



วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2565
Volume 10 Number 3 September - December 2022

The Beauty Makeup Category Mobile Short Video to Cosmetics Impulse Buying Behavior
of Consumers Online
Yuan Zhou and Eksiri Niyomsilp

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด
- ธัญญรัตน์ พรหมสุทธิ, สมพร เพื่องจันทร์, เพ็ญศรี ฉิรินัง และศิริพร แยมนิล

อิทธิพลของการจัดการทุนมนุษย์ต่อการเกิดนวัตกรรมองค์กรในอุตสาหกรรมพลังงานไฟฟ้าในประเทศไทย
นิพนธ์ ประวัติเจริญวิทย์, สมภาพ ทองปลิว และศรีอัมพร เร่บ้านเกาะ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาอายุประเทศไทย 4.0
ฐาปวี หนองหารพิทักษ์, เพ็ญศรี ฉิรินัง, อรุณ รักธรรม และอุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
(องค์การมหาชน)
สุภาภรณ์ สุวรรณชะรา, ภาวีน ชินะโชติ และภูริพัฒน์ ชาญกิจ

การศึกษาเรื่องกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ต่อการจัดจำหน่าย
และการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์
อิสริ ไพเราะ

Influence of Entrepreneurial Learning on College Students' Entrepreneurial Behavior
in Heilongjiang Province, China
Chuan Zhou and Eksiri Niyomsilp

บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
มินท์ธิดา แดงสุริศรีโสภาค, ภริดา ชัยรัตน์ และศรีรัฐ โก้วงศ์

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
ภัทรภร วันชูเพล และชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง

การบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
พัชรินทร์ กล่อมสุริวงศ์ และจิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์

ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดพิษณุโลก
จิรญา หนองหารพิทักษ์, เพ็ญศรี ฉิรินัง, อรุณ รักธรรม และอุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ

ผลกระทบของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อธุรกิจผลิตภัณฑ์นวัตกรรม
ซัชชติภักษ์ เดชจิรมณี, พรชัย ชันทะวงค์, ทศพล อัครพงษ์ไพบูลย์ และจุฑามาส เอี่ยมจินดา

ISSN 2229-1598

E-ISSN 2697-4460

วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE AND MANAGEMENT INNOVATION

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2565

Vol. 10 No. 3 September - December 2022

เจ้าของ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บรรณาธิการ

ดร.วิทยา เจียรพันธุ์ (ศูนย์วุฒิอาชีวศึกษาคณาจารย์
จังหวัดนนทบุรี (ศว.นน.))

ที่ปรึกษา

รศ.ดร.อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ
ศ.ดร.อรุณ รักธรรม
ดร.สำเนียง อนุพันธุ์กุล
อาจารย์พี ม่วงนนท์
รศ.ดร.สมพร เพื่องจันทร์
รศ.ดร.ยุทธ ไกยวรรณ
ผศ.ดร.พนาสณฑ์ เกษสุวรรณ
ผศ.ดร.กุสุมา ผลาพรหม
ผศ.ดร.เพชรรัตน์ ไสยสมบัติ
ดร.อริช สิริวิศรา

รองบรรณาธิการ

ผศ.ดร.ชงโค แซ่ตั้ง (มทร.ตะวันออก)
ผศ.ดร.วีระพล แจ่มสวัสดิ์ (มทร.ตะวันออก)

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.นิยม รัฐอมฤต (ม.ธรรมศาสตร์)
รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช (ม.รังสิต)
รศ.ดร.ดำรงศักดิ์ จันทิพย์ (ม.รามคำแหง)
รศ.ดร.ดวงตา สราญรัมย์ (ม.ราชพฤกษ์)
รศ.ดร.ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (ม.มหิดล)
รศ.ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง (มทร.รัตนโกสินทร์)
ผศ.ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารมย์ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)
ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร (มรภ.บ้านจอมบึง)
ผศ.ดร.ชมภูษ หนุนาค (มทร.รัตนโกสินทร์)
ดร.รักเกียรติ หงส์ทอง (มรภ.เพชรบุรี)
ดร.ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง (มทร.รัตนโกสินทร์)
ดร.สุภาพร เพ่งพิศ (มทร.รัตนโกสินทร์)

ข้อมูลติดต่อ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
96 หมู่ 3 ถ.พุทธมณฑลสาย 5 ต.ศาลายา
อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170
โทรศัพท์/โทรสาร 02-441-6067

