39**	.42**	.64**	.55**	.50**	.57**	.77**	1	
AB	.32**	.41**	.15*	.35**	.36**	.54**	.55**	.46**	.49**	.60**	.65**	1
Mean	3.93	3.78	3.80	3.40	3.54	4.06	4.18	3.87	3.55	3.76	3.80	3.74
SD	0.68	0.65	0.85	0.72	0.66	0.62	0.63	0.63	0.74	0.67	0.74	0.66
Skewness	-.80	-.51	-.43	-.36	-.13	-.43	-.45	-.51	-.32	-.15	-.37	-.06
Kurtosis	1.74	.96	-.21	.80	.11	.20	-.19	1.12	.59	-.36	.06	-.25

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model)

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด โดยการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ตัวแปรแฝงทุกตัว ภายหลังจากการปรับโมเดลตามข้อเสนอแนะของโปรแกรมพบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า CMIN/DF=2.082, CFI=0.967,

TLI=0.958, RMSEA=0.067, RMR=0.039 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ $CMIN/DF \leq 3.00$, $CFI \geq 0.95$ และ $TLI \geq 0.95$, $RMSEA \leq 0.08$ และ $RMR \leq 0.08$ (Hair et al., 2010) ดังนั้นจึงสามารถนำองค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 3 มาใช้ในการศึกษาได้

ตารางที่ 3 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Regression Weight) ของตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละตัวแปรแฝง ความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบและความตรงเชิงกลุ่มเข้าของโมเดลการวัด สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอยู่ในช่วง 0.52-0.93 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา อยู่ในช่วง 0.56-0.89 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความยึดมั่นผูกพันในงาน อยู่ในช่วง 0.75-0.90 โดยทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีค่าเกินกว่า 0.50 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี (Hair et al., 2010)

ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบและความตรงเชิงกลุ่มเข้าของโมเดลการวัด

		Standardized Regression Weights	Squared Multiple Correlations	Composite Reliability	Average Variance Extracted
การรับรู้การ	WI	0.737***	0.543	0.841	0.522
สนับสนุนจาก	CO	0.927***	0.859		
องค์การ (POS)	JS	0.516***	0.266		
	SP	0.694***	0.482		
	WC	0.679***	0.461		
การให้อำนาจเชิง	MN	0.895***	0.801	0.864	0.620
จิตวิทยา (PEM)	CP	0.838***	0.702		
	SD	0.814***	0.663		
	IP	0.561***	0.315		
ความยึดมั่นผูกพัน	VG	0.836***	0.699	0.869	0.691
ในงาน (WEM)	DD	0.901***	0.812		
	AB	0.749***	0.561		

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

พิจารณาค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ (Composite Reliability) ของตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัว มีค่าอยู่ระหว่าง 0.841-0.869 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง

อยู่ในระดับดี (Hair et al., 2010) และสำหรับค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extracted) อยู่ในช่วง 0.522-0.691 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงในโมเดลการวัดสามารถเป็นตัวแทนของตัวแปรแฝงได้เนื่องจากสามารถใช้ร่วมกันเพื่อสกัดตัวแปรแฝงได้มากกว่าร้อยละ 50 (Fornell & Larcker, 1981)

ตารางที่ 4 เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนกของตัวแปร (Discriminant Validity) โดยการเปรียบเทียบค่ารากที่สองของค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Square Root of Average Variance Extracted) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นกับตัวแปรอื่น ๆ พบว่า ค่ารากที่สองของค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ซึ่งแสดงข้อมูลในแถวแนวทแยงมีค่าสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นกับตัวแปรอื่น ๆ ทุกตัว จึงสรุปได้ว่ามีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกดี (Fornell & Larcker, 1981)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงจำแนกของตัวแปร

	การรับรู้การ สนับสนุนจาก องค์กร (POS)	การให้อำนาจ เชิงจิตวิทยา (PEM)	ความยึดมั่น ผูกพันในงาน (WEM)
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS)	0.722*		
การให้อำนาจเชิงจิตวิทยา (PEM)	0.679***	0.787*	
ความยึดมั่นผูกพันในงาน (WEM)	0.632***	0.798***	0.831*

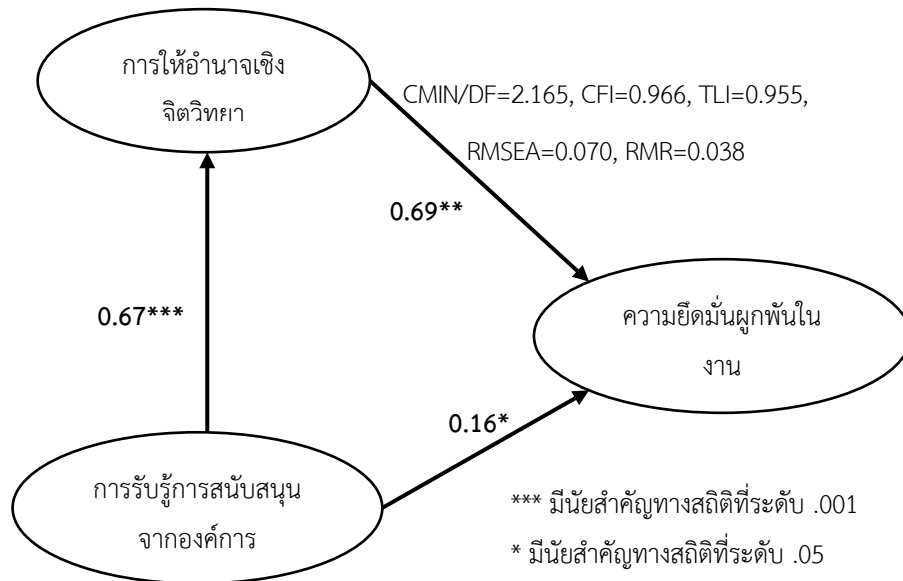
หมายเหตุ: ค่าในแนวทแยงมุมแสดงค่ารากที่สองของค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้

ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (Structural Model)

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า CMIN/DF=2.165, CFI=0.966, TLI=0.955, RMSEA=0.070, RMR=0.038 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ CMIN/DF $\leq$ 3.00, CFI $\geq$ 0.95 และ TLI $\geq$ 0.95, RMSEA $\leq$ 0.08, RMR $\leq$ 0.08 (Hair et al., 2010)

ผลการวิจัยสามารถแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานได้ดังภาพที่ 3 ตารางที่ 5 โดยเป็นการสรุปค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการให้อำนาจเชิงจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (DE=0.674) ทั้งนี้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของการให้อำนาจเชิงจิตวิทยาได้ร้อยละ 45.5 นอกจากนี้การรับรู้การ

สนับสนุนจากองค์การและการให้อำนาจเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ (DE=0.163 และ 0.690 ตามลำดับ) สำหรับค่าอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านการให้อำนาจเชิงจิตวิทยานั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (IE=0.465) ทั้งนี้การให้อำนาจเชิงจิตวิทยาและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสามารถอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 65.4



ภาพที่ 3 โมเดลเชิงสาเหตุอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ตารางที่ 5 ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรตาม					
	การให้อำนาจเชิงจิตวิทยา			ความยึดมั่นผูกพันในงาน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	0.674**	-	0.674**	0.163*	0.465**	0.628**
การให้อำนาจเชิงจิตวิทยา	-	-	-	0.690**	-	0.690**
Square Multiple Correlation	0.455			0.654		

Chi-square=108.225, DF=50, Chi-square/DF=2.165, CFI=0.966, TLI=0.955

RMSEA=0.070, RMR=0.038

หมายเหตุ: DE=อิทธิพลทางตรง IE=อิทธิพลทางอ้อม TE=อิทธิพลรวม

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การให้อำนาจเชิงจิตวิทยา และความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน พบว่าโมเดลโครงสร้างตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ทั้ง 3 สมมติฐาน ดังตารางที่ 6 และสามารถอภิปรายผลการศึกษิตตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐานที่กำหนดไว้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H1	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางบวกต่อการให้อำนาจเชิงจิตวิทยาของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
H2	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
H3	การให้อำนาจเชิงจิตวิทยาของพนักงานส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน

1. ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.67 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นสิ่งที่พนักงานเชื่อว่าองค์กรได้เห็นคุณค่าของการมีส่วนร่วม ผลการปฏิบัติงานและการเอาใจใส่ต่อชีวิตการเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปลุกดันจากองค์กรและผู้บริหารในการให้อำนาจแก่บุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความรับผิดชอบงานมากขึ้น โดยการทำให้พนักงานได้เข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ให้อิสระในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ รวมไปถึงจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ อันจะทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศของ Afzali, Motahari and Hatami-Shirkouhi (2014); Iqbal and Hashmi (2015); ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต และ ศรีณย์ พิมพ์ทอง (2561) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา

2. ผลการวิจัย พบว่า การให้อำนาจเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.69 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นกระบวนการจัดการภายในบุคคลในการเพิ่มศักยภาพของพนักงาน เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความยึดมั่นกับงาน

เนื่องจากการให้อำนาจเชิงจิตวิทยานั้นทำให้พนักงานมีความมั่นใจในศักยภาพของตนและทำให้พนักงานเล็งเห็นถึงคุณค่าของตนเองมากขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยในไทยและในต่างประเทศของ Jose and Mampilly (2014); Zahed-Babelan et al. (2019) และ สุวิสา พลายุแก้ว, พัฒน์ พิสิษฐเกษม และอัมพล ชูสนุก (2561) ที่การให้อำนาจเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.16 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการที่พนักงานรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ อีกทั้งให้การยอมรับและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน มีความห่วงใยและมีความผูกพันต่อพนักงาน โดยการให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตาม สายงาน การจัดให้มีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์แก่การทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้นจะยิ่งทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและขยันขันแข็งในการทำงาน และตั้งใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนเพื่อทำงานให้องค์การได้ประสบความสำเร็จมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศของ Najeemdeen et al. (2018); Imran et al. (2020) และ Vermeulen and Scheepers (2020) และงานวิจัยในประเทศ ของสิกันต์ เอี้ยวเล็ก (2553); Xangsayasane (2560) และ ชลิตา เต็งมณี (2563) ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปในทางเดียวกันคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากการที่ทางบริษัทมีการสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมากขึ้นนั้น ยิ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันและทุ่มเทอุทิศตนเพื่องานมากขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการให้อำนาจเชิงจิตวิทยาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการเพิ่มอำนาจบางเรื่องแก่บุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น โดยใช้อำนาจที่ได้รับจากองค์การ ทั้งอำนาจอย่างเป็นทางการและอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ สร้างความเข้าใจในความสำคัญในงาน ให้อำนาจในการตัดสินใจที่ชัดเจน ให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นแก่พนักงาน เพราะการได้รับข้อมูลข่าวสารทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทราบถึงนโยบายและการตัดสินใจของผู้บริหาร อีกทั้งการที่ผู้บริหารสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน คอยอยู่เบื้องหลังและให้การยอมรับ ซึ่งทำให้

ผู้ปฏิบัติรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเองซึ่งเป็นผลให้รู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อตนเอง

2. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้อำนาจเชิงจิตวิทยา ซึ่งจะก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน ดังนั้นองค์กร ซึ่งก็คือผู้บริหารและหัวหน้างานควรสร้างความเข้าใจผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน โดยมีกิจกรรมเพื่อการพัฒนาองค์กร และให้รางวัลเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมในการสื่อสารว่าองค์กรได้เห็นคุณค่าของพนักงาน ซึ่งมีส่วนทำให้พนักงานรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนพนักงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดความรู้สึกถึงความยุติธรรมในผลตอบแทนที่ได้รับ จึงทำให้พนักงานทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

3. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน สร้างกำหนดการอบรมที่เหมาะสมกับพนักงานในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งเป็นการการลงทุนขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ซึ่งจะมีผลนำไปสู่การเพิ่มระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

4. หัวหน้างานควรให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง กำหนดวิธีการประเมินผลงานที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจ สร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานตามสายงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีทัศนคติและความผูกพันที่ดีต่องาน หัวหน้างานและองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการให้อำนาจเชิงจิตวิทยาสามารถอธิบายความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานได้ร้อยละ 65.4 ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่นที่อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนของพนักงาน ซึ่งอาจเป็นปัจจัยระดับบุคคล เช่น บุคลิกภาพ ทัศนคติ หรือระดับองค์การ เช่น ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน แบบใดที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน รวมทั้งอาจใช้การวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลทางลบต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน ซึ่งหมายถึงปัจจัยที่จะลดความยึดมั่นผูกพันในงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือกับตัวพนักงานเอง เช่น ปัจจัยด้านความกดดันในงาน ปัจจัยด้านความไม่ยุติธรรมในองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงการเมืองในองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- การประปาส่วนภูมิภาค. (2563). รายงานประจำปี 2563. สืบค้น ตุลาคม 25, 2564 จาก https://www.pwa.co.th/contents/files/service/annualreport/Annual-Report-PWA_2020-Edit-07.01.65.pdf
- การประปาส่วนภูมิภาค. (2564). แผนแม่บทด้านอัตรากำลังของการประปาส่วนภูมิภาค (ฉบับทบทวน) ปี 2564-2567. สืบค้น ธันวาคม 2, 2564 จาก <https://www.pwa.co.th/support-units/files/hr/2564/Strength-Master-Plan-2021-2024.pdf>
- ชลิตา เต็งมณี. (2563). ผลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัชวาล อรวงศ์สุภัตต์ และ ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2561). ปัจจัยเชิงเหตุที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของวิศวกรเจนเนอเรชันวายในรัฐวิสาหกิจด้านสื่อสารโทรคมนาคมไทย. *Journal of Industrial Education*, 17(1): 120-128.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วีอินเตอร์พรีนทร์.
- สิกันต์ เอี่ยมเล็ก. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิสา พลายแก้ว, พัฒน์ พิสิษฐเกษม และ อัมพล ชูสนุก. (2561). อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา และความยุติธรรมในองค์กรต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 11(1): 2958-2974.
- Xangsayasane, S. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความมุ่งมั่นในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ในกลุ่มธนาคารธุรกิจของรัฐ ในเขตพื้นที่นครหลวงเวียงจันทน์ สปป.

ลาว. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- Afzali, A., Motahari, A. A. and Hatami- Shirkouhi, L. (2014). *Investigating the influence of perceived organizational support, psychological empowerment and organizational learning on job performance: An empirical investigation. Tehnicki Vjesnik*, 21: 623-629.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). *Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.
- Fornell, C., and Larcker, D. F. (1981). *Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010). **Multivariate Data Analysis**. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F. and Ilyas, S. (2020). *Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3): 82.
- Iqbal, S. and Hashmi, M. S. (2015). *Impact of perceived organizational support on employee retention with mediating role of psychological empowerment. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(1): 18-34.
- Jose, G. and Mampilly, S. R. (2014). *Psychological empowerment as a predictor of employee engagement: An empirical attestation. Global Business Review*, 15(1): 93-104.
- Kanter, R. M. (1979). *Power failure in management circuits. Harvard Business Review*, 57: 65-75.
- Kline, R. B. (2005). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. 2nd ed. New York: Guilford.
- Najeemdeen, I.S., Abidemi, B.T., Rahmat, F.D. and Bulus, B.D. (2018). *Perceived Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Work Engagement. Academic Journal of Economic Studies*, 4: 199-208.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. and Bakker, A. B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. **Journal of Happiness studies**, 3(1): 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. and Salanova, M. (2006). *The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study*. **Educational and psychological measurement**, 66(4): 701-716.
- Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation*. **Academy of Management Journal**, 38(5): 1442-1465.
- Vermeulen, T. and Scheepers, C.B. (2020). *Mediating effect of perceived organisational support on authentic leadership and work engagement*. **SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur**, 18: a1212.
- Zahed-Babelan, A., Koulaei, G., Moeinikia, M. and Sharif, A. R. (2019). *Instructional leadership effects on teachers' work engagement: Roles of school culture, empowerment, and job characteristics*. **CEPS Journal**, 9(3): 137-156.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

Generation Y ในกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Happiness at Work of

Generation Y Employees in Bangkok

นารีรัตน์ โพธิ์โต

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

E-mail: nareerat_p@boonrawd.co.th

ศุภสัณห์ ปรีดาวิภาต

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

E-mail: preedawiphat.s@gmail.com

Nareerat Photo

Student, Business Administration,

The University of the Thai Chamber of Commerce

Supasan Preedawiphat

Lecturer, Master of Business Administration,

The University of the Thai Chamber of Commerce

รับเข้า : 4 มิถุนายน 2567

แก้ไข : 14 มิถุนายน 2567

ตอบรับ : 10 กรกฎาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 396 คน ด้วยวิธีการสุ่มโดยสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยเชิงจิตไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน สถานภาพในการทำงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าจ้างแรงงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร แสดงได้ดัง

$$\text{สมการ } Y_{(\text{happiness})} = -0.463 + 0.271X_{(\text{job security})} + 0.202 X_{(\text{working status})} + 0.138X_{(\text{occupation status})} + 0.117X_{(\text{policy and administration})} + 0.112X_{(\text{labor wages})} + 0.117X_{(\text{method of governance})}$$

คำสำคัญ: เจเนอเรชันวาย ความสุขในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the motivation factors that affect the happiness of generation Y employees in Bangkok 2) study the supporting factors that affect the happiness of generation Y employees in Bangkok. An online questionnaire was used as a research tool in collecting the data. Three hundred and ninety-nine generation-Y consumers were randomly selected as a sample in this research. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results of the research showed that 1) motivating factors do not affect the job happiness of generation Y employees in Bangkok. 2) Job security, working status, occupation status, policy and administration, labor wages, and method of governance affect the happiness of Generation Y employees in Bangkok. It can be expressed as an equation

$$Y_{(\text{happiness})} = -0.463 + 0.271X_{(\text{job security})} + 0.202 X_{(\text{working status})} + 0.138X_{(\text{occupation status})} + 0.117X_{(\text{policy and administration})} + 0.112X_{(\text{labor wages})} + 0.117X_{(\text{method of governance})}$$

Keywords: generation y, job satisfaction, motivational factors, supportive factors

บทนำ

กรุงเทพมหานครมีบริษัทหลากหลายประเภทธุรกิจ มีทั้งบริษัทขนาดเล็ก กลางและใหญ่ เช่น ธุรกิจโรงแรมการท่องเที่ยว ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจด้านการเงิน และอุตสาหกรรมด้านการผลิตสินค้าต่าง ๆ ซึ่งแต่ละบริษัทมีการแข่งขันสูงในการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพเพื่อมาร่วมงานกับองค์กร บริษัทที่มีสวัสดิการดี ค่าตอบแทนสูง จะดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพให้มาร่วมงานกับองค์กรและอยากทำงานกับองค์กรยาวนาน พนักงานกลุ่ม Generation Y เป็นกลุ่มวัยที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี ยุคของการเปลี่ยนแปลง คนกลุ่มนี้จะมีความเป็นตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบหรือไม่ชอบเงื่อนไข มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์

สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี แต่จะมีความเชื่อ ทักษะแตกต่างจากคนรุ่นก่อน เป็นกลุ่มที่มีศักยภาพในการทำงาน มีความพร้อมในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ(เจนพจน์ ช่างม่าน, 2562) การบริหารงานในองค์กรจะมีประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีกลยุทธ์ในการจูงใจบุคลากรเพื่อช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ การบริหารงาน การจูงใจมีความจำเป็นและมีความสำคัญมากทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ เพราะเมื่อพนักงานได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการที่พนักงานคาดหวังแล้ว จะส่งผลให้พนักงานตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้คุณภาพผลงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าทั้งของตัวบุคคลและองค์กรด้วย ทั้งนี้ องค์กรจะมีความเข้มแข็ง มีความแข็งแกร่งเกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องพึงพานโยบายขององค์กรและตัวพนักงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ระดับผู้บริหารสูงสุดลงมาถึงพนักงานระดับปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามนโยบายขององค์กรที่ได้กำหนดตั้งเป้าหมายไว้ และทำให้พนักงานรู้สึกมีความสำคัญได้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนความก้าวหน้าและความสำเร็จให้กับองค์กร เมื่อพนักงานได้เกิดความผูกพันแล้ว จะเกิดความรู้สึกรักและผูกพัน เต็มใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้องค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการวางแผนกลยุทธ์ใหม่ เพื่อได้เปรียบคู่แข่งทางธุรกิจต่อไป (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550 อ้างใน ปัทมธนา ศรีจันทร์, 2563) กลุ่มเจนเอเรชั่นวายในปัจจุบันได้เข้ามามีบทบาทในองค์กรมากขึ้น แต่ปัญหาที่พบคือ พนักงานกลุ่มนี้ ไม่เคารพกฎระเบียบบริษัท ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความอดทนต่อการทำงาน รักอิสระ อยากมีเวลาท่องเที่ยวมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานกลุ่มนี้มีอายุงานสั้น มีอัตราการลาออกสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานเจนเอเรชั่นอื่น ๆ (ภัทรวาณิชย์, 2557 อ้างตาม เจนพจน์ ช่างม่าน, 2562) จึงส่งผลให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีปัจจัยสภาพแวดล้อมหลายอย่าง เช่น กฎระเบียบข้อบังคับ ระบบการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน และสภาวะการแข่งขันสูง โดยผลการวิจัยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรในการวางแผนกลยุทธ์บริหารจัดการ ดูแลพัฒนาพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายให้มีความผูกพันต่อองค์กร ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยผลักดันองค์กรให้มีแข็งแกร่งและประสบความสำเร็จสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

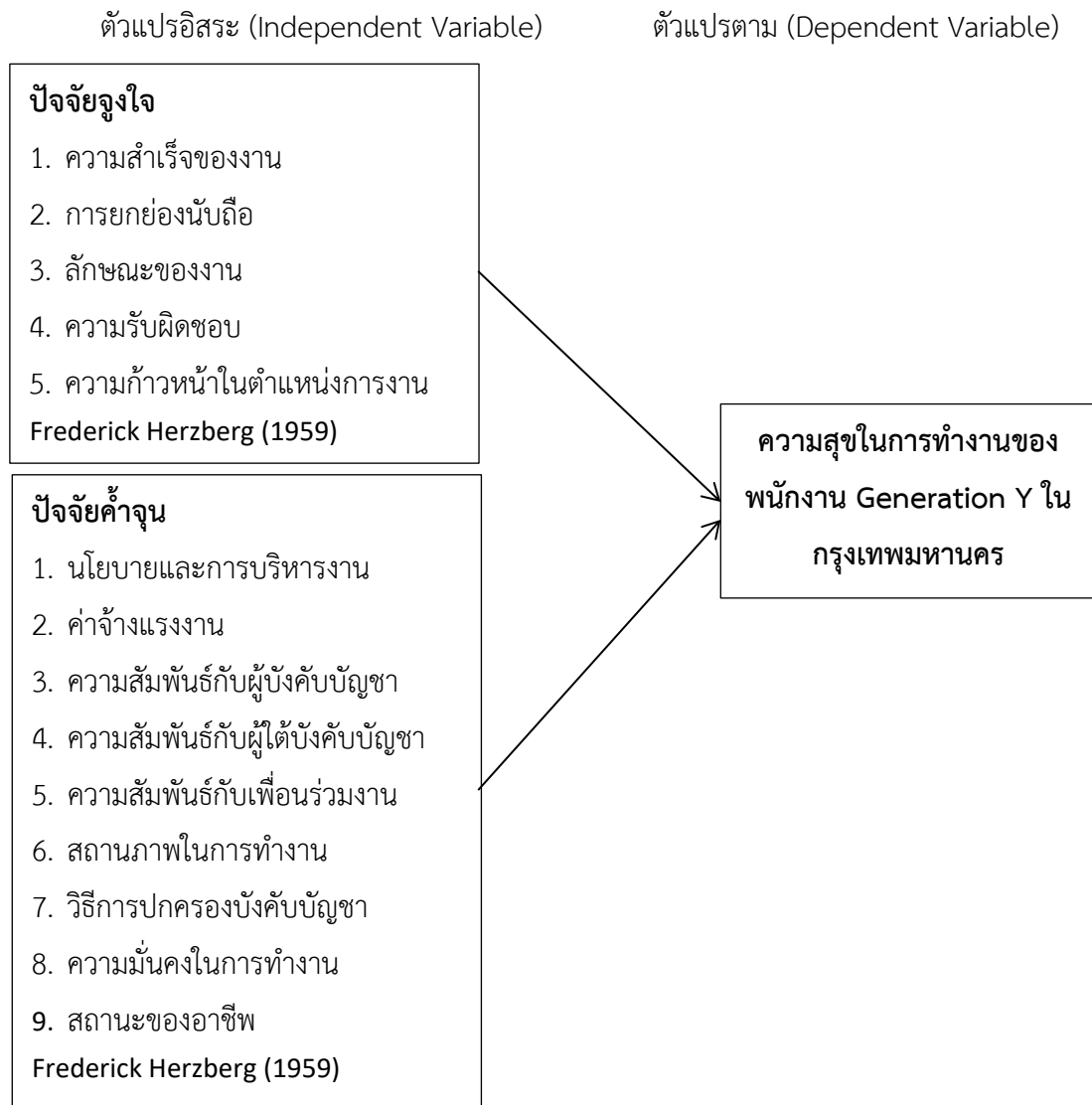
1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ใน กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่ม Generation Y ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2523-2540 (ค.ศ.1980-1997) หรือช่วงอายุ 27-44 ปีบริบูรณ์ในปี พ.ศ.2567 ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร (กรมสุขภาพจิต, 2563)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 396 คน ซึ่งได้จากการคำนวณ จากสูตร Cochran (1977) ด้วยวิธีการสุ่มโดยสะดวก (Convenience Sampling) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยกำหนดให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ การตอบแบบสอบถาม เพื่อให้การเก็บข้อมูลครอบคลุม ข้อมูลที่ต้องใช้ในการประมวลผลการวิจัยจึงมีการแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะคำถาม แบบเลือกตอบ (Check list) 4 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 27 ข้อ ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ค่าจ้าง แรงงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงานและสถานะของอาชีพ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 4 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ความคิดเห็น และการรับรู้ และนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อคำถามที่ร่างเรียบร้อยแล้วไปขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
3. นำแบบสอบถามมาทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Object Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ใน

การพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ ซึ่งผลการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ผลออกมาีค่ามากกว่า 0.80 ทุกข้อ ถือว่ามีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้

4. นำแบบทดสอบที่ผ่านการหาค่า IOC มาดำเนินการทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป โดยผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามในภาพรวมเท่ากับ 0.975

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายลักษณะของตัวแปร ซึ่งในที่นี้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการลำดับความสำคัญจากคะแนนค่าเฉลี่ย

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคำตอบจากแบบสอบถามตามรูปแบบของ Likert's Scale โดยกำหนดคะแนนตามสเกล ดังนี้ (ติกขเวทย์ ก้อนแก้ว, 2562)

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการเห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน)

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการเห็นด้วยมาก (4 คะแนน)

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการเห็นด้วยปานกลาง (3 คะแนน)

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการเห็นด้วยน้อย (2 คะแนน)

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการเห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน)

เมื่อนำคะแนนที่ได้มากำหนดช่วงห่างของการวัด โดยใช้ค่าทางสถิติในการคำนวณหาค่าเฉลี่ยจะได้ดังนี้ (ปัญญาภา อัครนิบุตร, 2565)

ช่วงห่าง = คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด/จำนวนชั้น

$$= 5 - 1/5$$

$$= 0.8$$

จากการคำนวณข้างต้น สามารถกำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.80 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61– 3.40 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statics) เป็นสถิติที่กล่าวถึงการนำข้อมูลที่ได้จากตัวอย่างไปอ้างอิงลักษณะของประชากร การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยจิตใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	b	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.213	0.495		0.43	0.667
1. ความสำเร็จของงาน	0.064	0.087	0.04	0.736	0.462
2. การยกย่องนับถือ	0.011	0.066	0.008	0.162	0.872
3. ลักษณะของงาน	0.009	0.07	0.007	0.127	0.899
4. ความรับผิดชอบ	-0.072	0.069	-0.051	-1.041	0.298
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน	0.091	0.06	0.087	1.514	0.131
R=0.477, R ² = 0.227, Adjusted R Square = 0.199,F= 8.012, Sig.= <.001b					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยจิตใจทั้ง 5 ด้าน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยจำแนกส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	b	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.463	0.307		-1.508	0.132
1. นโยบายและการบริหารงาน	0.117	0.045	0.119	2.624*	0.009
2. ค่าจ้างแรงงาน	0.112	0.044	0.110	2.544*	0.011
3. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	0.065	0.047	0.061	1.373	0.171
4. ความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	0.066	0.049	0.06	1.362	0.174
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	0.02	0.049	0.017	0.405	0.686
6. สถานภาพในการทำงาน	0.202	0.049	0.194	4.136*	0.000
7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	0.100	0.051	0.091	1.969*	0.050
8. ความมั่นคงในการทำงาน	0.271	0.051	0.251	5.349*	0.00
9. สถานะของอาชีพ	0.138	0.05	0.129	2.768*	0.006
R=0.611, R ² = 0.437, Adjusted R Square = 0.424, F= 33.592, Sig.= <.001					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยจำแนกด้านความมั่นคงในการทำงาน สถานภาพในการทำงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าจ้างแรงงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถแสดงได้สมการ

$$Y_{(\text{happiness})} = -0.463 + 0.271X_{(\text{job security})} + 0.202 X_{(\text{working status})} + 0.138X_{(\text{occupation status})} \\ + 0.117X_{(\text{policy and administration})} + 0.112X_{(\text{labor wages})} + 0.117X_{(\text{Method of governance})}$$

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาคือ ผลงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายข้อตกลงกับองค์กร และน้อยที่สุดคือ รักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้

1.2 ด้านการยกย่องนับถือ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในองค์กร รองลงมาคือ ได้รับความไว้วางใจให้เป็นพี่ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และน้อยที่สุดคือ ได้รับคำชมเชย การยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.3 ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความถนัด รองลงมาคือ รู้สึกว่างานที่ทำมีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อจำเจ และน้อยที่สุดคือ รู้สึกว่างานเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร

1.4 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา และสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ รองลงมาคือ สามารถรับผิดชอบงานได้ โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรให้การสนับสนุน ด้านการอบรม สัมมนา อย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นจากผู้บังคับบัญชา และน้อยที่สุดคือนโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร มีความยุติธรรมและเหมาะสม

2. ปัจจัยคำจูน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรมีการกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ องค์กรมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และน้อยที่สุดคือ องค์กรได้กำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน

2.2 ด้านค่าจ้างแรงงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรมีสวัสดิการอื่นๆที่เหมาะสมให้กับพนักงาน รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบ

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจและอิสระในการทำงาน และ

ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำ สนับสนุนและปกป้องท่านเสมอ รองลงมาคือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา

2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และรองลงมา คือ ให้คำแนะนำ สนับสนุนและปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และรองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานพูดถึงท่านในด้านที่ดี

2.6 ด้านสภาพภาพในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อาคาร สถานที่ และพื้นที่ ในการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัยและรองลงมา คือ ระยะเวลาจำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสมและน้อยที่สุด คือ สภาพเครื่องมืออุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2.7 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและรองลงมา คือผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการมอบหมายงานและน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานให้อยู่เสมอ

2.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหาขึ้น และรองลงมา คือภาพพจน์และชื่อเสียงองค์กรเป็นที่ยอมรับจากสังคม และน้อยที่สุด คือตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำงาน

2.9 ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ต้องการขององค์กร และรองลงมา คือ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมและน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็น พบว่า

1.จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ญัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน โดยพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจมากมีความขี้เกียจมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจน้อย พบเช่นเดียวกันทั้ง

ในกลุ่มพนักงานทั้งหมด และในแต่ละองค์กรทั้งองค์กรไทย องค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้มีความแตกต่างกัน โดยงานวิจัยของ ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) เก็บข้อมูลจากคนทำงานไม่ระบุ Gen ที่ชัดเจน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในองค์กรไทย และองค์กรต่างประเทศที่อยู่ในไทย และพื้นที่การเก็บข้อมูลแตกต่างกัน ซึ่งงานวิจัยของผู้วิจัยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานในช่วงวัย Generation Y เป็นช่วงวัยเริ่มต้นการทำงาน พื้นที่การเก็บข้อมูลคือในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครเท่านั้น ทำให้ผลการวิจัยมีความแตกต่างกันได้ ซึ่งพนักงานในช่วงวัย Generation Y กลุ่มนี้ยังไม่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือลักษณะของงาน ความรับผิดชอบมากนัก ตลอดจนความก้าวหน้าในตำแหน่งงานด้วย พนักงานกลุ่มนี้เลือกที่จะให้ความสำคัญกับงานที่สนุก ทำลายความสามารถ ทำงานให้จบภายในวัน เพื่อต้องการเวลาพักผ่อนอยู่กับความคร่ำในวันหยุดมากกว่าการทุ่มเทเวลาทั้งหมดให้กับการทำงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

2.1 ความมั่นคงในการทำงาน มีระดับเห็นด้วยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานใน Generation Y ให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานเป็นอย่างมาก อาทิเช่น ภาพพจน์และชื่อเสียงขององค์กรเป็นที่ยอมรับจากสังคม ได้รับความเป็นธรรมจากองค์กร เมื่องานที่รับผิดชอบเกิดปัญหาขึ้น ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิกขเวทย์ ก้อนแก้ว (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนค่านิยม EP SPIRIT ของบริษัท ปตท.สำรวจ และผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ด้านของความมั่นคงในการทำงาน พบว่าการที่บริษัทมีความมั่นคง มีเสถียรภาพ สัญญาจ้างงานคือสิ่งที่สะท้อนถึงความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งหากว่าพนักงานมีสัญญาจ้างที่มั่นคงก็จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร

2.2 ด้านสภาพภาพในการทำงาน มีระดับเห็นด้วยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานใน Generation Y ให้ความสำคัญกับสภาพภาพในการทำงาน อาทิเช่น ระยะเวลาจำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสม ด้านอาคาร สถานที่ในการทำงานต้องเป็นพื้นที่ในการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย และสภาพเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน ต้องมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ธนาภาพพันธุ์, ดำรงค์ ถาวร และธัญชนก วิจิตร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา: บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรส่งผลในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน ($\text{Beta} = 0.153$) แสดงว่าหาก

องค์กรมีการกำหนดโครงสร้าง หน้าที่งาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

2.3 ด้านสถานะของอาชีพ มีระดับเห็นด้วยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานใน Generation Y ให้ความสำคัญกับสถานะในการทำงาน เช่น ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นที่ต้องการขององค์กร มีความเหมาะสม มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับ ในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฉินันท์ ศรีนุกูล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านการได้รับการพัฒนา มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีระดับเห็นด้วยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานใน Generation Y ให้ความสำคัญกับนโยบายองค์กรในเรื่องของการกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการดำเนินงาน แนวทางในการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฉินันท์ ศรีนุกูล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านการได้รับการพัฒนา มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5 ด้านค่าจ้างแรงงาน มีระดับเห็นด้วยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานใน Generation Y มองเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับต้องเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนที่ได้รับควรเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และองค์กรควรมีสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมให้กับพนักงานด้วย ซึ่งพนักงานใน Generation Y ให้ความสำคัญกับค่าจ้างแรงงานเป็นลำดับต้น ๆ ของการพิจารณาในการเลือกสมัครงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรชพร ทัพพวง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อสังเกตราย ข้อบ่งชี้ว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่ตั้ง รองลงมาคือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสม ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมากพอสำหรับรายจ่าย

2.6 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีระดับเห็นด้วยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานใน Generation Y ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก เช่น ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น มีความชัดเจนในการมอบหมายงาน สร้างกำลังใจ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ศรีนุกูล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านการได้รับการพัฒนา มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการรักษา ส่งเสริม ภาพพจน์และชื่อเสียงขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับจากสังคม เป็นองค์กรที่มีคุณภาพเล็งเห็นความสำคัญของพนักงานในองค์กร ส่งเสริมให้พนักงานได้รับความรู้ในด้านตามความถนัด ให้ความเป็นธรรมกับพนักงานเท่าเทียมกัน และองค์กรควรมีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น
2. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านสภาพภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับระยะเวลาจำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสม เพื่อประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานของพนักงาน และการจัดทำสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานก็มีส่วนสำคัญเช่นกัน องค์กรควรจัดหาอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ตอบโจทย์รูปแบบของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยอุปกรณ์ดังกล่าวต้องอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ รวมถึงปรับปรุงพื้นที่ที่ทำงานให้มีความเหมาะสม เช่น แอร์ต้องไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไปและภายในห้องทำงานต้องมีแสงสว่างที่เพียงพอ และอาคาร สถานที่ในการทำงานต้องเป็นพื้นที่ในการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ไม่มีเสียงในการเกิดเหตุอันตรายขณะทำงาน
3. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านสถานะของอาชีพ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการทำงาน ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการทำงาน เมื่อพนักงานทำงานสำเร็จ มีผลงานเป็นที่พึงพอใจ ควรปรับตำแหน่งเลื่อนขั้นเป็นผลตอบแทนให้พนักงานอย่างเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในอาชีพ มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับ รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

4. จากผลวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการทำงานให้ชัดเจน จัดทำหนังสือเผยแพร่แผนการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ แนวทางการปฏิบัติงานให้พนักงานทุกคนทราบอย่างทั่วถึงทุกคน

5. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ค่าจ้างแรงงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ รวมถึงการขึ้นเงินเดือนและการให้เงินโบนัสให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย และมีสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานให้มากขึ้น เช่น สนับสนุนค่าใช้จ่ายตรวจสุขภาพประจำปี จัดวัคซีนป้องกันโรค ให้การสนับสนุนด้านทุนการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น และเมื่อสำเร็จการศึกษามีนโยบายการปรับเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมถึงการเพิ่มสวัสดิการเกี่ยวกับการลาหยุดพักผ่อนเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานได้พักผ่อน ผ่อนคลายจะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ทำงานดีขึ้น อีกทั้งยังควรเพิ่มการอบรมความรู้ด้านการเงินให้พนักงานอยู่สม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้วิธีการออมเงิน การลงทุน การวางแผนเกษียณได้อย่างมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง

6. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตร ผู้นำ การตัดสินใจ การบริหารจัดการคน หลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเป็นหัวหน้างานที่มีคุณภาพ เนื่องจากหากพนักงานได้ทำงานร่วมกับหัวหน้างานที่ดี รับฟังความคิดเห็น สร้างขวัญกำลังใจ ให้คำแนะนำในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความสุข มีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการสำรวจเฉพาะพนักงาน Generation Y ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร เท่านั้น โดยการสำรวจไม่ได้ระบุพื้นที่เขตชัดเจน ซึ่งทำให้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ อาจไม่สามารถอ้างอิงในทุกพื้นที่เขตในกรุงเทพมหานครได้ ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทุกมุมมองและความคิดเห็น จึงเห็นควรให้ศึกษาโดยการเก็บข้อมูลครอบคลุมทุกเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานครเพื่อให้ได้ทราบถึงพฤติกรรม ความคิด แรงจูงใจในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y มากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ซึ่งทำให้ผลการศึกษาไม่อาจเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกได้ ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถแสดงถึงรายละเอียดมุมมองและความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อ

ความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y จึงเห็นควรให้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งอาจจะทำให้ได้รับผลการศึกษาที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลบ เช่น การหักเงินเดือน หรือปรับลดตำแหน่ง การวัดผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีการประเมินรายไตรมาส ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน เพื่อทำการเปรียบเทียบผลการวิจัย จะช่วยทำให้องค์กรเห็นภาพชัดเจนมากขึ้น ว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y

เอกสารอ้างอิง

Cochran (1977). เทคนิคการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size). ค้นเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2567, จาก <https://researcherthailand.co.th/>

Frederick Herzberg (1959). ปลุกไฟในใจพนักงานด้วยทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg. ค้นเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2567, จาก <https://warinmed.wordpress.com/>

กรมสุขภาพจิต. (2563). บทความด้านสุขภาพจิต. ค้นเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2567, จาก <https://dmh.go.th/news/>

เจนพจน์ ช่างม่าน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณัฐนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). แรงจูงใจในการทำงาน ความบากาน และความสุขในการทำงาน. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ณัฐนันท์ ศรีนุกูล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ติ๊กขเวชย์ ก้อนแก้ว. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนค่านิยม EP SPIRIT ของบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียมจำกัด (มหาชน). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปัทมญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปัญญาภา อัครินบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

อรชพร ทัพพวรา. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานใน
พื้นที่กรุงเทพมหานคร. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
อังคณา ธนานุภาพพันธุ์, ดำรงค์ ถาวรและธัญชนก วิจิตร (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการ
ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา:บริษัทผลิตภัณฑอาหารและเครื่องดื่ม.วารสาร
ศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในจังหวัดลำพูน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง – ลำพูน

The Role of School Administrators in Promoting Active Teachers of
Extra-large Size Secondary Schools in Lamphun Province under the
Lampang – Lamphun Secondary Educational Service Area Office

ธนกฤต บุญทาจันทร์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่

E-mail: tanakritckk@gmail.com

สังวาร์ วังแจ่ม

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่

E-mail: sangwan.maetha@gmail.com

Tanakrit Boontachan

Master of Education students North Chaingmai University

Sangwan Wangcham

Independent Study Advisors Master of Education North Chaingmai University

รับเข้า : 28 กุมภาพันธ์ 2566 แก้ไข : 21 มีนาคม 2566 ตอรับ : 4 มีนาคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม 2) เพื่อหาแนวทางพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในจังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง - ลำพูน ประชากร ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 320 คน และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนบุคลากรแต่ละโรงเรียน ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 179 คน โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 7 คนและครู จำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ สถิติพื้นฐานค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (Standard Deviation) ค่าความถี่ (Frequency)

ผลการวิจัย พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.63$) แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม คือ สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ สร้างการมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตภายในโรงเรียนฝึกอบรมคณะครู พัฒนาแอปพลิเคชันต่างๆ ในการเรียนการสอน และพัฒนาองค์ความรู้ในระบบสารสนเทศให้กับนักเรียนอย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ให้ความสำคัญกับครูผู้สอนช่วยเหลือ ทางด้านวัสดุอุปกรณ์ จัดแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเน้นตามความต้องการและการส่งเสริมเพื่อความเป็นเลิศและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในทุกด้าน จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้จากการที่ได้ปฏิบัติการสอนทุกเดือน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย วิเคราะห์ ความต้องการ วางแผนในการจัดระบบการใช้ การบำรุงรักษา สิ่งอำนวยความสะดวก กำกับติดตาม ประเมินผลการใช้ ปรับปรุง และพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกให้เกิดประโยชน์

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ครูยอดเยี่ยม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง - ลำพูน

Abstract

The Objective of this research were to 1) study the role of school administrators in promoting Active Teachers and 2) to study the guidelines to develop the role of school administrators in promoting Active Teachers of extra-large size secondary schools in Lamphun Province under Lamphun-Lamphun Secondary Educational Service Area Office. The population included 320 teachers and school administrators and used a simple random sampling method, proportional to the number of personnel in each school, which had a sample of 179 people which included 7 school administrators and 172 teachers. The tools used were questionnaires and interviews, basic statistics, percentage, average ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and frequency.