ข้อความและบทความในวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ เป็นแนวคิดของผู้เขียน ไม่ใช่ความคิดเห็นและความรับผิดชอบของคณะผู้จัดทำ บรรณาธิการ กองบรรณาธิการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE AND MANAGEMENT INNOVATION

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2565

Vol. 10 No. 3 September - December 2022

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลับกรองบทความ

ศาสตราจารย์ ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์
ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์
ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง
ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.พันธุ์ทิพย์ รามสูต
ศาสตราจารย์ ดร.พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ
ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ยุวัฒน์ วุฒิเมธี
ศาสตราจารย์ คลินิก นายแพทย์ วิรุณ บุญนุช
ศาสตราจารย์ ดร.สมบุญรณ์ สุขสำราญ
ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุเทพ เชาวลิท
ศาสตราจารย์ ดร.สุนทร บุญญาธิการ
ศาสตราจารย์ ดร.อภิชัย พันธเสน
ศาสตราจารย์ ดร.อรุณ รักธรรม
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาณทน อินทวาท
รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล หนิมพานิช
รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติรี จันทระโคติกา
รองศาสตราจารย์ ดร.นิติชาญ ปลื้มอารมณ์
รองศาสตราจารย์ ดร.นิติพล ภูตะโชติ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม มณีโรจน์
รองศาสตราจารย์ ดร.ปธาน สุวรรณมงคล
รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉิรินง
รองศาสตราจารย์ ดร.ฤเดช เกิดวิชัย
รองศาสตราจารย์ ดร.วนิดา สัจพันธุ์
รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ อินทรหม
รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์
รองศาสตราจารย์ ดร.วิพร เกตุแก้ว
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบุญรณ์ ศิริสรวิทย์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร เพ็ญจันทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทศนิยม

รองศาสตราจารย์ รอ.ทพญ.ดร.สุพัตรา วรรณสืบเชื้อ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุติเทพ ศิริพิพัฒน์กุล
รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ จันทะนี
รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณพล
รองศาสตราจารย์ ดร.อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ
รองศาสตราจารย์ ปภาวดี มนต์รีวัต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษกรก สุกข์ ณ อยุธยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา ต้นเปาว์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กอบกุล จันทระโคติกา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การุณนันทน์ รัตนเสนวงษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญปัสสร จานทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชงโค แซ่ตั้ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมภูนุช ฟู่นาค
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ เชาวแสงรัตน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติมา ไหล่ยอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ ปฏิทัศน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ มีใจเชื้อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธิ์ชัย นรากรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ สุศลัมพันธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรรัตน์ ไสยสมบัติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชฎาพร บุญเรือง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชยา ภักดีจิตต์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิระ ไรจนประภาณต์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.อ.ดร.วรสิทธิ์ เจริญพุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระพล แจ่มสวัสดิ์

วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE AND MANAGEMENT INNOVATION

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2565

Vol. 10 No. 3 September - December 2022

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลับกรองบทความ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร

พล.อ.ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์

ดร.ศทวุดี สังฆมาศ

ดร.จรินทร์ จารุเสน

ดร.ณัฏฐ์ นิลนพคุณ

ดร.ดรณี ปัญจรัตนกร

ดร.ดวงใจ คงคาหลวง

ดร.อัครัง รัตนภานุเดช

ดร.นำพล ม่วงอวยพร

ดร.นรินทร์ สมทอง

ดร.พรชัย ชีระเวช

พล.ท.ดร.ประสานโชติ ยวนนุติ

ดร.เพชรรัตน์ จินตน์พงศ์

ดร.พรสวรรค์ ไรจนพานิช

ดร.ไพศาล สุปัญญา

ดร.ฟ้าใส สามารถ

ดร.ภคมน โภคะธีรกุล

ดร.รัชฎา จิวาลัย

ดร.มานิต มณีธรรม

ดร.ฤทธิชาติ อินโสม

พ.ด.ท.ดร.รัฐวิทย์ หมั่นเจริญภาวานา

ดร.ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง

ดร.วิทยา เจียรพันธุ์

น.ต.ดร.สหัสชัย มหาวีระ

ดร.สมเจตน์ พันธุ์โฆสิต

ดร.สุทธิพร ชินะผา

พล.ต.ท.ดร.สัณฐาน ชยนนท์

ดร.อริสรา ธานีรณานนท์

ดร.สุภาพร เพ่งพิศ

Dr.Danilda Hufana Duran

วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE AND MANAGEMENT INNOVATION