The results of the research revealed that the role of school administrators in promoting Active Teachers, in overall, was at a high level ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.63$). The guidelines for developing the role of school administrators in promoting Active Teachers were as follows; the schools should formulate policies and put them into

practice, create participation, motivate teachers and personnel to use technology in teaching management, develop internet systems in schools, train teachers, develop various applications in teaching, provide knowledge in the information system to students continuously, find specialist to train teachers, support materials, provide learning resources to facilitate the learning of learners by focusing on the needs and promoting excellence, develop the potential of learners in all areas, arrange a meeting to exchange knowledge from teaching practices every month, analyze the internal and external environments to determine the direction of action to achieve the objectives according to the goals, analyze the needs, planning and implementing facilities maintenance, monitoring, evaluation, improvement and development of facilities.

Keywords: role of school administrator, Active Teacher, Lampang-Lamphun
Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะชีวิตเป็นแนวทางในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคม เพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคน ให้มีคุณภาพ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่ทรงมีพระราชดำรัสว่า “นอกจากการศึกษาจะสอนให้คนเก่งแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วย ประเทศเรา จึงจะได้คนที่มีคุณภาพ คือทั้งเก่ง ทั้งดี มาเป็นกำลังของบ้านเมืองให้ความเก่งเป็นปัจจัย เพื่อ ประคับประคองหนุนนำ ความเก่งให้เป็นไปในทางที่ถูกที่อำนวยผลเป็นประโยชน์อันพึงประสงค์” (พระบรมราโชวาท, 2558) เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้เรียนรู้ ได้พัฒนา ความคิด ระบบการศึกษาของไทย ได้มีการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ที่ว่าการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคน ไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและ วัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ทุกคนต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ กระแสการ ปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นในประเทศไทย เป็นสิ่งที่คนไทยตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของ การศึกษา รวมทั้งมีความ มุ่งหมายที่ ต้องการเห็นการศึกษามีศักยภาพ เป้าหมายหลักของสถานศึกษา ก็คือการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของ นักเรียน คือ ครู การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้

สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ที่ว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการ ดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจ พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจะปฏิบัติงาน ได้ผลดีมาน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือขวัญและกำลังใจที่ดีของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นองค์กรหลักมีภารกิจพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าวต้องอาศัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ ลูกจ้างและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนจิตสำนึกในการปฏิบัติงานและการให้บริการที่ดี ซึ่งจะเป็น พลังที่ขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุเป้าหมายที่เน้นประโยชน์สุขของ ประชาชนอันสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดและตระหนักถึงคุณค่าการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนตามรอยพระยุคลบาท มีจรรยาบรรณวิชาชีพต่อผู้เรียน ต่อตนเองและต่อสังคม จึงได้กำหนดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานและ บุคลากรในส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ ทุ่มเท เสียสละจน ทำให้เกิดผลดีแก่ทางราชการและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์เข้ารับรางวัล รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ซึ่งเป็นรางวัลประจำปี ที่ทรงคุณค่าของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญ คือผู้บริหารทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศ และสภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ช่วยให้ครูบริหารจัดการชั้นเรียนทำให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะ ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา การทำอะไรให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์ สำเร็จได้นั้น คือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักวิธีบริหารทางการศึกษาที่สำคัญมีดังนี้ (1) บทบาทในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561) (2) บทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน (3) บทบาทในการส่งเสริมครู (4) บทบาทในการสนับสนุนทรัพยากร (ภคพร เลิกนอก และ เอกราช ไขษิตพิมานเวช, 2564) และ (5) บทบาทในการนิเทศกำกับติดตาม (ชยพล ดีอ่อน และ ธีระภัทร ประสมสุข,

2565) ซึ่งผลจากการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถส่งผลงานในการขอรับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ และส่งเสริมข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลงานยอดเยี่ยมและมีความประพฤตินในการครองตน ครองคน ครองงาน เป็นแบบอย่างที่ดีและยอมรับของบุคคลในวิชาชีพและสังคม รวมทั้งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการส่งเสริมและสนับสนุนนั้นเป็นสิ่งสำคัญเป็นอันมาก โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญ ในการเป็นผู้ริเริ่มชี้้นำกำหนดนโยบายในการปฏิบัติแจ้งให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ตลอดจนจัดปัจจัยสนับสนุนต่างๆต่อผู้ปฏิบัติ ในการจัดการเรียนรู้เชิงลึก (Active Learning) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง ครูผู้สอนถึงแม้จะมีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงลึก (Active Learning) เพียงใด ก็ยังคงไม่สามารถประสบความสำเร็จได้หากขาดการสนับสนุน การจัดการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อให้มีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศ การใช้สื่อและการสื่อสาร มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งปลูกฝังค่านิยมหลัก 12 ประการ ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ที่มีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเข้าสู่กระบวนการพัฒนาศักยภาพ ตามนโยบาย ระบบหรือหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง หรือโรงเรียน ในบางกรณีอาจนำผลงานนั้นไปนำเสนอเพื่อขอให้มีการเลื่อนวิทยฐานะ และเมื่อผลงานผ่านการประเมิน จะต้องเข้ารับการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง หรือเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งสายงานใหม่จะต้องเข้ารับการพัฒนามตามหลักสูตรกำหนด ทำให้ครูไม่ได้ปฏิบัติการสอนในช่วงดังกล่าวในห้องเรียน ส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างเต็มเวลา เต็มหลักสูตร และเต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

การจัดการศึกษาของ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในจังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง - ลำพูน ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน และโรงเรียน ส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน ที่ผ่านมามีสภาพการพัฒนาครูในภาพรวมได้ดำเนินการพัฒนาครูให้เป็นไปตามเป้าประสงค์มีการคัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายส่งเสริมครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการส่งเสริมครูที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ

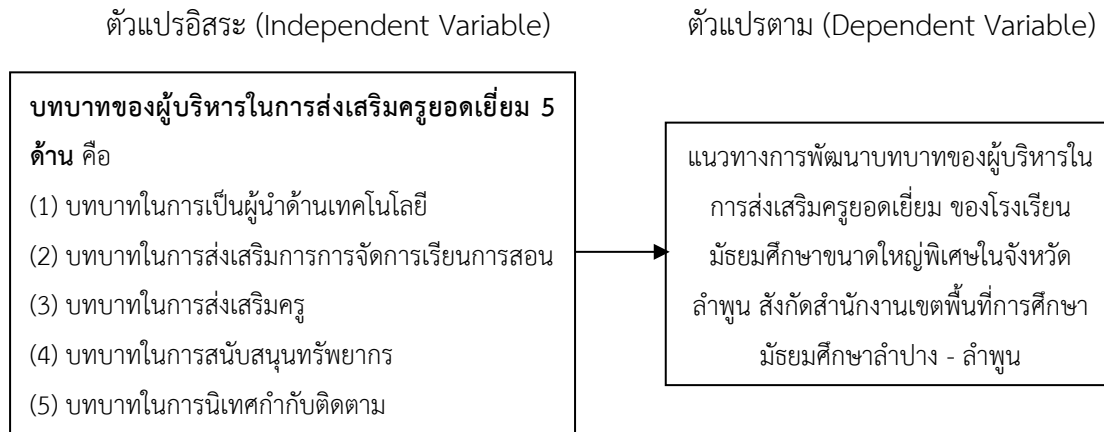
และประเมินครูจากการวัดผลงานการพัฒนาผู้เรียน โดยตรง อย่างไรก็ตามยังมีปัญหาในการส่งเสริมครู ให้เป็น ครูยอดเยี่ยม ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในจังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง - ลำพูน ถึงแม้ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนจะได้มาตรฐานโดยรวม อยู่ในระดับยอดเยี่ยม การส่งเสริมบุคลากรครูด้านวิชาการ ได้แก่การพัฒนาวิชาชีพเฉพาะด้วยวิธีการศึกษาดูงาน การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล ด้วยการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้และประสบการณ์และด้านทักษะวิชาชีพ โดยการพัฒนาตัวครูให้เป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในจังหวัดลำพูน ยังไม่เพียงพอที่จะสร้างครูยอดเยี่ยมที่มีผลงานเป็นเลิศได้รับการยอมรับและรู้จักอย่างกว้างขวาง ให้เป็นที่ประจักษ์ตามศักยภาพที่ควรจะดำเนินการได้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน, 2564)

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน การส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศ และสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยให้ครูบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะ การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับบริการ เพื่อสะท้อนให้ผู้บริหารทราบถึงบทบาทในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับยุคสมัยปัจจุบันรวมทั้งนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในระดับชาติให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในจังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง - ลำพูน
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในจังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง - ลำพูน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในจังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง - ลำพูน ได้แก่ โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน และโรงเรียนสวนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน จำนวน 320 คน (งานบุคคลโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูนและ โรงเรียนสวนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปีการศึกษา 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง - ลำพูน จาก โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน และโรงเรียนสวนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง ของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Mogan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 179 คน และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนบุคลากรแต่ละโรงเรียน โดยผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจากสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง - ลำพูน ได้รับคืนจำนวน 179 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในจังหวัดลำพูน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง - ลำพูน

ประชากร	ประชากรทั้งหมด (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ผู้บริหารโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน	8	4
ข้าราชการครูโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน	152	86
ผู้บริหารโรงเรียนสวนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน	5	3
ข้าราชการครูโรงเรียนสวนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน	155	86
รวม	320	179

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูนและผู้บริหารและครูโรงเรียนสวนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน ประกอบด้วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน ครู 3 คน รวม 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์

โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใน 5 ด้าน คือ (1) บทบาทในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี มีจำนวน 7 ข้อ (2) บทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน มีจำนวน 6 ข้อ (3) บทบาทในการส่งเสริมครู มีจำนวน 6 ข้อ (4) บทบาทในการสนับสนุนทรัพยากร มีจำนวน 6 ข้อและ (5) บทบาทในการนิเทศ กำกับติดตาม มีจำนวน 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น จำนวน 34 ข้อ โดยแต่ละด้านเรียงลำดับจากระดับปฏิบัติมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย ถึงน้อยที่สุด โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่โรงเรียนเวียงเจดีย์วิทยา จำนวน 30 ชุด โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมากำหนดประเด็นการสัมภาษณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในจังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง - ลำพูน แสดงในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในจังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง - ลำพูน

(n=179)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
บทบาทในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี	4.26	0.63	มาก
บทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน	4.28	0.58	มาก
บทบาทในการส่งเสริมครู	4.21	0.65	มาก
บทบาทในการสนับสนุนทรัพยากร	4.12	0.67	มาก
บทบาทในการนิเทศกำกับติดตาม	4.16	0.60	มาก
รวม	4.21	0.63	มาก

จากตารางที่ 1.1 พบว่าในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณารายด้านของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยมโดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.58) ด้านบทบาทในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.63) ด้านบทบาทในการส่งเสริมครู ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67) ด้านบทบาทในการนิเทศกำกับติดตามและด้านบทบาทในการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในจังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง - ลำพูน จากการสัมภาษณ์

ด้านบทบาทในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี แนวทางในการพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อย่างต่อเนื่องซึ่งยังมีการปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายแล้วนำนโยบายสู่การปฏิบัติ สร้างการมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวนโยบาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยเฉพาะการพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตภายในโรงเรียน มีการฝึกอบรมให้กับคณะครูโดยการพัฒนาแอปพลิเคชันต่างๆ เช่น Canva, Socrative, ZipGrade และ ClassDojo ในการเรียน

การสอน และพัฒนาองค์ความรู้ในระบบสารสนเทศให้กับนักเรียนอย่างต่อเนื่องด้วยเช่นกัน โดยวิธีการอบรมผ่านการปฏิบัติการในทุกๆภาคเรียน

ด้านบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน แนวทางในการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวการจัดการเรียนรู้เชิงลึก (Active Learning) ซึ่งดำเนินการได้น้อยสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมโดยจัดทำโครงการอบรมควรมีการฝึกอบรมครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง โดยมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ส่งเสริมให้ความรู้กับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง ช่วยเหลือ ทางด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ครูผู้สอนต้องใช้ จัดหาแหล่งเรียนรู้ จัดการศึกษาดูงานให้ครูผู้สอน ส่งเสริมตามความต้องการของกลุ่มสาระ จัดแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเน้นตามความต้องการและการส่งเสริมเพื่อความเป็นเลิศและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในทุกด้าน

ด้านบทบาทในการส่งเสริมครู แนวทางในการจัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้จากการที่ได้ปฏิบัติการสอนตามแนว การจัดการเรียนรู้เชิงลึก (Active Learning) ทุกเดือนซึ่งดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาควรมีการจัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้จากการที่ได้ปฏิบัติการสอนทุกเดือน โดยมีนโยบายให้กลุ่มสาระต่างๆ ในโรงเรียนมีการจัดประชุมในแต่ละเดือน โดยมอบหมายผ่านหัวหน้ากลุ่มสาระและให้หัวหน้ากลุ่มสาระเป็นผู้จัดประชุมและรายงานมายังฝ่ายบริหารอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมแลกเปลี่ยน นำเสนอรายงานความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข ความต้องการในการสนับสนุนด้านต่างๆ

ด้านบทบาทในการสนับสนุนทรัพยากร แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งเป็นข้อด้อยในด้านนี้ สถานศึกษาควรวิเคราะห์ ความต้องการ วางแผนในการจัดหาจัดระบบการใช้การบำรุงรักษา สิ่งอำนวยความสะดวก และ พัฒนาครูผู้เรียน และบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้ตลอดจนการกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้ ปรับปรุง และพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีโครงการ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ให้กับทุกกลุ่มสาระ โดยมีการสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการประกอบการเรียนการสอน กลุ่มบริหารและกลุ่มบริการ เสนอบประมาณ เพื่อสรรหาจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน อาทิเช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ กล้องสำหรับถ่ายภาพวิดีโอที่ช่วยในการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเรียนการสอน

ด้านบทบาทในการนิเทศกำกับติดตาม แนวทางในการวิเคราะห์จุด เเด่นจุดด้อยอุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ตามแนวการจัดการเรียนรู้เชิงลึก (Active Learning) สถานศึกษาควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในเพื่อกำหนดทิศทางในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ทราบถึงแนวทางการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ นำข้อมูลจากการวิเคราะห์และการนิเทศกำกับติดตาม มาพัฒนาการส่งเสริมและสนับสนุนออกแบบหน่วยการเรียนรู้

ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ควรเริ่มต้นโดยการจัดกลุ่มตัวชี้วัดให้เป็นหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้แผนการเรียนรู้มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์

อภิปรายผล

**บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาด
ใหญ่พิเศษในจังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง - ลำพูน
สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้**

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไป
น้อยดังนี้ ด้านบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ด้านบทบาทในการเป็นผู้นำด้าน
เทคโนโลยี ด้านบทบาทในการส่งเสริมครู ด้านบทบาทในการนิเทศกำกับติดตาม และด้านบทบาทใน
การสนับสนุนทรัพยากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก มีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและ
การใช้คอมพิวเตอร์ของสถานศึกษาชัดเจน และมีการส่งเสริมโดยจัดทำโครงการอบรมซึ่งมีการ
ฝึกอบรมครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องทุกเดือน มีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้จากการที่ได้
ปฏิบัติการสอน การปรับปรุงและพัฒนาสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการ
วิเคราะห์ ความต้องการ วางแผนในการจัดหาจัดระบบการใช้การบำรุงรักษา สิ่งอำนวยความสะดวก
และ ส่งเสริมครู ให้มีความรู้ในการใช้อุปกรณ์ ตลอดจนการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอซึ่งสอดคล้อง
กับ จินฉัตร ปะโคทั้ง (2561) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องสามารถ
กำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและการใช้คอมพิวเตอร์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน
นอกจากนี้ภคพร เลิกนอก และ เอกราช โขจิตพิมานเวช (2564) ได้กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องมีบทบาท
ส่งเสริมและพัฒนากิจการการเรียนรู้ของครูให้เกิดผลสำเร็จ และ ชยพล ดีอ่อน และ ชีระภัทร ประสม
สุข (2565) ได้พบว่า การส่งเสริมครูผู้สอนยอดเยี่ยม ด้านส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามี
ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติกระบวนการจัดการ เรียนรู้ตามแนวทาง Active Learning อยู่ใน
ระดับมากที่สุด

**แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่พิเศษในจังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง - ลำพูน
สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้**

ด้านบทบาทในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายแล้วนำนโยบาย
สู่การปฏิบัติสร้างการมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
เพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวนโยบาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการ
พัฒนาเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยเฉพาะการพัฒนาเว็บอินเทอร์เน็ตรายในโรงเรียน มีการฝึกอบรม

ให้กับคณะครู โดยการพัฒนาแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น Canva, Socrative, ZipGrade และ ClassDojo ในการเรียนการสอน และพัฒนาองค์ความรู้ในระบบสารสนเทศให้กับนักเรียนอย่างต่อเนื่องด้วยเช่นกัน โดยวิธีการอบรมผ่านการปฏิบัติการในทุกๆภาคเรียน สอดคล้องกับ บรรจง เจริญสุข (2561) ที่ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู ผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนและจัดทำโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาให้แก่ผู้บริหารเพื่อให้ผู้บริหารตระหนักเห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อเป็นฐานข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา

ด้านบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมโดยมีการฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่อง โดย มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ส่งเสริมให้ความรู้ ช่วยเหลือ ทางด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ครูต้องใช้ จัดหาแหล่งเรียนรู้ต่างๆ จัดการศึกษาดูงาน จัดแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นตามความต้องการและการส่งเสริมเพื่อความเป็นเลิศและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในทุกด้าน สอดคล้องกับ ภัทรนิชา สุดตาชาติ (2560) ที่ทำการศึกษารื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวากรุงเทพมหานครมีการดำเนินการที่สอดคล้องกับแนวทางในการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนว Active Learning ผู้บริหารวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดกิจกรรม ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนในสิ่งที่สนใจตามความเหมาะสมของเนื้อหาและหลักสูตรให้การสนับสนุนทางด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ครูผู้สอนต้องใช้ อีกทั้งยังมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านบทบาทในการส่งเสริมครู สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ จากการที่ได้ปฏิบัติการสอนทุกเดือน โดยมีนโยบายให้กลุ่มสาระต่าง ๆ ในโรงเรียนมีการจัดประชุมในแต่ละเดือนโดยมอบหมายผ่านหัวหน้ากลุ่มสาระและให้หัวหน้ากลุ่มสาระเป็นผู้จัดประชุมและรายงานมายังฝ่ายบริหารอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมแลกเปลี่ยน นำเสนอรายงานความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข ความต้องการในการสนับสนุนด้านต่างๆ สอดคล้องกับ ธนพล บัวคำโคตร (2563) ที่พบว่าแนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการจัดการประชุมเพื่อ

แลกเปลี่ยนความรู้จากการที่ได้ปฏิบัติการสอนตามแนว Active Learning ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมมือกันวิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายและการปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลาง ประยุกต์ใช้วิธีการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผู้บริหารมีการจัดครูทำงานร่วมมือกันแต่ละกลุ่มสาระสร้างความเข้มแข็งโดยการประชุมแลกเปลี่ยน นำเสนอรายงานความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข ความต้องการในการสนับสนุนด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ และความสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านบทบาทในการสนับสนุนทรัพยากร สถานศึกษาควรวิเคราะห์ ความต้องการ วางแผนในการจัดหาจัดระบบการใช้ การบำรุงรักษา สิ่งอำนวยความสะดวก และ พัฒนาครูผู้เรียน และบุคลากร ให้มีความรู้ในการใช้ตลอดจนการกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้ ปรับปรุง และพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีโครงการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ให้กับทุกกลุ่มสาระ โดยมีการสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการประกอบการเรียนการสอน กลุ่มบริหารและกลุ่มบริการเสนองบประมาณ เพื่อสรรหาจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน อาทิเช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ กล้องสำหรับถ่ายภาพวิดีโอที่ช่วยในการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาสื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเรียนการสอน สอดคล้องกับ พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์ (2557) ที่ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารต้องกำกับดูแลการบริหารงานต่าง ๆ เช่น งานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้การดำเนินการของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารต้องมี บทบาทครบถ้วนในทุกด้านเพื่อให้การบริหารการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับ แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านบทบาทในการนิเทศกำกับติดตาม สถานศึกษาควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในเพื่อกำหนดทิศทางในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ทราบถึงแนวทางการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ นำข้อมูลจากการวิเคราะห์และการนิเทศกำกับติดตามมาพัฒนาการส่งเสริมและสนับสนุน ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ควรเริ่มต้นโดยการจัดกลุ่มตัวชี้วัดให้เป็นหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้แผนการเรียนรู้มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์สอดคล้องกับ คนธรรมณ เกษงาม (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการนิเทศการสอนของครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของการนิเทศของครูโดยรวมและรายด้าน มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับแนวทางในการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยอุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Active Learning

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลงานวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในจังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง – ลำพูน มีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม มีดังนี้

- 1.1 บทบาทในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี
- 1.2 บทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน
- 1.3 บทบาทในการส่งเสริมครู
- 1.4 บทบาทในการสนับสนุนทรัพยากร
- 1.5 บทบาทในการนิเทศกำกับติดตาม

2. แนวทางการส่งเสริมครูยอดเยี่ยม มีดังนี้

2.1 ด้านบทบาทในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายแล้วนำนโยบายสู่การปฏิบัติ สร้างการมีส่วนร่วมสร้างแรงจูงใจให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวนโยบาย

2.2 ด้านบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมโดยจัดการฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ จัดแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3 ด้านบทบาทในการส่งเสริมครู สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้จากการที่ได้ปฏิบัติการสอนทุกเดือน ปัญหาและอุปสรรค แนวทางการแก้ไข ความต้องการในการสนับสนุนด้านต่าง ๆ

2.4 ด้านบทบาทในการสนับสนุนทรัพยากร สถานศึกษาควรวิเคราะห์ ความต้องการวางแผนในการจัดหาจัดระบบการใช้ การบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.5 ด้านบทบาทในการนิเทศกำกับติดตาม สถานศึกษาควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยด้านการบริหารงานเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: ร.ส.พ.
- คนธวรรณ เกษงาม. (2558). ความต้องการการนิเทศการสอนของครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิณฉัตร ปะโคทัง, สุพิชญ์ชญา มีแก้ว, นเรศ ชันธะรี. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในยุคดิจิทัล โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9(5), 1-148.
- จรัส เลิศจามีกร. (2554). กิจกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ในการปฏิบัติ ของผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชยพล ดีอ่อน และ ชีระภัทร ประสมสุข. (2565). การบริหารจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Active Learning ของสถานศึกษาศูนย์ เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาลุ่มน้ำลำปาง อำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. Journal of Modern Learning Development, 7(4), 1-24.
- ธนพล บัวคำโคตร. (2563). แนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บรรจง เจริญสุข. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่,วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระบรมราชาวาท. (2558). พระบรมราชาวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. สืบค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2560, จาก: <http://news.ch7.com/speech/18/.html>.
- พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัด ปทุมธานี, วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ภคพร เลิกนอก และ เอกราช โสมจิตพิมานเวช. (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผล
ต่อการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬา
ขอนแก่น, 7(4).1-13.

ภัทรนิชา สุตตาชาติ. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการ
เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลอง
สามวา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยรามคำแหง.

โรงเรียนโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน.(2564). **มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน**
โรงเรียนจักรคำคณาทรจังหวัดลำพูน 2564. ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2565 จาก
<http://www.chakkham.ac.th/topnews/index.php/teacher-4-0/2018-11-15-02-36-33/category/32-2019-01-14-04-04-35>.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**
พ.ศ.2542 และที่แก้ไข. เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2563. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

The Guideline of Academic Leadership for Administrators in 21st
Century under Khon Kaen Secondary Educational Service Area Office

สาคร มหาหิงค์

อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

E-mail: sakorn209@gmail.com

Sakorn Mahahing

Lecturer in Graduate School, Western University

รับเข้า : 19 กรกฎาคม 2567 แก้ไข : 13 สิงหาคม 2567 ตอบรับ : 21 สิงหาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุราชการ และขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 346 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามจำแนกตามอายุราชการ และขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการทำงาน ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the academic leadership for administrators in 21st century under Khon Kaen Secondary Educational Service Area Office, 2) to compare the academic leadership for administrators in 21st century under Khon Kaen Secondary Educational Service Area Office, and 3) to study the guidelines on development of academic leadership for administrators in 21st century under Khon Kaen Secondary Educational Service Area Office. The sample were 346 persons from administrators and teachers by stratified random sampling. The instruments using for research were questionnaires with the reliability of 0.96 and interview. The statistics using for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, f-test, and One - Way ANOVA, and content analysis.

The results showed that: 1) for overall on academic leadership of administrators in 21st century was in high level. 2) for overall and each aspect of the results on comparison of academic leadership for administrators in 21st century by dividing on educational levels were not on difference. Considering on each aspect, there was found that the educational supervision was on statistical significance at .05 level. 3) for overall on the results of comparison for academic leadership of administrators in 21st century by dividing on government service and school sizes were not on difference. 4) the results on study of the guidelines on development of academic leadership for administrators in 21st century under Khon Kaen Secondary Educational Service Area Office by lining from high to low included the aspects as modern vision, development of personnel potentiality, curriculum administration and learning performance, creation of network working participation, development of learning organization, and educational supervision.

Keywords: The Academic Leadership, Administrators in 21st Century, Khon Kaen
Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการกำกับติดตามการ
สอนของครู และใช้ภาวะผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จาก
การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อีกทั้งภาวะผู้นำทางวิชาการยัง
มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงกดดันทางวิชาการ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภาวะ
ผู้นำทางวิชาการมีความเกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและงานวิชาการ อัน
จะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Jana Michelle Alig-Mielcarek, 2005, Cotton,
2003) สอดคล้องกับผลสำรวจใน A Mission of the Heart Public, Agenda spring (2008)

ผู้นำถือว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเพราะผู้นำ คือ บุคคลที่จะมา
ประสานให้คนทั้งหลายรวมกันหรือทำงานร่วมกันไปสู่จุดหมายที่ดี (อำนาจ มีราคา, 2566) และหน้าที่
หลักของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้า
ทางการเรียน ต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือจากคณะครู เพื่อช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน
(กิงกาญจน์ สุขสำราญ, 2565) จากการศึกษาข้อมูลผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ในปีการศึกษา 2566 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา
ส่วนใหญ่อยังขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ยังไม่ให้ความสนใจและขาดความเอาใจใส่ ไม่มีการ
ถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบถึงเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่บรรลุเป้าหมาย การช่วยเหลือระบบดูแลนักเรียนปรับไม่ทันกระแส
ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้เกิดช่องว่างระหว่างครูและนักเรียนมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น การมีส่วน
ร่วมระหว่างสถานศึกษากับชุมชนยังมีน้อย กระบวนการจัดการเรียนรู้อยู่ยังยึดครูเป็นศูนย์กลาง และยัง
ขาดงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น, 2566)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อนำเสนอ
เป็นสารสนเทศ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอันจะส่งผลต่อ
ความสำเร็จของการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา คุณภาพของครูและบุคลากร และคุณภาพของ
ผู้เรียน ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย 2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือการทำงาน 5) การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 6) การนิเทศการศึกษา

ตัวแปรต้น

1. ตำแหน่ง

- 1.1 ครู
- 1.2 ผู้บริหารโรงเรียน

2. ขนาดโรงเรียน

- 2.1 ขนาดเล็ก
- 2.2 ขนาดกลาง
- 2.3 ขนาดใหญ่
- 2.4 ขนาดใหญ่พิเศษ

3. อายุราชการ

- 3.1 1-10 ปี
- 3.2 11-20 ปี
- 3.3 20 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
3. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือการทำงาน
- 5) การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 6) การนิเทศการศึกษา

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2566 จำนวน 3,341 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น, 2566: 12)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น รวมทั้งสิ้น จำนวน 346 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ตามขนาดโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้มี 2 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วยตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ คือระดับการศึกษา อายุราชการ และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเป็นแบบประมาณ ค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 – 1.00 สามารถนำไปใช้และไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

2.แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แตกต่างกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยออกหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน โดยตรวจสอบความสมบูรณ์

ของแบบสอบถามที่ได้รับ จำนวน 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาความถี่

(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา อายุราชการ และขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

5.4 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 346)

	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น		แปล ผล	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	4.19	0.63	มาก	1
2	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.10	0.60	มาก	2
3	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.09	0.70	มาก	4
4	ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการทำงาน	4.10	0.61	มาก	3
5	ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.03	0.63	มาก	5

	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น		แปล ผล	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
6	ด้านการนิเทศการศึกษา	3.87	0.58	มาก	6
ภาพรวม		4.06	0.63	มาก	

จากตารางที่ 1 บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.63) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.63) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.60) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการทำงาน ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.61 และด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= 0.58) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยใช้การทดสอบค่า t - test (Independent samples) การทดสอบค่า One - way ANOVA และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ดังปรากฏในตาราง 2 - 6

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 346)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	วุฒิการศึกษา				t	
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		p-value	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	4.22	0.56	4.17	0.56	0.804	0.422
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.09	0.50	4.10	0.48	-0.275	0.784
3. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.12	0.66	4.06	0.69	0.715	0.475
4. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการทำงาน	4.13	0.54	4.08	0.55	0.697	0.487
5. ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.09	0.44	3.99	0.43	2.044	0.042
6. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.05	0.56	3.74	0.40	5.402	0.000*
รวมเฉลี่ย	4.12	0.54	4.02	0.52	2.072	0.039

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 346)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	อายุราชการ					
	1-10 ปี		11-20 ปี		21 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	แปลผล	$\bar{X}$	แปลผล	$\bar{X}$	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	4.20	มาก	4.20	มาก	4.18	มาก
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.06	มาก	4.11	มาก	4.11	มาก
3. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.07	มาก	4.10	มาก	4.09	มาก
4. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการทำงาน	4.08	มาก	4.13	มาก	4.10	มาก
5. ด้านการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.10	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก
6. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.14	มาก	3.76	มาก	3.74	มาก
รวมเฉลี่ย	4.11	มาก	4.05	มาก	4.04	มาก

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยอายุราชการ 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.11 อายุราชการ 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.05 และอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 4.04

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 346)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร สถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p- value
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ ทันสมัย	ระหว่างกลุ่ม	.873	3	.291	.943	.420
	ภายในกลุ่ม	95.626	310	.308		
	รวม	96.498	313			
2. ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.802	3	.267	1.111	.345
	ภายในกลุ่ม	74.574	310	.241		
	รวม	75.375	313			
3. ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.142	3	.381	.830	.478
	ภายในกลุ่ม	142.196	310	.459		
	รวม	143.339	313			
4. ด้านการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.956	3	.652	2.189	.089
	ภายในกลุ่ม	92.302	310	.298		
	รวม	94.258	313			
5. ด้านการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.202	3	.401	2.159	.093
	ภายในกลุ่ม	57.540	310	.186		
	รวม	58.742	313			
6. ด้านการนิเทศ การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.418	3	.473	1.899	.130
	ภายในกลุ่ม	77.177	310	.249		
	รวม	78.595	313			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.794	3	.265	1.799	.147
	ภายในกลุ่ม	45.603	310	.147		
	รวม	46.397	313			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำทางวิชาการระหว่างขนาด

สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและ

รายด้าน (n = 346)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	ขนาดสถานศึกษา							
	เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ	
	$\bar{X}$	แปลผล	$\bar{X}$	แปลผล	$\bar{X}$	แปลผล	$\bar{X}$	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	4.08	มาก	4.21	มาก	4.13	มาก	4.27	มาก
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร	4.04	มาก	4.09	มาก	4.04	มาก	4.20	มาก
3. ด้านการบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้	4.03	มาก	4.10	มาก	4.00	มาก	4.19	มาก
4. ด้านการสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือการทำงาน	3.99	มาก	4.12	มาก	4.00	มาก	4.24	มาก
5. ด้านการพัฒนางานองค์กรแห่ง การเรียนรู้	3.93	มาก	4.07	มาก	3.93	มาก	4.06	มาก
6. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.84	มาก	3.93	มาก	3.77	มาก	3.87	มาก
รวมเฉลี่ย	3.99	มาก	4.09	มาก	3.98	มาก	4.14	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ย 3.99 ขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ย 4.09 ขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ย 3.98 และขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ย 4.14

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 346)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร สถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ ทันสมัย	ระหว่างกลุ่ม	.873	3	.291	.943	.420
	ภายในกลุ่ม	95.626	310	.308		
	รวม	96.498	313			
2. ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.802	3	.267	1.111	.345
	ภายในกลุ่ม	74.574	310	.241		
	รวม	75.375	313			
3. ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.142	3	.381	.830	.478
	ภายในกลุ่ม	142.196	310	.459		
	รวม	143.339	313			
4. ด้านการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.956	3	.652	2.189	.089
	ภายในกลุ่ม	92.302	310	.298		
	รวม	94.258	313			
5. ด้านการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.202	3	.401	2.159	.093
	ภายในกลุ่ม	57.540	310	.186		
	รวม	58.742	313			
6. ด้านการนิเทศ การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.418	3	.473	1.899	.130
	ภายในกลุ่ม	77.177	310	.249		
	รวม	78.595	313			
โดยภาพรวม	ระ ห ว่ า ง กลุ่ม	.794	3	.265	1.799	.147
	ภายในกลุ่ม	45.603	310	.147		
	รวม	46.397	313			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 16 คน โดยพิจารณาจากข้อที่มีความถี่มากไปหาน้อย คือ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของโรงเรียน 2) ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน 3) ผู้บริหารมีเทคนิคการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายส่วน 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 1) ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรส่งผลงานเข้ารับการประกวดคัดเลือกเพื่อรับรางวัลในทุกระดับ 3 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 1) ผู้บริหารมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน 2) ผู้บริหารจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนชุมชน และบุคลากรของโรงเรียน 3) ผู้บริหารมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบท ความต้องการของชุมชน และนำไปใช้พัฒนาผู้เรียน 4 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการทำงาน 1) ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานระดับกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่ และนอกพื้นที่ 2) ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานในระบบออนไลน์ โดยมีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย 3) ผู้บริหารพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5 ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ 1) ผู้บริหารมีพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารจัดให้มีสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ผู้บริหารจัดบริบทของโรงเรียนให้มีความพร้อมเอื้อต่อการเป็นแหล่งเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 6 ด้านการนิเทศการศึกษา 1) ผู้บริหารมีการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารมีการนิเทศ ให้คำแนะนำปรึกษาและร่วมกันแก้ปัญหาและอุปสรรคในขณะนิเทศอย่างกัลยาณมิตร 3) ผู้บริหารนำผลการนิเทศมาวางแผนพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมมีความคิดเห็นระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ

แรก ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองให้ทันสมัยในศตวรรษที่ 21 หน่วยงาน องค์การภาครัฐให้ความสำคัญกับการบริหารสถานศึกษา มีการจัดฝึกอบรมให้กับผู้บริหารบุคลากรทางการศึกษาเป็นประจำ จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย มีความสามารถในการพัฒนางาน การวางแผน การพัฒนาหลักสูตร และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดประเมินผล และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และกำกับติดตามนิเทศครู สอดคล้องกับงานวิจัยของสนั่น ใจโชติ (2561) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครู การนิเทศทางการศึกษา การบริหารหลักสูตรและการสอน การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของนรชัย ภักดีศุภผล (2562) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิริตา บุญศัพท์ (2563) พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาครูโดยใช้ระบบการสอนงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการนิเทศและการประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู และด้านการส่งเสริมให้ใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย รองลงมาตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของกิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประกอบกับผู้บริหารรุ่นใหม่จะต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามอายุราชการ และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มี

อายุราชการที่ต่างกันจะไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ที่มีอายุราชการมากมีระดับความคิดเห็นในระดับเดียวกันกับผู้ที่มีอายุราชการน้อย เนื่องจากการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมเดียวกันและอยู่ในบริบทเดียวกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน รวมทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันก็มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมฤทัย อ่อนรัมย์ (2558) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของซัชชัย อุปสรณ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 16 คน ในประเด็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการทำงาน ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านานิเทศการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท มีความตระหนักในการจัดการศึกษาและประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนด้านคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา โชมขุนทด (2562) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจโดยเน้นให้มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรัตน์ ไทรเมือง (2565) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดเป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษาให้ชัดเจน จัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดนักเรียนเป็นสำคัญ จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง นิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการศึกษา โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่ต้องพัฒนา คือ ผู้บริหารควรมีพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรจัดให้มีสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ควรจัดบริบทของโรงเรียนให้มีความพร้อมเอื้อต่อการเป็นแหล่งเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นไปตามหลักสูตรเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้นตามเป้าหมาย

2. จากผลการศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการทำงาน โดยมีประเด็นที่ต้องพัฒนา คือ ผู้บริหารควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานระดับกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่และนอกพื้นที่ ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานในระบบออนไลน์ โดยมีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้บริหารควรพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผน การปรับปรุงพัฒนานโยบายให้ทันต่อเหตุการณ์ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานตามแผน รวมทั้งควรมีการประสานงานกับเครือข่ายเพื่อให้การทำงานร่วมกันอย่างกลมกลืนและมีความเต็มใจในการทำงาน

3. จากผลการศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยมีประเด็นที่ต้องพัฒนา คือ ผู้บริหารควรมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน ควรจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนชุมชน และบุคลากรของสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบท ความต้องการของชุมชน และนำไปใช้พัฒนาผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เช่น กลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

3. ควรมีการศึกษากำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 6 คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการทำงาน ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการศึกษา มาพัฒนาเป็นรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกริก.
- กิริตา บุญศัพท์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ซัชชัย อุปสรรค. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นรชัย รักดีศุภผล. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณมา โขมขุนทด. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สนั่น ใจโชติ. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วารสารวิทยาลักษณ์นครราชสีมา, 12(2): 207-221.
- สมฤทัย อ่อนรัมย์. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. ขอนแก่น.
- อมรรัตน์ ไทรเมือง. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อำนวย มีราคา. (2566). การบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.
- The Wallance Foundation. (2008). A Mission of the Heart Public. Agenda spring.

ค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2566, จาก <https://education.illinoisstate.edu/>.

Cotton, K. (2003). **Principal and Student Achievement: What the Research Says.**
ERIC.

Jana Michelle Alig-Mielcarek. (2005). **A Model of School Success: Instructional
Leadership.** Academic Press and Student Achievement Dissertation for the
Degree of Doctor of Philosophy in the Graduate School. Ohio State University.

การจัดกลุ่มผู้บริโภคขนมไทยตามลักษณะส่วนบุคคล ส่วนประสมการตลาด
กระบวนการตัดสินใจซื้อ และการตอบสนองของผู้ซื้อ
Clustering of Thai Confectionery Consumers
by Personal Characteristics, Marketing Mix, Buyer's Decision Process
and Buyer's Response

อัยลดา ตันทวีวิวัฒน์

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

E-mail: ilada.tanthaveewiwat@gmail.com

รัชดา ฐปทอง

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

E-mail: r.toopthong@gmail.com

Ilada Tanthaveewiwat

Student, Master of Business Administration Program,

University of the Thai Chamber of Commerce

Ratchada Toopthong

Lecturer, Master of Business Administration Program,

University of the Thai Chamber of Commerce

รับเข้า : 24 กรกฎาคม 2567 แก้ไข : 16 สิงหาคม 2567 ตอรับ : 21 สิงหาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดกลุ่มผู้บริโภคขนมไทยตามลักษณะส่วนบุคคล ส่วนประสมการตลาด กระบวนการตัดสินใจซื้อ และการตอบสนองของผู้ซื้อ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริโภคขนมไทยในประเทศไทย จำนวน 421 คน

ผลการศึกษาพบว่า สามารถจัดกลุ่มผู้บริโภคขนมไทยได้จำนวนทั้งสิ้น 4 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 4 มีปริมาณมากที่สุด (33%) ผู้บริโภคกลุ่มนี้เป็นเพศหญิงทั้งหมด (100%) เกินกว่าครึ่งเป็น Gen Y (66.9%) โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (76.3%) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (71.9%) ประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน (53.2%) พักอาศัยอยู่ในภาคใต้ (54%) และตัดสินใจซื้อขนมไทยด้วยตัวเองเป็นหลัก (61.2%) มีความชอบขนมไทยที่หลากหลาย แต่ที่ชอบมากที่สุด ได้แก่ ทองหยิบ ทองหยอด ฝอยทอง เม็ดขนุน (32.4%) โดยค่าใช้จ่ายในการซื้อขนมไทยต่อครั้งอยู่ที่ 100-300 บาท

(71.2%) เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริโภคกลุ่มนี้ จะซื้อขนมไทยที่ร้านจำหน่ายขนมไทยโดยเฉพาะเพียงประเภทเดียว (100%) และนิยมชำระเงินด้วยเงินสด (51.8%) อีกทั้งผู้บริโภคในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับส่วนประสมการตลาดด้านกระบวนการ การจัดจำหน่าย และลักษณะทางกายภาพมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ในด้านของกระบวนการตัดสินใจซื้อ พบว่า ผู้บริโภคในกลุ่มที่ 4 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจซื้อ มากกว่ากลุ่มอื่นๆ ในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญและชื่นชอบการบริโภคขนมไทยอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การจัดกลุ่มผู้บริโภคขนมไทย ลักษณะส่วนบุคคล ส่วนประสมการตลาด กระบวนการตัดสินใจซื้อ การตอบสนองของผู้ซื้อ

Abstract

This research aimed to categorize Thai confectionery consumers based on personal characteristics, marketing mix, purchase decision process, and buyer's response. It was quantitative research by collecting data from questionnaires. The sample was 421 Thai confectionery consumers in Thailand.

The study found that Thai confectionery consumers can be grouped into 4 groups, with the largest volume in the fourth group (33%). This group of consumers were all females (100%) which were more than half of Gen Y (66.9%), single (76.3%), with bachelor's degrees (71.9%). The most consumers were employees of private companies (53.2%), lived mostly in the south (54%), and mainly decided to purchase Thai confectionery by themselves (61.2%). There were a variety of Thai confectionery preference and the most favorite were Pinched gold egg yolk, Golden drop, Golden thread, Jackfruit seed (32.4%). The average expenditure on Thai confection per purchase was 100-300 baht (71.2%). Notably, this group purchased Thai confections exclusively from specialized shops (100%) and preferred cash for payment (51.8%). In addition, consumers in this group valued the marketing mix more in Process, Place, and Physical evidence than other groups in terms of the purchasing decision process found that consumers in the fourth group had a higher level of opinion about the decision-making process than other groups in all aspects showed that the consumers truly value and love the consumption of Thai confectionery.

Keywords: Grouping of Thai confectionery consumers, Personal characteristics, Marketing mix, Buyer's Decision Process, Buyer's Response

บทนำ

อาหารเปรียบเสมือนเลนส์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ระเบียบสังคม การเปลี่ยนแปลงทางประวัติศาสตร์ อำนาจและการเมือง (Bourdieu, 1979) ในทุกอารยธรรมทั่วโลกมนุษย์ใช้อาหารเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการเชื่อมโยงเข้าหากันจนก่อตัวขึ้นเป็นสังคม (Brasier, 2022) ขนมนับว่าเป็นอาหารประเภทหนึ่ง เหตุที่คนไทยเรียกขนมว่า “ขนม” นั้น พระเจ้าราชวรวงศ์เธอ กรมหมื่นจรัสพร ปฎิภาณ พระราชโอรสในพระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงสันนิษฐานไว้ว่า มีที่มาจากคำว่า “เข้าหนม” ในสมัยก่อน โดย “เข้า” คือการเขียนแบบโบราณที่หมายถึง “ข้าว” ส่วน “หนม” แปลว่า “หวาน” รวมกันเป็น “เข้าหนม” นานวันเข้าก็มีการเปลี่ยนแปลงเสียงเป็น “ขนม (ปติวลดา บวรศักดิ์, 2566) ดังนั้น “ขนมไทย” ที่มีมาตั้งแต่ครั้งโบราณจึงนับเป็นมรดกอันทรงคุณค่าที่บ่งบอกว่าคนไทยมีลักษณะนิสัยอย่างไร เนื่องด้วยขนมไทยแต่ละชนิดล้วนมีรูปลักษณะที่ประณีตวิจิตรบรรจง มีความละเอียดละไม และแฝงไปด้วยเสน่ห์ของความเป็นไทยที่แสดงให้เห็นว่า คนไทยเป็นคนใจเย็น อ่อนช้อย รักสงบ และมีฝีมือเชิงศิลปะ (ชูเกียรติ อ่อนชื่น, 2563; อาริษา สมประสงค์, 2559)

สมัยก่อนคนไทยนิยมทำขนมไทยในวันสำคัญหรือโอกาสพิเศษ ด้วยขนมไทยหลายชนิดมีความหมายแฝงอันเป็นมงคล (ชลลดา มงคลวนิช และรัตนภรณ์ ชาติวงศ์, 2557) แต่ในปัจจุบันพฤติกรรมผู้บริโภคขนมไทยเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก การรับประทานขนมไทยนับวันยิ่งห่างหายไปจากรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนทั่วไป ด้วยคนไทยได้เปิดรับวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามา เมื่อขนมไทยไม่ได้รับความนิยมนำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เลือกที่จะผลิตขนมอบแบบตะวันตก หรือ “เบเกอรี่” (Bakery) เข้ามาแทนที่ขนมไทย เรียกได้ว่าเป็นยุคที่เบเกอรี่เบ่งบาน ผ่านไปทางไหนมักเห็นแต่ร้านกาแฟ เค้ก แทรกตัวอยู่แทบทุกทำเล (สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้, 2564) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นแผนการพัฒนาประเทศที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน ได้ให้ความสำคัญกับสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการบนฐานของทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2562) โดยขนมไทยนับทุนทางวัฒนธรรมอย่างหนึ่งที่ต้องได้รับการพัฒนา การพัฒนาการบริหารจัดการธุรกิจขนมไทยสู่วัฒนธรรมร่วมสมัย จึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสืบทอดและพัฒนาศิลปะการทำขนมไทย (สุมลรัตน์ ฐานนวรเกียรติ, 2549)

จากข้อมูลข้างต้นชี้ให้เห็นถึงอุปสรรคของธุรกิจร้านขนมไทย เนื่องจากพฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนไปทำให้ขนมไทยได้รับความนิยมน้อยลง แต่ในขณะเดียวกันยังมองเห็นถึงโอกาสของขนมไทยที่ถือเป็นเอกลักษณ์ของชาติ คู่แข่งขันในตลาดที่มีจำนวนไม่มากนักเนื่องจากผู้ประกอบการส่วนใหญ่นิยมจำหน่ายขนมอบแบบตะวันตกมากกว่า อีกทั้งยังเป็นธุรกิจที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของชาติ

ดังนั้นผู้ประกอบการธุรกิจขนมไทยในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย และเข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภคเพื่อพัฒนากลยุทธ์การตลาดให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย และเพื่อให้ผู้ประกอบการธุรกิจขนมไทยมองเห็นภาพรวมของผู้บริโภคขนมไทยในปัจจุบันได้อย่างชัดเจนขึ้น จึงจัดทำการศึกษาเรื่อง “การจัดกลุ่มผู้บริโภคขนมไทยตามลักษณะส่วนบุคคล ส่วนประสมการตลาด กระบวนการตัดสินใจซื้อ และการตอบสนองของผู้ซื้อ” ผลจากการศึกษาจะทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจขนมไทยได้รับข้อมูลของส่วนตลาด (Segment) เพื่อตัดสินใจเลือกกลุ่มเป้าหมาย (Target) และกำหนดตำแหน่งทางการตลาด (Positioning) ได้อย่างถูกต้องแม่นยำขึ้น นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดประโยชน์ระดับชาติในอนาคต เพราะเมื่อธุรกิจขนมไทยสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ นั้นหมายความว่า เป็นการสืบสานสมบัติของชาติที่มีเอกลักษณ์ความเป็นไทยให้อยู่คู่กับประเทศชาติได้สืบต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อจัดกลุ่มผู้บริโภคขนมไทยตามลักษณะส่วนบุคคล ส่วนประสมการตลาด กระบวนการตัดสินใจซื้อ และการตอบสนองของผู้ซื้อ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ปรับปรุงจากแบบจำลองพฤติกรรมผู้บริโภค S-R Theory (Kotler, 1997) สามารถสกัดเป็นตัวแปรต้นเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ 4 ตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ ที่อยู่อาศัย ผู้มีอิทธิพลในการซื้อ

ตัวแปรที่ 2 สิ่งกระตุ้นทางการตลาด (Marketing Stimulus) ได้แก่ ผลិតภัณฑ์ ราคา การจัดจำหน่าย การสื่อสารการตลาด สำหรับตัวแปรนี้ได้ปรับปรุงตัวแปรสังเกตได้เพิ่มเติมเข้ามาอีก 3 ตัว เพื่อให้สอดคล้องกับธุรกิจบริการ ได้แก่ บุคคล กระบวนการ และลักษณะทางกายภาพ (Kotler, Kartajaya & Setiawan, 2016; Jain, 2013)

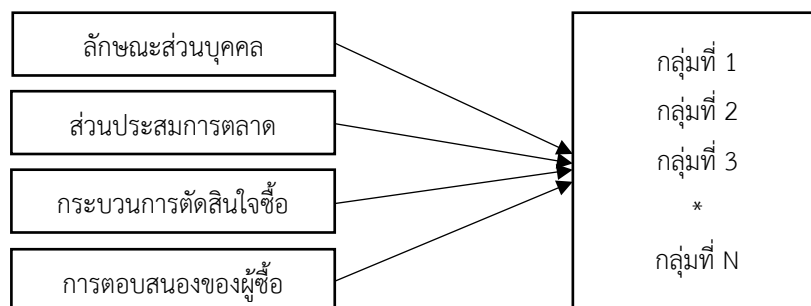
ตัวแปรที่ 3 กระบวนการตัดสินใจซื้อ (Buyer's Decision Process) ได้แก่ 1) การตระหนักถึงความต้องการ 2) การค้นหาข้อมูล 3) การประเมินทางเลือก 4) พฤติกรรมหลังการซื้อ

ตัวแปรที่ 4 การตอบสนองของผู้ซื้อ (Buyer's Response) ได้แก่ 1) การเลือกผลิตภัณฑ์ 2) การเลือกตราสินค้า 3) การเลือกผู้ขาย 4) เวลาในการซื้อ และ 5) ปริมาณการซื้อ

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยตามภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริโภคชนมไทยในประเทศไทย ใช้วิธีกำหนดจำนวนประชากรโดยอ้างอิงจากจำนวนประชากรไทย 66.05 ล้านคน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2566) และใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับค่าคลาดเคลื่อน (e) ที่ 5% จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 ตัวอย่าง เก็บได้จริง 421 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของข้อมูล โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.82 ซึ่งเป็นค่าดัชนีความสอดคล้องเป็นที่ยอมรับได้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามเพื่อคัดกรองผู้บริโภค ได้แก่ ท่านเคยซื้อผลิตภัณฑ์ขนมไทยหรือไม่

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามแบบมุ่งสำรวจลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริโภค ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ ที่อยู่อาศัย ผู้มีอิทธิพลในการซื้อ เป็นลักษณะคำถามที่กำหนดคำตอบให้เลือก โดยสามารถเลือกได้เพียงคำตอบเดียว (Multiple Choice Question)

ส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามแบบมุ่งสำรวจส่วนประสมการตลาดในการซื้อผลิตภัณฑ์ขนมไทย ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านลักษณะทางกายภาพ ลักษณะคำถามเป็นการถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีวิธีการวัดระดับความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert, 1967) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความสำคัญ มีเกณฑ์การให้คะแนนตามแนวคิดของ David & Sutton (2011)

ส่วนที่ 4 เป็นการสอบถามแบบมุ่งสำรวจกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ขนมไทย ได้แก่ การตระหนักถึงความต้องการ การค้นหาข้อมูล การประเมินทางเลือก และพฤติกรรมหลังการซื้อ ลักษณะคำถามเป็นการถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีวิธีการวัดระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert, 1967) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น ของ David & Sutton (2011)

ส่วนที่ 5 เป็นการสอบถามแบบมุ่งสำรวจการตอบสนองของผู้ซื้อขนมไทย ได้แก่ การเลือกผลิตภัณฑ์ การเลือกตราสินค้า การเลือกผู้ขาย การเลือกเวลาในการซื้อ การเลือกความถี่ในการซื้อ การเลือกปริมาณในการซื้อ และการเลือกรูปแบบการชำระเงิน เป็นลักษณะคำถามที่กำหนดคำตอบให้เลือก โดยสามารถเลือกได้เพียงคำตอบเดียว

3. การเก็บข้อมูล การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ขั้นตอน ดังนี้ (1) ขั้นที่ 1 กำหนดพื้นที่ในการเก็บข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยเก็บข้อมูลตามวิธีการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ชุด เก็บจริงเพิ่มอีก 10 เปอร์เซนต์ เพื่อเป็นข้อมูลสำรองรวมทั้งหมดเป็นจำนวน 440 ชุด (2) ขั้นที่ 2 การตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล หลังจากดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยเป็นผู้รวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล หากมีข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์จะคัดเลือกรอกได้ จำนวนแบบสอบถามที่ใช้ได้ทั้งสิ้น 421 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดกลุ่มผู้บริโภคขนมไทย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบการจัดกลุ่ม 2 ขั้น (Two-step Cluster Analysis) ตั้งค่าการกำหนดกลุ่มแบบอัตโนมัติสูงสุด (Determine automatically Maximum) ที่ 10 กลุ่ม เพื่อค้นหาจำนวนกลุ่มที่สามารถอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวแปรได้อย่างเหมาะสม โดยผู้บริโภคขนมไทยที่มีความคล้ายคลึงกันในตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์จะถูกจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ในขณะที่ผู้บริโภคขนมไทยที่มีความแตกต่างกันในตัวแปรจะถูกจัดอยู่คนละกลุ่มกัน จากนั้นใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคล ส่วนประสมการตลาด กระบวนการตัดสินใจซื้อ และการตอบสนองของผู้บริโภคในการบริโภคขนมไทย จำแนกตามแต่ละกลุ่ม

ผลการวิจัย

การจัดกลุ่มออกเป็น 4 กลุ่ม สามารถอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวแปรได้อย่างเหมาะสมค่าคุณภาพการจัดกลุ่ม (Cluster Quality) อยู่ในระดับดี (Good) แสดงจำนวนผู้บริโภคขนมไทยจำแนกตามกลุ่มผู้บริโภคตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนผู้บริโภชนมไทยจำแนกตามกลุ่มผู้บริโภค 4 กลุ่ม

กลุ่มที่	จำนวน	ร้อยละ
1	134	31.8
2	61	14.5
3	87	20.7
4	139	33.0
รวม	421	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริโภคกลุ่มที่ 4 มีจำนวนมากที่สุด 139 คน คิดเป็น 33% รองลงมาเป็นผู้บริโภชนมไทยกลุ่มที่ 1 จำนวน 134 คน คิดเป็น 31.8 % ผู้บริโภชนมไทยกลุ่มที่ 3 จำนวน 87 คน คิดเป็น 20.7% และ ผู้บริโภชนมไทยกลุ่มที่ 2 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคล ส่วนประสมการตลาด กระบวนการตัดสินใจซื้อ และการตอบสนองของผู้ซื้อในการบริโภชนมไทย จำแนกตามกลุ่มผู้บริโภค 4 กลุ่ม ปรากฏผลตามตารางที่ 2-5 ดังนี้

ตารางที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามผู้บริโภคที่ซื้อนมไทย 4 กลุ่ม

ลักษณะส่วนบุคคล	กลุ่มที่ 1 (n=134)	กลุ่มที่ 2 (n=61)	กลุ่มที่ 3 (n=87)	กลุ่มที่ 4 (n=139)	รวม (n=421)
เพศ					
หญิง	130(97.0%)	43(70.5%)	-	139(100.0%)	312(74.1%)
ชาย	4 (3.0%)	14(23.0%)	56(64.4%)	-	74(17.6%)
กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ					
หลากหลายทางเพศ	-	4 (6.6%)	31(35.6%)	-	35 (8.3%)
อายุ					
Gen Z	53(39.6%)	10 (16.4%)	22(25.3%)	14 (10.1%)	99(23.5%)
Gen Y	56 (41.8%)	23 (37.7%)	45(51.7%)	93 (66.9%)	217(51.5%)
Gen X	20 (14.9%)	18(29.5%)	12 (13.8%)	17 (12.2%)	67(15.9%)
Gen B	5 (3.7%)	10(16.4%)	8 (9.2%)	15 (10.8%)	38 (9.0%)
สถานภาพสมรส					
โสด	106(79.1%)	25 (41.0%)	60(69.0%)	106 (76.3%)	297(70.5%)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	26 (19.4%)	30(49.2%)	25(28.7%)	25 (18.0%)	106(25.2%)
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	2 (1.5%)	6 (9.8%)	2 (2.3%)	8 (5.8%)	18 (4.3%)
การศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37(27.6%)	14(23.0%)	12(13.8%)	12 (8.6%)	75(17.8%)

ตารางที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามผู้บริโภคที่ซื้อขนมไทย 4 กลุ่ม (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	กลุ่มที่ 1 (n=134)	กลุ่มที่ 2 (n=61)	กลุ่มที่ 3 (n=87)	กลุ่มที่ 4 (n=139)	รวม (n=421)
ปริญญาตรี	79(59.0%)	37(60.7%)	60(69.0%)	100(71.9%)	276(65.6%)
ปริญญาโท	13(9.7%)	5(8.2%)	9(10.3%)	21(15.1%)	48(11.4%)
ปริญญาเอก	5(3.7%)	5(8.2%)	6(6.9%)	6(4.3%)	22(5.2%)
อาชีพ					
นักเรียน/นิสิต/นักศึกษา	52(38.8%)	8(13.1%)	20(23.0%)	9(6.5%)	89(21.1%)
พนักงานบริษัทเอกชน	36(26.9%)	14(23.0%)	19(21.8%)	74(53.2%)	143(34.0%)
ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	16(11.9%)	10(16.4%)	20(23.0%)	13(9.4%)	59(14.0%)
ข้าราชการ	11(8.2%)	8(13.1%)	6(6.9%)	12(8.6%)	37(8.8%)
รับจ้าง/ลูกจ้าง	5(3.7%)	9(14.8%)	3(3.4%)	2(1.4%)	19(4.5%)
พนักงานราชการ	4(3.0%)	2(3.3%)	8(9.2%)	11(7.9%)	25(5.9%)
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	4(3.0%)	1(1.6%)	2(2.3%)	3(2.2%)	10(2.4%)
เกษียณอายุ	2(1.5%)	4(6.6%)	7(8.0%)	8(5.8%)	21(5.0%)
เกษตรกร/ปศุสัตว์/					
ประมง	1(0.7%)	-	-	-	1(0.2%)
ว่างงาน	1(0.7%)	-	-	4(2.9%)	5(1.2%)
อื่นๆ	2(1.5%)	5(8.2%)	2(2.3%)	3(2.2%)	12(2.9%)
รายได้					
ต่ำกว่า 10,000 บาท	32(23.9%)	12(19.7%)	12(13.8%)	8(5.8%)	64(15.2%)
10,001-20,000 บาท	48(35.8%)	17(27.9%)	28(32.2%)	67(48.2%)	160(38.0%)
20,001-30,000 บาท	23(17.2%)	9(14.8%)	21(24.1%)	26(18.7%)	79(18.8%)
30,001-40,000 บาท	10(7.5%)	8(13.1%)	11(12.6%)	12(8.6%)	41(9.7%)
40,001 บาท ขึ้นไป	21(15.7%)	15(24.6%)	15(17.2%)	26(18.7%)	77(18.3%)
ที่อยู่อาศัย					
กรุงเทพฯ และ	49(36.6%)	26(42.6%)	24(27.6%)	51(36.7%)	150(35.6%)
ปริมณฑล					
ภาคเหนือ	4(3.0%)	1(1.6%)	1(1.1%)	4(2.9%)	10(2.4%)
ภาคกลาง/ตะวันออก	9(6.7%)	5(8.2%)	5(5.7%)	6(4.3%)	25(5.9%)
ภาค	5(3.7%)	2(3.3%)	3(3.4%)	3(2.2%)	13(3.1%)
ตะวันออกเฉียงเหนือ					
ภาคใต้	67(50.0%)	27(44.3%)	54(62.1%)	75(54.0%)	223(53.0%)
ผู้มีส่วนร่วมในการซื้อ					
ขนมไทย					
ตัวเอง	96(71.6%)	46(75.4%)	50(57.5%)	85(61.2%)	277(65.8%)

ตารางที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามผู้บริโภคที่ซื้อขนมไทย 4 กลุ่ม (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	กลุ่มที่ 1 (n=134)	กลุ่มที่ 2 (n=61)	กลุ่มที่ 3 (n=87)	กลุ่มที่ 4 (n=139)	รวม (n=421)
ครอบครัว/ ญาติ	28(20.9%)	10(16.4%)	29(33.3%)	47 (33.8%)	114(27.1%)
เพื่อน	7 (5.2%)	1 (1.6%)	2 (2.3%)	4 (2.9%)	14 (3.3%)
คนรัก	3 (2.2%)	4 (6.6%)	6 (6.9%)	3 (2.2%)	16 (3.8%)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยด้านส่วนประสมทางการตลาดจำแนกตามผู้บริโภคที่ซื้อขนมไทย 4 กลุ่ม

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด	กลุ่มที่ 1 (n=134)	กลุ่มที่ 2 (n=61)	กลุ่มที่ 3 (n=87)	กลุ่มที่ 4 (n=139)	รวม (n=421)
ผลิตภัณฑ์	4.31	3.30	4.30	4.27	4.15
ราคา	4.36	3.05	4.25	4.35	4.14
การจัดจำหน่าย	4.24	2.79	4.11	4.27	4.01
การส่งเสริมการตลาด	4.22	2.33	3.91	4.16	3.87
บุคคล	4.54	3.17	4.46	4.50	4.31
กระบวนการ	4.47	3.24	4.45	4.52	4.30
ลักษณะทางกายภาพ	4.45	2.97	4.41	4.45	4.23

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยด้านกระบวนการตัดสินใจซื้อจำแนกตามผู้บริโภคที่ซื้อขนมไทย 4 กลุ่ม

กระบวนการตัดสินใจซื้อ	กลุ่มที่ 1 (n=134)	กลุ่มที่ 2 (n=61)	กลุ่มที่ 3 (n=87)	กลุ่มที่ 4 (n=139)	รวม (n=421)
ด้านการตระหนักถึงความต้องการ	3.51	2.14	3.56	3.87	3.44
การค้นหาข้อมูล	3.76	2.42	3.85	3.99	3.66
การประเมินทางเลือก	3.99	2.67	3.97	4.11	3.83
พฤติกรรมหลังการซื้อ	4.20	3.37	4.18	4.22	4.08

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยด้านการตอบสนองของผู้ซื้อจำแนกตามผู้บริโภคที่ซื้อขนมไทย 4 กลุ่ม

	กลุ่มที่ 1 (n=134)	กลุ่มที่ 2 (n=61)	กลุ่มที่ 3 (n=87)	กลุ่มที่ 4 (n=139)	รวม (n=421)
ผลิตภัณฑ์ขนมไทยที่ซื้อมากที่สุด					
ทองหยิบ ทองหยอด ฝอยทอง เม็ด					
ขนุน	60 (44.8%)	16 (26.2%)	38(43.7%)	45 (32.4%)	159(37.8%)
ข้าวเหนียวมูนหน้าต่าง ๆ	30 (22.4%)	21(34.4%)	16 (18.4%)	23 (16.5%)	90(21.4%)
บัวลอย	29 (21.6%)	17(27.9%)	14 (16.1%)	19 (13.7%)	79(18.8%)
อาลัว	11 (8.2%)	2 (3.3%)	6 (6.9%)	36 (25.9%)	55(13.1%)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยด้านการตอบสนองของผู้ซื้อจำแนกตามผู้บริโภคที่ซื้อขนมไทย 4 กลุ่ม (ต่อ)

	กลุ่มที่ 1 (n=134)	กลุ่มที่ 2 (n=61)	กลุ่มที่ 3 (n=87)	กลุ่มที่ 4 (n=139)	รวม (n=421)
จิบนก ช่อม่วง	1 (0.7%)	-	8 (9.2%)	8 (5.8%)	17 (4.0%)
อื่นๆ	3 (2.2%)	5 (8.2%)	5 (5.7%)	8 (5.8%)	21 (5.0%)
ความถี่ในการซื้อขนมไทย					
น้อยกว่า 1 ครั้ง/ เดือน	27 (20.1%)	13 (21.3%)	10 (11.5%)	26 (18.7%)	76 (18.1%)
1 ครั้ง/ เดือน	31 (23.1%)	17 (27.9%)	21 (24.1%)	45 (32.4%)	114 (27.1%)
มากกว่า 1 ครั้ง/ เดือน	76 (56.7%)	31 (50.8%)	56 (64.4%)	68 (48.9%)	231 (54.9%)
ช่วงเวลาซื้อขนมไทย					
06.01- 09.00 น.	18 (13.4%)	11 (18.0%)	14 (16.1%)	4 (2.9%)	47 (11.2%)
09.01- 12.00 น.	16 (11.9%)	10 (16.4%)	12 (13.8%)	20 (14.4%)	58 (13.8%)
12.01-15.00 น.	26 (19.4%)	18 (29.5%)	20 (23.0%)	42 (30.2%)	106 (25.2%)
15.01-18.00 น.	46 (34.3%)	12 (19.7%)	26 (29.9%)	53 (38.1%)	137 (32.5%)
18.01-21.00 น.	27 (20.1%)	10 (16.4%)	15 (17.2%)	19 (13.7%)	71 (16.9%)
21.01-00.00 น.	1 (0.7%)	-	-	1 (0.7%)	2 (0.5%)
ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยในการซื้อขนมไทยต่อครั้ง					
น้อยกว่า 100 บาท	64 (47.8%)	24 (39.3%)	25 (28.7%)	26 (18.7%)	139 (33.0%)
100- 200 บาท	44 (32.8%)	26 (42.6%)	25 (28.7%)	58 (41.7%)	153 (36.3%)
201- 300 บาท	19 (14.2%)	5 (8.2%)	17 (19.5%)	41 (29.5%)	82 (19.5%)
ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยในการซื้อขนมไทยต่อครั้ง					
301- 400 บาท	6 (4.5%)	2 (3.3%)	9 (10.3%)	9 (6.5%)	26 (6.2%)
401- 500 บาท	1 (0.7%)	3 (4.9%)	3 (3.4%)	2 (1.4%)	9 (2.1%)
มากกว่า 500 บาท	-	1 (1.6%)	8 (9.2%)	3 (2.2%)	12 (2.9%)
สถานที่ซื้อขนมไทย					
ตลาดสด	93 (69.4%)	30 (49.2%)	31 (35.6%)	-	154 (36.6%)
ร้านสะดวกซื้อ	24 (17.9%)	5 (8.2%)	13 (14.9%)	-	42 (10.0%)
ช่องทางออนไลน์	17 (12.7%)	1 (1.6%)	5 (5.7%)	-	23 (5.5%)
ร้านขายขนมไทยโดยเฉพาะ	-	25 (41.0%)	38 (43.7%)	139 (100.0%)	202 (48.0%)
รูปแบบการชำระเงินเมื่อซื้อขนมไทย					
เงินสด	84 (62.7%)	42 (68.9%)	38 (43.7%)	72 (51.8%)	236 (56.1%)
โอนเงินผ่านบัญชีธนาคาร/พร้อมเพย์	43 (32.1%)	15 (24.6%)	46 (52.9%)	65 (46.8%)	169 (40.1%)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยด้านการตอบสนองของผู้ซื้อจำแนกตามผู้บริโภคที่ซื้อขนมไทย 4 กลุ่ม (ต่อ)

	กลุ่มที่ 1 (n=134)	กลุ่มที่ 2 (n=61)	กลุ่มที่ 3 (n=87)	กลุ่มที่ 4 (n=139)	รวม (n=421)
ทรมานนิ้วอเล่ห์	6 (4.5%)	2 (3.3%)	3 (3.4%)	-	11 (2.6%)
บัตรเครดิต/ บัตรเดบิต	1 (0.7%)	2 (3.3%)	-	2 (1.4%)	5 (1.2%)

จากตารางที่ 2- 5 สามารถสรุปข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ส่วนประสมการตลาด กระบวนการตัดสินใจซื้อ และการตอบสนองของผู้บริโภคจำแนกตามผู้บริโภคราย 4 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มที่ 1 ผู้บริโภคเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.0 และเป็นคนรุ่นใหม่ โดยเป็น Gen Z มากถึงร้อยละ 39.6 และ Gen Y ร้อยละ 41.8 ผู้บริโภคกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ยังโสด ร้อยละ 79.1 ร้อยละ 86.6 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และร้อยละ 38.8 เป็นนักเรียน นักศึกษา ซึ่งมากกว่ากลุ่มอื่นๆ รองลงมาคือ พนักงานบริษัทเอกชน ร้อยละ 26.9 ในส่วนของรายได้ ผู้บริโภคกลุ่มนี้ เกือบร้อยละ 60 มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในภาคใต้ ร้อยละ 50 และกรุงเทพฯ และปริมณฑล ร้อยละ 36.6 ปกติผู้บริโภคในนี้จะเลือกซื้อขนมไทยด้วยตัวเอง ร้อยละ 71.6 และมีเพียงร้อยละ 20.9 เท่านั้น ที่สมาชิกในครอบครัวมีส่วนตัดสินใจในการเลือกซื้อขนมไทย โดยนิยมซื้อ ทองหยิบ ทองหยอด ฝอยทอง เม็ดขนุนมากที่สุด ร้อยละ 44.8 รองลงมาคือ ข้าวเหนียวมูน ร้อยละ 22.4 และบัวลอย ร้อยละ 21.6 โดยจ่ายเงินในการซื้อขนมไทยต่ำกว่า 100 บาทต่อครั้ง มีมากถึงร้อยละ 47.8 มากกว่าทุกกลุ่ม และผู้ที่จ่ายระหว่าง 100-200 บาท มีถึงร้อยละ 32.8 สถานที่ที่นิยมซื้อขนมไทยของผู้บริโภคกลุ่มนี้ มีทั้งตลาดสด ร้อยละ 69.4 ร้านสะดวกซื้อ ร้อยละ 17.9 และร้านค้าออนไลน์ ร้อยละ 12.7 แต่ไม่มีร้านขายขนมไทยโดยเฉพาะเลย ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ ที่จะซื้อผ่านร้านขายขนมไทยโดยเฉพาะเป็นอันดับต้นๆ สำหรับช่องทางการชำระเงินของผู้บริโภคกลุ่มนี้ คือ เงินสด ร้อยละ 62.7 หรือเงินโอนผ่านบัญชีธนาคาร ร้อยละ 32.1 เป็นหลัก ผู้บริโภคในกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับส่วนประสมการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ ราคา การส่งเสริมการตลาด บุคคล และลักษณะทางกายภาพ มากกว่ากลุ่มอื่นๆ ในขณะที่ค่าเฉลี่ยด้านกระบวนการตัดสินใจซื้ออยู่ในระดับใกล้เคียงกับผู้บริโภคในกลุ่มที่ 3 และต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 4 เพียงเล็กน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้บริโภคกลุ่มนี้มีความพึงพอใจกับขนมไทยที่จำหน่ายในท้องตลาดเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยด้านพฤติกรรมหลังการซื้อที่อยู่ในระดับสูงที่สุด

2) กลุ่มที่ 2 ผู้บริโภคกลุ่มนี้เป็นเพศหญิงมากถึงร้อยละ 70.5 ส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคนหรือวัยเกษียณ โดยมี Gen X และ Gen B มากถึงร้อยละ 29.5 และ ร้อยละ 18.4 ตามลำดับ เกือบร้อยละ 50 ของผู้บริโภคกลุ่มนี้ สมรสแล้ว ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากกว่าทุกกลุ่ม ในด้านของการศึกษา ผู้บริโภคกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.7 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 23.0 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ร้อยละ 23.0 ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 16.4

รับจ้าง/ลูกจ้าง ร้อยละ 14.8 และข้าราชการ ร้อยละ 13.1 รายได้ของผู้บริโภคกลุ่มนี้จัดอยู่ในระดับสูงและสูงกว่าทุกๆ กลุ่ม โดยมีถึงเกือบร้อยละ 40 ที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป ถึงแม้ว่า ผู้บริโภคกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่ในภาคใต้ ร้อยละ 44.3 แต่กลุ่มนี้มีผู้อยู่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑลมากกว่าทุกๆ กลุ่ม คือร้อยละ 42.6 ในส่วนของผู้มีส่วนตัดสินใจในการซื้อขนมไทยของกลุ่มที่ 2 ไม่ต่างจากกลุ่มที่ 1 คือ เลือกด้วยตัวเอง เป็นหลัก มากถึงร้อยละ 75.4 รองลงมา คือสมาชิกในครอบครัว ร้อยละ 16.4 เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นวัยกลางคนและผู้สูงอายุ จึงมีบัวลอยเป็นขนมไทยที่นิยมซื้อมากที่สุดเป็นอันดับ 2 ร้อยละ 27.9 รองจากข้าวเหนียวมูน ร้อยละ 34.4 ค่าใช้จ่ายสำหรับขนมไทยสำหรับผู้บริโภคกลุ่มนี้ก็ไม่สูงมากนัก โดยส่วนใหญ่จะจ่ายเงินครั้งละไม่เกิน 200 บาท ร้อยละ 81.9 ในด้านของประเภทร้านค้าที่ซื้อ ผู้บริโภคกลุ่มนี้นิยมซื้อที่ตลาดสด ร้อยละ 49.2 หรือร้านขายขนมไทยโดยเฉพาะ ร้อยละ 41.0 เป็นหลัก นอกจากนี้ เกือบร้อยละ 70 ของผู้บริโภคกลุ่มนี้ยังชำระเงินเป็นเงินสด ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากกว่ากลุ่มอื่นๆ การให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านส่วนประสมการตลาดที่เกี่ยวกับขนมไทยน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ อย่างเห็นได้ชัดในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมการตลาดที่มีค่าเฉลี่ยเพียง 2.33 อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจซื้อต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ ในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะการตระหนักถึงความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเพียง 2.14

3) กลุ่มที่ 3 ผู้บริโภคกลุ่มนี้มีเพศชายเป็นหลัก ร้อยละ 64.4 รองลงมาคือเพศทางเลือก ร้อยละ 35.6 ส่วนใหญ่เป็น Gen Y ร้อยละ 51.7 หรือ Gen Z ร้อยละ 25.3 ร้อยละ 69.0 ยังโสด การศึกษาของผู้บริโภคในกลุ่มนี้ไม่ต่างจากกลุ่มที่ 1 และ 2 คือ ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.0 หรือต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 13.8 อาชีพหลักของผู้บริโภคกลุ่มนี้ ได้แก่ ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 23.0 และนักเรียน นักศึกษา ร้อยละ 23.0 ในส่วนของรายได้ ผู้บริโภคกลุ่มนี้ มีรายได้ในช่วง 10,000-30,000 บาท ร้อยละ 56.3 มีสัดส่วนการพักอยู่ในภาคใต้มากกว่ากลุ่มอื่นๆ อย่างเห็นได้ชัดคือร้อยละ 62.1 อย่างไรก็ดี ในส่วนของผู้มีส่วนตัดสินใจในการซื้อขนมไทยของกลุ่มที่ 3 ไม่ต่างจาก 2 กลุ่มแรกคือ เลือกด้วยตัวเองเป็นหลัก ร้อยละ 57.5 รองลงมา คือสมาชิกในครอบครัว ร้อยละ 33.3 ขนมไทยที่นิยมมากที่สุดคือ ทองหยิบ ทองหยอด ฝอยทอง เม็ดขนุน ร้อยละ 43.7 รองลงมาคือข้าวเหนียวมูน ร้อยละ 18.4 เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริโภคกลุ่มนี้มีความถี่ในการซื้อขนมไทยมากกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยมีผู้ซื้อขนมไทยมากกว่าเดือนละครั้งมากถึงร้อยละ 64.4 นอกจากนี้ค่าใช้จ่ายต่อครั้งยังสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ ด้วย โดยมีผู้ซื้อขนมไทยตั้งแต่ 300 บาทขึ้นไป สูงถึงเกือบร้อยละ 23 สำหรับสถานที่ซื้อที่ได้รับความนิยมสำหรับกลุ่มนี้ ไม่ต่างจากกลุ่มอื่นๆ คือ ร้านขายขนมไทยโดยเฉพาะ ตลาดสด และร้านสะดวกซื้อ ตามลำดับ ในด้านของช่องทางชำระเงินนิยมชำระด้วยการโอนเงินผ่านบัญชีธนาคาร ร้อยละ 52.9 มากพอๆ กับการชำระด้วยเงินสด ร้อยละ 43.7 การให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่เกี่ยวข้องกับขนมไทยอยู่ในระดับปานกลาง ใกล้เคียงกับกลุ่มที่ 1 และ 4 โดยปัจจัยที่ผู้บริโภคในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคคล กระบวนการ และลักษณะทาง

กายภาพ ในขณะที่ค่าเฉลี่ยด้านกระบวนการตัดสินใจซื้ออยู่ในระดับใกล้เคียงกับผู้บริโภคในกลุ่มที่ 1 และต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 4 เพียงเล็กน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้บริโภคกลุ่มนี้มีความพึงพอใจกับขนมไทยที่จำหน่ายในท้องตลาดเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยด้านพฤติกรรมหลังการซื้อที่อยู่ในระดับสูงที่สุด

4) **กลุ่มที่ 4** ผู้บริโภคเป็นเพศหญิงทั้งหมด เกินกว่าครึ่งเป็น Gen Y ร้อยละ 66.9 และเกือบร้อยละ 80 ยังเป็นคนโสด ผู้บริโภคกลุ่มนี้มีการศึกษาและรายได้สูงกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยมีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือ ปริญญาโทมากกว่ากลุ่มอื่นๆ อย่างเห็นได้ชัด คือ ร้อยละ 71.9 และร้อยละ 15.1 ตามลำดับ และมีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชนมากที่สุด ร้อยละ 53.2 รองลงมาคือธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 9.4 แพทย์อาศัยอยู่ในภาคใต้ ร้อยละ 54.0 และ กรุงเทพฯ และปริมณฑล ร้อยละ 36.7 เป็นหลัก ในส่วนของผู้มีส่วนตัดสินใจในการซื้อขนมไทย ผู้บริโภคในกลุ่มนี้มีพฤติกรรมไม่ต่างจาก 3 กลุ่มแรกคือ เลือกด้วยตัวเองเป็นหลัก ร้อยละ 61.2 รองลงมา คือสมาชิกในครอบครัว ร้อยละ 33.8 มีความชอบขนมไทยที่หลากหลาย ทั้ง ทองหยิบ ทองหยอด ฝอยทอง เม็ดขนุน ร้อยละ 32.4 ข้าวเหนียวมูน ร้อยละ 16.5 บัวลอย ร้อยละ 13.7 และอาลัว ร้อยละ 25.9 โดยค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่อยู่ที่ 100-300 บาท ร้อยละ 71.2 เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริโภคกลุ่มนี้ จะซื้อขนมไทยที่ร้านจำหน่ายขนมไทยโดยเฉพาะเพียงประเภทเดียว ร้อยละ 100 โดยนิยมชำระด้วยการโอนเงินผ่านบัญชีธนาคาร ร้อยละ 51.8 มากพอๆ กับการชำระด้วยเงินสด ร้อยละ 46.8 ผู้บริโภคในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญด้านกระบวนการ การจัดจำหน่าย และลักษณะทางกายภาพมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ในด้านของกระบวนการตัดสินใจซื้อ พบว่า ผู้บริโภคในกลุ่มที่ 4 ซึ่งเป็นกลุ่มที่ซื้อขนมไทยจากร้านขนมไทยโดยเฉพาะเท่านั้น ให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจซื้อ มากกว่ากลุ่มอื่นๆ ในทุกด้าน

อภิปรายผล

ผู้บริโภคขนมไทยกลุ่มที่ 1 สามารถตั้งชื่อเรียกว่า “**กลุ่มรักเธอแบบคาดหวัง**” เนื่องจากลักษณะเด่นของผู้บริโภคขนมไทยในกลุ่มนี้คือ ให้ความสำคัญกับส่วนประสบการณ์ด้านผลิตภัณฑ์ ราคา การสื่อสารการตลาด บุคคล และลักษณะทางกายภาพ มากกว่ากลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริโภคกลุ่มนี้เป็นคนรุ่นใหม่ จึงมีความคาดหวังต่อขนมไทยในระดับสูง เช่น ผลิตภัณฑ์ต้องหลากหลาย ต้องอยู่ในบรรจุภัณฑ์ที่สวยงาม และสะดวกต่อการใช้งาน นอกจากนี้ เนื่องจากสมาชิกในกลุ่มนี้นักศึกษามากกว่ากลุ่มอื่นๆ จึงเป็นไปได้ที่กลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับราคาเป็นหลัก กล่าวคือต้องการขนมไทยในราคาที่เหมาะสม จำต้องได้ ปริมาณคุ้มค่ากับราคา และหากมีการส่งเสริมการขายที่น่าดึงดูด จะยิ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดการซื้อได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัย ความพึงพอใจในปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และความภักดีต่อตราสินค้าร้านขนมหวานจังหวัดเพชรบุรี” พบว่า กลุ่มคน Gen Y ใช้จ่ายในการซื้อผลิตภัณฑ์

ขนมหวานไม่เกิน 500 บาท/ครั้ง ซึ่งน้อยกว่ากลุ่มคนในวัยอื่น นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับส่วนประสมการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์ต้องมีความสะอาด อร่อย ทันสมัย และส่วนประสมการตลาดด้านการสื่อสารการตลาด โดยเฉพาะการมีกิจกรรมส่งเสริมการขาย และกิจกรรมการตลาดผ่านสื่อออนไลน์ มากกว่ากลุ่มคนในวัยอื่น (จิรวรรณ ตั้งไพฑูรย์, 2557)

ผู้บริโภคขนมไทยกลุ่มที่ 2 สามารถตั้งชื่อเรียกว่า “กลุ่มรักเราต้องจิตจาง” เนื่องจากลักษณะเด่นของผู้บริโภคกลุ่มนี้คือ ส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคนไปจนถึงวัยเกษียณ ที่โดยธรรมชาติจะบริโภคขนมไทยในปริมาณที่น้อยกว่าคนในวัยอื่นๆ ดังนั้น การให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านส่วนประสมการตลาดที่เกี่ยวกับขนมไทยจึงน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ อย่างเห็นได้ชัดในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมการตลาดที่มีค่าเฉลี่ยเพียง 2.33 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะมีการส่งเสริมการตลาดมากเพียงใด ก็ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อขนมไทยของผู้บริโภคกลุ่มนี้ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจซื้อต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ ในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะการตระหนักถึงความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเพียง 2.14 แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคกลุ่มนี้มองว่าขนมไทยเป็นอาหารที่ไม่จำเป็นต้องบริโภค สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมการบริโภคอาหารละภาวะโภชนาการของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราช” พบว่า ผู้สูงอายุไม่รับประทานขนมหวานมากถึงร้อยละ 74.27 ในขณะที่ผู้ใหญ่ ไม่รับประทานขนมหวานมากถึงร้อยละ 52.19 (กรรณิการ์ ศรีสมทรง และคณะ, 2564)

ผู้บริโภคขนมไทยกลุ่มที่ 3 สามารถตั้งชื่อเรียกว่า “กลุ่มรักนี้พร้อมเปย์” เนื่องจากลักษณะเด่นของผู้บริโภคกลุ่มนี้ คือ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายและกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดยไม่มีเพศหญิงเลย ปัจจัยที่ผู้บริโภคในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญมากที่สุด อันดับแรก ได้แก่ บุคคล กระบวนการ และลักษณะทางกายภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริโภคในกลุ่มนี้เป็นผู้ที่ซื้อขนมไทยบ่อย และซื้อในปริมาณที่มากกว่ากลุ่มอื่นๆ จึงให้ความสำคัญกับการให้บริการทั้งจากพนักงานภายในร้าน และกระบวนการให้บริการ รวมถึงสภาพแวดล้อมของร้านมากเป็นพิเศษ สอดคล้องกับ การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจและพฤติกรรมการบริโภคขนมไทยของลูกค้าชาวไทยในจังหวัดกรุงเทพมหานคร” พบว่า กลุ่มผู้บริโภคเพศชายให้ความสำคัญกับส่วนประสมการตลาดด้าน บุคคล กระบวน และลักษณะทางกายภาพมากกว่าผู้บริโภคเพศหญิง (จาริณี อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2559) และยังสอดคล้องกับข้อมูลจากธนาคารไทยพาณิชย์ที่ระบุว่า กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ เป็นกลุ่มที่มีกำลังซื้อสูงพร้อมจับจ่าย และเป็นกลุ่มที่หลายธุรกิจควรจับตามองเนื่องจากสามารถช่วยพลิกวิกฤตด้านยอดขายได้ (ธนาคารไทยพาณิชย์, ม.ป.ป)

ผู้บริโภคขนมไทยกลุ่มที่ 4 สามารถตั้งชื่อเรียกว่ากลุ่ม “รักเธอโดยเฉพาะ” เนื่องจากลักษณะเด่นของผู้บริโภคกลุ่มนี้คือ เป็นเพศหญิงทั้งหมด ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ซื้อขนมไทยจากร้านที่จำหน่ายขนมไทยโดยเฉพาะเท่านั้น และเป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับการบริโภค

คนไทยเป็นอย่างมาก จึงเข้าใจได้ว่าสิ่งที่ผู้บริโภคกลุ่มนี้มองหาจากคนไทย คือ ช่องทางการซื้อที่สะดวก รวดเร็ว บริการที่มีประสิทธิภาพ และบรรยากาศภายในร้านที่น่าดึงดูด และช่วยส่งเสริมให้คนไทยให้นำซื้อและนำรับประทานมากยิ่งขึ้น ในด้านของกระบวนการตัดสินใจซื้อ พบว่า ผู้บริโภคในกลุ่มที่ 4 ซึ่งเป็นกลุ่มที่ซื้อขนมไทยจากร้านขนมไทยโดยเฉพาะเท่านั้น ให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจซื้อมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญและชื่นชอบการบริโภคขนมไทยอย่างแท้จริง สอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างการรับรู้คุณค่าขนมไทยในจังหวัดสมุทรสาคร ตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์” พบว่า ผู้บริโภคที่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีการตระหนักรู้คุณค่าขนมไทยมากกว่าผู้ที่ประกอบอาชีพอื่นๆ (สุรชา บุญรักษา, 2558) และยังสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมผู้บริโภควัยทำงานในกรุงเทพมหานครต่อการบริโภคขนมไทย” พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง ประกอบอาชีพพนักงานในสำนักงานมักซื้อขนมไทยจากร้านขนมไทยโดยเฉพาะ และให้ความสำคัญกับส่วนประสมการตลาดด้านการจัดจำหน่ายเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะร้านจะต้องสะอาด สวยงาม และมีสินค้าพร้อมจำหน่ายเสมอ (ณภัคอร สนวนตั้ง, 2558)

ข้อเสนอแนะ สำหรับการศึกษาครั้งนี้

ผลการศึกษาในครั้งนี้ได้บรรลุประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับอย่างสมบูรณ์แบบ โดยสามารถฉายภาพส่วนตลาดของผู้บริโภคขนมไทยทั้งหมด ภายใต้เกณฑ์ที่งานวิจัยได้กำหนดขึ้นให้กับผู้ประกอบการธุรกิจขนมไทยได้มองเห็นในเบื้องต้น โดยสามารถจัดกลุ่มผู้บริโภคได้ทั้งหมด 4 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีลักษณะส่วนบุคคล ส่วนประสมการตลาด กระบวนการตัดสินใจซื้อ และการตอบสนองของผู้บริโภคในการบริโภคขนมไทย แตกต่างกันอย่างชัดเจน ผู้ประกอบการธุรกิจขนมไทยสามารถนำข้อมูลจากผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ STP Marketing รวมถึงการวางกลยุทธ์ส่วนประสมการตลาดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายได้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้ประกอบการธุรกิจขนมไทยจะมองเห็นช่องว่างทางการตลาดจากตลาดแต่ละส่วนที่ได้ทำการจัดกลุ่มไว้ แม้กลุ่มที่ 4 จะเป็นกลุ่มที่มีปริมาณมากที่สุด แต่ไม่ได้หมายความว่าจะเป็นส่วนตลาดที่เหมาะสมกับธุรกิจขนมไทยทุกร้าน บางครั้งตลาดที่เล็กที่สุดอาจสร้างมูลค่ามากที่สุดให้กับธุรกิจ ดังคำกล่าวของ “เซธ โกดิน” นักการตลาดชาวอเมริกันผู้มีชื่อเสียงที่กล่าวว่า “No niche is too small if it's yours.” (Godin, 2012)

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ ศรีสมทรง, เรวดี เพชรศิราสันท์, นัยนา หนูนิล. (2564). พฤติกรรมการบริโภคอาหารและภาวะโภชนาการของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราช. **วารสารรามายิตีพยาบาลสาร**, 27(2), 232-246.
- จาริณี อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2559). ความพึงพอใจและพฤติกรรมการบริโภคขนมไทยของลูกค้าชาวไทยในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. [ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิรวรรณ ตั้งไพฑูรย์. (2557). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยความพึงพอใจในปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและความภักดีต่อตราสินค้าร้านขนมหวาน จังหวัดเพชรบุรี. [ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชลลดา มงคลวนิช และรัตนารักษ์ ชาติวงศ์. (2557). ภาพลักษณ์ขนมไทยในสายตาของเยาวชนไทย. **วารสารกระแสนวัฒนธรรม**, 15(27), 39-50.
- ชูเกียรติ อ่อนชื่น. (2563). หีบห่อขนมไทย : ภูมิปัญญาท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0. **วารสารศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. 24(2), 113-126.
- ณภัคอร สงวนตั้ง. (2558). พฤติกรรมผู้บริโภควัยทำงานในกรุงเทพมหานครต่อการบริโภคขนมไทย. [ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนาคารไทยพาณิชย์. (ม.ป.ป.). รู้พฤติกรรม LGBTQ ยิ่งกำลังซื้อพลิกฟื้นยอดขาย. ธนาคารไทยพาณิชย์ (SCB) | หน้าหลัก - ลูกค้านุเคราะห์. <https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/tips-for-you/lbgqt-increase-sales-banner.html>
- ปติวิไลดา บวรศักดิ์. (2566). เปิดข้อสันนิษฐาน ทำไมคนไทยเรียกขนมว่า “ขนม”. **ศิลปวัฒนธรรม**. https://www.silpa-mag.com/culture/article_123299
- สุรชา บุญรักษา. (2558). แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างการรับรู้คุณค่าขนมไทยในจังหวัดสมุทรสาครตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์. [ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุมลรัตน์ ฐาปนวรเกียรติ. (2549). ธุรกิจขนมไทยสู่วัฒนธรรมร่วมสมัย. [ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2566). ข้อมูลทั่วไปด้านประชากร. <https://www.boi.go.th/index.php?page=demographic>
- สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน). (2564). ส่องเทรนด์ธุรกิจขนมไทย. [okmd.or.th - กระตุกต่อมคิด เพื่อพัฒนาความคิด เพิ่มความรู้ สร้างสรรค์ภูมิปัญญา. https://www.okmd.or.th/okmd-kratooktomkit/4646/](https://www.okmd.or.th/okmd-kratooktomkit/4646/)

- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580). สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- อารีชา สมประสงค์. (2559). **สีสันของชนมไทย**. [ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Brasier, J. (2022, October 31). **It all comes back to the plate: Food's role in understanding culture**. *Insight Vacations*.
<https://www.insightvacations.com/blog/understanding-culture/>
- Bourdieu, P. (1979). **La Distinction: Critique sociale du jugement**. Minuit.
- David, M., & Sutton, C. D. (2011). **Social research: An introduction**. SAGE.
- Jain, M. K. (2013). An analysis of marketing mix: 7Ps or more. **Asian Journal of Multidisciplinary Studies**, 1(4), 23-28
- Kotler, P. (1997). **Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation and Control**. Prentice-Hall.
- Kotler, P., Kartajaya, H., & Setiawan, I. (2016). **Marketing 4.0: moving from Traditional to Digital**. Wiley.
- Likert, Rensis. (1967) . **The Method of Constructing and Attitude Scale**. New York: Wiley & Son.
- Seth Godin (2012). **Whatcha Gonna Do with That Duck?: And Other Provocations, 2006-2012**, Penguin.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. Harper & Row Publication.

ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารการตลาดดิจิทัลกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟน
ของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี

The Relationship between Digital Marketing Communication and
Consumer Purchasing Decision Making Processes of Smart Phone in
Nonthaburi Province

วิภาดา ศรีเมือง

อาจารย์ สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: wisrim@rpu.ac.th

Wipada Srimuang

Lecturer, Digital Marketing Program, Faculty of Business Administration,

Rajapruk University

รับเข้า : 11 พฤศจิกายน 2567 แก้ไข : 29 พฤศจิกายน 2567 ตอรับ : 9 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสำคัญของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี 2) ระดับความสำคัญของกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารการตลาดดิจิทัลกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงอยู่ที่ 0.96 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.976 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่เคยซื้อสมาร์ทโฟนที่อาศัยหรือทำงานในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 400 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความสำคัญของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้บริโภคที่ซื้อสมาร์ทโฟนในจังหวัดนนทบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก 2) ระดับความสำคัญของกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการค้นหาข้อมูลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก และ 3) การสื่อสารการตลาดดิจิทัลกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟน ของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล ด้านการตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล ด้านการส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล

และด้านการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้ช่วยผู้ประกอบการสมาร์ทโฟนปรับกลยุทธ์การตลาดให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี

คำสำคัญ: การสื่อสารการตลาดดิจิทัล กระบวนการตัดสินใจซื้อ สมาร์ทโฟน

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the importance of digital marketing communication among consumers in Nonthaburi Province, 2) the importance of the consumer purchasing decision process on smartphones in Nonthaburi Province, and 3) the relationship between digital marketing communication and the consumer purchasing decision process on smartphones in Nonthaburi Province. Quantitative research was conducted using questionnaires as a research tool, with Validity score of 0.96 and Reliability score of 0.976. The 400 samples by stratified sampling method consisted of people who purchased the smartphones that either residing or working in Nonthaburi Province. The statistics used Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and Pearson's Correlation Coefficient.

The results of the research revealed that 1) the overall of the importance of digital marketing communication of consumers purchasing smartphones in Nonthaburi Province was rated at the highest level through the aspect of digital public relations which was at the highest average level, 2) the overall importance of the consumer purchasing decision process on smartphones in Nonthaburi Province was rated at the highest level, besides; the aspect of information search was the highest average level, and 3) the digital marketing communication had high positive correlation with the smartphones purchasing decision process of consumers in Nonthaburi Province with the statistical significance at .01 level. Additionally, the aspects of digital public relations, digital direct marketing, digital sales promotion, and digital advertising all show a high positive correlation with the consumer purchasing decision process on smartphones in Nonthaburi Province with the statistical significance at the .01 level, this research supports smartphone businesses in optimizing their marketing strategies to address consumers' needs in Nonthaburi province effectively.

Keywords: digital marketing communication, purchasing decision process, smart phone

บทนำ

ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน ทั้งภาครัฐและเอกชนได้ปรับตัวเข้าสู่ระบบดิจิทัลอย่างรวดเร็ว โดยมีการใช้งานคลาวด์ในการแบ่งปันข้อมูล การทำธุรกรรมออนไลน์ รวมถึงการยืนยันตัวตนทางดิจิทัล (Digital ID) เพื่อให้ชีวิตประจำวันดำเนินไปอย่างสะดวกและปลอดภัยมากยิ่งขึ้น จากผลสำรวจพฤติกรรมของสำนักพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ETDA) ในปี 2564 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการช่องทาง เครื่องมือ และบริการที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต (สำนักพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2565) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการประยุกต์ใช้งานจึงเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม ช่วยอำนวยความสะดวกในการค้นหา จัดเก็บข้อมูล และการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้มนุษย์สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น (สุทิพย์ ประทุม และ สรัญญ์ อุเสินยาง, 2565)

การสื่อสารการตลาด (Marketing Communications) นับเป็นกลยุทธ์สำคัญที่องค์กรใช้ในการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารไปยังกลุ่มเป้าหมายโดยตรง ด้วยการสื่อสารที่เจาะจงและตรงกลุ่ม เพื่อสร้างการรับรู้ เปลี่ยนทัศนคติ หรือกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่ส่งเสริมต่อแบรนด์หรือผลิตภัณฑ์ ในส่วนของสื่อสารการตลาดดิจิทัล (Digital Marketing Communication) เป็นการผสมผสานความรู้ในลักษณะสหสาขาวิชาระหว่างศาสตร์ด้านการสื่อสารการตลาด กับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการนำข้อมูล ข่าวสารขององค์กรไปยังผู้รับสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (เสาวลักษณ์ นทีศรี, 2561) และมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะในด้านการตลาดดิจิทัลที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า (นรฤต วันตะเมธ, 2555; นรินทร์ชัย พัฒนพงศา, 2542)

อินเทอร์เน็ตเองก็เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการทำธุรกรรมและการสื่อสารในชีวิตประจำวัน ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตและโอกาสทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวาง จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ในปี 2564 ประเทศไทยมีจำนวนผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตสูงถึง 52.5 ล้านคน สะท้อนถึงการพึ่งพาเทคโนโลยีดิจิทัลที่เพิ่มขึ้นและความต้องการในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการออนไลน์ที่ครอบคลุม (สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ, 2564 อ้างในสำนักพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2565) เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน การตัดสินใจของผู้บริโภคมีความซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากข้อมูลจำนวนมากที่สามารถเข้าถึงได้อย่างง่ายดายผ่านช่องทางดิจิทัลต่าง ๆ เช่น โซเชียลมีเดีย เว็บไซต์รีวิวสินค้า หรือแพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซ (Kotler & Keller, 2022) AI มีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อสร้างการแนะนำสินค้าเฉพาะบุคคล (Personalized Recommendations) และช่วยลดความซับซ้อนในกระบวนการตัดสินใจซื้อ การใช้ระบบ AI เช่น

Machine Learning ยังสามารถพยากรณ์พฤติกรรมผู้บริโภคและปรับการสื่อสารการตลาดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีผลกระทบเชิงบวกต่อความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้า (MDPI, 2023; Research Square, 2021)

นอกจากนี้ การใช้งานสมาร์ทโฟนในชีวิตประจำวันยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการตลาดดิจิทัลให้เติบโตอย่างรวดเร็ว สมาร์ทโฟนมีคุณสมบัติที่ทำงานได้หลากหลายและเชื่อมต่อข้อมูลกับผู้ใช้ได้อย่างใกล้ชิด รายงานจาก Canalys ในไตรมาสที่ 1 ของปี 2023 พบว่าแบรนด์สมาร์ทโฟนที่มียอดขายสูงสุดได้แก่ Samsung และ Apple ซึ่งสะท้อนถึงการตลาดที่ตรงเป้าหมายและการสร้างความสัมพันธ์อันแข็งแกร่งกับผู้บริโภคทั่วโลก (thaimobilecenter, 2566)

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตลาดดิจิทัลกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้พัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้บริโภคในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตลาดดิจิทัลกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี

สมมติฐานการวิจัย

การสื่อสารการตลาดดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีการสื่อสารการตลาดดิจิทัล

ทฤษฎีการสื่อสารการตลาดดิจิทัล (Digital Marketing Communication) ได้รับการพัฒนามาจากหลักการของการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (Integrated Marketing Communication: IMC) เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคที่มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันมากขึ้น (อลิสรา รุ่งนันทรัตน์ ชรินทร์สาร, 2561) ดังนั้นนักการตลาดจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารให้สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัล ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล การขายโดยใช้พนักงานผ่านสื่อดิจิทัล การส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล และการตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล

การโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล (Digital Advertising) เป็นการใช้สื่อออนไลน์ในการเผยแพร่โฆษณาไปยังกลุ่มเป้าหมาย โดยมีหลายรูปแบบที่เป็นที่นิยม เช่น Geo-Targeting หรือ Location-Based

Marketing ซึ่งเน้นการส่งโฆษณาไปยังผู้บริโภคในพื้นที่ที่ต้องการ เช่น การส่งข้อความเชิญชวนให้เข้าร่วมกิจกรรมพิเศษ และ Google Advertising จะใช้ข้อมูลเชิงลึกจากพฤติกรรมผู้ใช้งานเพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เหมาะสมที่สุด เช่น ผ่านการ Remarketing บน Google Search, YouTube หรือ Google Display Network (อลิสรา รุ่งนนทรรัตน์ ชรินทร์สาร, 2561)

การขายโดยใช้พนักงานผ่านสื่อดิจิทัล (Digital Personal Selling) เป็นการใช้เทคโนโลยีในการสร้างการสื่อสารแบบสองทางระหว่างพนักงานขายกับผู้บริโภค โดยพนักงานขายสามารถให้ข้อมูล ให้คำแนะนำ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น การใช้ Messenger หรือ Line OA ในการพูดคุยโต้ตอบกับกลุ่มเป้าหมายโดยตรง (นธกฤต วันตะเมธ, 2555)

การส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล (Digital Sales Promotion) เป็นการใช้ช่องทางออนไลน์ในการกระตุ้นยอดขายผ่านโปรโมชั่นต่าง ๆ เช่น การแจกคูปองส่วนลด หรือการให้สิทธิพิเศษเมื่อผู้บริโภคซื้อผ่านช่องทางออนไลน์ (อลิสรา รุ่งนนทรรัตน์ ชรินทร์สาร, 2561)

การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล (Digital Public Relations) มุ่งเน้นการสร้างภาพลักษณ์และทัศนคติที่ดีต่อองค์กรผ่านช่องทางออนไลน์ โดยสื่อสารผ่านหลายแพลตฟอร์ม เช่น เว็บไซต์ บล็อก และโซเชียลมีเดีย เพื่อสร้างการรับรู้และสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งการประชาสัมพันธ์นี้ไม่ได้เป็นเพียงแค่การส่งสาร แต่ยังมีการเก็บ Feedback จากผู้บริโภคเพื่อวิเคราะห์และพัฒนากลยุทธ์ที่ตอบโจทย์กลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐวศา สุทธิธาดา, 2563)

การตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล (Digital Direct Marketing) เป็นการสื่อสารโดยตรงระหว่างแบรนด์กับกลุ่มเป้าหมายโดยอิงจากการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น ใช้ Big Data เพื่อนำเสนอสินค้าและบริการที่ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค เช่น การทำ SEO เพื่อให้ผู้บริโภคค้นหาแบรนด์ได้ง่ายขึ้น หรือการใช้ Remarketing ผ่านข้อมูลพฤติกรรมที่ได้จากการค้นหาสินค้าออนไลน์ โดยตรง (นธกฤต วันตะเมธ, 2555)

การสื่อสารการตลาดดิจิทัลเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการตลาดเข้าถึงผู้บริโภคในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ในการสื่อสารที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น อัจฉรา เมฆาสุวรรณ ไพลิน ศิริกาญจนากุล และ จิราภรณ์ ธัญวัลย์ (2566) ที่พบว่า การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลประกอบด้วย การโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล การขายโดยใช้พนักงานผ่านสื่อดิจิทัล การให้ข่าวและประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล และการตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัลมีผลกระทบเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางออนไลน์ของผู้บริโภคในประเทศ นอกจากนี้ ฐิตาภรณ์ สุนทรสถิต (2565) ยังพบว่า ระดับความคิดเห็นของการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการให้ข่าวและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านการตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล ด้านการส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล และด้านการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล และด้านการขายโดยใช้พนักงานผ่านสื่อดิจิทัล ตามลำดับ นอกจากนี้

การศึกษาของทิพวรรณ วงษ์ทองคำ (2560) พบว่า การสื่อสารการตลาดออนไลน์ด้านการโฆษณา การประชาสัมพันธ์ และการตลาดทางตรงมีผลต่อการซื้อสินค้าจากลาซาด้าในระดับมาก งานวิจัยเหล่านี้สรุปได้ว่า การตลาดดิจิทัลที่ใช้เครื่องมือสื่อสารที่หลากหลายและสอดคล้องกันจะช่วยเพิ่มการรับรู้และส่งเสริมให้ผู้บริโภคเลือกซื้อสินค้าผ่านสื่อออนไลน์มากขึ้น

ทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจซื้อ

ทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค ซึ่งเป็นทฤษฎีของ Kotler & Keller (2016) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการดำเนินการและการพิจารณาต่าง ๆ ก่อนการซื้อสินค้า โดยมีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ขั้นแรกการตระหนักถึงปัญหา เมื่อผู้บริโภครับรู้ถึงปัญหาหรือความต้องการ ซึ่งอาจได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายใน เช่น ความต้องการที่แท้จริงของผู้บริโภคเอง หรือสิ่งเร้าภายนอก เช่น การโฆษณา ขั้นที่สองการค้นหาข้อมูล โดยผู้บริโภคที่รับรู้ปัญหาจะค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ประสบการณ์ส่วนตัวหรือแหล่งข้อมูลภายนอก เช่น คำแนะนำจากบุคคลอื่นหรือจากสื่อออนไลน์ ขั้นที่สามการประเมินทางเลือก เป็นการนำข้อมูลที่ได้รับจากการค้นหาข้อมูลมาวิเคราะห์และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด โดยพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ เช่น ราคา คุณภาพ และการจัดจำหน่าย ซึ่งหากสินค้าหรือบริการมีระดับความเกี่ยวข้องในการซื้อต่ำ การตัดสินใจอาจรวดเร็วว่าการพิจารณาสินค้าราคาแพง ขั้นที่สี่การตัดสินใจซื้อ โดยผู้บริโภคจะซื้อสินค้าหรือบริการที่ตรงกับความต้องการ รวมถึงพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ทำเลที่ตั้งและการบริการเสริมจากผู้ขาย และขั้นสุดท้ายพฤติกรรมภายหลังการซื้อ ที่ผู้บริโภคจะประเมินความพึงพอใจต่อสินค้าหรือบริการ ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อครั้งถัดไปและอาจกระทบต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์หากผู้บริโภคไม่พึงพอใจ นักการตลาดจึงควรติดตามเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและลดความไม่พึงพอใจที่อาจเกิดขึ้น

งานวิจัยที่มีการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจซื้อได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่ผู้บริโภคมีต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อแต่ละขั้นตอนแตกต่างกัน โดยงานของอิรวัดน์ ชมระกา ญัฐศิริ สมจิตรานุกิจ และ กุลยา อุพงษ์ (2565) พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริโภคที่มีต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟน โดยผู้บริโภคให้ความสำคัญกับพฤติกรรมภายหลังการซื้อเป็นอันดับแรก กล่าวคือ ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจหลังการใช้สมาร์ทโฟน ซึ่งอาจส่งผลต่อการซื้อซ้ำหรือการแนะนำต่อ รองลงมาคือการประเมินผลทางเลือก ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ผู้บริโภคเปรียบเทียบคุณสมบัติและคุณค่าของสินค้าหรือบริการต่าง ๆ เพื่อหาตัวเลือกที่เหมาะสมที่สุด นอกจากนี้ผู้บริโภคยังให้ความสนใจในการรับรู้ปัญหาและกระบวนการตัดสินใจซื้อ ซึ่งบ่งบอกถึงความตระหนักในการแก้ไขปัญหาหรือความต้องการ และการเลือกสมาร์ทโฟนที่ตอบโจทย์มากที่สุด และการศึกษาของ วุฒิพร สร้างเลียน และลักษณาวดี บุญยะศิรินันท์ (2564) ยังพบว่า ระดับความคิดเห็นของกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคยุคใหม่ในกระทรวงพาณิชย์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และยังมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับส่วนประสมทางการตลาดในการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านสมาร์ทโฟน

ของผู้บริโภคยุคใหม่ นอกจากนี้การศึกษาของพิชญภา มุสิเกต และจิราพร ชมสวน (2562) ยังชี้ให้เห็นว่าผู้บริโภคในกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นว่าขั้นตอนสำคัญที่สุดในการตัดสินใจซื้ออุปกรณ์สมาร์ทโฟน คือการตระหนักถึงปัญหาและการประเมินทางเลือก ตามด้วยขั้นตอนการแสวงหาข้อมูล การตัดสินใจซื้อ และการประเมินผลหลังการซื้อ ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่าแต่ละขั้นตอนในกระบวนการตัดสินใจซื้อนั้นมีลำดับความสำคัญแตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนากลยุทธ์การตลาดที่เน้นการสร้างคามพึงพอใจในระยะยาว การนำเสนอข้อมูลผลิตภัณฑ์ที่ครบถ้วน และการกำหนดราคาที่เหมาะสมต่อความต้องการของผู้บริโภค

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ผู้ที่เคยซื้อสมาร์ทโฟนที่อาศัย หรือทำงานในจังหวัดนนทบุรี ทั้ง 6 อำเภอ จำนวน 1,295,916 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดนนทบุรี ประจำปี 2565, 2565: ออนไลน์) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ที่เคยซื้อสมาร์ทโฟนที่อาศัย หรือทำงานในจังหวัดนนทบุรีทั้ง 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอบางกรวย อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอปากเกร็ด ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัดจึงใช้จำนวนประชากรทั้งหมดคำนวณหากลุ่มตัวอย่างได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างดังกล่าวโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (1973) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามจำนวน

ประชากรในแต่ละอำเภอ โดยแบ่งตามสัดส่วนของประชากร เพื่อทำการเก็บแบบสอบถามตามจำนวนที่คำนวณได้ในแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบได้ค่า IOC=0.96 และ Tryout เพื่อหาค่า Reliability จำนวน 30 ชุด ได้ค่า Alpha=0.976 โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้ 1) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามแบบ check list 2) คำถามเกี่ยวกับความสำคัญของการสื่อสารการตลาดดิจิทัล ประกอบไปด้วย การโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล การขายโดยใช้พนักงานขายผ่านสื่อดิจิทัล การส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล และการตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล คำถามแบบ Rating Scale 3) คำถามเกี่ยวกับความสำคัญของกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี ประกอบไปด้วย การตระหนักถึงปัญหา การค้นหาข้อมูล การประเมินผลทางเลือก การตัดสินใจซื้อ และพฤติกรรมภายหลังการซื้อ คำถามแบบ Rating Scale และ 4) ข้อเสนอแนะ โดยแบบสอบถามตอนที่ 1-3 มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Question) และตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question)

ในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยใช้วิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale: 1967) ในแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	ระดับความสำคัญมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความสำคัญมาก
3	หมายถึง	ระดับความสำคัญปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความสำคัญน้อย
1	หมายถึง	ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของ เพ็ญแข แสงแก้ว (2541: 80) ในการพิจารณาระดับคะแนนเฉลี่ยในการแปลความหมายของระดับความสำคัญ ดังนี้

4.21-5.00	หมายถึง	ระดับความสำคัญมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง	ระดับความสำคัญมาก
2.61-3.40	หมายถึง	ระดับความสำคัญปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	ระดับความสำคัญน้อย
1.00-1.80	หมายถึง	ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ และค่าร้อยละ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของการสื่อสารการตลาดดิจิทัล และความสำคัญของกระบวนการตัดสินใจซื้อ

2. สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

สถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริโภคที่ซื้อสมาร์ทโฟนในจังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริโภคที่ซื้อสมาร์ทโฟนในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 - 20,000 บาท

การสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้บริโภคที่ซื้อสมาร์ทโฟนในจังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้บริโภคที่ซื้อสมาร์ทโฟนในจังหวัดนนทบุรี

การสื่อสารการตลาดดิจิทัล	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1. การโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล	4.29	0.65	มากที่สุด	2
2. การขายโดยใช้พนักงานขายผ่านสื่อดิจิทัล	4.17	0.67	มาก	5
3. การส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล	4.26	0.67	มากที่สุด	3
4. การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล	4.35	0.61	มากที่สุด	1
5. การตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล	4.26	0.71	มากที่สุด	4
รวม	4.27	0.52	มากที่สุด	

ตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการสื่อสารการตลาดดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.27$, $SD=0.52$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การสื่อสารการตลาดดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล ($\bar{X}=4.35$, $SD=0.61$) รองลงมาคือ การโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล ($\bar{X}=4.29$, $SD=0.65$) การส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล ($\bar{X}=4.26$, $SD=0.67$) การตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล ($\bar{X}=4.26$, $SD=0.71$) และการขายโดยใช้พนักงานขายผ่านสื่อดิจิทัล ($\bar{X}=4.17$, $SD=0.67$) ตามลำดับ

กระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี

กระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1. การตระหนักถึงปัญหา	4.31	0.64	มากที่สุด	3
2. การค้นหาข้อมูล	4.37	0.59	มากที่สุด	1
3. การประเมินผลทางเลือก	4.31	0.66	มากที่สุด	4
4. การตัดสินใจซื้อ	4.33	0.62	มากที่สุด	2
5. พฤติกรรมภายหลังการซื้อ	4.25	0.69	มากที่สุด	5
รวม	4.31	0.52	มากที่สุด	

ตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.31$, $SD=0.52$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า กระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ การค้นหาข้อมูล ($\bar{X}=4.37$, $SD=0.59$) รองลงมาคือ การตัดสินใจซื้อ ($\bar{X}=4.33$, $SD=0.62$) การตระหนักถึงปัญหา ($\bar{X}=4.31$, $SD=0.64$) การประเมินผลทางเลือก ($\bar{X}=4.31$, $SD=0.66$) มีความสำคัญเท่า ๆ กัน และพฤติกรรมภายหลังการซื้อ ($\bar{X}=4.25$, $SD=0.69$) ตามลำดับ

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารการตลาดดิจิทัลกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารการตลาดดิจิทัลกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี

การสื่อสารการตลาดดิจิทัล	กระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. การโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล	0.53**	0.00	สูง
2. การขายโดยใช้พนักงานขายผ่านสื่อดิจิทัล	0.44**	0.00	ปานกลาง
3. การส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล	0.57**	0.00	สูง
4. การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล	0.62**	0.00	สูง
5. การตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล	0.61**	0.00	สูง
รวม	0.71**	0.00	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 พบว่า การสื่อสารการตลาดดิจิทัลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี ($r=0.71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสื่อสารการตลาดดิจิทัลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟน ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล ($r=0.62$) ด้านการตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล ($r=0.61$) ด้านการส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล ($r=0.57$) ด้านการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล ($r=0.53$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับด้านการขายโดยใช้พนักงานขายผ่านสื่อดิจิทัล ($r=0.44$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในความสัมพันธ์รายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับกระบวนการตัดสินใจซื้อด้านพฤติกรรมภายหลังการซื้อ ($r=0.69$) และด้านการตัดสินใจซื้อ ($r=0.52$) และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับด้านการประเมินผลทางเลือก ($r=0.38$) ด้านการค้นหาข้อมูล ($r=0.31$) และ ด้านการตระหนักถึงปัญหา ($r=0.27$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการขายโดยใช้พนักงานขายผ่านสื่อดิจิทัล พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับกระบวนการตัดสินใจซื้อ ด้านพฤติกรรมภายหลังการซื้อ ($r=0.50$) ด้านการตัดสินใจซื้อ ($r=0.42$) ด้านการตระหนักถึงปัญหา ($r=0.34$) ด้านการค้นหาข้อมูล ($r=0.29$) และด้านการประเมินผลทางเลือก ($r=0.24$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับกระบวนการตัดสินใจซื้อ ด้านพฤติกรรมภายหลังการซื้อ ($r=0.58$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับกระบวนการตัดสินใจซื้อ ด้านการตัดสินใจซื้อ ($r=0.46$) ด้านการตระหนักถึงปัญหา ($r=0.44$) ด้านการค้นหาข้อมูล ($r=0.43$) และด้านการประเมินผลทางเลือก ($r=0.40$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับกระบวนการตัดสินใจซื้อ ด้านการตระหนักถึงปัญหา ($r=0.53$) ด้านการค้นหาข้อมูล ($r=0.53$) ด้านพฤติกรรมภายหลังการซื้อ ($r=0.53$) และด้านการตัดสินใจซื้อ ($r=0.51$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับกระบวนการตัดสินใจซื้อ ด้านการประเมินผลทางเลือก ($r=0.45$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับกระบวนการตัดสินใจซื้อ ด้านการตระหนักถึงปัญหา ($r=0.61$) และด้านการค้นหาข้อมูล ($r=0.51$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับกระบวนการตัดสินใจซื้อ ด้านการตัดสินใจซื้อ ($r=0.50$) ด้านการประเมินผลทางเลือก ($r=0.44$) และด้านพฤติกรรมภายหลังการซื้อ ($r=0.45$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริโภคที่ซื้อสมาร์ทโฟนในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ประกอบอาชีพ

พนักงานบริษัทเอกชน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 - 20,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตาภรณ์ สุนทรสถิต (2565) ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 20 - 29 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลักษณะพื้นที่และสภาพแวดล้อมใกล้เคียงกับจังหวัดนนทบุรี อาจส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมของผู้บริโภคในทั้งสองพื้นที่มีความคล้ายคลึงกัน

จากผลการวิจัยระดับความสำคัญของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรีให้ความสำคัญกับการสื่อสารการตลาดดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะบทบาทของการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล การโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล การส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล และการตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล ที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการรับรู้และความสนใจของผู้บริโภค สะท้อนถึงความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับการเข้าถึงข้อมูลที่รวดเร็วและช่องทางที่สะดวกสบายในยุคดิจิทัล เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ เช่น งานของ ฐิตาภรณ์ สุนทรสถิต (2565) ในหลากหลายบริบทที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลในการกระตุ้นพฤติกรรม การซื้อของผู้บริโภค ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นของการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัล อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการให้ข่าวและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านการตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล ด้านการส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล และด้านการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล และด้านการขายโดยใช้พนักงานผ่านสื่อดิจิทัล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ วงษ์ทองคำ (2560) โดยผลการวิจัย พบว่า การสื่อสารการตลาดออนไลน์ด้านการโฆษณา การประชาสัมพันธ์ และการตลาดทางตรงมีผลต่อการซื้อสินค้าจากลาซาต้าอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bachman Rivandi (2021) ผลการวิจัย พบว่า การสื่อสารทางการตลาดแบบบูรณาการ ในด้านการประชาสัมพันธ์เป็นมิติของการสื่อสารทางการตลาดแบบบูรณาการที่มีอิทธิพลมากที่สุด และมีผลต่อการตัดสินใจในการซื้อของลูกค้าร้านกาแฟโดโดไลน์ โกปี

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความสำคัญของกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านการค้นหาข้อมูล ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญที่ผู้บริโภคมุ่งเน้นเพื่อค้นหาข้อมูลคุณสมบัติ ราคา และความคิดเห็นจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจซื้อ ที่สะท้อนถึงการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนเลือกสินค้า และด้านการประเมินผลทางเลือก ที่แสดงถึงกระบวนการเปรียบเทียบตัวเลือกต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลก่อนตัดสินใจ สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูลในยุคดิจิทัล เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ เช่น งานของ วุฒิพร สร้างเลียน และลักษณาวดี บุญยะศิรินันท์

(2564) ที่พบว่า กระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคยุคใหม่ในกระทรวงพาณิชย์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุภา มุสิเกตุ และ จิราพร ชมสวน (2562) ซึ่งผลการวิจัยระบุว่า กระบวนการที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญมากที่สุด คือ กระบวนการตระหนักถึงปัญหาและการประเมินทางเลือก การแสวงหาข้อมูล การตัดสินใจซื้อ และการประเมินผลการซื้อ ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของกระบวนการตัดสินใจซื้อที่ผู้บริโภคใช้ในการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟน โดยเน้นทั้งการรับรู้ปัญหาที่ต้องการแก้ไข การค้นหาข้อมูลและการประเมินทางเลือกต่างๆ จนนำไปสู่การตัดสินใจซื้อ รวมถึงพฤติกรรมหลังการซื้อที่สะท้อนถึงการประเมินความพึงพอใจหลังการใช้งานสมาร์ทโฟน

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงระหว่างการสื่อสารการตลาดดิจิทัล และกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี โดยองค์ประกอบของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล การตลาดทางตรง การส่งเสริมการขาย และการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของช่องทางเหล่านี้ในการสนับสนุนกระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภค ในขณะที่การขายโดยใช้พนักงานขายผ่านสื่อดิจิทัลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญที่ลดลงของปฏิสัมพันธ์แบบตัวบุคคลในบริบทของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลในยุคปัจจุบัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา สิมะโชคชัย และ กรเอก กาญจนโกคิน (2562) ซึ่งพบว่าการสื่อสารการตลาดดิจิทัลส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุธาวลัย เวฬุฒิกร และ ชื่นจิตต์ แจ้งเจนกิจ (2564) ที่พบว่าการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของร้านค้า Shopee มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับกระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี เยาวราช (2565) ที่ระบุว่า การสื่อสารการตลาดดิจิทัลมีผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านแอปพลิเคชัน TOPS อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ งานวิจัยของ Mamtaj Akter และ Nigar Sultana (2020) ยังพบว่าการสื่อสารการตลาดดิจิทัลมีผลกระทบทุกระดับขั้นตอนของพฤติกรรมในการตัดสินใจซื้อสินค้า โดยเฉพาะในช่วงการระบาดของ COVID-19 ซึ่งส่งผลให้ลูกค้ามีทัศนคติบวกต่อการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัล ผลการวิจัยนี้สะท้อนถึงความสำคัญของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลในการสนับสนุนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในกลุ่มสินค้าที่ต้องการความเข้าใจและความมั่นใจในการเลือกซื้อตลอดกระบวนการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยมาใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้บริโภคกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเมื่อ

พิจารณาในรายละเอียด พบว่า การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล การตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล การส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล และการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล เป็นด้านที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญ และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง จึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล ควรพัฒนาเนื้อหาการประชาสัมพันธ์ให้ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคในพื้นที่ เลือกใช้แพลตฟอร์มที่เป็นที่นิยมในกลุ่มเป้าหมาย เช่น โซเชียลมีเดียที่คนในจังหวัดนนทบุรี หรือกลุ่มเป้าหมายนิยมใช้ เพื่อสร้างการรับรู้และความน่าสนใจในการตัดสินใจซื้อ

1.2 ด้านการตลาดทางตรงผ่านสื่อดิจิทัล ควรใช้การตลาดทางตรงที่มีความเฉพาะเจาะจง เช่น การส่งอีเมล หรือข้อความสั้นที่น่าเสนอโปรโมชั่นหรือข้อเสนอพิเศษ เป็นต้น ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริโภคได้

1.3 ด้านการส่งเสริมการขายผ่านสื่อดิจิทัล ควรมีความคิดสร้างสรรค์ และเน้นการให้ข้อเสนอที่คุ้มค่า เช่น การลดราคาหรือการแจกของแถม การทำแคมเปญออนไลน์ที่มีการโต้ตอบกับผู้บริโภคจะเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้บริโภคมากขึ้น เป็นต้น

1.4 ด้านการโฆษณาผ่านสื่อดิจิทัล ควรสร้างเนื้อหาโฆษณาที่ตรงกับพฤติกรรม และความสนใจของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี และเลือกช่องทางโฆษณาที่มีประสิทธิภาพ เช่น โซเชียลมีเดีย เว็บไซต์ หรือแอปพลิเคชันที่คนส่วนใหญ่เลือกใช้ เป็นต้น

2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดดิจิทัลในภาพรวม ธุรกิจควรลงทุนในเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสร้างประสบการณ์การสื่อสารแบบดิจิทัลที่ครบวงจร การบูรณาการทุกช่องทางการตลาดที่เกี่ยวข้อง ทั้งการประชาสัมพันธ์ การตลาดทางตรง การส่งเสริมการขาย และการโฆษณา ควรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยเพิ่มโอกาสในการสร้างการรับรู้และส่งเสริมความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้บริโภค

3. ด้านการติดตาม และวิเคราะห์ข้อมูลผู้บริโภค ควรพัฒนาระบบการติดตามและวิเคราะห์พฤติกรรมการใช้งานของผู้บริโภค เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาปรับปรุงกลยุทธ์ให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากระบวนการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่อื่น ๆ เพิ่มเติม และเพื่อให้ผลการวิจัยสะท้อนภาพรวมของผู้บริโภคในภูมิภาคต่าง ๆ ได้มากขึ้น

2. ควรศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับตัวแปรใหม่ ๆ เช่น ความพึงพอใจหลังการซื้อ หรือผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีในการตัดสินใจซื้อ เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3. เพื่อผลการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ควรเพิ่มการทำวิจัยเชิงคุณภาพ นอกจากการใช้แบบสอบถาม ควรพิจารณาใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทัศนคติ และประสบการณ์ของผู้บริโภคเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- ฐิตาภรณ์ สุนทรสถิต. (2565). การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นในช่วงโควิด 19. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการตลาด. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐวศา สุทธิธาดา. (2563). Online Marketing ใคร ๆ ก็ทำได้ ชนะใจลูกค้า เหนือกว่าคู่แข่ง. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: วิดีดี กรู๊ป.
- ทิพวรรณ วงษ์ทองคำ. (2560). การสื่อสารการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อการซื้อสินค้าจากลาชาด้าของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชานิเทศศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นชกฤต วันตะเมธ. (2555). การสื่อสารการตลาด. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2542). การสื่อสารรณรงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์เน้นการเจาะจงกลุ่ม. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์ริ้วเขียว.
- พนิดา สิมะโชคชัย และ กรเอก กาญจนโกคิน. (2562). การสื่อสารการตลาดดิจิทัลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชญภา มุสิเกตุ และ จิราพร ชมสวน . (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้ออุปกรณ์สมาร์ตโฟนของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร. วารสารสุทธิปริทัศน์, 34, (110), 171-184.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. (2541). การวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วุฒิพร สร้างเลียน และลักษณาวดี บุญยะศิรินันท์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประสมทางการตลาดกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านสมาร์ตโฟนของผู้บริโภคยุคใหม่ในกระทรวงพาณิชย์ จังหวัดนนทบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, ปีที่ 8 (1): 99-111.
- สำนักงานสถิติจังหวัดนนทบุรี. (2565). รายงานสถิติจำนวนประชากรประจำปี พ.ศ.2565. ค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2567, จาก https://drive.google.com/file/d/1KQNdQXeWdykK3nl__F1CtG_qBwgegLdP/view

- สำนักพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2565). รายงานผลการสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย ปี 2565. ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2566, จาก <https://www.etda.or.th/getattachment/78750426-4a58-4c36-85d3-d1c11c3db1f3/IUB-65-Final.pdf.aspx>
- สุทิพย์ ประทุม และ สรัญญ์ อุเสินยาง. (2565). การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในยุควิถีชีวิตใหม่. **วารสารละศรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี**, ปีที่ 6 (1): 1-18.
- สุธาวลัย เวฬุฒิกร และ ชื่นจิตต์ แจ่มเจนกิจ. (2564). การสื่อสารการตลาดรูปแบบดิจิทัลของร้านค้าออนไลน์ Shopee ที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค. **วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ**, ปีที่ 34 (1): 76-88.
- เสาวลักษณ์ นันทศิริ. (2561). การสื่อสารการตลาดดิจิทัล : กลยุทธ์การบริหารเพื่อสร้างรายได้เปรียบของสถาบันอุดมศึกษาไทย. **วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน**, ปีที่ 23 (2): 310-321.
- อลิสรา รุ่งนันทรัตน์ ชรินทร์สาร. (2561). การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ: ต่อให้ติดใกล้ชิดผู้บริโภคในโลกไร้รอยต่อ. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- อัจฉรา เมฆาสุวรรณ ไพลิน ศิริกาญจนากุล และ จิราภรณ์ ธัญวัลย์. (2566). การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลที่มีต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางออนไลน์ของผู้บริโภคในประเทศไทย. **วารสารนวัตกรรมธุรกิจ การจัดการ และสังคมศาสตร์**, ปีที่ 4 (2): 13-26.
- อัญชลี เขาวราช. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารการตลาดดิจิทัลกับการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านแอปพลิเคชัน TOPS ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์**, ปีที่ 24 (3): 19-32.
- อิราวัฒน์ ชมระกา ญัฐศิริ สมจิตรานุกิจ และกุลยา อุปพงษ์. (2565). ผลกระทบของส่วนประสมทางการตลาดต่อการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภควัยทำงานในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุดรดิตถ์. **วารสารวิทยาการจัดการและการบัญชี**, ปีที่ 1(1): 65-89.
- Bachman Rivandi. (2564). Integrated marketing communication and coffee shop consumer purchase decision in surakara city. **International Journal of Economic, Business and Accounting Research (IJEBA)**, Vol.5 (2): 214-221.
- Kotler, P., & Keller Kevin Lane. (2016). **Marketing Management (15th Global ed.)**. Edinburgh: Pearson.
- Mamtaj Akter and Nigar Sultana. (2563). Digital Marketing Communication and Consumer Buying Decision Process in Pandemic Standpoint (COVID-19): An Empirical Study of Bangladeshi Customers' in Branded Cosmetics Perspective. **Open Journal of Business and Management**, 2020, 8, P.2696-2715.

MDPI. (2023). Artificial intelligence in digital marketing: Insights from a comprehensive review. *Information*, 14(12), 664.

Thaimobilecenter. (2566). **Samsung ทวงแชมป์! ปาดหน้า Apple ขึ้นแท่นแบรนด์มือถืออันดับ 1 ของโลก ประจำปีไตรมาสแรกปี 2023.** ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2566, จาก <https://www.thaimobilecenter.com/content/samsung-reclaims-top-smartphone-shipment-q1-2023.asp>

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
The Relationship Between Quality of Work Life, Organizational
Citizenship Behavior with Organization Commitment of Personnel of
The Office of The Permanent Secretary, Ministry of Education

พิสุทธิ์ พัฒนะกิจจากร
นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
E-mail: bestpisut@gmail.com
ณัชชามน เปรมปลื้ม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Pisut Pattanakitchakorn
Master's degree student in Industrial and Organizational Psychology,
Faculty of Education; Ramkhamhaeng University
Nuchchamon Premepluem
Assistant Professor Dr. in Industrial and Organizational Psychology,
Faculty of Education; Ramkhamhaeng University

รับเข้า : 12 กรกฎาคม 2567 แก้ไข : 19 สิงหาคม 2567 ตอรับ : 30 สิงหาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติงานส่วนกลาง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the levels of quality of work life, organizational citizenship behavior, and organizational commitment among the personnel of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education, 2) to compare the organizational commitment of personnel based on personal factors, including gender, age, education level, income, and length of service, and 3) to examine the relationships between quality of work life, organizational citizenship behavior, with organizational commitment among the personnel. The sample used in this study consisted of 250 civil servants working at the central administration under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education. Questionnaires were used as the data collection tool.

The findings revealed that 1) the levels of quality of work life, organizational citizenship behavior, and organizational commitment were overall high, 2) there was no significant difference in organizational commitment between personnel of different genders, whereas differences in age, education level, income, and length of service were associated with significant differences in organizational commitment, and 3) quality of work life and organizational citizenship behavior were positively correlated with organizational commitment at a significant level of .05.

Keywords: quality of work life, organizational citizenship behavior, organizational commitment

บทนำ

การบริหารจัดการองค์กรภาครัฐในปัจจุบันเผชิญความท้าทายจากความคาดหวังที่สูงขึ้นของประชาชนต่อคุณภาพบริการและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ซึ่งสะท้อนถึงความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร การมีคุณภาพชีวิตที่ดีช่วยเสริมสร้างสุขภาพกายและจิต พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร (ทิพวรรณ เบ้างาม และคณะ, 2567: 88-89) นอกจากนี้ ความผูกพันในงาน (Work Engagement) ยังส่งผลให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเกินหน้าที่ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) ที่เสริมสร้างประสิทธิภาพและความสัมพันธ์ในองค์กร (นริศรา แดงเทพโพธิ์, 2567: 257)

ในบริบทของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายวางแผนยุทธศาสตร์ และประสานงานด้านการศึกษาในประเทศไทย หน่วยงานนี้ทำหน้าที่เชื่อมโยงนโยบายจากรัฐบาลไปยังหน่วยงานปฏิบัติทั่วประเทศ พร้อมกับกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด นอกจากนี้ ยังมีความรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับพันธกิจของกระทรวงศึกษาธิการ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (บุญทริกา นิลผาย, 2562: 65)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนการศึกษา มีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การวิจัยนี้มีความสำคัญ เพราะสามารถนำไปใช้ปรับปรุงนโยบายและแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสร้างประโยชน์สูงสุดแก่การศึกษาของประเทศในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

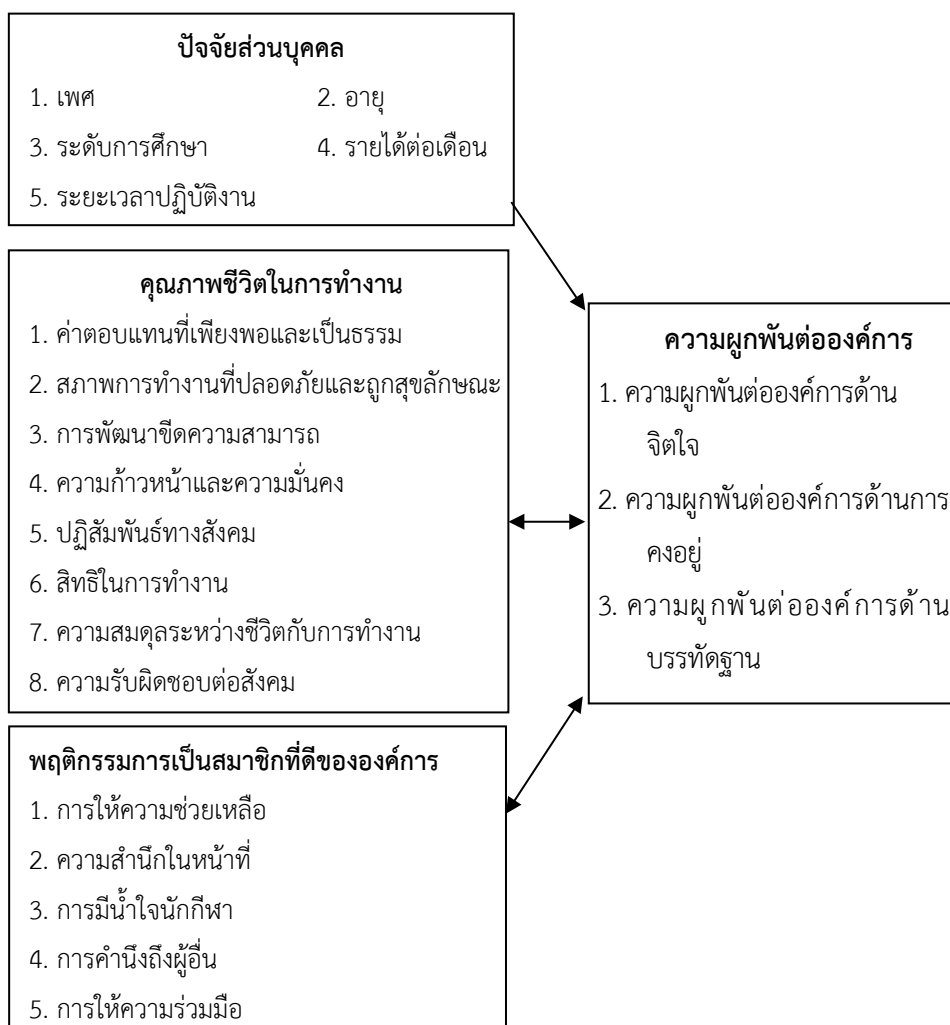
สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ความผูกพันต่อองค์การได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดของ Allen and Meyer (1991 อ้างถึงใน กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และปริญญา ศุภรีเชตร, 2564: 5) ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน อัสมิน ยูโซ, 2567: 4) ประกอบด้วยองค์ประกอบ จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การพัฒนาขีดความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สิทธิในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม

1.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดของ Organ ประกอบด้วยองค์ประกอบ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่การมีน้ำใจนักกีฬา การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานส่วนกลาง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลาง จำนวน 460 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรสูตรของทาคะยามาเน่ (Yamane, 1973: 125 อ้างอิงใน มูฮำหมัด ตาเห, 2562: 76) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนในกลุ่มได้ร้อยละ 5 จากการคำนวณจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 215 ราย เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาด และความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร รวมถึงเพื่อลดความคลาดเคลื่อน และความสามารถการนำผลการวิจัยไปอ้างอิงถึงประชากรทั่วไป (Generalization) จึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 250 ตัวอย่าง

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ใช้วิธีการสุ่มแบบการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามผ่านทาง Google Form ให้กับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ได้จำนวน 250 ตัวอย่าง ครบตามจำนวนตัวอย่างเป้าหมายที่ต้องการ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามขึ้นเอง โดยศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความวารสารวิชาการ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ได้เสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณา จำนวน 3 ท่าน พบว่าแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อ

องค์การ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเพื่อนำไปทำการทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้แต่ละฉบับมาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการคำนวณหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ (กัลยา วาณิชยบัญชา และจิตา วาณิชยบัญชา, 2558: 159) จึงสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่าเท่ากับ .959 แบบวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ค่าเท่ากับ .907 และแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ ได้ค่าเท่ากับ .884 จากนั้นนำไปหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) โดยแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .300 - .779 ซึ่งแบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

4.1 ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ และเติมข้อความในช่องว่าง เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.2 ส่วนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 41 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อ ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม จำนวนคำถาม 5 ข้อ 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จำนวนคำถาม 7 ข้อ 3) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ จำนวน 4 ข้อ 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง จำนวน 5 ข้อ 5) ด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม จำนวน 5 ข้อ 6) ด้านสิทธิในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 5 ข้อ และ 8) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 5 ข้อ ทั้งหมดเป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.3 ส่วนที่ 3 แบบวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 29 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อ ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้ง 5 ข้อ 2) ด้านความสำนึกในหน้าที่ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 4 ข้อ คำถามเชิงลบ 2 ข้อ 3) ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา เป็นข้อคำถามเชิงบวก 5 ข้อ คำถามเชิงลบ 1 ข้อ 4) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น เป็นข้อคำถามเชิงบวก 4 ข้อ คำถามเชิงลบ 2 ข้อ และ 5) ด้านการให้ความร่วมมือ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 5 ข้อ

คำถามเชิงลบ 1 ข้อ โดยข้อคำถามทั้งหมดใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.4 ส่วนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 16 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้ง 5 ข้อ 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 3 ข้อ คำถามเชิงลบ 2 ข้อ และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เป็นข้อคำถามเชิงบวก 4 ข้อ คำถามเชิงลบ 2 ข้อ โดยข้อคำถามทั้งหมดใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการออกหนังสือขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัย โดยนำเรียนปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน เพื่อพิจารณาอนุญาต และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามผ่านทาง Google form ให้กับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และจัดเก็บข้อมูลจนครบถ้วนตามจำนวน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อทำการหาค่าสถิติดังต่อไปนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูล เบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

6.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

6.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-4 เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่ละด้านซึ่งได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดให้ 5 คะแนน เห็นด้วย กำหนดให้ 4 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วย กำหนดให้ 2 คะแนน และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดให้ 1 คะแนน จากนั้นหาค่าคะแนนของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ

ค่าเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับต่ำมาก (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 103) และการกำหนดค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อหาการกระจายของคะแนนแล้วนำมาแปลผลความหมาย ซึ่งผู้วิจัยใช้หลักการแปลความหมายของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2560: 60) มีเกณฑ์ในการพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ มากกว่า 1.00 แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก 0.71 – 1.00 แสดงว่า มีการกระจายของข้อมูลปานกลาง และ 0.00 – 0.70 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลน้อย

6.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

6.2.1 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศ โดยใช้สถิติ (Independence t-test) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: F-test) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำไปเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé's

6.2.2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยการใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การแปลผลระดับความสัมพันธ์ (r) ดังนี้ r มีค่า 0.91-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก r มีค่า 0.71-0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับสูง r มีค่า 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง r มีค่า 0.01-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และ r มีค่า 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน (ในตะวัน กำหอม, 2559: 57)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.4 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 25,001 - 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.0 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.4

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.14	0.47	ระดับสูง
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	4.01	0.60	ระดับสูง
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	4.12	0.53	ระดับสูง
3. การพัฒนาขีดความสามารถ	4.15	0.55	ระดับสูง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	4.17	0.55	ระดับสูง
5. ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	4.21	0.52	ระดับสูง
6. สิทธิในการทำงาน	4.19	0.57	ระดับสูง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.06	0.65	ระดับสูง
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.18	0.55	ระดับสูง
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.87	0.39	ระดับสูง
1. การให้ความช่วยเหลือ	3.86	0.48	ระดับสูง
2. ความสำนึกในหน้าที่	3.81	0.54	ระดับสูง
3. การมีน้ำใจนักกีฬา	3.85	0.56	ระดับสูง
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	3.75	0.55	ระดับสูง
5. การให้ความร่วมมือ	4.10	0.47	ระดับสูง
ความผูกพันต่อองค์กร	3.78	0.48	ระดับสูง
1. ด้านจิตใจ	4.14	0.59	ระดับสูง
2. ด้านการคงอยู่	3.54	0.63	ระดับสูง
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.67	0.52	ระดับสูง

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$, $SD=0.47$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$, $SD=0.39$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$, $SD=0.48$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.39-0.65 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรการ ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ผลการศึกษาดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน
1. ด้านจิตใจ	.803	.022*	.001**	.000**	.001**
2. ด้านการคงอยู่	.127	.186	.001**	.001**	.001**
3. ด้านบรรทัดฐาน	.959	.005*	.000**	.000**	.000**
ภาพรวม	.744	.005*	.000**	.000**	.000**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็น พบดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน โดยบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุตั้งแต่ 20-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี และอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และระดับการศึกษาปริญญาเอก

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 15,000 - 25,000

บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าบุคลากรสำนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 35,001 - 45,000 บาท และบุคลากรสำนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป

จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 16-20 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 16-20 ปี

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ความผูกพันต่อองค์กร	การแปลผล ระดับ ความสัมพันธ์
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	.446**	ปานกลาง
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	.482**	ปานกลาง
3. การพัฒนาขีดความสามารถ	.585**	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	.599**	ปานกลาง
5. ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	.632**	ปานกลาง
6. สิทธิในการทำงาน	.570**	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.356**	ปานกลาง
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม	.607**	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (โดยรวม)	.630**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร ในระดับปานกลาง ($r=.630$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับความสัมพันธ์จากสูงที่สุดไปต่ำสุด ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ใน ระดับปานกลางทุกด้าน ดังนี้ ด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ($r=.632$) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($r=.607$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($r=.599$) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ ($r=.585$) ด้านสิทธิในการ ทำงาน ($r=.570$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($r=.482$) ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและเป็นธรรม ($r=.446$) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($r=.356$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ความผูกพันต่อองค์กร	การแปลผล ระดับ ความสัมพันธ์
1. การให้ความช่วยเหลือ	.268**	ต่ำ
2. ความสำนึกในหน้าที่	.458**	ปานกลาง
3. การมีน้ำใจนักกีฬา	.674*	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	.639**	ปานกลาง
5. การให้ความร่วมมือ	.695**	ปานกลาง
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (โดยรวม)	.757**	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง ($r=.757$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับความสัมพันธ์จากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการให้ความร่วมมือมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=.695$) ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=.674$) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=.639$) ด้านความสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=.458$) และการให้ความช่วยเหลือมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r=.268$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยขอสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์เป็นลำดับ ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน อัสมิน ยูโซ, 2567: 4) ที่ระบุว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ช่วย

เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจ นอกจากนี้ การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการสนับสนุนซึ่งกันและกันในองค์กร ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Organ ที่ระบุว่าพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การช่วยเพิ่มความร่วมมือและประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันต่อ องค์การในระดับสูง อาจเกิดจากการที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรได้ดี ทำให้เกิดความรู้สึกภักดีและเชื่อมโยงกับองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1991 อ้างถึงใน กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และปริญญา ศุภรีเขตร, 2564: 5) ที่ชี้ว่า เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนจากองค์การ จะส่งผลให้เกิดความผูกพันที่ แน่นแฟ้นและความมุ่งมั่นที่จะทำงานกับองค์การในระยะยาว ซึ่งจะส่งเสริมความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง และความตั้งใจในการอยู่กับองค์การในอนาคต

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลา ปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อ เดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ได้กำหนดจริยธรรมองค์การเกี่ยวกับบุคลากรไว้ว่า จะยึดหลักสิทธิมนุษยชนที่ไม่เลือก ปฏิบัติต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพราะความเหมือนหรือความแตกต่างทางเพศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ รักชนก เชื้อชา เกวลิน ศิลพิพัฒน์ และณัฐวิทย์ บุณนาค (2564: 21) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพัน ในองค์การที่ไม่แตกต่างกัน เช่นกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่อายุน้อยกว่ามี ประสบการณ์ในองค์การน้อยกว่าผู้ที่อายุมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าอาจรู้สึกว่าจะตนเองมี ศักยภาพในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนที่มากขึ้นทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น และบุคลากรที่ทำงานนานกว่าได้ผ่านปัญหาและอุปสรรคมา ด้วยกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรจิตา เกตุจินดา และ ชินโสณ วิสฐนิจิกิจา (2565: 21-22) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของพนักงาน บริษัท อีเทอร์นีตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ด้าน อายุ ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ผลคือความผูกพันต่อ

องค์การแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัส พันธ์วุฒิ และจุฑาทิพ คล้ายทับทิม (2565: 155) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ผลวิจัยพบว่า อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในองค์การ จะส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เตือนเพ็ญ สาสังข์ และศรีรัฐ โกวงศ์ (2566: 83) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การระดับปานกลางในทิศทางตามกัน

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐาน ความรู้สึก และการคงอยู่ มักทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและกระตือรือร้น ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และความอดทนต่อสภาวะที่ท้าทาย ซึ่งช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอักรินทร์ คุณแสน และชวน ภารังกุล (2565: 219-220) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระดับสูง เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ได้เสนอข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สำคัญในบริบทเฉพาะของบุคลากรภาครัฐ ซึ่งช่วยเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทายสูง

โดยเฉพาะในองค์การที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและประสานงานด้านการศึกษาในประเทศไทย การวิจัยนี้ยังให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนานโยบายและแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งระดับความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ดังนั้นองค์การควรมีการพัฒนานโยบายที่เน้นการสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร เช่น การจัดสรรเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การส่งเสริมกิจกรรมที่เสริมสร้างสุขภาพจิต และการให้การสนับสนุนด้านครอบครัว เพื่อช่วยลดความกดดันและเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระยะยาว

1.2 การสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งระดับความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ดังนั้น องค์การควรส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมงาน โดยการจัดฝึกอบรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม การสร้างกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการสนับสนุนให้เกิดการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์การและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เช่น การสังเกตและสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การมากขึ้น นอกจากนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม ควรมีการวิจัยซ้ำหรือติดตามประเมินผลเป็นระยะ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และเพื่อความครอบคลุมควรขยายการศึกษาวิจัยไปยังบุคลากรส่วนภูมิภาคและจังหวัดในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา และ จุฑา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 27. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และ ปรีญญ์ ศุภรีเชตร. (2564). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(1): 1-13.
- ฉัตรจิตตา เกตุจินดา และ ชินโสณ วิสฐนิจิกิจา. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อีเทอร์นีตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน). วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย, 16(1): 15-25.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- เดือนเพ็ญ สาสังข์ และ ศรีรัฐ โกวงศ์. (2566). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 12(1): 76-87.
- ทิพวรรณ เบ้งงาม และคณะ. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 8(1): 87-99.
- นริศรา แดงเทพโพธิ์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 26(1): 255-268.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.
- บุญชุม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญทริกา นิลผาย. (2562). ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับความผูกพันในงาน กรณีศึกษา: บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ภาณุวิธ พันธุ์วุฒิ และ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม. (2565). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(3): 148-161.
- มูฮำหมัด ตาเห. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลาง เหตุการณ์ความไม่สงบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- รักชนก เชื้อชา เกวลิน ศीलพิพัฒน์ และ ณัฐวีณ์ บุญนาค. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 1(1): 16-23.
- อักรินทร์ คุณแสน และ ชวน ภารังกุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 23(1): 213-225.
- อัสมิน ยูโซะ. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152. วารสารการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 3(1): 1-18.

ปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน
จังหวัดชลบุรี

Supporting Factors Influencing Organizational The commitment of Teachers in
Private Vocational Colleges in Chonburi Province

พัสดราภรณ์ ธรรมสอน

นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

E-mail: pustra22@gmail.com

มังกร หิริรักษ์

E-mail: mangkorn_h@yahoo.com

อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

Pustraporn Thamson

Student, Master Educational Administration, Thonburi University

Mongkorn Hariruk

Lecture, Master of Educational Administration, Thonburi University

รับเข้า : 4 กันยายน 2567 แก่ไข : 2 ตุลาคม 2567 ตอบรับ : 14 ตุลาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยคำจูงของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี และ 3) ปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่าย จำนวน 278 คน ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2565 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยคำจูงของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือด้าน

สถานะทางอาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 3) ปัจจัยคำจูงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชา และสถานะทางอาชีพ เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความผูกพันในการทำนาย (R^2) เท่ากับร้อยละ 63

คำสำคัญ : ปัจจัยคำจูง / ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this research are to study: 1) supporting factors for teachers in private vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission in Chonburi Province, 2) organizational commitment of teachers in private vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission in Chonburi Province, and 3) The supporting factors that influence the organizational commitment of teachers in private vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission in Chonburi Province. The sample size was determined using a stratified random sampling method classified by educational institution and simple random, resulting in a sample of 278 individuals, including administrators and teachers in private vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission in Chonburi Province, for the academic year 2022. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression.

The research findings revealed that: 1) The overall supporting factors for teachers in private vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission in Chonburi Province had a high average. Upon closer examination, the highest average was found in the work environment factor, followed by the

professional status factor, and the lowest average was in the future advancement opportunities factor. 2) The overall organizational commitment of teachers in private vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission in Chonburi Province had a high average. Upon closer examination, the highest average was in the willingness to exert great effort for the organization, followed by a strong desire to maintain organizational membership, and the lowest average was in the strong belief in accepting the organization's values and goals. 3) The supporting factors influencing the organizational commitment of teachers in private vocational colleges included work environment, supervision, and professional status. These variables were selected for the regression equation and significantly explained the variation in the level of organizational commitment of teachers in private vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission in Chonburi Province at the .05 level of statistical significance, with a predictive commitment value (R^2) was 63 percent.

Keywords: Supporting factors / Organizational commitment

บทนำ

ในช่วงของศตวรรษที่ 21 นี้ เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าสู่ยุคอินเทอร์เน็ตในสรรพสิ่ง (Internet of Thing) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ต่างได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา มีความไม่แน่นอน มีความผันผวน และคลุมเครือซับซ้อน จึงมีคำศัพท์เรียกสถานการณ์นี้ว่า VUCA World ที่มาจาก คำศัพท์ 4 คำ คือ Volatility (ความผันผวน) Uncertainty (ความไม่แน่นอน) Complexity (ความซับซ้อน) และ Ambiguity (ความคลุมเครือ) จากสถานการณ์นี้ส่งผลกระทบไปทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมไปถึงด้านการศึกษา ซึ่งทำให้องค์กรต่าง ๆ หรือแม้แต่สถานศึกษาต้องมีการปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการให้สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ในการดำเนินงานของแต่ละองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น มีปัจจัยสำคัญหลาย ๆ ด้านเป็นองค์ประกอบ ได้แก่ สถานที่ สิ่งแวดล้อม งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ บุคลากร เพราะการพัฒนาองค์กรส่วนใหญ่ล้วนมาจากความคิดแรงงานของมนุษย์ทั้งสิ้น ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานเข้ามาทำงานในองค์กร และต้องพึงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพนี้ไว้ให้นานที่สุด ซึ่งการที่องค์กรรักษามูลค่าบุคลากรไว้ได้นั้น องค์กรต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแก่บุคลากรนั้น เพราะ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรในลักษณะการยอมรับแนวนโยบายการบริหารขององค์กร ซึ่งส่งผลช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีความรักและต้องการคงอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน อีกทั้งยังทำให้มีการทำงานอย่างเต็มใจและทุ่มเทเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่ง Steers ได้กล่าวไว้ว่า “ความผูกพันเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพองค์กร” (Steers, 1977) และ ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการทำงานของบุคคลต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร 2) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ 3) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (Mowday, Steer, & Porter, 1982) ในทางกลับกันถ้าบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมา คือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ในด้านทรัพยากรบุคคล ขวัญและกำลังใจ การตัดสินใจลาออก หรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ การเสียทรัพยากรในการคัดเลือกและอบรมบุคลากรใหม่ เป็นต้น ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ ซึ่งการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นต้องอาศัยองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้นอาจมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการเกิดความผูกพันของบุคลากร เช่น การทำงานร่วมกันระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากในการทำงานนั้นผู้บริหารจะเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นในส่วนของกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมายของงาน การควบคุมดูแล ตลอดจนการให้คุณให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนจะมีภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน อันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Steer, 1991) จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจะเห็นได้ว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากบุคคลในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะให้การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จและคงอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน

ในการทำงานของบุคลากรความพึงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เพราะสิ่งจูงใจที่ทำให้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและส่งผลถึงการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Gilmer, 1967) แรงจูงใจจึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความทุ่มเท สำนึก และกระตือรือร้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมพร สุทัศน์ (2551) ได้อธิบายไว้ว่าคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์และความต้องการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานในการบริหารงานองค์กรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรต่อองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน องค์กรจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากร ด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์กร ได้แก่ 1) เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถ

สนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และสนองความต้องการของตนเองไปพร้อม ๆ กัน ไปด้วย 2) เพื่อให้ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหารในด้านต่าง ๆ และ 3) เพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา บุคลากรที่สำคัญที่สุดคือ ครู ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) เป้าหมายหลักของสถานศึกษาคือการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้น ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการดูแล สร้างขวัญ กำลังใจ และมีแรงจูงใจ ในการทำงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีคุณภาพ เพราะครูคือผู้นำนโยบายหลักสูตรไปปฏิบัติ (ศุกลักษณ์ ตรีสุวรรณ, 2548) และ สถานศึกษาจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในปี พ.ศ. 2565 สถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 877 แห่งทั่วประเทศ โดยแบ่งเป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐบาลจำนวน 433 แห่ง และ สถานศึกษาอาชีวศึกษาของเอกชนจำนวน 444 แห่ง ซึ่งสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจัดการเรียนการสอนเช่นเดียวกับของรัฐบาลคือเป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งในจังหวัดชลบุรีมีสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจำนวนถึง 24 แห่ง การสอนในสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาทางด้านสายอาชีพ ซึ่งครูต้องมีความถนัดในสายอาชีพที่สอน แต่เนื่องจากเมื่อสถานศึกษาภาครัฐได้มีการเปิดสอบบรรจุครูผู้ช่วย ซึ่งทางสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มีการประกาศสอบบรรจุ จำนวน 1,963 อัตรา จำนวน 483 อัตรา และจำนวน 1,103 อัตรา ในปี พ.ศ.2563 พ.ศ.2564 และ พ.ศ.2565 ตามลำดับ ส่งผลให้ครูที่ทำงานในสถานศึกษาเอกชนให้ความสนใจในการสอบบรรจุเพื่อรับการบรรจุเป็นข้าราชการในแต่ละรอบจำนวนหลายอัตราตามสาขาที่ภาครัฐเปิดสอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดสอบในช่วงของการเปิดภาคเรียนที่ 2 ทำให้สถานศึกษาเอกชนหาครูที่มีคุณสมบัติตามต้องการมาทดแทนได้ยาก และประกอบกับเงินเดือนของครูในปัจจุบันค่าตอบแทนที่น้อย สวัสดิการที่ได้รับจากภาครัฐไม่มากเท่าที่ควร ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านสายอาชีพจึงหันไปประกอบอาชีพอื่นที่ได้เงินเดือนหรือมีรายได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg and Other, 1959) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยค่าเงินเป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกัน

ไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าบุคลากรไม่รับปัจจัยเหล่านี้จะใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่พอใจต่อการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย เงินเดือน โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายในการบริหารชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการบังคับบัญชา โดยปัจจัยต่าง ๆ นี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในองค์กรได้ ซึ่งได้มีงานวิจัยหลากหลาย เช่น ชีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ทำการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเช่นเดียวกับ Huang Shiyue (2023) ได้วิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน ในระดับมากทุกปัจจัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ในการปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนนั้น เรื่องแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรนับได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยค้ำจุนของครูอยู่ในระดับใด ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับใด และปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ให้ครูของสถานศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับสถานศึกษาด้วยความรักและความผูกพัน และคงอยู่กับสถานศึกษา เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี

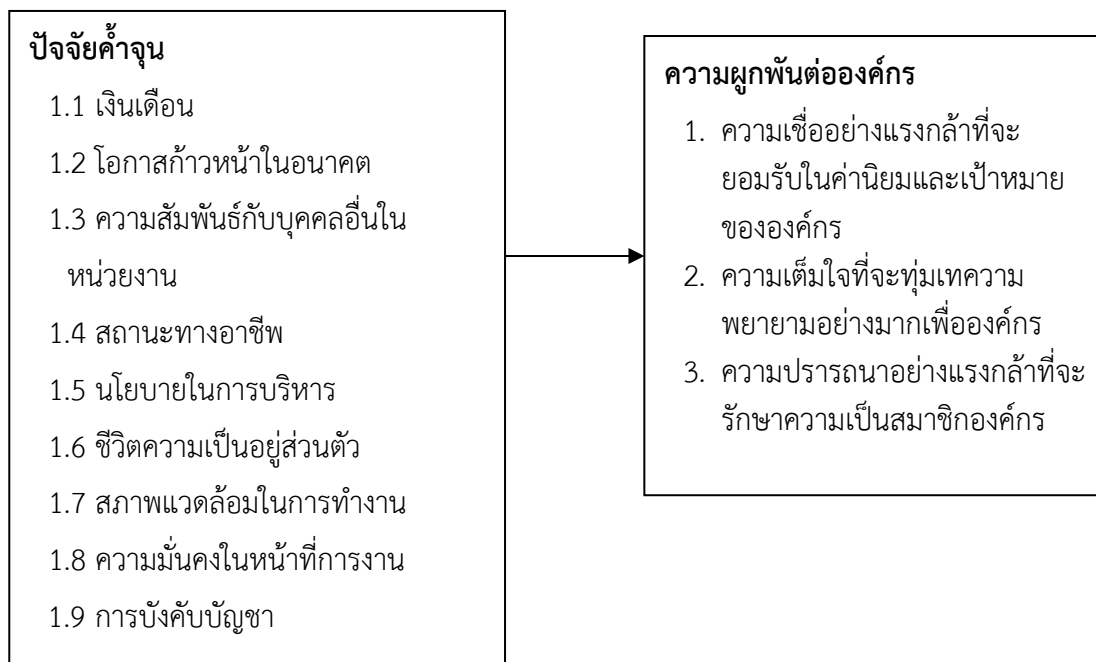
กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดขอบเขตการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ใช้แนวคิดของ Herzberg , Mausner and Synderman (1959) ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายในการบริหารชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ การบังคับ

ปัญหา ความผูกพันต่อองค์กรใช้แนวคิดของ Steers (1991) ประกอบด้วย ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังภาพ

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 958 คน จากสถานศึกษาจำนวน 24 สถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรีจำนวน 278 คน จากสถานศึกษา จำนวน 24 สถานศึกษา โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่าย

ระยะเวลาและสถานที่วิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาโดยมีระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาในปีการศึกษา 2566 ระหว่างเดือน ตุลาคม 2566 – มีนาคม 2567 ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี จำนวน 24 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย 1) เงินเดือน 2) โอกาสก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายในการบริหาร 6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 8) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ 9) การบังคับบัญชา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.980 และ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.958

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 278 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 55.04 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.86 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 69.42 ตำแหน่งครูจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 96.04 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 26.26

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยค่าจ้างของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยค่าจ้างของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านเงินเดือน	3.89	.83	มาก	8
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	3.81	.89	มาก	9
3. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน	4.14	.79	มาก	4
4. ด้านสถานะทางอาชีพ	4.27	.66	มาก	2
5. ด้านนโยบายการบริหาร	4.09	.79	มาก	5
6. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.94	.83	มาก	7
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.33	.72	มาก	1
8. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.05	.79	มาก	6
9. ด้านการบังคับบัญชา	4.21	.78	มาก	3
รวม	4.08	.81	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = .81) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = .72) รองลงมาได้แก่ ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = .66) ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = .89)

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน

สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัด
ชลบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร	4.30	.68	มาก	3
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อองค์กร	4.38	.65	มาก	1
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความ เป็นสมาชิกองค์กร	4.37	.69	มาก	2
รวม	4.35	.68	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน
สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี
โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .68) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$,
S.D. = .65) รองลงมาได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร
($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .69) ส่วนด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายของ
องค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .68)

4. ผลการวิเคราะห์หาอำนาจการทำนายของ ปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี
ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)
ได้รูปแบบของการวิเคราะห์ 3 รูปแบบ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี

(n=278)

รูปแบบ	ตัวแปรทำนาย	R	R ²	R ² _{adj}	R ² _{change}	SE _{est.}	F	Sig.
1.	X ₇	.71	.51	.51	.51	5.39	286.63*	.00
2.	X ₇ , X ₉	.77	.59	.59	.08	4.91	199.73*	.00
3	X ₇ , X ₉ , X ₄	.79	.63	.63	.04	4.70	154.61*	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_7) การบังคับบัญชา (X_9) และ สถานะทางอาชีพ (X_4) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.79 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.63 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปรับปรุง (R^2_{adj}) เท่ากับ 0.63 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 4.70 ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 63.00

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่องปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายตามลำดับของสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยคำจูนของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกมากขึ้น และในสถานศึกษามีอาคารสถานที่ ห้องพักครู ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการที่สะอาด และเพียงพอ ซึ่งทำให้ครูเกิดความสะดวกสบายในการสอนหรือการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านสถานะทางอาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีส่งผลให้ได้รับการชื่นชมจากหน่วยงานภายนอกและผู้ปกครองของนักเรียน ส่วนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูต้องมีการนำภาระงานบางส่วน เช่น การเตรียมการสอนกลับไปทำที่บ้าน ทำให้ครูมีแนวคิดที่ครูมีเวลาว่างให้ตนเองและครอบครัวน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558, หน้า53) พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจ รองลงมาคือ ด้านปัจจัยคำจูน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562, หน้า107) พบว่า ระดับปัจจัยคำจูนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานต่อไป

2. จากผลการวิจัย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความรัก ความหวังดี ในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความต้องการให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ทำให้เกิดชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นจากหน่วยงานภายนอก ผู้ปกครอง ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนเพิ่มขึ้นตามมารองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูเห็นว่าเมื่อสถานศึกษาได้รับความเชื่อมั่นจากหน่วยงานภายนอกและผู้ปกครอง จึงมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพครูในสถานศึกษาต่อไป ส่วนด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูต้องการมีส่วนร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มขึ้น ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของมฤติ สืออ่อน (2560, หน้า 57) ได้ทำการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมฤติ ปุริเส (2565 หน้า 279) ได้ทำการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงครามในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงอยู่ไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานต่อไป

3. จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยค่าจูงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_7) ด้านการบังคับบัญชา (X_9) และด้านสถานะทางอาชีพ สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 63.00 เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากปัจจัยค่าจูงเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งถ้าปัจจัยค่าจูงมีทิศทางบวกจะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ และเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาไปในทางเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558, หน้า 72) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยค่าจูงโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562, หน้า117) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานที่ส่งผลต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยปัจจัยค่าจูงของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ขอเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรนำปัจจัยค่าจูง ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตมาพิจารณา โดยให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาได้มีโอกาสในการศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศในด้านที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่ครูต้องใช้ในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความชัดเจนและให้ความสำคัญในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับครูที่มีความรู้ความสามารถและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้ครูในด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตเมื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษา
2. จากผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในการกำหนดค่านิยมต้องมีความชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ ความตั้งใจและความพยายามในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกันตั้งไว้
3. จากผลการวิจัยปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ขอเสนอแนะว่า ในความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการโดยมีการส่งเสริมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านสถานะทางอาชีพ เป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำแนวคิด ทฤษฎีปัจจัยคำจูนในแบบอื่น ๆ มาใช้ในงานวิจัยกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรของครูของโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูของสถานศึกษา ในปัจจัยอื่น ๆ ปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มลฤดี ปุริเส. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม. งานวิจัย: สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.
- มลฤดี สืออ่อน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทตรสงคราม. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2551). มนุษย์สัมพันธ์, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.(2548). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman.(1959). **The Motivation to work**. 2th ed. New York: John Willey and Sons :113-115.
- Gilmer, V. B. (1967). **Applied Psychology**. New York : McGraw-Hill Book
- Huang Shiyue and Napawan Netpradit (2023). **Motivation Factor, Hygiene Factor and Happiness in Work Affecting Organizational Commitment of Dong Huan Primary School Teachers, Yuzhou District, Yulin City, Guangxi Province, People’s Republic of China**. Faculty of Management Sciences, Lampang Rajabhat University.
- Mowday, R.T., Steers, M.R. and Porter, W.L. (1982). **Employee - Organization Linkage: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York: Academic.
- Steers, Richard M. (1977). **Antecedents and Outcomes Of Organizational Commitment**. Administrative Science Quarterly. 22 (January): 46-56.
- Steers, Richard M. (1991). **Introduction to Organizational Behavioral**. (New York, NY: Harpercollins Publishers.

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมคุ้มครองสิทธิ
และเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม

EMPLOYEE OPINIONS TOWARDS HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF
THE RIGHT AND LIBERTIES PROTECTION DEPARTMENT, MINISTRY OF JUSTICE

นิศาชล ชาญวารินทร์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail : nisachon.chan@ku.th

พรพรรณ เหมะพันธุ์

อาจารย์ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail : pornphan.h@ku.th

Nisachon Chanwarin

Master's Student in Political Science, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

Pornphan Hemaphan

Lecturer, Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social
Sciences, Kasetsart University

รับเข้า : 18 มีนาคม 2566 แก้ไข : 20 เมษายน 2566 ตอบรับ : 27 เมษายน 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการรับรู้ และ 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการวางกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 187 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ ประกอบด้วย สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบด้วยวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ Fisher's Least – Significant Different : LSD

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 1.16) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุตัว อายุงาน และระดับการศึกษา ส่งผลต่อความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ประเภทตำแหน่ง และสังกัด รวมถึงปัจจัยด้านการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมองค์สิทธิและเสรีภาพ ส่งผลต่อความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความคิดเห็น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การรับรู้

Abstract

The objectives of this study are 1) to study the level of employee opinions towards human resource development by using a case study of the Rights and Liberties Protection Department, 2) to compare employee opinions towards human resource development, classified by personal and perceptual factors, and 3) to provide suggestions for laying out a framework for human resource development in the organization in the future. The samples are 187 employees, working at the Rights and Liberties Protection Department in 2022. The data was collected by questionnaires and statistics were analyzed by using Statistical Package for the Social Sciences. The descriptive statistics were presented in percentage, mean, and standard deviation. Furthermore, the inferential statistics were employed for hypothesis testing; one-Way ANOVA, and Fisher's Least Significance Difference (LSD) test were used for comparison method.

The result showed that the level of employee opinions towards human resource development of the Rights and Liberties Protection Department was at a moderate level ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 1.16). The hypothesis testing found that there was a significant difference in the employee opinions in human resource development among personal factors, composed of age, work experience, and education level, at the .05 level of statistical significance. On contrary, there was no significant difference among personal factors--gender, type of position, and affiliation, including factors with regard to perception of the Rights and Liberties Protection Department's human resource development at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Employee opinion, human resource development, perception

บทนำ

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม มีภารกิจหลักในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนไทย โดยรับผิดชอบเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพที่ประชาชนไทยพึงได้รับตามกฎหมายและตามหลักสิทธิมนุษยชน ดำเนินการในการส่งเสริมให้ประชาชนหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาคธุรกิจและภาคเอกชนเห็นความสำคัญของสิทธิมนุษยชน รวมไปถึงการดำเนินการเกี่ยวกับพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน ดำเนินการในการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท ให้ความคุ้มครองช่วยเหลือ และเยียวยาประชาชนผู้เป็นเหยื่อหรือผู้เสียหายจากคดีอาญา นอกจากนี้ ยังมีบทบาทสำคัญในการผลักดันและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ในประเทศให้หันมาเคารพสิทธิมนุษยชนซึ่งกันและกัน เนื่องจากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เป็นผู้ริเริ่มโครงการองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งมุ่งมั่นให้หน่วยงานต่าง ๆ ทุกภาคส่วนนำหลักสิทธิมนุษยชนมาเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานในทุกระดับ และสนับสนุนกิจกรรมสำคัญภายใต้วาระชาติ “สิทธิมนุษยชนร่วมขับเคลื่อน Thailand 4.0 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรในองค์กรจะต้องได้รับการพัฒนาบ่มเพาะความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงานเพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในงานของตนมากขึ้น สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เท่าทันเทคโนโลยี และสามารถนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างทันสมัย ในขณะเดียวกันกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ยังให้การสนับสนุนและให้โอกาสในการพัฒนากับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งแสดงให้เห็นจากแนวโน้มการพัฒนาของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง กล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การยกระดับสมรรถนะบุคลากรและพัฒนาระบบบริหาร จึงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ อันจะนำไปสู่ความได้เปรียบแข่งขันในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ

จากข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรในปีที่ผ่านมา พบจุดอ่อนว่าบุคลากรยังขาดการรับรู้เกี่ยวกับการแผนพัฒนาบุคลากรของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ส่งผลให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ไม่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของตัวบุคลากรเอง ดังนั้น การรับรู้ และความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาเพิ่มพูนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ตลอดจนเจตคติของบุคลากรที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะส่งผลทางตรงที่จะได้รับการร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานในการพัฒนาองค์การในระดับบุคคลและองค์การให้ไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, 2563:40)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการรับรู้
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการวางกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดเห็น ผู้วิจัยศึกษาจากพจนานุกรมของ Webster 1967 (อ้างถึงในสุวิมล ลิ้มธนทรัพย์, 2561 : 169) อธิบายว่าความคิดเห็นเป็นความเชื่อ ตั้งอยู่บนความแน่นอนหรือไม่แน่นอน อาจเกิดจากประสบการณ์เดิม หรือการรับรู้ของแต่ละบุคคล

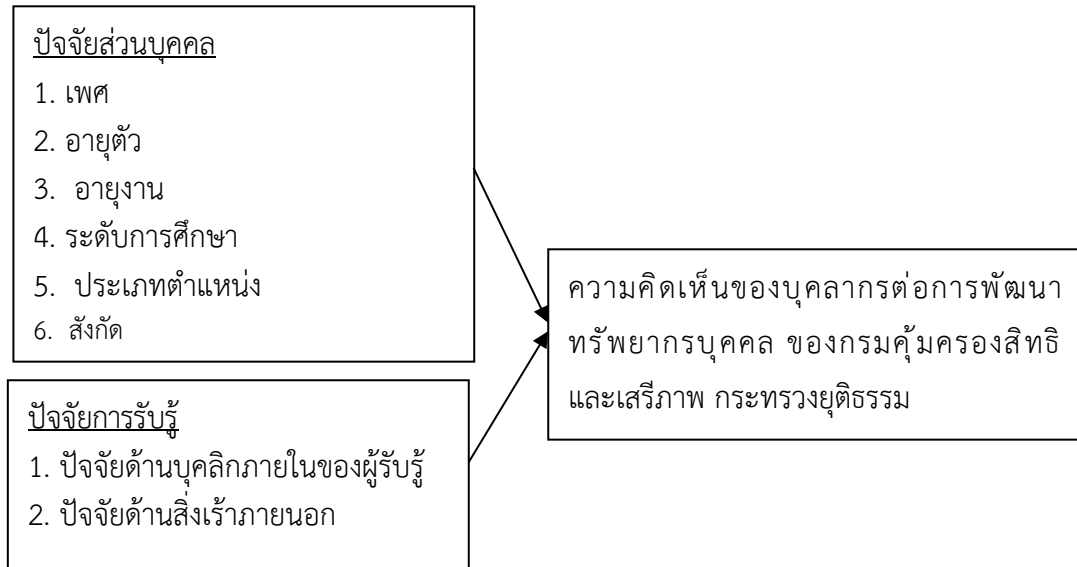
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคล ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิด Hugh J. Arnold & Daniel C. Feldman (อ้างถึงในการดี เทพคายน์, 2564 : 19) โดยสรุปได้ว่าการรับรู้ คือกระบวนการที่นำไปสู่การรับรู้ในสิ่งเดียวกัน ซึ่งแต่ละคนอาจตีความต่างกัน โดยผู้ศึกษาได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ได้ 2 ปัจจัยหลัก ๆ คือ 1) ปัจจัยด้านบุคลิกภายในของผู้รับรู้ และ 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (2564) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการประกันคุณภาพการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา กรอบวิชา สารการเรียนรู้ และวัตถุประสงค์การเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับแผนงานระดับหน่วยงาน พันธกิจ สมรรถนะ และความจำเป็นในการพัฒนาของหน่วยงาน
2. ด้านรูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้
 - 2.1 การจัดฝึกอบรม – เนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย คุณสมบัติวิทยากร เทคนิคการอบรม สถานที่ และการวัดประเมินผล มีความเหมาะสม
 - 2.2 การเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีออนไลน์ E-Learning – เนื้อหา สื่อการเรียนรู้ หลักฐานสำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความเหมาะสม
 - 2.3 การสอนงาน On Job Training – พัฒนาศูนย์การเรียนรู้โดยการสอนงาน เนื้อหา และแผนการมอบหมายงานของหัวหน้างานมีความเหมาะสม
3. ด้านการประกันคุณภาพการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อภายหลังการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชากำหนดกรอบการเรียนรู้เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และผู้เข้ารับการพัฒนารายงานผลการพัฒนาเป็นชุดความรู้เพื่อเป็นสื่อเผยแพร่

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (ส่วนกลาง) เนื่องจากมีจำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ปฏิบัติงานอยู่เป็นจำนวนมาก โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีจำนวนทั้งสิ้น 368 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ในระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan 1970 (อ้างถึงในลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2562:220) โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่างหลังจากได้ขนาดของตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนขนาดตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม} / \text{ชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (ส่วนกลาง)
จำแนกตามการแบ่งหน่วยงานที่สังกัด (หน่วย : คน)

ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	160	82
พนักงานจ้างเหมาบริการ	121	61
พนักงานราชการ	87	44
รวม	368	187

จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 187 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ หน่วยงาน ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และ สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยการรับรู้ โดยผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ได้ 2 ปัจจัยหลักๆ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคลิกภายในของผู้รับรู้ 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแบบสอบถามโดยมีคำถามแบบปลายปิดที่ประเมินค่าการรับรู้ โดยใช้รูปแบบช่องมาตราส่วน ประเมินความสำคัญกับข้อความ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพโดยใช้มาตรวัดของ Likert เป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ลักษณะข้อความเป็นเชิงบวก

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณนี้ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้งด้าน ความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องค่า IOC เท่ากับ 0.97 และด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำเสนอแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงและแก้ไขนำไปทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หลังจากนั้น หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อประเมินความเชื่อมั่นโดยมีผล ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ เท่ากับ 0.89 และความคิดเห็น ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปสอบถามกับบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (ส่วนกลาง) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565 และรับคืนในกำหนดครบตามเป้าหมายจำนวน 187 ชุด (อัตราการตอบกลับ คิดเป็นร้อยละ 100)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการรับรู้
2. ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
3. ใช้ค่า t-test และ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
4. ใช้ Least Significance Difference Test (LSD) วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ระดับ.05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพโดยผลการวิเคราะห์จำแนกรายด้าน ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	หัวข้อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านเนื้อหา กรอบวิชา สารการเรียนรู้ และวัตถุประสงค์การเรียนรู้	2.96	1.36	ปานกลาง
2.	ด้านรูปแบบการพัฒนาบุคลากร	2.97	1.40	ปานกลาง
3.	ด้านการประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากร	2.58	1.50	ปานกลาง
รวม		2.83	1.16	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.83 , S.D. = 1.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ระดับปานกลางเป็นอันดับแรก ($\bar{X}$ = 2.97,

S.D. = 1.40) รองลงมา คือ ด้านเนื้อหา กรอบวิชา สารการเรียนรู้และวัตถุประสงค์ ($\bar{X}$ = 2.96, S.D. = 1.36) และด้านการประกันคุณภาพการพัฒนากุศลกร ($\bar{X}$ = 2.58, S.D. = 1.50) ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมสิทธิและเสรีภาพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการรับรู้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการรับรู้

ตัวแปรอิสระ	t-test	F-test	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
ปัจจัยส่วนบุคคล			
1. เพศ	1.07		0.286
2. อายุตัว		38.3	0.000*
3. อายุงาน		7.91	0.001*
4. ระดับการศึกษา		8.73	0.000*
5. ประเภทตำแหน่ง		2.57	0.079
6. สังกัด		1.08	0.376
ปัจจัยการรับรู้			
7. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ		.776	0.380
8. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม		.781	0.459

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยสรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เป็นไปตามสมมติฐาน จำนวน 3 ข้อ กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุตัว อายุงาน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ อย่างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และไม่เป็นไปตามสมมติฐาน จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยตัวแปรด้าน เพศ ประเภทตำแหน่ง สังกัด และปัจจัยการรับรู้ ไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD ของความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จำแนกตามอายุตัว อายุงาน และระดับการศึกษา

(n = 187)

ช่วงอายุตัว	n	$\bar{X}$	S.D.	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	61	1.21	.412	-	*	*
30 – 40 ปี	56	2.16	.826	-	-	-
40 ปีขึ้นไป	70	2.17	.779	-	-	-
ช่วงอายุงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	ต่ำกว่า 2 ปี	2 – 7 ปี	7 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 2 ปี	57	1.63	.792	-	-	*
2 – 7 ปี	67	1.74	.822	-	-	*
7 ปีขึ้นไป	63	2.17	.773	-	-	-
ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	> ป.ตรี	ป.ตรี	< ป.ตรี
> ป.ตรี	49	1.46	.504	-	*	*
ป.ตรี	129	1.96	.874	-	-	-
< ป.ตรี	9	2.33	.866	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

1) ช่วงอายุตัว บุคลากรที่มีอายุ 30 – 40 ปี ($\bar{X}$ = 2.16) มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากกว่า บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{X}$ = 1.21) และบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 2.17) มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{X}$ = 1.21)

2) ช่วงอายุงาน บุคลากรที่มีอายุ 7 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 2.17) มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี ($\bar{X}$ = 1.63) และ บุคลากรที่มีอายุ 7 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 2.17) มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มากกว่า บุคลากร ที่มีอายุ 2 - 7 ปี ($\bar{X}$ = 1.74)

3) ระดับการศึกษา บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}$ = 2.33) มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}$ = 1.46) และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X}$ = 1.96) มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}$ = 1.46)

อภิปรายผล

1. จากการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายผลได้ว่าการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ยังไม่เกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์เท่าที่ควร ขาดความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ความจำเป็นในการพัฒนาของหน่วยงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเนื้อหา กรอบวิชา สารการเรียนรู้ และวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ยังไม่ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร รูปแบบและงบประมาณที่ยังไม่เอื้ออำนวยเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามผลการวิจัยด้านการประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากรของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับปานกลางที่น้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ความเชื่อมั่นในหลักเกณฑ์และแนวทางประกันคุณภาพของบุคลากรที่หน่วยงานกำหนดขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดชี้ให้เห็นว่าหลักเกณฑ์และแนวทางประกันคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่เดิมนั้น ยังไม่ตอบสนองความต้องการการพัฒนาของตัวบุคลากรเท่าที่ควร

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุตัว อายุงาน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประเภทตำแหน่ง และสังกัด รวมถึงปัจจัยการรับรู้ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ไม่แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยอภิปรายความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จำแนกตามปัจจัยที่มีนัยสำคัญ ดังนี้

2.1 จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ที่มีอายุ 30 – 40 ปี และมีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี สามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรกลุ่ม Generation Y และ Generation X มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากกว่ากลุ่ม Generation Z เนื่องจากกลุ่ม Generation Z มีความเป็นตัวของตัวเองสูง กิจกรรมหรือโครงการที่ฝ่ายบุคคลจัดให้ต้องมีความสนุกหรือท้าทายมากพอที่จะทุ่มแรงกายแรงใจในการเรียนรู้ ซึ่งคนกลุ่มนี้มองหาคุณค่าของผลการทำงานมากกว่าความมั่นคงในการทำงานจึงเป็นกลุ่มที่คิดต่าง และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นต่อสิ่งที่ไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย ซึ่งส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานได้ไม่นาน มีประสบการณ์ทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจุฑามาศ ทวีขันธ์ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองที่ต่างกัน

2.2 จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ที่มีอายุงาน 7 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากกว่าบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

ที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 2 ปี และ อายุงาน 2 – 7 ปี เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุงาน 7 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และแนวทางการพัฒนาที่หน่วยงานกำหนดให้ ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุน้อย ที่ยังมีความเป็นตัวของตัวเอง และมองหาความท้าทายในงานมากกว่าการพัฒนาตนเอง จึงยังขาดความรู้ ความเข้าใจในงานพัฒนาบุคลากรว่ามีความจำเป็นต่อบทบาทหน้าที่หรือตำแหน่งงานมากน้อยเพียงใด อีกประการหนึ่งบุคลากรที่มีอายุน้อยจะเป็นบุคลากรระดับผู้ได้บังคับบัญชา จึงมีลักษณะของการเป็นผู้ตาม ที่ความคิดเห็นคล้อยตามไปกับความคิดเห็นส่วนมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาจุฑามาศ ทวีขันธ์ (2560) ศึกษาการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ากลุ่มเป้าหมายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันต่างกันมีผลต่อการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันไป

2.3 จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากกว่า บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อธิบายได้ว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีพฤติกรรมการปรับตัวและ ยืดหยุ่นน้อย เวลาพบบปะกับบุคลากรที่ระดับการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีการแข่งขันในเรื่องของการศึกษาสูงขึ้น ค่านิยมในเรื่องของสถาบันการศึกษาที่เป็นที่ยอมรับก็สำคัญมากขึ้น ส่งผลไปถึงการเข้าสังคมและการเลือกคบหาหรือสานสัมพันธ์ของบุคลากรเช่นกัน โดยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พบบ่อย คือ บุคลากรที่จบจากสถาบันเดียวกันก็จะมีพฤติกรรมเกาะกลุ่ม และแยกตัวออกจากบุคลากรกลุ่มอื่นที่พวกเขาารู้สึกว่าด้อยกว่า โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่จะสนใจในงานด้านวิชาการ และให้ความสำคัญกับการรักษาภาพลักษณ์ของตนเอง ส่งผลให้ขาดความร่วมมือในกิจกรรมที่ฝ่ายบุคคลจัดขึ้น เช่น กิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ การละลายพฤติกรรม หรือสันทนาการ เป็นต้น เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงจะมองว่ากิจกรรมดังกล่าวไม่ได้มีความจำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีระดับน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติงาน ปฏิบัติการ พนักงานราชการ หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ มีความคิดที่พร้อมรับการพัฒนาในรูปแบบที่หลากหลายตามที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุดารัช ชัยศรี และภาวิน ชินะโชติ (2563) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานผู้ให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาล ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ฝ่ายบุคคลควรทำความเข้าใจกลุ่มบุคลากรกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี ปรับวิธีการพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับสิ่งที่บุคลากรกลุ่ม Generation Z ให้ความสนใจ โดยเนื้อหาการเรียนรู้ต้องมีความสนุกหรือท้าทายมากพอที่จะดึงดูดบุคลากรกลุ่มนี้ให้เกิดความต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาจบใหม่ ยังไม่เข้าใจรูปแบบการทำงานที่ตึงเครียด มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าบุคลากรกลุ่ม Generation X และ Y ที่จะเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้มากกว่า ดังนั้น ฝ่ายบุคคลจึงควรมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้เป็นอันดับแรก เพิ่มเติมเนื้อหา/หลักสูตร เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ เพื่อเน้นย้ำความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร รวมถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่บุคลากรพึงได้รับ

2. บุคลากรที่มีอายุน้อยยังขาดความรู้ ความเข้าใจในงานพัฒนาบุคลากรว่ามีความจำเป็นต่อบทบาทหน้าที่หรือตำแหน่งงานมากน้อยเพียงใด อีกประการหนึ่งบุคลากรที่มีอายุน้อยจะเป็นผู้ปฏิบัติงานระดับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงมีลักษณะของผู้ตาม ไม่กล้าออกความเห็นหรือติติงในประเด็นที่ส่งผลทางลบต่อหน่วยงาน หรือผู้บริหารเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ในทุกครั้งที่มีโอกาส เช่น การประชุม อบรม สัมมนา หรือ โครงการที่มีผู้บริหารเป็นผู้เข้าร่วม เพื่อสะท้อนความเห็นในมุมมองของผู้ปฏิบัติไปสู่ผู้กำหนดนโยบายได้โดยตรง

3. ควรสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคลากรกลุ่มนี้ หรือจัดเวทีอบรม สัมมนาที่ส่งเสริมองค์ความรู้หรือความถนัดของบุคลากรกลุ่มนี้ มองหาข้อดีหรือประโยชน์จากตัวบุคลากรที่มีองค์ความรู้ในองค์กร สร้างวัฒนธรรมการจัดการการเรียนรู้ หรือพี่สอนน้องเพื่อเพิ่มปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าได้อย่างเหมาะสม

4. ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองมากขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่ตัวบุคลากรเองที่จะเป็นผู้ได้รับ จะส่งผลให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบ แนวทางในการพัฒนาบุคลากร ร่วมกับผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากรบุคคลมากขึ้น

5. หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางประกันคุณภาพของบุคลากรที่ชัดเจนมากขึ้น สื่อสารและสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมในการวางหลักเกณฑ์และแนวทางประกันคุณภาพของบุคลากร มีการจัดเวทีเพื่อรับฟังความคิดเห็น หรือ มีแนวปฏิบัติในการจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางประกันคุณภาพของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรรับทราบแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ทราบว่าในกระบวนการใดที่ตนจะได้แสดงความต้องการความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

6. ควรมีการส่งเสริมความเข้าใจและความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร และมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปอบรม ไปเรียนรู้จากหน่วยงานภายนอกในสิ่งที่ตัวบุคลากรสนใจ มากกว่าแค่การส่งเสริมในเรียนรู้รูปแบบออนไลน์ เรียนรู้จากการสอนงาน สร้างความสนุกในการเรียนรู้ เรื่องใหม่ๆ ที่องค์กรต้องการและที่ตัวบุคลากรสนใจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ในพื้นที่ส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบลักษณะงาน และเนื้อหา กรอบวิชา สาระการเรียนรู้และวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ที่ควรได้รับการพัฒนา ของแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ เช่น พื้นที่ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพิ่มเติมตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เช่น ปัจจัยด้านภาระงานที่รับผิดชอบ งบประมาณในการพัฒนาที่หน่วยงานสังกัด ได้รับจัดสรร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่อวัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพัฒนาบุคลากรอื่น ๆ และ ศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่ด้วย ด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In – dept interview) กับผู้บริหารและเสรีภาพ ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนภารกิจงานของหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. (2563). แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล.

กรุงเทพฯ : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ.

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. (2564). หลักเกณฑ์และแนวทางการประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากร ของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. ค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2565, จาก www.rlpd.go.th.

จุฬามาศ ทวีขันธ์. (2560). การพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS = Statistics for research and SPSS application techniques. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

ภารดี เทพคาย. (2564). ระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน. สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สุวิมล ลิ้มธนทรัพย์. (2561). **ความคิดเห็นของผู้รับบริการที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักงานศุลกากรนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า ไฮเทค บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาลัยเกริก.
- สุดารัช ชัยศรี และภาวิน ชินะโชติ. (2563). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานผู้ให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร**. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ , 8 (2) สิงหาคม 2563 : 33-46.

กลยุทธ์เพิ่มช่องทางจัดจำหน่ายปลากะพงของเกษตรกรผู้เลี้ยงปลากะพง

ตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

Strategies to increase distribution channels for sea bass by sea bass
farmers, Song Khlong Sub-district, Bang Pakong District, Chachoengsao
Province.

คมสันต์ อีระพีช

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

E-mail: komsanteera@gmail.com

สินีนารถ เริ่มลาวรรณ

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

E-mail: sineenat.rer@rru.ac.th

สิทธิศักดิ์ อรรถนันทน์

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

E-mail: sittisak.asa@rru.ac.th

Komsun Theerapuech

Lecturer, Bachelor of Business Administration Program in Management ,

Rajabhat Rajanagarindra University

Sineenat Rermlawan

Lecturer, Master of Business Administration,

Rajabhat Rajanagarindra University

Sittisak Ajananon

Lecturer, Bachelor of Business Administration Program in Business Computer ,

Rajabhat Rajanagarindra University

รับเข้า : 12 กรกฎาคม 2567 แก้ไข : 19 สิงหาคม 2567 ตอบรับ : 30 สิงหาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการซื้อปลากะพงของผู้บริโภค 2) ช่องทางการจัดจำหน่ายปลากะพงในปัจจุบันของเกษตรกรผู้เลี้ยงปลากะพง 3) กลยุทธ์เพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายปลากะพง เพื่อหาแนวทางพัฒนารูปแบบการจัดจำหน่ายปลากะพงของเกษตรกรผู้เลี้ยงปลากะพง ต.คลองสอง อ.บางปะกง จ.ฉะเชิงเทรา ให้สามารถยกระดับรายได้ในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น วิธีการดำเนินวิจัยเป็นการศึกษาแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริโภคในจังหวัดฉะเชิงเทรา 419 คนโดยเลือกตามความสะดวก(Convenience sampling) และเลือกกลุ่มผู้ประกอบการร้านอาหาร จำนวน 22 คน และพ่อค้าแม่ค้าแผงปลาสด จำนวน 10 คน แบบเจาะจง(Purposive sampling) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการเลือกตัวอย่าง นำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการซื้อปลากะพงของผู้บริโภคในท้องถิ่นและจังหวัดใกล้เคียงจำนวน 419 คน มีพฤติกรรมซื้อปลากะพงในสถานที่ตลาดสดมากที่สุดเช่นเดียวกับผู้ประกอบการร้านอาหาร ในขณะที่พ่อค้าแม่ค้าแผงปลาสดซื้อปลากะพงมาจำหน่ายต่อ ซึ่งมีความหลากหลาย เช่น แพลลา ผ่านคนกลาง เลี้ยงเอง ฟาร์มปลา เป็นต้น สำหรับช่องทางการจัดจำหน่ายของเกษตรกรผู้เลี้ยงปลา ส่วนใหญ่ส่งออกไปต่างประเทศโดยมีคนกลางหรือตัวแทนมารับซื้อ อย่างไรก็ตามแนวทางการพัฒนากลยุทธ์ที่จะเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายปลากะพงของเกษตรกรผู้เลี้ยงปลากะพง ควรมีการปรับวิธีการขายที่มุ่งเน้นไปทางตลาดสดในสถานที่ต่างๆ และควรมีการส่งเสริมประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ให้ปลากะพงเป็นที่จดจำของท้องถิ่นให้มากที่สุด เป็นต้น

คำสำคัญ : กลยุทธ์, ช่องทางจัดจำหน่าย, ปลากะพง

Abstract

This research aims to study 1) consumers' purchasing behavior of sea bass, 2) current distribution channels of sea bass for sea bass farmers, and 3) strategies to increase distribution channels of sea bass to find ways to develop the distribution model of sea bass for sea bass farmers in Khlong Song Subdistrict, Bang Pakong District, Chachoengsao Province to increase local income. The research method is a mixed research, quantitative research and qualitative research. The questionnaire tool was used to collect data from a sample group of 419 consumers in Chachoengsao Province, selected by convenience (Convenience sampling) and 22 restaurant operators and 10 fresh fish vendors by purposive sampling. Qualitative data were collected from the

sample selection and analyzed using frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation.

The research found that the purchasing behavior of 419 local and nearby province consumers shows that most consumers buy sea bass at fresh markets, like restaurant operators. Fresh fish vendors purchase sea bass for resale from various sources, such as fish rafts, middlemen, self-breeding, and fish farms. For the distribution channels of sea bass farmers, most of the sea bass is exported abroad through middlemen or agents. However, strategies to increase the distribution channels for sea bass farmers should focus on selling at fresh markets in various locations and promoting sea bass through different forms of publicity to make it more recognizable locally., etc.

Keywords : strategy, distribution channels, sea bass

บทนำ

ปลากะพงเป็นสัตว์เศรษฐกิจที่สามารถสร้างมูลค่าให้กับประเทศ จากข้อมูลของกรมประมง (2562) ประเทศไทยส่งออกปลากะพงในรูปปลาสดแช่เย็น ปลาสดแช่แข็ง และแปรรูป ในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2562 มีปริมาณ 832.84 ตัน มูลค่า 57.73 ล้านบาท ทั้งปริมาณและมูลค่าลดลง 0.25% และ 4.20% ตามลำดับ เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันในปี 2561 หากพิจารณาประเทศปลายทางที่สั่งซื้อ ปลากะพงของประเทศไทย ได้แก่ เมียนมาร์ (54.5%) สหรัฐอเมริกา (15.0%) ญี่ปุ่น (10.9%) สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ (9.6%) กัมพูชา (5.1%) สิงคโปร์ (2.1%) ฮองกง (1.2%) ซาอุดีอาระเบีย (0.7%) และประเทศอื่นๆ (0.9%) แต่เนื่องจากในช่วงสถานการณ์เกิดโรคระบาดโควิด 19 แพร่กระจายออกไปทั่วโลก หลายๆ ประเทศระงับการนำเข้าและลดการสั่งซื้อสินค้าประเภทอาหารทะเลจากประเทศที่ได้รับผลกระทบจาก โควิด 19 เนื่องจากตรวจพบมีการปนเปื้อนเชื้อโรคโควิด 19 ทำให้การส่งออก ปลากะพงไปต่างประเทศลดลงตามลำดับ ในขณะที่เกษตรกรผู้เลี้ยงปลากะพงส่วนใหญ่พึ่งการส่งออก มากกว่าการจำหน่ายภายในประเทศเนื่องจากได้ราคาที่ดีกว่า จากการรายงานของกองนโยบายและแผนการพัฒนากิจการประมง (2563) ได้สรุปปัญหาและอุปสรรคของผู้เลี้ยงปลากะพงในช่วง 9 เดือนแรกของปี 2563 พบว่า จากสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด 19 ส่งผลให้ความต้องการบริโภคปลา ลดลง เกษตรกรไม่สามารถระบายผลผลิตเข้าสู่ตลาดได้ เกิดปัญหาปลาค้างบ่อ ทำให้ต้องเลี้ยงปลานานขึ้น เพราะไม่มีตลาดรับซื้อ ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นอุปสรรคแก่เกษตรกรผู้มีการเลี้ยงปลากะพงที่

จะต้องแบกรับต้นทุนที่สูงขึ้น และทำให้เกษตรกรผู้เลี้ยงปลากระทบเกิดความยากลำบากในการจำหน่ายปลาอีกด้วย

สำหรับแหล่งผลิตปลาของจังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบไปด้วยหลายอำเภอ เนื่องจากภูมิประเทศมีลักษณะเป็นพื้นที่ที่มีแม่น้ำลำคลองและใกล้บริเวณปากน้ำอ่าวไทยซึ่งเหมาะแก่การทำเกษตรเลี้ยงสัตว์น้ำได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะมีการทำประมงน้ำจืดและน้ำเค็มซึ่งเป็นแหล่งสร้างรายได้ของจังหวัดพอสมควร ซึ่งตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ปลาปลาของที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ และผลิตลูกพันธุ์ปลาเพื่อส่งออกไปยังตลาดในต่างประเทศ โดยมีความสอดคล้องกับการศึกษาของภูมิพัฒน์ กำคำ และคณะ (2565) ที่ได้กล่าวถึงชาวบ้านกลุ่มเกษตรกรพื้นที่ลุ่มน้ำปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความได้เปรียบของพื้นที่ที่เหมาะสมในการเลี้ยงปลากะพงขาวจึงมีผู้ประกอบการอาชีพเลี้ยงปลากะพงขาวจำนวนมาก ในขณะที่สำนักงานเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2562) ได้รายงานข้อมูลอำเภอบางปะกงเกิดประสบกับปัญหาการขาดแคลนน้ำช่วงในหน้าแล้งและสภาพแวดล้อมแม่น้ำเกิดมลพิษ เนื่องจากมีโรงงานอุตสาหกรรมและชุมชนเมืองมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นทำให้ส่งผลกระทบต่อแหล่งน้ำลดลงตามลำดับ

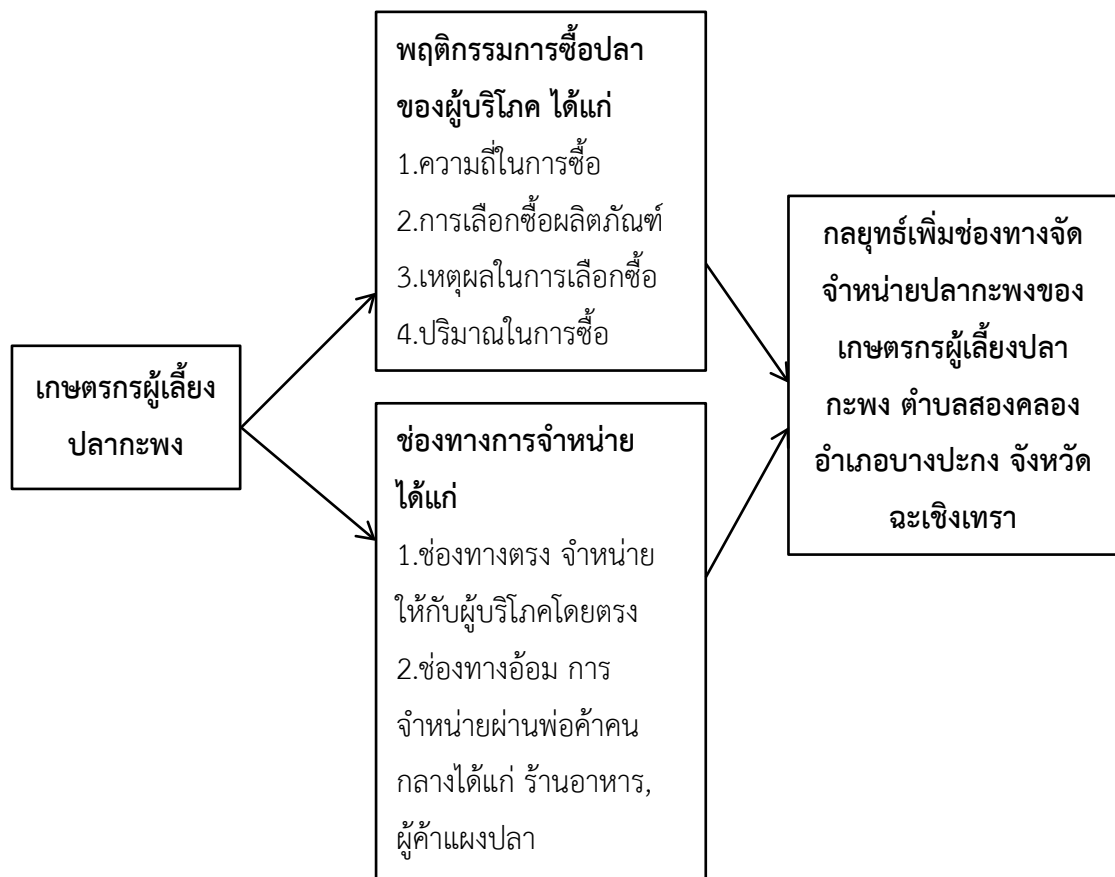
จากการรายงานของกองนโยบายและแผนพัฒนาการประมง (2565) ได้กล่าวถึงปัญหาเกษตรกรผู้เลี้ยงปลาในตำบลสองคลองไม่สามารถส่งออกปลาไปต่างประเทศได้ การส่งออก ในช่วง 9 เดือนแรกของปี 2565 ปริมาณการส่งออกรวม 1,810 ตัน คิดเป็นมูลค่า 128 ล้านบาท ทั้งปริมาณและมูลค่าลดลงร้อยละ 34.0 และ 29.1ตามลำดับ เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปี 2564 โดยมีปริมาณการส่งออกเฉลี่ย 201 ตันต่อเดือน มูลค่าเฉลี่ย 14 ล้านบาทต่อเดือน ปริมาณและมูลค่าการส่งออกสูงสุดในเดือนเมษายน (321 ตัน และ 23 ล้านบาท) และต่ำสุดในเดือนกันยายน (97 ตัน และ 10 ล้านบาท) (ที่มา: สถานการณ์สินค้าปลากะพงขาวและผลิตภัณฑ์ ในช่วง 9 เดือนแรก ปี 2565) ประกอบกับการซื้อขายภายในประเทศมีราคาตกต่ำ ทำให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อผู้ประกอบการและลูกจ้าง มีรายได้ไม่เพียงพอ มีความระมัดระวังในการใช้จ่ายมากขึ้น ให้ความสำคัญกับสินค้าทดแทนที่มีราคาต่ำกว่าหรือไม่แพงและสะดวกหาซื้อได้ง่าย ทำให้ความต้องการบริโภคปลากะพงลดลง และจะเป็นอุปสรรคในการจำหน่ายปลาเพิ่มขึ้น ทำให้เกษตรกรผู้เลี้ยงปลาจำหน่ายได้น้อยลง มีรายได้ไม่เพียงพอจากการลงทุน เพราะเคยพึ่งพาอาศัยตลาดส่งออกไปต่างประเทศมากกว่า ปัจจุบันเกษตรกรต้องเลี้ยงปลาในบ่อนานขึ้น ควบคู่กับการมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น การจำหน่ายภายในประเทศมีข้อจำกัดของภาครัฐหลายประการ เช่น ต้นทุนการเพาะเลี้ยงปลากะพงขาวของไทยอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะต้นทุนค่าอาหาร และค่าพลังงาน ปัจจุบันต้นทุนค่าอาหารและค่าพลังงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ปริมาณการนำเข้าปลากะพงขาวจากมาเลเซีย และการส่งออกลูกพันธุ์ปลากะพงขาวไปยังมาเลเซีย มีแนวโน้มสูงขึ้น ตั้งแต่ปี 2561 เป็นต้นมา (ที่มา: สถานการณ์สินค้าปลากะพงขาวและผลิตภัณฑ์ ในช่วง 9 เดือนแรก ปี 2565) และเกษตรกรขาด

ประสบการณ์ในการหาช่องทางการจัดจำหน่ายอย่างเป็นระบบชัดเจน จึงทำให้คณะผู้วิจัยมีความสนใจจะศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาให้เกษตรกรสามารถพัฒนาตลาดภายในประเทศ โดยมุ่งศึกษาพฤติกรรมของผู้บริโภค ร้านอาหารและผู้ค้าแผงปลา เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายปลากะพงของเกษตรกร สามารถกระจายสินค้าได้อย่างกว้างขวาง ลดความเสี่ยงในการถือครองสินค้า และทราบถึงความต้องการของผู้บริโภคอย่างแท้จริง เพื่อให้เกษตรกรผู้เลี้ยงปลากะพงสามารถเลือกช่องทางการนำเสนอสินค้าให้ลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการซื้อปลากะพงของผู้บริโภค ในตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษา ช่องทางการจัดจำหน่ายปลากะพงในปัจจุบันของเกษตรกรผู้เลี้ยงปลากะพง ตำบลคลองสอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษากลยุทธ์เพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายปลากะพงของเกษตรกรผู้เลี้ยงปลากะพง ในตำบลคลองสอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเก็บข้อมูลจากประชากรในจังหวัดฉะเชิงเทราซึ่งมีจำนวนประมาณ 353,313 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2565) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 419 คน จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวกของการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างผ่านการส่งแบบสอบถาม ออนไลน์บนสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้คำถามคัดกรองคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์เพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายปลากะพงของเกษตรกรผู้เลี้ยงปลากะพง ในตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทบทวนทฤษฎีแนวความคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) พฤติกรรมการซื้อปลากะพง 3) ปัจจัยในการตัดสินใจซื้อปลากะพง 4) การรับรู้และความต้องการซื้อปลากะพงในตำบลสองคลอง จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อให้ทราบถึงแบบแผนการซื้อปลากะพง 5) ประมาณความต้องการซื้อปลากะพงในระยะข้างหน้า ส่วนเกณฑ์การพิจารณาการให้คะแนนของแบบสอบถาม ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาคะแนนจากแบบสอบถามตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยการใช้การแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ มากที่สุดคือ 5 มากคือ 4 ปานกลางคือ 3 น้อยคือ 2 น้อยที่สุดคือ 1 เป็นต้น

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้บริโภค พฤติกรรมการซื้อและการบริโภคปลากะพง การให้น้ำหนักความสำคัญต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการซื้อ/บริโภคปลากะพงโดย สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อการประมาณค่า ความถี่ และค่าใช้จ่าย ในการซื้อปลากะพง

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างพฤติกรรมการซื้อขายปลากะพงของผู้บริโภคในจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทั่วไปในจังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 419 คนจำแนกตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 66.6 เพศชายจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 ทั้งนี้อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างผู้บริโภคเท่ากับ 29.8 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.2 ปี) โดยตัวอย่างมีอายุสูงสุด 57 ปี และอายุต่ำสุด 20 ปี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 191 คนคิดเป็นร้อยละ 45.6 รองอันดับรองลงมาได้แก่ ผู้ที่จบการศึกษาระดับ ปวส.หรืออนุปริญญา และ ผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.จำนวน 100 คน และ 75 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 23.9 และ 17.9 ตามลำดับ จำแนกตามรายได้ ส่วนใหญ่จะมีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองอันดับรองลงมา มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท และมีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 130 คนและ 56 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และ 13.4 ตามลำดับ

1.2 พฤติกรรมการซื้อขายปลากะพง ข้อมูลด้านพฤติกรรมการซื้อของกลุ่มตัวอย่างทั่วไปจำนวน 419 คน โดยส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการซื้อปลากะพงในสถานที่ตลาดสดมากที่สุด จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมามีพฤติกรรมการซื้อที่ร้านอาหาร จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 ถัดมาซื้อที่แฟปลา 40 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และซูเปอร์มาร์เก็ตคิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ จำแนกตามลักษณะการซื้อปลากะพง ส่วนใหญ่จะมีซื้อปลาสด จำนวน 373 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 อันดับรองลงมา ซื้อปลาแปรรูป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ถัดมาซื้อปลาแห้งแช่แข็ง จำนวน 54 คน และซื้อปลาแห้ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และ 3.9 ตามลำดับ มูลค่าในการซื้อหรือบริโภคปลากะพงของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่จำนวน 269 คน หรือร้อยละ 64.2 มีค่าใช้จ่ายในการซื้อปลาต่ำกว่า 500 บาท รองลงมาอันดับสองมีกลุ่มผู้บริโภคจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 มีค่าใช้จ่ายในการซื้อปลากะพงครั้งละ 501 – 1,000 บาท รองลงมาอันดับสามมีกลุ่มผู้บริโภคจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 มีค่าใช้จ่ายในการซื้อปลาครั้งละตั้งแต่ 1,001 – 1,500 บาท ตามลำดับ ความถี่ในการซื้อหรือบริโภคปลากะพงของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าโดยส่วนใหญ่กลุ่มผู้บริโภคจำนวน 246 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 58.7 ซื้อปลานานๆครั้งตามโอกาส รองลงมาเป็นกลุ่มผู้บริโภคจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ซื้อปลาสัปดาห์ละครั้ง และซื้อปลาเดือนละครั้ง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ตามลำดับ เหตุผลของการซื้อปลากะพง ของกลุ่มตัวอย่างทั่วไป (เลือกตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ) พบว่า ส่วนใหญ่เพื่อซื้อปลากะพงบริโภคเอง จำนวน 397 คน คิดเป็นร้อยละ 84.1 รองอันดับรองลงมาที่เป็นเหตุผลของการซื้อปลากะพงที่กลุ่มตัวอย่างผู้บริโภคเลือกซื้อปลา ได้แก่ เป็นของฝาก มีจำนวน 28 คน และ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และ 4.9 ตามลำดับ

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อปลากะพง ของกลุ่มตัวอย่างทั่วไปจำนวน 419 คน ผลปรากฏดังนี้ปัจจัยด้านตัวผลิตภัณฑ์สินค้าคือ ปลากะพง ในระดับมากที่สุด(ค่าเฉลี่ย : $\bar{x}$ = 4.38 ส่วนเบี่ยงเบน:S.D.= 0.78) ประกอบด้วยประเด็นหลักสองประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่หนึ่งคือ ปลายังมีชีวิตในระดับมากที่สุด(ค่าเฉลี่ย : $\bar{x}$ = 4.51 ส่วนเบี่ยงเบน:S.D.= 0.78) โดยมีประเด็นย่อย คือ ปลาแข็งแรง มีอวัยวะครบถ้วน ไม่พบสิ่งแปลกปลอม และสะอาดไม่มีกลิ่น ประเด็นที่สองคือ เป็นปลาสดในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย : $\bar{x}$ = 4.25 ส่วนเบี่ยงเบน:S.D.= 0.79) โดยและ กลุ่มตัวอย่างผู้บริโภคให้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย : $\bar{x}$ = 3.87 ส่วนเบี่ยงเบน:S.D.= 0.82) โดยมีประเด็นย่อย คือ เป็นปลาสดทั้งตัว ไม่ตัดแต่ง ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดอีกปัจจัยหนึ่งคือ ปัจจัยด้านราคา (ค่าเฉลี่ย: $\bar{x}$ = 4.23 ส่วนเบี่ยงเบน:S.D.= 0.79) ประกอบด้วยประเด็นย่อย คือ ราคามีความใกล้เคียงกับปลาประเภทอื่น ความเหมาะสมของราคาเมื่อเทียบกับคุณภาพ มีการแสดงราคาจำหน่ายที่ชัดเจน กลุ่มตัวอย่างยังให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่องทางการจัดจำหน่ายในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย: $\bar{x}$ = 3.99 ส่วนเบี่ยงเบน:S.D.= 0.87) ประกอบด้วยประเด็นต่างๆได้แก่ ประเด็นมีการจัดสถานที่จำหน่ายที่มีการรับรองชัดเจน มีจำหน่ายในสื่อโซเชียลมีเดีย มีจำหน่ายในห้างสรรพสินค้าชั้นนำและสถานที่จำหน่ายตั้งอยู่ในตลาดสด กลุ่มตัวอย่างยังให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย: $\bar{x}$ = 3.63 ส่วนเบี่ยงเบน:S.D.= 1.17) ประกอบด้วยประเด็นต่างๆได้แก่ มีการแนะนำปลากะพงประเภทต่างๆ การรับสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เช่น ใบปลิว แผ่นพับ มีการรับประกันสินค้า และการจัดกิจกรรมพิเศษ รายละเอียดด้านปัจจัยต่อการตัดสินใจซื้อ

1.4 การการรับรู้ และความต้องการซื้อปลากะพง ตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าข้อมูลเกี่ยวกับการรู้จักหรือทราบเกี่ยวกับตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง เป็นแหล่งผลิตปลากะพง ของกลุ่มตัวอย่างผู้บริโภคจำนวน 419 คน พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างผู้บริโภคจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 ทราบน้อยเกี่ยวกับการที่ตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกงเป็นแหล่งผลิตปลากะพง อันดับสองรองลงมา ได้แก่ ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับตำบลสองคลอง เป็นแหล่งผลิตปลากะพงเลย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 และอันดับรองลงมาอีก คือพอทราบบ้าง และทราบพอสมควร จำนวน 86 คน และ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และ 6.7 ตามลำดับ และการวิเคราะห์พบได้ว่ากลุ่มตัวอย่างผู้บริโภคมากถึงร้อยละ 70.7 ไม่ทราบเลยหรือทราบน้อยเกี่ยวกับการที่ตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง เป็นแหล่งผลิตปลากะพง

1.5 การทราบเรื่องตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง เป็นแหล่งผลิตปลากะพง จากสื่อหรือแหล่งที่มาต่างๆ พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับการรับทราบเกี่ยวกับเรื่องตำบลสองคลอง เป็นแหล่งผลิตปลากะพง จากสื่อหรือแหล่งที่มาต่างๆ พบว่าโดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างผู้บริโภคได้รับทราบเรื่องแหล่งผลิตปลากะพง จากตำบลสองคลองคือ จากปากต่อปาก จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 รองอันดับรองลงมาได้รับทราบ จากข่าว ใบปลิว ประชาสัมพันธ์ จำนวน 31 คนคิดเป็นร้อยละ 7.4

ได้รับทราบ สื่อโทรทัศน์ท้องถิ่น 21 คน หรือร้อยละ 5 และรับทราบจากข่าวสารราชการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

1.6 ระดับการให้ความเชื่อถือ “กรณีที่ปลากะพงที่จำหน่ายมีป้ายหรือแสดงถึงแหล่งผลิต จากตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” พบว่า ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้บริโภค เกี่ยวกับระดับการให้ความเชื่อถือ “กรณีที่ปลากะพงที่จำหน่ายมีป้ายหรือแสดงถึงแหล่งผลิต จากตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการให้ความเชื่อถือ “ปลากะพงที่จำหน่ายมีป้ายหรือแสดงถึงแหล่งผลิต จากตำบลสองคลอง” อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 สองอันดับรองลงมามีระดับการให้ความเชื่อถือ อยู่ในระดับมากและระดับน้อย จำนวน 82 คน และ 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และ 8.6 ตามลำดับ ในภาพรวม กล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่างผู้บริโภค มากกว่าร้อยละ 80.0 ให้ความเชื่อถือ “ปลากะพงที่จำหน่ายมีป้ายหรือแสดงถึงแหล่งผลิต จากตำบลสองคลอง” ในเชิงบวกจากปานกลางถึงมาก

1.7 แนวโน้มการเลือกซื้อและบริโภคปลากะพงที่มีป้ายหรือแสดงถึงแหล่งผลิต จากตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ในระยะ 3 เดือนข้างหน้า พบว่า แนวโน้มแนวโน้มการเลือกซื้อและบริโภคปลากะพงที่มีป้ายหรือแสดงถึงแหล่งผลิต จากตำบลสองคลอง จังหวัดฉะเชิงเทรา ในระยะ 3 เดือนข้างหน้า พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างผู้บริโภคมีแนวโน้มการซื้อและบริโภคปลากะพง จังหวัดฉะเชิงเทราในระยะ 3 เดือนข้างหน้าคือสถานะอาจจะซื้อ จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 81.6 ส่วนอีกสองอันดับรองลงมามีแนวโน้มการซื้อและบริโภคปลากะพง จังหวัดฉะเชิงเทรา ในระยะ 3 เดือนข้างหน้า ซื้อแน่นอน และไม่ซื้อแน่นอน จำนวน 56 คน และ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 และ 3.3 ตามลำดับ

1.8 ช่องทางที่สะดวกในการเลือกซื้อปลากะพงที่มีแหล่งผลิต จากตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ช่องทางที่สะดวกในการเลือกซื้อปลากะพงที่มีแหล่งผลิต จากตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ของกลุ่มตัวอย่างผู้บริโภคโดยทั่วไป พบว่า ช่องทางที่สะดวกในการเลือกซื้อปลากะพงที่มีแหล่งผลิต ส่วนใหญ่ที่กลุ่มตัวอย่างผู้บริโภคเลือกซื้อปลาที่ตลาดสด จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 สองอันดับรองลงมาที่เป็นสถานที่ที่กลุ่มตัวอย่างผู้บริโภคเลือกใช้ซื้อปลากะพง ได้แก่ แพลลา มีจำนวนผู้เลือกใช้ 61 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และออนไลน์ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่าช่องทางที่สะดวกสะดวก ในการเลือกซื้อปลากะพงที่มีแหล่งผลิต จากตำบลสองคลอง ที่กลุ่มตัวอย่างผู้บริโภค นิยมหรือเลือกใช้เพื่อซื้อปลากะพงได้แก่ ตลาดสด

1.9 มูลค่าในการซื้อหรือบริโภคปลากะพง จากแหล่งผลิต ตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า มูลค่าในการซื้อหรือบริโภคปลากะพง จากแหล่งผลิต ตำบลสองคลอง มีค่าใช้จ่ายในการซื้อปลากะพงของกลุ่มตัวอย่างผู้บริโภค พบว่าผู้บริโภคส่วนใหญ่จำนวน 248 คน หรือ

ร้อยละ 59.2 มีค่าใช้จ่ายในการซื้อปลากะพง ต่ำกว่า 500 บาท รองลงมาอันดับสองมีกลุ่มผู้บริโภคจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 มีค่าใช้จ่ายในการซื้อปลากะพงครั้งละ 501 – 1,00 บาท รองลงมาอันดับสามมีกลุ่มผู้บริโภคจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 มีค่าใช้จ่ายในการซื้อปลากะพงครั้งละตั้งแต่ 1,001-1,500 บาทขึ้นไป

2. โครงสร้างตลาด ช่องทางตลาดกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงปลากะพง

เกษตรกรผู้เลี้ยงปลากะพง ตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นกลุ่มเกษตรกรที่มีประสบการณ์ในเลี้ยงปลากะพงตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีการผลิตลูกปลาสู่ตลาดภายในประเทศ และตลาดส่งออกต่างประเทศ เดือนละ 10 ล้านตัว ถือเป็นแหล่งเพาะปลากะพงที่มีขนาดใหญ่ ส่วนปลากะพงที่เลี้ยงมาจากอาหารเม็ด “โปรนิค” ของ บริษัทไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด ลูกปลากะพงที่จำหน่ายมีอายุตั้งแต่ 25 วัน จนถึงปลาขนาด 4-5 นิ้ว โดยเริ่มแรกมีการจำหน่ายทั่วภาคกลางของประเทศ จนปัจจุบันขายส่งออกต่างประเทศ เช่น ไต้หวัน บรูไน อินเดีย มาเลเซีย เป็นต้น เกษตรกรขายปลาโดยมีตัวแทนมารับซื้อและจำหน่ายในราคามีตั้งแต่ 3-5 บาท/ตัว โดยการจัดส่งภายในประเทศจะใช้รถบรรทุกสำหรับขนส่งปลาโดยเฉพาะ ส่วนต่างประเทศจะส่งโดยเครื่องบินขนส่ง โดยเงินลงทุนในการดำเนินธุรกิจทั้งหมดใช้เงินทุนส่วนตัวของเกษตรกรทั้งสิ้น สำหรับการผสมพันธุ์ปลากะพง จะใช้ปลากะพงขนาดใหญ่ของชาวบ้านที่เลี้ยงแถบแม่น้ำบางปะกง เพราะมีความแข็งแรง เวลาที่ผสมพันธุ์จะได้ไข่ที่มีปริมาณไข่มาก จะคัดทั้งตัวผู้ ตัวเมียโดยดูจากลักษณะภายนอก โดยตัวผู้จะมีขนาดที่เล็กกว่าตัวเมีย การคัดเลือกปลากะพงที่มีอายุตั้งแต่ 2 ปี ที่มีน้ำหนักตั้งแต่ 4 กิโลกรัมขึ้นไป มาเป็นพ่อแม่พันธุ์ นำมาเลี้ยงแบบแยกเพศในบ่อปูน ระดับน้ำลึก 1.5 เมตร โดยใช้น้ำทะเลที่สั่งซื้อมา และนำมาผสมกับน้ำธรรมชาติ ผ่านการฆ่าเชื้อแล้วให้มีความเค็ม 30 ppt. ส่วนการให้อาหารลูกปลากะพง ลูกปลาอายุ 25 วัน เดิมทีจะกินแต่อาหารสดที่มาจากธรรมชาติ พวกปลาเหยื่อ ปัจจุบันนำมาเลี้ยงด้วยอาหารเม็ด เนื่องจากไม่ทำให้น้ำเสียเร็ว และหาซื้อได้สะดวกกว่า โดยลูกปลาที่เลี้ยงด้วยอาหารสำเร็จรูปจะมีราคาที่สูงกว่าลูกปลาที่เลี้ยงด้วยปลาเหยื่ออีกด้วย นอกจากนี้เกษตรกรบางรายจะเลี้ยงจนลูกปลามีขนาด 4-5 นิ้วก็ส่งขายเพื่อเป็นปลาเนื้อสำหรับขายต่อไป

เมื่อเกิดโรคระบาดทำให้ส่งผลกระทบต่อปลาที่เลี้ยงในบ่อ เนื่องจากส่งออกได้น้อยหรือมีการชะลอการสั่งซื้อไปก่อน ปลาโตมีขนาดใหญ่จะทำให้เกิดความแออัดในบ่อเลี้ยง สุดท้ายจะทำให้ปลาตาย นอกจากนี้ยังมีผลกระทบกับอาชีพเชื่อมโยงปลากะพง ทั้งผู้เพาะพันธุ์ปลาเล็กที่ขายให้เกษตรกรคนจับปลา คัดไซส์ปลา คนนับปลา รวมทั้งผู้รับจ้างขนส่ง รถบรรทุกน้ำ และบ่อปลาต่างได้รับผลกระทบทั้งหมด โดยเฉพาะพ่อค้าคนกลางที่เคยรับซื้อต่างปฏิเสธคำสั่งซื้อ เนื่องจากไม่มีตลาดที่รองรับปริมาณปลาที่จำหน่ายได้ ประกอบเกษตรกรผู้เลี้ยงปลากะพงหลายคนมีช่องทางจัดจำหน่ายปลาแก่พ่อค้าคนกลางเป็นส่วนใหญ่ จึงให้ความสำคัญช่องตลาดทางอ้อมน้อย เช่น ตลาดสด ร้านอาหาร เป็นต้น และไม่มีความชำนาญในตลาดดังกล่าวนี้เลย

3. โครงสร้างตลาด ช่องทางตลาดกลุ่มผู้บริโภคประเภทร้านอาหาร

ร้านอาหารทั่วไป จำนวน 22 ราย ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีพฤติกรรมในการซื้อปลากระพง สถานที่ซื้อปลากระพงบ่อยที่สุดในตลาดสด ลักษณะการเลือกซื้อปลากระพงเป็นพลาสติก มูลค่าในการซื้อ 500 บาทต่อวัน เหตุผลของการซื้อปลาเพื่อการแปรรูปแล้วขายต่อ

3.1 ปัจจัยด้านตัวผลิตภัณฑ์สินค้า เป็นปลามีชีวิต มีลักษณะแข็งแรง มีอวัยวะครบถ้วนไม่พบสิ่งแปลกปลอม หรือมีความสะอาดไม่มีกลิ่น ในกรณีที่ซื้อปลาสด ควรมีลักษณะเป็นปลาสดทั้งตัว และมีการตัดแต่งให้เรียบร้อย

3.2 ปัจจัยด้านราคา ให้ความสำคัญมากในเรื่องราคาที่มีความใกล้เคียงกับปลาประเภทอื่น และมีราคาที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคุณภาพของปลา รวมถึงมีการแสดงราคาจำหน่ายที่ชัดเจน

3.3 ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ให้ความสำคัญมากในการมีสถานที่จำหน่ายที่มีการรับรองชัดเจนและสถานที่จำหน่ายตั้งอยู่ใกล้ตลาดสด ในขณะที่การจำหน่ายในสื่อโซเชียลมีเดียและการจำหน่ายในห้างสรรพสินค้าชั้นนำในระดับปานกลาง

3.4 ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด ให้ความสำคัญมากในการรับประกันสินค้า ส่วนการแนะนำปลากระพงประเภทต่างๆ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาดบ้าง อยู่ในระดับปานกลาง

การรับรู้และความต้องการซื้อปลากระพง ตำบลสองคลอง อำเภอเมืองบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ทางร้านทราบแหล่งเลี้ยงปลากระพงตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เพียงเล็กน้อย จากการบอกต่อ ส่วนความเชื่อถืออยู่ในระดับปานกลาง ในอนาคตระยะ 3 เดือนข้างหน้าอาจจะซื้อปลากระพงตำบลสองคลองจากเกษตรกร โดยมีมูลค่าประมาณ 500 บาท ข้อเสนอแนะอื่นๆ ส่วนมากราคาปลากระพงมีราคาแพง ควรรักษาระดับราคาให้สามารถจำหน่ายต่อได้

4. โครงสร้างตลาด ช่องทางตลาดกลุ่มพ่อค้าแม่ค้าแผงปลาสด

พ่อค้าแม่ค้าแผงปลาสด จำนวน 10 ราย ในจังหวัดฉะเชิงเทรา พฤติกรรมในการซื้อปลากระพง สถานที่ซื้อปลากระพง รับซื้อและรถนำมาส่ง ลักษณะการเลือกซื้อปลากระพงเป็นการแปรรูป มูลค่าในการซื้อ 501-1,000 บาท ความถี่ในการรับซื้อปลากระพง เดือนละครั้ง เหตุผลในการรับซื้อมาขายส่งต่อและจำหน่ายเอง ปัจจัยที่มีผล ต่อการตัดสินใจซื้อปลากระพง ได้แก่

1) ปัจจัยด้านตัวผลิตภัณฑ์สินค้า ให้ความสำคัญมากที่สุดได้แก่ เป็นปลามีชีวิต แข็งแรง มีอวัยวะครบถ้วน ไม่พบสิ่งแปลกปลอม สะอาดไม่มีกลิ่นแปลกปลอม ในกรณีที่หากเป็นปลาสด ควรมีลักษณะเป็นปลาสดทั้งตัว และเป็นปลาสดตัดแต่ง เป็นต้น

2) ปัจจัยด้านราคา ให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ราคาที่มีความใกล้เคียง กับปลาประเภทอื่น รองลงมาความเหมาะสมกับราคาเมื่อเทียบกับคุณภาพ รวมทั้งควรมีการแสดงราคาจำหน่ายที่ชัดเจน

3) ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ให้ความสำคัญมากที่สุดเกี่ยวกับการจัดสถานที่จำหน่ายในสื่อโซเชียลมีเดีย รองลงมาจำหน่ายตั้งอยู่ใกล้ตลาดสด และจำหน่ายในห้างสรรพสินค้าชั้นนำ ตามลำดับ

4) ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด ให้ความสำคัญมากที่สุดการรับประกันสินค้า รองลงมา มีการแนะนำปลากะพงประเภทต่างๆ และมีสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เช่น ใบปลิว แผ่นพับ ตลอดจนควรมีการจัดกิจกรรมพิเศษบ้าง

การรับรู้และความต้องการซื้อปลากะพง ตำบลสองคลอง อำเภอเมืองบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ทางร้านพอทราบบ้างหรือรู้จักบ้าง เกี่ยวกับปลากะพงตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา หากในระยะ 3 เดือนข้างหน้ามีแนวโน้มในการบริโภค หรือ การซื้อขายปลากะพงตำบลสองคลอง ช่องทางที่ทราบว่าสะดวกซื้อปลากะพงตำบลสองคลอง คือ แอปพลิเคชันในการซื้อและบริโภคปลากะพงตำบลสองคลอง คือ 1,501 – 2,000 บาท ข้อเสนอแนะ อื่นๆ ส่วนมากจะมีร้านประจำ หรือเพาะเลี้ยงเอง

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายปลากะพงและศึกษาช่องทางการจัดจำหน่ายปลากะพงในปัจจุบันของเกษตรกรผู้เลี้ยงปลากะพงในตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา รวมถึงศึกษาพฤติกรรมการซื้อปลากะพงของผู้บริโภคในจังหวัดฉะเชิงเทรา

1) การศึกษาพบว่าด้านช่องทางการจัดจำหน่ายที่สำคัญ ซึ่งผู้บริโภคส่วนใหญ่เลือกซื้อปลากะพงในสถานที่ตลาดสดมากที่สุด เพราะมีความสะดวกในการเดินทาง เป็นแหล่งจำหน่ายอาหารสดที่หลากหลาย สามารถหาซื้อปลากะพงได้ง่ายและมีราคาที่ไม่แพงมากนัก รวมทั้งบรรยากาศการซื้อขายเป็นกันเองดีหรือสามารถเจรจาต่อรองกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สรียา ศศะรัมย์ และณัฐดนัย ประพันธ์พจน (2561) ที่พบว่าบรรยากาศในตลาดมีความร่มรื่น มีความสะดวกในการเดินทาง มีรถประจำทางวิ่งผ่าน และมีสินค้าให้เลือกซื้อหลากหลายชนิด นอกจากนี้ตลาดมีการจัดระเบียบในการจัดร้านค้าแยกประเภท มีสถานที่จอดรถสะดวก เป็นต้น

2) ปัจจัยสำคัญในการซื้อปลากะพงเพื่อการบริโภค ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวผลิตภัณฑ์สินค้า ปัจจัยทางด้านราคา ที่มีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสรียา ศศะรัมย์ และณัฐดนัย ประพันธ์พจน (2561) ที่ได้พบว่า เหตุผลในการตัดสินใจซื้อสินค้าของผู้บริโภคส่วนใหญ่มาจากเหตุผลความสดใหม่ของสินค้าและมีคุณภาพ ตลอดจนผลิตภัณฑ์มาจากวัตถุดิบทางธรรมชาติ รวมถึงปลอดภัย และผลการศึกษาของ วิวัฒน์ จันทรกึ่งทอง (2560) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อปลาประกอบไปด้วยคุณภาพผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมทางตลาด เป็นต้น

3) การได้รับทราบเรื่องตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง เป็นแหล่งผลิตปลากะพง จากสื่อหรือแหล่งที่มาต่างๆ ส่วนใหญ่มาจากปากต่อปาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nickels and McHugh (2012) ได้ให้ความเห็นว่าเป็นการส่งเสริมการขาย ที่ผู้คนจะบอกผู้อื่นเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ที่พวกเขาบริโภคซื้อ ยังมีคนพูดถึงผลิตภัณฑ์และชื่อแบรนด์ของสินค้ามากเท่าไรยอดขายก็เพิ่มขึ้นทันที และผลการศึกษาของ นิชาภา จงประกายทอง (2563) ที่พบว่า การบอกต่อแบบปากต่อปาก มีอิทธิพลหรือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจการซื้อผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในระดับมาก เนื่องจากมีความน่าเชื่อถือต่อคุณภาพสินค้า

4) กลยุทธ์เพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายปลากะพง สามารถกำหนดรูปแบบได้ 2 แนวทางคือ แนวทางแรกเป็นช่องทางการจำหน่ายทางตรง ได้แก่ การจำหน่ายปลากะพงไปยังผู้บริโภคโดยตรงในรูปแบบผ่านร้านค้าออนไลน์ เป็นต้น ข้อดีของการจำหน่ายทางตรง เช่น ทราบความต้องการของได้ดี ลูกค้ารู้สึกมั่นใจและไว้วางใจเพิ่มขึ้น ตลอดจนประหยัดค่าใช้จ่ายและสามารถควบคุมต้นทุนได้ ส่วนข้อเสียรับภาระสินค้าคงเหลือ กระจายสินค้าได้น้อย เป็นต้น ส่วนแนวทางที่สองใช้ช่องทางการจำหน่ายทางอ้อม ได้แก่ การจำหน่ายปลากะพงผ่านตัวแทน เช่น ผู้ค้าส่ง ผู้ค้าปลีก พ่อค้าคนกลางจำหน่ายแทน ร้านอาหาร รถฟู้ดพวง เป็นต้น มีข้อดี ลดความเสี่ยงและค่าใช้จ่าย ตลอดจนสามารถกระจายสินค้าได้มาก ข้อเสีย อำนาจต่อรองราคาน้อย ไม่ทราบความต้องการของผู้บริโภค สินค้ามีราคาสูง เป็นต้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของพัฒน์กมล อ่อนสำลี (2564) ที่ได้กล่าวถึงการปรับตัวผลิตภัณฑ์อาหารในช่วงเกิดโรคระบาดให้เน้นทำการตลาดแบบออนไลน์หรือผ่านตัวแทนมากขึ้น ในขณะที่แก้ปัญหาปลากะพงขาวราคาถูกโดยเพิ่มช่องทางการตลาดหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ด้วยการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ให้มีมูลค่าเพิ่ม และสร้างรายได้ให้กับเกษตรกร (ภูมิพัฒน์ กำคำ และคณะ ,2565)

ข้อเสนอแนะ

1. การผลิตปลา เกษตรกรต้องพยายามปรับการผลิตให้มีความเหมาะสม เพื่อลดความผันผวนในปริมาณผลผลิตให้ได้ตามที่ตลาดต้องการจริง ติดตามข้อมูลข่าวสารและประมาณผลผลิตความต้องการของคนกลาง ผู้จัดจำหน่ายและตลาดอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรเน้นการแปรรูปสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลายและเพื่อเป็นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้น เช่น ปลากะพงแดดเดียว ปลาแห้ง ปลาต้ม หนักราบกรอบทอด ปลาเซียง เป็นต้น

2. ช่องทางตลาด เกษตรกรอาจขยายช่องทางการตลาดที่เป็นทางเลือก โดยเฉพาะตลาด ที่เป็น ตลาดนัด ตลาดสดทั่วไป และตลาดงานแสดงสินค้าเกษตร ควรให้ความสำคัญกับการโฆษณาเพื่อส่งเสริมการขายโดยใช้สื่อต่างๆ ทางโซเชียลมีเดีย ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้บริโภคเข้าถึงสินค้าได้เป็นจำนวนมาก เป็นต้น

3. การบริหารจัดการ เกษตรกรควรมีการรวมกลุ่มกันและร่วมมือกันการวางแผนการผลิตร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน มีการอำนวยความสะดวกที่จะสนับสนุนและการช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มอย่างเข้มแข็ง และการควบคุมการผลิตปลาให้เกิดคุณภาพและกลุ่มเกษตรกรสามารถมีรายได้ที่น่าพอใจ เป็นต้น

4. ด้านการศึกษา การศึกษาต่อไป อาจจะทำการศึกษาการจัดการห่วงโซ่อุปทานของปลากะพง เพื่อให้เห็นภาพโดยรวมของธุรกิจปลากะพงได้อย่างชัดเจน และการศึกษาวิจัย แปรรูปปลากะพง เช่น ปลาแดดเดียว หนัปลากรอบทอด เป็นต้น เพื่อเพิ่มสายผลิตภัณฑ์ในการจำหน่าย เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กองนโยบายและแผนการประมง. (2563). **ปัญหาและอุปสรรคของผู้เลี้ยงปลากะพงช่วง 9 เดือนของปี 2563**. ค้นเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.fisheries.go.th/strategy/fisheconomic/Monthly%20report/kapong/B563.pdf>
- กองนโยบายและแผนการประมง. (2565). **สถานการณ์สินค้าปลากะพงขาวและผลิตภัณฑ์ในช่วง 3 เดือนแรกของปี 2565**. ค้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.fisheries.go.th/strategy/fisheconomic/Monthly%20report/kapong/6.ปลากะพงไตรมาส%201%20ปี%2065.pdf>
- กรมประมง. (2562). **สถานการณ์การผลิตและการค้าปลากะพงขาวและผลิตภัณฑ์ ในช่วง 6 เดือนแรก ปี 2562**. . ค้นเมื่อวันที่ 19 เมษายน 2564, จาก <https://www.fisheries.go.th/strategy/fisheconomic/Monthly%20report/kapong>
- นิชาภา จงประกายทอง. (2563). **การบอกต่อแบบปากต่อปากและปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เสริมแคลเซียมของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร**.
วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัฒนกุลม อ่อนสำลี. (2564). **การปรับตัวของวิสาหกิจชุมชนในสภาวะการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019**. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 23(1): 195-205.
- ภูมิพัฒน์ คำคำ, ชัชวาล มงคล, จักรพันธ์ ปิ่นทอง, ศรีนยา ประทีปชนะชัย. (2565). **สถานะที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพปลากะพงขาวอบแห้ง: กรณีศึกษาชุมชนตำบลบางเกลือ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (สาขาศาสตร์และเทคโนโลยี), 14(28): 129-141.
- วิวัฒน์ จันทร์กิงทอง. (2560). **กลยุทธ์การตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์อาหารทะเล**

ทอดกรอบ. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้า, 37(3): 45-57.

สรียา ศศธรรมย์ และณัฐดนัย ประพันธ์พจน์. (2561). **ปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อ**
พลาสติกแปรรูปภายใต้บรรจุภัณฑ์ในตลาดวัดบางพลีใหญ่ใน อำเภอบางพลี จังหวัด

สมุทรปราการ.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(10): 184-192.

สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2562). **ข้อมูลราย**
สถานการณ์สินค้าปลากะพงขาวและผลิตภัณฑ์ ในช่วง 9 เดือนแรก ปี2565.(2565) กลุ่มสถิติ
การประมง กองนโยบายและแผนพัฒนาการประมง กรมประมง

สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร.(2565) สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง
จาก <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/mainpage>

สินค้าของจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อการวางแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ชนิดสินค้า:
ปลากะพง.

สำนักงานประมงจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2564). **โครงการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการผลิตของแปลง**
ใหญ่ปลากะพงขาวจังหวัดฉะเชิงเทรา. ค้นเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2564,

องค์การบริหารส่วนตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. (2564). **รายงานผลการ**
ดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ 2564.

จาก <https://www.opsmoac.go.th/chachoengsao-dwl-files-421591791395>

Nickels & McHugh. (2012). **Business connecting principles to practice.** New York:
McGraw-Hill.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ
สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี
Innovative Leadership of Administrators affects the High-Performance
Organizations of Private Vocational Colleges in Chonburi Province

สุทิน พยงค์เลิศ

นักศึกษา หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

E-mail: sutin.pa@e-tech.ac.th

มังกร หิริรักษ์

E-mail: mangkorn_h@yahoo.com

อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

E-mail: sutin.pa@e-tech.ac.th

Sutin Payonlert

Student, Master Educational Administration, Thonburi University

Mangkorn Harirak

Lecture, Master of Educational Administration, Thonburi University

รับเข้า : 4 กันยายน 2567 แก้ไข : 2 ตุลาคม 2567 ตอรับ : 14 ตุลาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี 2) ระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน เป็น ผู้บริหาร จำนวน 27 คน และ ครู จำนวน 251 คน สุ่มด้วยวิธีแบ่งชั้นโดยการ จำแนกตามสถานศึกษา แล้วสุ่มอย่างง่าย ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เท่ากับ 0.968 และความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เท่ากับ 0.967 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson) การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม รองลงมาคือด้านการสร้างทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน 2) ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทักษะ ด้านการให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม และด้านการค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.904

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม/ ผู้บริหาร / ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง/ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

Abstract

This research aimed to study: 1) The level of innovative leadership of administrators in private vocational colleges in Chonburi Province, 2) The level of high-performance organization in private vocational colleges in Chonburi Province, and 3) Innovative Leadership of Administrators affects the High-Performance Organizations of Private Vocational Colleges in Chonburi Province. The sample were administrators and teachers in private vocational colleges in Chonburi Province. in a sample of 278 individuals The reliability of the questionnaire was tested, yielding a reliability coefficient of 0.968 for the innovative leadership of administrators and 0.967 for high-performance organizations. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression.

The research findings revealed that: 1) The overall level of innovative leadership of administrators in private vocational colleges in Chonburi Province was high. When examined in detail, the highest average was in rewarding for innovation,

followed by team building, and the lowest average was finding and working with supporters. 2) The overall level of high-performance organization in private vocational colleges in Chonburi Province was high. When examined in detail, the highest average was in continuous learning, followed by having a shared vision visible to all members, and the lowest average was in open communication among personnel. 3) The innovative leadership of administrators significantly impacted high-performance organizations in private vocational colleges, including skill development, rewarding for innovation, fostering an innovative atmosphere, managing innovation teams, and finding and working with supporters. These variables were included in the regression equation and significantly explained the variation in the level of high-performance organization in private vocational colleges in Chonburi Province at the .05 level of statistical significance, with a predictive value (R^2) of 0.904.

Keywords: Innovative leadership/ administrators/ High-performance organization / Private vocational colleges

บทนำ

ปัจจุบันการศึกษามีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะในโลกยุคใหม่นั้นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดก็คือ "ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้" เพราะความสามารถและศักยภาพในการผลิตของแต่ละประเทศขึ้นอยู่กับองค์ความรู้ของคนในชาติ จำเป็นต้องนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการเรียนการสอน ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ "ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" และพัฒนาสู่การเป็น "ประเทศไทย 4.0" การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ถูกกำหนดให้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง ดังนั้นการศึกษาในยุค 4.0 จะเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน สร้างนวัตกรรมได้ โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 16)

ผู้ที่มีบทบาทในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คือการที่ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำในองค์กร เป็นผู้ที่มีความรู้ มีความกระตือรือร้น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะทั้งในด้านวิชาการและการบริหารงาน ที่สามารถส่งเสริมสนับสนุน และกระตุ้นให้ครูเกิดการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากที่กล่าวมา ภาวะผู้นำที่สำคัญและสอดคล้องกับผู้นำในยุคปัจจุบันคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Dave, 2007) มีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การกระทำอย่างรวดเร็ว

และมุ่งมั่น ฝึกฝนการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า ผู้นำด้านนวัตกรรมมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กร ผู้นำแนวหน้าจะต้องทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและต้องเป็นผู้ที่ต่อสู้กับอุปสรรคและผู้นำในด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี และมีภาวะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเป็นผู้นำองค์กรเชิงปฏิบัติเพื่อสร้างแนวคิดด้านนวัตกรรมด้วยองค์ประกอบตามภาวะผู้นำเชิงทฤษฎี และความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่จะสร้างนวัตกรรมทางความคิดความสามารถในการจัดการนวัตกรรม และการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคแห่งเทคโนโลยี เพื่อจะสามารถก้าวข้ามผ่านการแข่งขันสู่ความสำเร็จในธุรกิจอย่างยั่งยืนและสามารถต่อยอดทางการค้าในด้านผลิตภัณฑ์และความมั่นคงขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2579) ได้กำหนดเพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ ที่มุ่งให้ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ โดยมีการประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้ฐานความรู้และระบบคิดในลักษณะสหวิทยาการ มีความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หล่อหลอมทักษะการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ ที่ทำให้ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิดต่าง ๆ ตามความถนัดของตนเอง และในยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยมีเป้าหมายการพัฒนาให้มีความสำคัญในด้านต่าง ๆ ผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมไปถึงการสร้างการเรียนรู้ของชุมชนให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เร่งกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในการก้าวเข้าสู่สังคมในยุคดิจิทัล และในยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ระบบการทำงานแบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและตัดสินใจ จากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่กล่าวมาผู้บริหารจะต้องเข้าใจและศึกษารูปแบบวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารองค์กร เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้มีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ตั้งไว้(กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 63)

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในปี พ.ศ.2565 สถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 877 แห่งทั่วประเทศ โดยแบ่งเป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐบาลจำนวน 433 แห่ง และ สถานศึกษาอาชีวศึกษาของเอกชนจำนวน 444 แห่ง ซึ่งสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจัดการเรียนการสอนเช่นเดียวกับของรัฐบาลคือเป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งในจังหวัดชลบุรี

มีสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจำนวนถึง 24 แห่ง การสอนในสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาเป็น การจัดการศึกษาทางด้านสายอาชีพ ในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างรวดเร็วทำให้มีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กรต่างๆ ส่งผลต่อองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาจึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งในการ เสริมสร้าง ทักษะ ความรู้ และความสามารถให้กับบุคลากรในสังกัด เพื่อให้การ ปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาวิธีการที่ทำให้สถานศึกษานั้น สามารถดำรงอยู่ได้ อย่างยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมทำให้เกิดแนวคิดและปรับเปลี่ยน สถานศึกษาให้เป็น องค์กรที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถานศึกษา โดยผู้นำหรือผู้บริหาร สามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ให้ เป็นเป้าหมายที่สามารถวัดได้ ตามแนวความคิดทฤษฎีของ บลังชาร์ด (Blanchard, 2010) ได้กล่าวถึง องค์กรจะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงได้นั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การสื่อสารอย่าง เปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร 2) การมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ 3) การเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง 4) การให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ 5) ระบบโครงสร้าง และกระบวนการการทำงาน สนับสนุนวิสัยทัศน์ 6) การแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วม เพื่อนำไปเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงที่ จะนำไปสู่ความยั่งยืนของสถานศึกษา ซึ่งได้มีงานวิจัยหลากหลาย เช่น บัณฑิตา สิทธิพิงศากุล (2564) งานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน

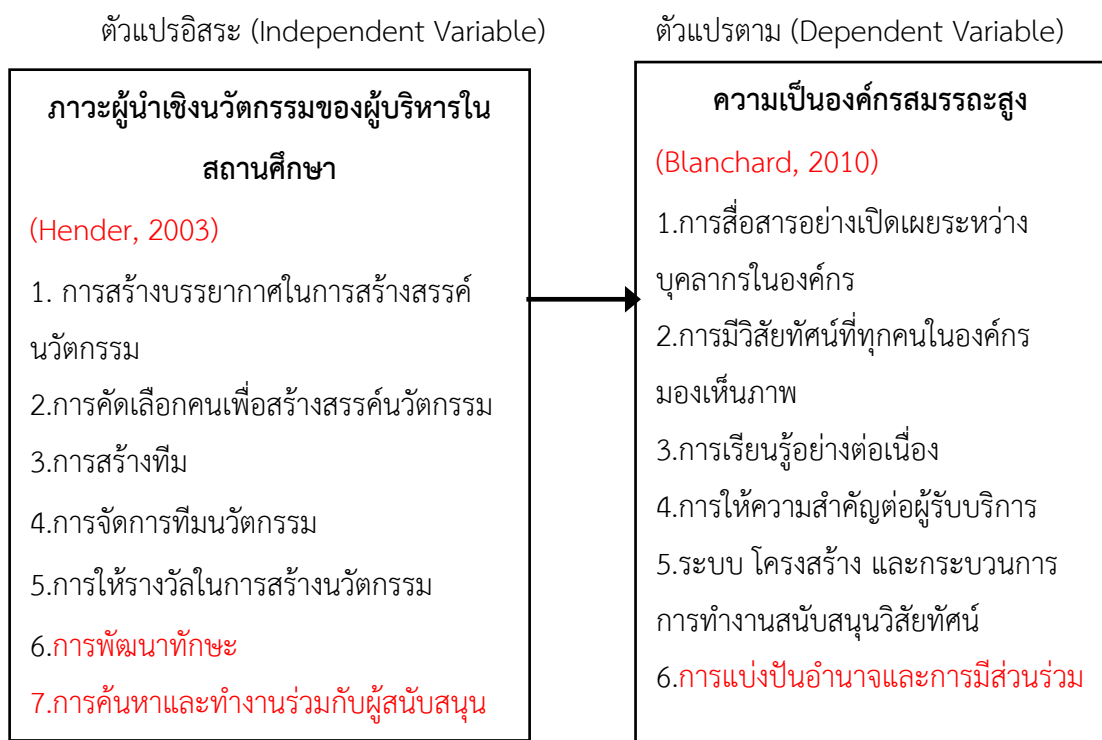
จากสภาพปัญหา ความจำเป็นและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ สถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี เพื่อทราบถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด ระดับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เอกชน จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับใด และ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลองค์กร สมรรถนะสูงของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนของ สถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัด ชลบุรี
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีใช้แนวคิดของ Hender (2003) ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม การคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม การสร้างทีม การจัดการทีมนวัตกรรม การให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม การพัฒนาทักษะ การค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ใช้แนวคิดของ Blanchard (2010) ประกอบด้วย การสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร การมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ ระบบโครงสร้าง และกระบวนการการทำงาน สนับสนุนวิสัยทัศน์ การแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วม ได้ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 70 คน และ ครู จำนวน 864 คน สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี รวมทั้งหมด จำนวน 958 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน เป็น ผู้บริหาร จำนวน 27 คน และ ครู จำนวน 251 คน สุ่มด้วยวิธีแบ่งชั้นโดยการ จำแนกตามสถานศึกษา แล้วสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) การคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การสร้างทีม 4) การจัดการทีมนวัตกรรม 5) การให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม 6) การพัฒนาทักษะ 7) การค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) การสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร 2) การมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ 3) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) การให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ 5) การระบบ โครงสร้าง และกระบวนการการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ 6) การแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.968 และ แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.967

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน
ในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.36	.77	มาก	3
2. ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.28	.75	มาก	5
3. ด้านการสร้างทีม	4.36	.75	มาก	2
4. ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม	4.25	.74	มาก	6
5. ด้านการให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม	4.37	.74	มาก	1
6. ด้านการพัฒนาทักษะ	4.32	.72	มาก	4
7. ด้านการค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน	4.24	.73	มาก	7
รวม	4.31	.74	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน
ในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .74)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .74) รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างทีม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .75) ส่วนด้านการ
ค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .73)

2. ผลการศึกษาความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี
ตารางที่ 2 ผลการศึกษาคือความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี
โดยรวม

ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรใน องค์กร	4.20	.81	มาก	6
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็น ภาพ	4.42	.70	มาก	2
3. ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.43	.71	มาก	1
4. ด้านการให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นสำคัญ	4.40	.72	มาก	4
5. ด้านระบบโครงสร้าง และกระบวนการการทำงาน สนับสนุน	4.42	.71	มาก	3
6. ด้านการแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วม	4.28	.79	มาก	5
รวม	4.36	.74	มาก	

จากตารางที่ 2 ระดับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรีโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .74)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .71) รองลงมาได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .70) ส่วนด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .81)

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี (n=278)

รูปแบบ	ตัวแปรทำนาย	R	R ²	R ² _{adj}	R ² _{change}	SE _{est.}	F	Sig.
1.	X ₆	.920	.847	.857	.847	5.795	1530.269*	.000
2.	X ₆ , X ₅	.941	.886	.885	.038	5.022	1064.887*	.000
3.	X ₆ , X ₅ , X ₁	.948	.898	.897	.012	4.749	805.192*	.000
4.	X ₆ , X ₅ , X ₁ , X ₄	.950	.902	.901	.004	4.656	631.134*	.000
5.	X ₆ , X ₅ , X ₁ , X ₄ , , X ₇	.951	.904	.902	.002	4.626	512.534*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ด้านการพัฒนาทักษะ(X₆) ด้านการให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม(X₅) ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม(X₁) ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม(X₄) และด้านการค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน(X₇) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.951 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.904 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปรับปรุง (R²_{adj}) เท่ากับ 0.902 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 4.626 ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 90.00

4. อำนาจทำนายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นองค์กร
สมรรถนะสูงของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจทำนายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อองค์กร
สมรรถนะสูงของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี

ตัวแปรทำนาย	b	β	t	P
1. ด้านการพัฒนาทักษะ(X_6)	1.993	.353	6.552*	.000
2. ด้านการให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม(X_5)	1.301	.242	6.442*	.000
3. ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม(X_1)	.626	.197	5.187*	.000
4. ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม(X_4)	.535	.140	2.991*	.000
5. ด้านการค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน(X_7)	.682	.092	2.150*	.000
6. ค่าคงที่ (Constant)	5.580	-	2.805*	.000

$R = 0.958$, $R^2 = 0.904$, $R^2_{adj} = 0.902$, $F = 512.534$,
 $df1 = 1$, $df2 = 272$, $Sig. < 0.05$, $SE_{est.} = 4.626$, $a = 5.580$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดของงานวิจัย ด้านการพัฒนาทักษะ(X_6) ด้านการให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม(X_5) ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม(X_1) ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม(X_4) และ ด้านการค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน(X_7) สามารถร่วมกันทำนายตัวแปรความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ได้ร้อยละ 90.00 ($R^2 = 0.904$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 4.626 ($SE_{est} = 4.626$) พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ได้ถึงร้อยละ 90.00 ($R^2_{adj} = 0.902$) ส่วนอีกร้อยละ 10.00 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาทักษะ ($\beta = 0.353$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม ($\beta = 0.242$) ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.197$) ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม ($\beta = 0.140$) และด้านการค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน ($\beta = 0.092$) ผลการศึกษานี้สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบและสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้
สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่

$$Y' = 5.580 + 1.993 (X_6) + 1.301 (X_5) + 0.626 (X_1) + 0.535 (X_4) + 0.682 (X_7)$$

หรือ

ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง = 5.580 + 1.993 ด้านการพัฒนาทักษะ + 1.301 ด้านการให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม + 0.626 ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม + 0.535 ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม + 0.682 ด้านการค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Zy' = 0.353 Zx_6 + 0.242 Zx_5 + 0.197 Zx_1 + 0.140 Zx_6 + 0.092 Zx_6$$

หรือ

ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง = 0.353 ด้านการพัฒนาทักษะ + 0.242 ด้านการให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม + 0.197 ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม + 0.140 ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม + 0.092 ด้านการค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายตามลำดับของสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี โดยภาพ รวม โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านการให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างทีม ส่วนด้านการค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบรางวัล แก่บุคลากรที่มีผลงานการสร้างนวัตกรรม ดีเด่น มีการยกย่องให้เกียรติในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งทำให้ขวัญและกำลังใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทำให้องค์กรมีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ในด้านการค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานของงบประมาณ สนับสนุนการสร้างสรรค่นวัตกรรม จากคณะกรรมการสถานศึกษา รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายการสร้างสรรค่นวัตกรรม ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ นั้นอาจจะได้รับงบประมาณน้อยกว่าความต้องการหรืองบประมาณที่ได้รับยังไม่เพียงพอการสร้างสรรค่นวัตกรรม และการสร้างเครือข่ายการสร้างสรรค่นวัตกรรมร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ อาจจะไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ อาษาสิงห์ (2565, หน้า53) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รองลงมาด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. จากผลการวิจัย พบว่าความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด

คือ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ ส่วนด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและบุคลากร โดยมีระบบการเรียนรู้ การสั่งสมประสบการณ์และแนวคิด การกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และภาพแห่งอนาคต ภาพความสำเร็จแห่งอนาคต มีการถ่ายทอดความรู้ไปสู่บุคลากรทุกฝ่ายยกระดับสถานศึกษาให้เป็นองค์กรการเรียนรู้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยมุ่งเน้นเป็นการเรียนรู้รายบุคคลและการเรียนรู้ทั่วสถานการศึกษา ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิตา สิทธิพงศ์กุล (2560, หน้า101)ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 7 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด

3. จากผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งได้แก่ด้านการพัฒนาทักษะ(X_6) ด้านการให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม (X_5) ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม(X_1) ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม(X_4) และ ด้านการค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน(X_7) สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 90.00 เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นองค์กรในภาพรวมโดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ จัดสรรรางวัลแก่บุคลากรดีเด่น มีการยกย่องให้เกียรติ สร้างแรงจูงใจ มอบสิ่งของเพิ่มเงินเดือน และผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยมีการประชุม วางแผน ร่วมกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิตา สิทธิพงศ์กุล (2560, หน้า109) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเพ็ญศิริ ฤทธิกรณ์(2559, หน้า84) ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี ขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุนโดยให้ความสำคัญ ต้องมีการสร้างเครือข่ายการสร้างสรรค

นวัตกรรม กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนด้านงบประมาณ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้จัดทำโครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ด้านนวัตกรรมระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะกระบวนการในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาด้านนวัตกรรม และการสนับสนุนด้านงบประมาณ

1.2 จากผลการวิจัยความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี ขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนข้อมูลกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรเพื่อนำไปสร้างคุณค่าให้สถานศึกษา

1.3 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี เพื่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม ด้านการพัฒนาทักษะ ด้านการให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม และด้านการค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน เพื่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี

2.3 ควรนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มาทำวิจัยกับกลุ่มประชากร สังกัดสำนักบริหารการมัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2553 กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

บริพัฒน์ สารผล. (2565) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

อุดรธานี. งานวิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บัณฑิตา สิทธิพิงศากุล.(2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์การศึกษา

มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เพ็ญศิริ ฤทธิกรณ์ (2559) ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ :
กระทรวงศึกษาธิการ

สุวัฒน์ อาษาสังข์ (2565, หน้า53). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2** วารสารสหวิทยาการวิจัยและ
วิชาการ ฉบับที่ 6 (2023): พฤศจิกายน-ธันวาคม

Blanchard, K. (2010). **Leading At A Higher Level : Blanchard on Leadership and
Creatinghigh Performing Organizations** New jersey : Blanchard Management
Corporation.

Dave, (2007). **Characteristics of innovative leaders**. Retrieved June 25, 2013, From
[http:// innovative leadership. Blogspot.com/2007/02/ innovativeleadership-
progress-at-warp.html](http://innovativeleadership.blogspot.com/2007/02/innovativeleadership-progress-at-warp.html).

Hender, Jll. **Innovation Leadership : Role and Key Imperatives**. United kingdom
Grist Ltd, 2003.

การศึกษาอัตราส่วนด้านสภาพคล่อง ด้านการบริหารสินทรัพย์ และด้านความสามารถ
ในการชำระหนี้ ที่ส่งผลต่ออัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ในธุรกิจการแพทย์ที่
จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

The Study of Liquidity Ratio, Assets Management Ratios and
Affordability Ratio that Affect The Return on Asset in Stock Exchange
of Thailand

ระพีพงศ์ สุขทรัพย์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

Email: teelek.rpp@gmail.com

รินรดา แสงบัว

อาจารย์ที่ปรึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

Email: rinrada.sb@gmail.com

Raphipong Suksub

Faculty of Business Administration University of the Thai Chamber of
Commerce

Rinrada Saengbua

Advisor, Faculty of Business Administration University of the Thai Chamber of
Commerce

รับเข้า : 25 กรกฎาคม 2567 แก้ไข : 9 กันยายน 2567 ตอบรับ : 18 กันยายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนทางการเงินด้านสภาพคล่อง ด้านประสิทธิภาพในการบริหารสินทรัพย์และด้านความสามารถในการชำระหนี้ที่ส่งผลต่ออัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์ของบริษัทในกลุ่มธุรกิจการแพทย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2561-พ.ศ. 2565 จำนวน 22 บริษัท ทดสอบสมมติฐานโดยผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลข้อมูลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ และการวิเคราะห์สมการถดถอย ตัวแปรอิสระที่ศึกษาประกอบด้วยอัตราส่วนสภาพคล่องได้แก่ อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน อัตราส่วนหมุนเวียนลูกหนี้การค้า ระยะเวลา

เก็บหนี้เฉลี่ย อัตราหมุนเวียนสินค้าคงเหลือ อัตราส่วนความสามารถในการบริหารสินทรัพย์ ได้แก่ อัตราหมุนเวียนของสินทรัพย์ถาวร อัตราหมุนเวียนของสินทรัพย์รวม อัตราส่วนความสามารถในการชำระหนี้ ได้แก่ อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น อัตราส่วนความสามารถชำระดอกเบี้ย ตัวแปรตามคือ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ และตัวแปรควบคุมคือ ขนาดของกิจการ

ผลการศึกษาพบว่า อัตราส่วนสภาพคล่องได้แก่ อัตราหมุนเวียนสินค้าคงเหลือและระยะเวลาขายสินค้าเฉลี่ยมีความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญในเชิงลบ หากอัตราหมุนเวียนสินค้าคงเหลือหรือระยะเวลาขายสินค้าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ลดลง ในขณะที่อัตราส่วนความสามารถในการบริหารสินทรัพย์ที่มีความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ คือ อัตราหมุนเวียนของสินทรัพย์รวม โดยมีนัยสำคัญในเชิงบวกกับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ หากอัตราหมุนเวียนของสินทรัพย์รวมเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์เพิ่มขึ้นด้วย

คำสำคัญ: การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน อัตราส่วนด้านสภาพคล่อง ธุรกิจการแพทย์

Abstract

The purpose of this research was to study the relationship between financial ratios. Liquidity ratio, Assets Management Ratios Affordability Ratio and Return on assets(ROA) of companies in the medical business group listed on the Stock Exchange of Thailand. The numerical data are from the accounting entries in the financial statements for the past 5 years, which is from the year 2561 to 2565 of 22 companies. Test the hypothesis The researcher used a statistical program to process the data for descriptive statistical analysis. Coefficient analysis and regression equation analysis The independent variables studied include: Liquidity ratios viz Current Ratio, Receivables Turnover Ratio, Average Collection Period, Inventory Turnover Ratio Asset Management Ratio viz Fixed Asset Turnover ratio, Total Asset Turnover ratio Leverage Ratio viz Debt to Equity Ratio, Time Interest Earned Ratio The dependent variable is the rate of return on assets. and the control variable is Size of the business

The results of the study found that Liquidity ratios include: Inventory turnover rate and average sales period are significantly and negatively related to the return on assets. If the inventory turnover rate or average sales period increases, it will result in the rate of return on assets decreased While the asset management ability ratio that is related to the rate of return on assets is the total asset turnover rate. It has a

significant positive effect on the rate of return on assets. If the total asset turnover rate increases, it will result in an increase in the rate of return on assets.

Keywords: Ratio Analysis, Liquidity Ratio, medical business

บทนำ

ในปัจจุบันธุรกิจการแพทย์ได้รับความสนใจมากขึ้นอย่างต่อเนื่องหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิดทำให้ผู้คนมีความกังวลเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งปัจจุบันประเทศไทยกำลังมีการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งในการทำธุรกิจการแพทย์คือธุรกิจที่สำคัญในการดูแลความเป็นอยู่ด้านสุขภาพของมนุษย์ ซึ่งครอบคลุมขอบเขตค่อนข้างกว้าง ตั้งแต่เรื่องยา อุปกรณ์ทางการแพทย์ การบริการรักษาพยาบาลด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้การดูแลรักษาสุขภาพเป็นกระแสที่ผู้คนให้ความสนใจมากขึ้น จึงทำให้ธุรกิจการแพทย์เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง การเพิ่มขึ้นของจำนวนและสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุจะส่งผลให้เกิดความต้องการใช้บริการทางการแพทย์ที่มากขึ้น เนื่องจากผู้สูงอายุมีอัตราการเจ็บป่วยและเสียชีวิตจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรังเพิ่มขึ้น เช่น มะเร็ง หัวใจ เป็นต้น รวมทั้งต้องการได้รับการรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นปัจจัยการสนับสนุนการเติบโตของธุรกิจโรงพยาบาลในประเทศไทย (กระทรวงสาธารณสุข, 2566)

ปัจจุบันตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความสำคัญต่อผู้ประกอบการธุรกิจและผู้ลงทุนโดยถือเป็นแหล่งระดมเงินทุนที่สำคัญของธุรกิจที่เป็นกลไกระหว่างธุรกิจที่ต้องระดมเงินทุนเพื่อขยายธุรกิจกับนักลงทุนที่มีความต้องการลงทุนในธุรกิจที่มีความสามารถในการดำเนินงานอย่างยั่งยืน ด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและแนวโน้มของธุรกิจการแพทย์ที่ได้รับความสนใจมากขึ้น ทางผู้บริหารต้องการเงินทุนเพิ่มขึ้นเพื่อขยายธุรกิจให้ตอบสนองต่อความต้องการได้ทัน ซึ่งในด้านนักลงทุนอาจมองเห็นโอกาสในการลงทุนเพื่อนำกำไรได้ในช่วงที่ธุรกิจมีแนวโน้มว่าจะเติบโตขึ้นโดยก่อนการลงทุนจะต้องวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจในการลงทุน ซึ่งมีหลากหลายวิธี เช่นการวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน

การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงินเป็นการวิเคราะห์งบกระแสเงินสดจะทำให้เห็นที่มาของปัญหาทางการเงินและสภาพคล่องของธุรกิจได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งสามารถหาอัตราส่วนทางการเงินที่มีความสัมพันธ์ต่อกำไรของธุรกิจได้ พร้อมทั้งเห็นถึงปัญหา สภาพคล่องทางการเงิน การลงทุนในสินทรัพย์ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อกำไรทางธุรกิจและเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับนักลงทุนได้

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอัตราส่วนทางการเงินทั้ง 3 ด้าน ที่ส่งผลต่ออัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์ของกลุ่มธุรกิจการแพทย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ คือ อัตราส่วนด้านสภาพคล่อง อัตราส่วนด้านความสามารถในการบริหารสินทรัพย์และอัตราส่วนความสามารถใน

การชำระหนี้ เพื่อเป็นข้อมูลแก่นักลงทุนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ความเสี่ยง และสถานการณ์ทางการเงินของธุรกิจนั้น ๆ ก่อนตัดสินใจลงทุน

วัตถุประสงค์การศึกษาริชัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนทางการเงิน ด้านสภาพคล่อง ด้านประสิทธิภาพ ในการบริหารสินทรัพย์และด้านความสามารถในการชำระหนี้กับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ของ บริษัทในกลุ่มธุรกิจการแพทย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาอัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์จากอัตราส่วนทางการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) กลุ่มอุตสาหกรรมการแพทย์ ผู้วิจัยกำหนด สมมติฐานการวิจัย ดังนี้

อัตราส่วนด้านสภาพคล่อง ด้านความสามารถในการชำระหนี้ ด้านการบริหารสินทรัพย์
อัตราส่วนด้านสภาพคล่อง

H0: อัตราส่วนด้านสภาพคล่องไม่ส่งผลกับอัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์

H1: อัตราส่วนด้านสภาพคล่องส่งผลกับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์

ด้านการบริหารสินทรัพย์

H0: อัตราส่วนด้านการบริหารสินทรัพย์ไม่ส่งผลกับอัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์

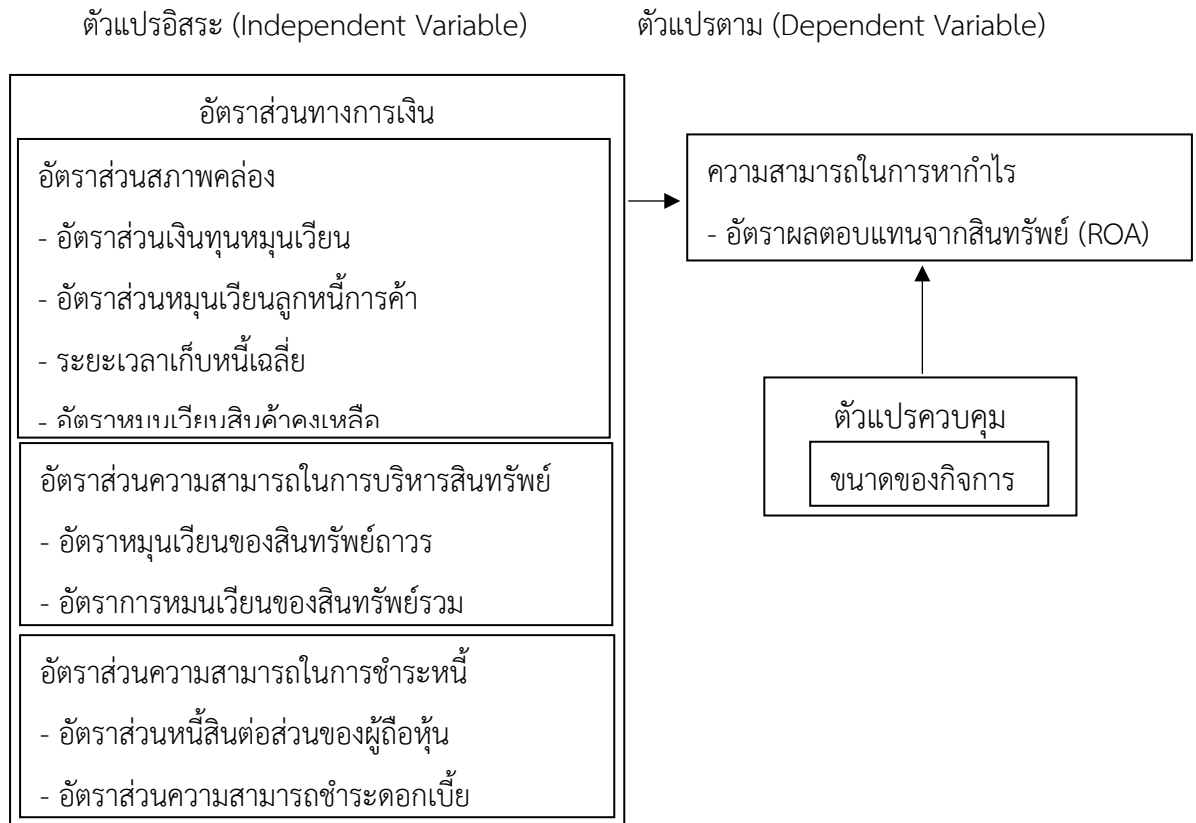
H2: อัตราส่วนด้านการบริหารสินทรัพย์ส่งผลกับอัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์

ด้านความสามารถในการชำระหนี้

H0: อัตราส่วนด้านความสามารถในการชำระหนี้ไม่ส่งผลกับอัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์

H3: อัตราส่วนด้านความสามารถในการชำระหนี้ส่งผลกับอัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มธุรกิจการแพทย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 22 บริษัท ตามรายชื่อเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย(ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, <https://www.set.or.th>)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นข้อมูลทุติยภูมิ ทั้งในส่วน of ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตามและตัวแปรควบคุม โดยใช้ข้อมูลงบการเงินในรายงานงบการเงินของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยของบริษัทในกลุ่มตัวอย่าง โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบสหสัมพันธ์ (Correlation) และวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ในการวัดความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนทางการเงินกับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมรายชื่อบริษัทในกลุ่มการแพทย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย นำข้อมูลตัวเลขจากรายการบัญชีในงบการเงินของธุรกิจข้อมูลย้อนหลัง ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2565 ของบริษัทในกลุ่มธุรกิจการแพทย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยผ่านทางเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้ในการวิเคราะห์เชิงปริมาณด้วยอัตราส่วนทางการเงินการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยรายละเอียด การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ และการวิเคราะห์สมการถดถอย โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือกลุ่มธุรกิจการแพทย์ที่รับประกันสังคมและกลุ่มที่ 2 คือกลุ่มธุรกิจการแพทย์ที่ไม่รับประกันสังคม

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์อัตราส่วนด้านสภาพคล่อง ด้านความสามารถในการชำระหนี้ ด้านความสามารถในการบริหารสินทรัพย์ ที่ส่งผลต่ออัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ในธุรกิจการแพทย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Gretl เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนด้านสภาพคล่อง ด้านความสามารถในการชำระหนี้ ด้านความสามารถในการบริหารสินทรัพย์กับอัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ในระหว่างปี 2561 ถึง ปี 2565

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ และการวิเคราะห์สมการถดถอย กลุ่มที่ 1 คือกลุ่มธุรกิจการแพทย์ที่รับประกันสังคม มีดังนี้
การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

โดยตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรที่ใช้ ในการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 1 กลุ่มที่ 1 กลุ่มธุรกิจการแพทย์ที่รับประกันสังคม จำนวน 5 บริษัท

ชื่อบริษัท	ชื่อย่อหลักทรัพย์
บริษัท บางกอก เซน ฮอสปิเทล จำกัด (มหาชน)	BCH
บริษัท โรงพยาบาลจุฬารัตน์ จำกัด (มหาชน)	CHG
บริษัท โรงพยาบาลวิภาวดี จำกัด (มหาชน)	VIBHA
บริษัท โรงพยาบาล ลาดพร้าว จำกัด (มหาชน)	LPH
บริษัท โรงพยาบาลราชธานี จำกัด (มหาชน)	RJH

ตารางที่ 2 สถิติเชิงพรรณนาของกลุ่มที่ 1 ในงานวิจัย

Variable	Mean	Median	S.D.	Min	Max
CR	1.39	1.29	0.824	0.290	3.36
RTR	9.02	9.15	3.70	4.00	15.0
AMR	48.5	39.9	21.7	24.4	91.3
ITR	33.0	30.7	9.34	21.1	51.3
AIP	11.9	11.9	3.09	7.12	17.3
FAT	1.17	1.15	0.554	0.310	2.52
TAT	0.779	0.830	0.270	0.280	1.21
DE	0.609	0.540	0.264	0.200	1.17
IC	120.	26.9	350.	4.67	1.76e+003
Size	1.07e+004	6.27e+003	9.29e+003	1.69e+003	3.09e+004
ROA	20.0	14.4	15.0	4.24	63.3

ตารางแสดงการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรตาม ตัวแปรอิสระ และตัวแปรควบคุม เพื่อดูลักษณะข้อมูลทั่วไปพบว่า อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 20 และมี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับร้อยละ 15 โดยบริษัทที่มีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์สูงที่สุดคือ บริษัท โรงพยาบาลจุฬารัตน์ จำกัด (มหาชน) มีค่าเท่ากับร้อยละ 63.3 และอัตราผลตอบแทนจาก สินทรัพย์ต่ำที่สุดคือ บริษัท โรงพยาบาลวิภาวดี จำกัด (มหาชน) มีค่าเท่ากับร้อยละ 4.24

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ (Correlation Coefficient Analysis)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรกลุ่มที่ 1 Correlation

coefficients, using the observations 1 – 110 5% critical value (two-tailed) = 0.1874
for n = 110

CR	RTR	AMR	ITR	AIP	FAT	TAT	DE	IC	Size	
1.0000	0.0058	0.0350	0.1916	-0.1371	0.8539	0.7501	-0.6148	0.0747	-0.4434	CR
	1.0000	-0.9428	0.0051	0.1292	-0.0396	-0.0770	-0.3402	-0.1564	-0.0464	RTR
		1.0000	-0.0475	-0.0770	0.1558	0.1417	0.2892	0.1470	0.0362	AMR
			1.0000	-0.9713	0.0600	0.3172	-0.4594	0.0693	-0.5048	ITR
				1.0000	-0.0202	-0.2625	0.3840	-0.1086	0.4005	AIP
					1.0000	0.8572	-0.5574	0.1879	-0.4289	FAT
						1.0000	-0.6825	0.2691	-0.6968	TAT
							1.0000	-0.3387	0.6218	DE
								1.0000	-0.2387	IC
									1.0000	Size

จากผลการทดสอบมีตัวแปรที่ความสัมพันธ์กันเองโดยมีค่าเกิน ± 0.8 จึงทำการตรวจสอบโดยใช้ฟังก์ชัน VIF

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ Variance Inflation Factors

Variance Inflation Factors	
Minimum possible value = 1.0	
Values > 10.0 may indicate a collinearity problem	
CR	5.916
RTR	15.210
AMR	12.932
ITR	42.060
AIP	38.762
FAT	11.879
TAT	9.588
DE	4.646
IC	1.541
Size	3.471

จากตารางจะเห็นว่าตัวแปรค่า VIF เกิน ได้แก่ อัตราส่วนหมุนเวียนลูกหนี้การค้า ระยะเวลาเก็บหนี้เฉลี่ย อัตราหมุนเวียนสินค้าคงเหลือ ระยะเวลาขายสินค้าเฉลี่ย อัตราหมุนเวียนของสินทรัพย์ถาวร การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression)

เพื่อศึกษาอิทธิพลของอัตราส่วนด้านสภาพคล่อง ด้านความสามารถในการชำระหนี้ ด้านการบริหารสินทรัพย์ ที่ส่งผลต่ออัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์ของบริษัทกลุ่มธุรกิจการแพทย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย วิเคราะห์ด้วย Pooled OLS

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ Pooled OLS กลุ่มที่ 1 Model 1: OLS, using observations 1-25

Dependent variable: ROA

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value	
const	-40.9968	16.5889	-2.471	0.0231	**
CR	0.108768	4.58634	0.02372	0.9813	
TAT	57.9231	16.7888	3.450	0.0027	***
DE	10.9837	13.3469	0.8229	0.4208	
IC	0.00615050	0.00721234	0.8528	0.4044	
Size	0.000775692	0.000368722	2.104	0.0490	**

จากข้อมูลสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ 1 โรงพยาบาลที่รับประกันสังคม มีค่าความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ จำนวน 1 ด้าน 1 อัตราส่วน คือ อัตราส่วนความสามารถในการใช้สินทรัพย์มีผลในส่วนของอัตราหมุนเวียนของสินทรัพย์รวมระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ และการวิเคราะห์สมการถดถอย กลุ่มที่ 2 คือกลุ่มธุรกิจการแพทย์ที่ไม่รับประกันสังคม มีดังนี้

ตารางที่ 6 กลุ่มที่ 2 กลุ่มธุรกิจการแพทย์ที่ไม่รับประกันสังคม จำนวน 17 บริษัท

ลำดับ	ชื่อบริษัท	ชื่อย่อหลักทรัพย์
1	บริษัท โรงพยาบาลเอกชล จำกัด (มหาชน)	AHC
2	บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด(มหาชน)	BDMS
3	บริษัท โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน)	BH
4	บริษัท เชียงใหม่รามธุรกิจการแพทย์ จำกัด (มหาชน)	CMR
5	บริษัท เอกชัยการแพทย์ จำกัด (มหาชน)	EKH
6	บริษัท ธนบุรี เมดิเคิล เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)	KDH
7	บริษัท โรงพยาบาลมหาชัย จำกัด (มหาชน)	M-CHAI
8	บริษัท วัฒนาการแพทย์ จำกัด (มหาชน)	NEW
9	บริษัท โรงพยาบาลนนทเวช จำกัด (มหาชน)	NTV
10	บริษัท โรงพยาบาลพระรามเก้า จำกัด (มหาชน)	PR9
11	บริษัท พรินซ์เฟิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน)	PRINC
12	บริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน)	RAM
13	บริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน)	RPH
14	บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน)	SKR
15	บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	THG
16	บริษัท ศรีวิชัยเวชวิวัฒน์ จำกัด (มหาชน)	VIH
17	บริษัท โรงพยาบาลวัฒนแพทย์ ตรัง จำกัด (มหาชน)	WPH

ตารางที่ 7 สถิติเชิงพรรณนาของกลุ่มที่ 2 ในงานวิจัย

Variable	Mean	Median	S.D.	Min	Max
CR	1.94	1.20	1.48	0.260	5.11
RTR	11.3	10.3	5.06	3.67	25.2
AMR	39.6	36.2	17.9	14.5	99.4
ITR	29.4	27.0	18.9	2.03	114.
AIP	22.3	13.5	28.1	3.21	180.
FAT	0.992	0.850	0.703	0.0400	4.49
TAT	0.631	0.610	0.294	0.0300	1.54

DE	0.454	0.380	1.01	-5.98	3.06
IC	7.68e+003	12.6	5.66e+004	0.430	5.04e+005
Size	1.59e+004	4.80e+003	3.12e+004	486.	1.42e+005
ROA	10.2	7.69	9.38	-2.40	53.9

ตารางแสดงการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรตาม ตัวแปรอิสระ และตัวแปรควบคุม เพื่อดูลักษณะข้อมูลทั่วไปพบว่า อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 10.2 และมี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับร้อยละ 9.38 โดยบริษัทที่มีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์สูงที่สุดคือ บริษัท ศรีวิชัยเวชวิวัฒน์ จำกัด (มหาชน) มีค่าเท่ากับร้อยละ 53.9 และอัตราผลตอบแทนจาก สินทรัพย์ต่ำที่สุดคือ บริษัทพรินซิเพิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน) มีค่าเท่ากับร้อยละ -2.40

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ (Correlation Coefficient Analysis)

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรกลุ่มที่ 2 Correlation

coefficients, using the observations 1 – 110 5% critical value (two-tailed) = 0.1874 for
n = 110

CR	RTR	AMR	ITR	AIP	FAT	TAT	DE	IC	Size	
1.0000	0.3477	-0.2875	0.1773	-0.2500	0.6323	0.4879	-0.1705	0.2257	-0.1650	CR
	1.0000	-0.8586	0.2371	-0.3199	0.2882	0.1970	-0.1698	0.0035	-0.1943	RTR
		1.0000	-0.2726	0.3780	-0.2760	-0.2310	0.2225	-0.0527	0.0961	AMR
			1.0000	-0.5523	0.5591	0.6296	-0.1952	-0.0202	-0.1292	ITR
				1.0000	-0.2951	-0.3348	0.2020	-0.0416	0.0285	AIP
					1.0000	0.8841	-0.0939	0.0545	-0.2071	FAT
						1.0000	-0.0573	0.0237	-0.1703	TAT
							1.0000	-0.0443	0.0478	DE
								1.0000	-0.0650	IC
									1.0000	Size

จากผลการทดสอบมีตัวแปรที่ความสัมพันธ์กันเองโดยมีค่าเกิน +/-0.8 จึงทำการตรวจสอบโดยใช้ ฟังก์ชัน VIF

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ Variance Inflation Factors

Variance Inflation Factors	
Minimum possible value = 1.0	
Values > 10.0 may indicate a collinearity problem	
CR	2.238
RTR	4.412
AMR	4.297
ITR	2.462
AIP	1.664
FAT	6.410
TAT	5.557
DE	1.131
IC	1.096
Size	1.105

จากตารางจะเห็นว่าค่า VIF ไม่เกิน 10 จึงสรุปว่าไม่มีตัวแปรใดเกิดปัญหา Multicollinearity

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ Pooled OLS กลุ่มที่ 2 Model 2: OLS, using observations 1-85

Dependent variable: ROA

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value	
const	8.83224	8.06796	1.095	0.2772	
CR	0.870699	0.837779	1.039	0.3021	
RTR	-0.271701	0.344738	-0.7881	0.4331	
AMR	0.0201499	0.0959273	0.2101	0.8342	
ITR	-0.277377	0.0689336	-4.024	0.0001	***
AIP	-0.0843871	0.0381845	-2.210	0.0302	**
FAT	4.54027	2.99148	1.518	0.1333	
TAT	11.6283	6.65472	1.747	0.0847	*
DE	-0.344136	0.874153	-0.3937	0.6949	
IC	2.56665e-06	1.53707e-05	0.1670	0.8678	
Size	1.93843e-05	2.79685e-05	0.6931	0.4904	

จากข้อมูลสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ 2 โรงพยาบาลที่ไม่รับประกันสังคม มีความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ จำนวน 1 ด้าน 2 อัตราส่วน คือ อัตราส่วนสภาพคล่องมีผลในส่วนของอัตราหมุนเวียนสินค้าคงเหลือและระยะเวลาขายสินค้าเฉลี่ยโดยอัตราหมุนเวียนสินค้าคงเหลือระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สรุปผลการศึกษาวิจัยและวิจัย

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ตารางที่ 16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
H0: อัตราส่วนสภาพคล่องไม่ส่งผลกับอัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์		✓
H1: อัตราส่วนสภาพคล่องส่งผลกับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์	✓	
H0: อัตราส่วนด้านการบริหารสินทรัพย์ไม่ส่งผลกับอัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์		✓
H2: อัตราส่วนความสามารถในการใช้สินทรัพย์ส่งผลกับอัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์	✓	
H0: อัตราส่วนด้านความสามารถในการชำระหนี้ไม่ส่งผลกับอัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์	✓	
H3: อัตราส่วนด้านความสามารถในการชำระหนี้ส่งผลกับอัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์		✓

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลต่ออัตราส่วนทางการเงิน ด้านสภาพคล่อง ด้านประสิทธิภาพในการบริหารสินทรัพย์และด้านความสามารถในการชำระหนี้ที่ส่งผลต่ออัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ของบริษัทในกลุ่มธุรกิจการแพทย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จากตารางที่ 11 ผลการศึกษา พบว่า

อัตราส่วนสภาพคล่องส่งผลต่ออัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ซึ่งอัตราส่วนสภาพคล่องที่มีความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ได้แก่ อัตราหมุนเวียนสินค้าคงเหลือและระยะเวลาขายสินค้าเฉลี่ยโดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

อัตราส่วนด้านการบริหารสินทรัพย์ส่งผลต่ออัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ซึ่งอัตราส่วนด้านการบริหารสินทรัพย์ที่มีความสัมพันธ์กับอัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ได้แก่ อัตราหมุนเวียนของสินทรัพย์รวมโดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

อัตราส่วนด้านความสามารถในการชำระหนี้ไม่ส่งผลต่ออัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า จากผลการศึกษาอัตราส่วนด้านสภาพคล่อง ด้านความสามารถในการชำระหนี้ ด้านการบริหารสินทรัพย์ ที่ส่งผลต่ออัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์ในธุรกิจการแพทย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ.2561 – พ.ศ.2565 พบว่า

อัตราส่วนสภาพคล่องส่งผลต่ออัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ซึ่งอัตราส่วนสภาพคล่องที่ส่งผลต่ออัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ได้แก่ อัตราหมุนเวียนสินค้าคงเหลือและระยะเวลาขาย

สินค้าเฉลี่ยโดยทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 อัตราหมุนเวียนสินค้าคงเหลือ (ITR) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์รวม ในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญ ตามสมมติฐาน กล่าวคือ หากอัตราหมุนเวียนสินค้าคงเหลือเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ลดลง และระยะเวลาขายสินค้าเฉลี่ย (AIP) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์รวม ในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญ ตามสมมติฐาน กล่าวคือ หากระยะเวลาขายสินค้าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นายราเชนทร์ เฟื่องสังข์ (2565) ผลการศึกษาคือ อัตราการหมุนเวียนของสินค้าคงเหลือมีผลต่ออัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ทั้งหมดที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.815 แสดงว่าอัตราการหมุนเวียนของสินค้าคงเหลือกับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศรัณญา สิงห์วะราช ดารณี เอื้อชนะจิต (2562) อัตราส่วนสมรรถภาพในการดำเนินงาน 3 อัตราส่วน คือ อัตราการหมุนเวียนของลูกหนี้ อัตราส่วนการหมุนเวียนของสินค้าคงเหลือ และอัตราส่วนการหมุนเวียนของสินทรัพย์รวม มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่ออัตราส่วนความสามารถในการทำกำไรทั้งสิ้น 3 อัตราส่วน ได้แก่ อัตราส่วนกำไรขั้นต้น อัตราส่วนกำไรสุทธิ และ อัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์ หากอัตราส่วนการหมุนเวียนสินค้าคงเหลือมากขึ้น อาจมีการลงทุนเพิ่มขึ้นทำให้กำไรต่ำลง ซึ่งผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับ ดารณี เอื้อชนะจิต (2562) กล่าวว่า เมื่อกิจการมีการลงทุนในสินทรัพย์รวมจะส่งผลให้กำไรสุทธิลดลง

อัตราส่วนด้านการบริหารสินทรัพย์มีความสัมพันธ์กับอัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ซึ่งอัตราส่วนด้านการบริหารสินทรัพย์ที่มีความสัมพันธ์กับอัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ได้แก่ อัตราหมุนเวียนของสินทรัพย์รวมโดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 อัตราหมุนเวียนของสินทรัพย์รวม (TAT) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์รวม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ ตามสมมติฐาน กล่าวคือ หากอัตราหมุนเวียนของสินทรัพย์รวมเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์เพิ่มขึ้น ซึ่งอัตราส่วนหมุนเวียนของของสินทรัพย์รวม เป็นอัตราส่วนที่แสดงถึงสินทรัพย์ของบริษัท เป็นอัตราส่วนที่ใช้วัดความสามารถของบริษัทในการสร้างรายได้จากสินทรัพย์ทั้งหมดที่บริษัทลงทุนไป โดยทั่วไปหากกิจการมีค่าอัตราส่วนนี้สูง กิจการนั้นจะสามารถใช้เงินทุนที่ยังต่ำลงจึงสามารถทำกำไรจากสินทรัพย์ได้สูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุฐิยา ส่งสุข (2564) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบระหว่างอัตราส่วนทางการเงินที่มีผลต่ออัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ของบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมบริการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าเมื่ออัตราส่วนที่มีความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนทางการเงินกับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ มีจำนวน 6 อัตราส่วน ได้แก่ อัตราส่วนการหมุนของสินทรัพย์รวม (TAT) อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์รวม (D/R) อัตราส่วนผลตอบแทนจากกำไรสุทธิ (NPM) อัตราส่วนผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น

(ROE)โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน ส่วน อัตราหมุนเวียนของลูกหนี้(ART)และ อัตราส่วนหนี้สินต่อทุน (D/E)โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fregina Rahma Nursari, & Iman Sofian Suriawinata (2020: 1-15) วิจัยเรื่องอิทธิพลของอัตราส่วนทางการเงินและขนาดของบริษัทต่ออัตราส่วนผลตอบแทนพบว่า อัตราส่วนการหมุนของสินทรัพย์รวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับอัตราผลตอบแทน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1.การวิจัยครั้งนี้พบว่า อัตราส่วนสภาพคล่องส่งผลต่ออัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ได้แก่ อัตราหมุนเวียนสินค้าคงเหลือและระยะเวลาขายสินค้าเฉลี่ยโดยทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นคณะกรรมการ ผู้บริหาร นักลงทุนและผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับอัตราส่วนดังกล่าวเพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ

2. การวิจัยครั้งนี้พบว่า อัตราส่วนด้านการบริหารสินทรัพย์ส่งผลต่ออัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ซึ่งอัตราส่วนด้านการบริหารสินทรัพย์ส่งผลต่ออัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ได้แก่ อัตราหมุนเวียนของสินทรัพย์รวมโดยมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ บริษัทที่มีอัตราหมุนเวียนของสินทรัพย์รวมจะส่งผลให้อัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์สูง เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำข้อมูลเกี่ยวกับอัตราหมุนเวียนของสินทรัพย์รวมไปบริหารกิจการเพื่อให้เกิดอัตราส่วนผลตอบแทนจากสินทรัพย์สูงสุด ผู้บริหารก็จะได้รับผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่ลงทุนสูงสุดต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1.การศึกษาครั้งนี้ใช้ข้อมูลในการศึกษา 5 ปี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดมากยิ่งขึ้นสามารถเพิ่มระยะเวลาการศึกษาได้

2.การศึกษาครั้งนี้ถือว่าเป็นการศึกษาเฉพาะเชิงปริมาณหรือเป็นการวิเคราะห์ทางด้านการเงินเท่านั้น ซึ่งถือว่าสามารถใช้เป็นข้อมูลที่บ่งบอกฐานะทางการเงินของกิจการได้ดีในระดับหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามหากผู้ที่ต้องการศึกษาในเรื่องต่อไปควรจะพิจารณากิจการในด้านการวิเคราะห์เชิงคุณภาพหรือการวิเคราะห์ที่ไม่เกี่ยวกับการเงินเพิ่มเติมด้วย เพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการลงทุน

บรรณานุกรม

- รัฐยา สงสุข(2566)อัตราส่วนทางการเงิน อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- ราเชนทร์ เพ็งสังข์(2565) อัตราส่วนทางการเงินที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร หมวดธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- ศรัญญา สงหะราช ดารณี เอื้อชนะจิต (2562) อิทธิพลของอัตราส่วนทางการเงินด้านประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย SET100