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

วัตถุประสงค์เพื่อ

1. เป็นสื่อ รวบรวม เผยแพร่บทความทางวิชาการ หรือบทความวิจัย ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการ
2. เป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลงานของงานวิจัยสู่ระดับมาตรฐานสากล
3. เป็นสื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และแนวคิดระหว่างนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ
4. เป็นแหล่งค้นคว้าการเรียนรู้วิชาการ และเสริมสร้างให้เกิดงานวิจัยใหม่ๆ ด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย

กำหนดการเผยแพร่

ตีพิมพ์ 3 ฉบับต่อปี ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน) ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม) เผยแพร่วารสารในรูปแบบวารสารอิเล็กทรอนิกส์ ภายใต้ E-ISSN 2697-4460 ผ่านระบบฐานข้อมูลวารสารอิเล็กทรอนิกส์กลางของประเทศไทย หรือ Thai Journals Online (ThaiJO)

การบอกรับสมาชิก

ผู้สนใจสามารถบอกรับเป็นสมาชิกได้ที่ กองบรรณาธิการวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ

ข้อมูลติดต่อ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

96 หมู่ 3 ถ.พุทธมณฑลสาย 5 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170

โทรศัพท์/โทรสาร 02-441-6067

- ❖ บทความทุกเรื่องได้รับการตรวจสอบความถูกต้องทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
- ❖ มีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกประจำกองบรรณาธิการมากกว่าร้อยละ 50
- ❖ บทความจากนักวิชาการและนักวิจัยภายนอกลงตีพิมพ์ทุกฉบับมากกว่าร้อยละ 50
- ❖ กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์การคัดลอก แต่ควรระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บทบรรณาธิการ

สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้ประกาศรายงานภาวะเศรษฐกิจไทย ปี 2565 คาดว่าจะมีการขยายตัวร้อยละ 3.2 เป็นอัตราการขยายที่สูงขึ้นกว่าปี 2564 ซึ่งมีอัตราการขยายตัวเพียงร้อยละ 1.5 โดยมีแรงสนับสนุนการเริ่มฟื้นตัวจากภาคการท่องเที่ยว การขยายตัวของอุปสงค์ในประเทศ ทั้งการบริโภคและการลงทุน โดยเฉพาะการขยายตัวของการผลิตภาคเกษตรซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ และมีความเชื่อมั่นกับแนวโน้มเศรษฐกิจไทยในปีต่อไปว่าเริ่มอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเดียวกัน ทั้งนี้ โดยคาดว่าเศรษฐกิจไทยปี 2566 จะขยายตัวในช่วงร้อยละ 3.0-4.0

ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมไทยที่รุนแรงจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัส-19 ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2565) ยังคงได้รับเกียรติจากนักวิชาการและนักวิจัยจากองค์กรและสถาบันการศึกษาต่างๆ ส่งบทความทางวิชาการและบทความวิจัยมาลงตีพิมพ์เผยแพร่อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ เรื่อง The Beauty Makeup Category Mobile Short Video to Cosmetics Impulse Buying Behavior of Consumers Online โดย Yuan Zhou and Eksiri Niyomsilp เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด โดย ธัญญรัตน์ พรหมสุทธิ สมพร เพ็ญจันทร์ เพ็ญศรี นิธินัง และศิริพร แยมินิล เรื่อง อิทธิพลของการจัดการทุนมนุษย์ต่อการเกิดนวัตกรรมองค์กรในอุตสาหกรรมพลังงานไฟฟ้าในประเทศไทย โดย นิพันธ์ ประวัติเจริญวิทย์ สมภพ ทองปลิว และศรีอัมพร เร่บ้านเกาะ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูระดับประถมศึกษายุคประเทศไทย 4.0 โดย ธาปวี หนองหารพิทักษ์ เพ็ญศรี นิธินัง อรุณ รักธรรม และอุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดย สุภาภรณ์ สุวรรณชะรา ภาวิน ชินะโชติ และภุริพัฒน์ ชาญกิจ เรื่อง การศึกษาเรื่องกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์ โดย อีสริ ไพเราะ เรื่อง Influence of Entrepreneurial Learning on College Students' Entrepreneurial Behavior in Heilongjiang Province, China โดย Chuan Zhou and Eksiri Niyomsilp เรื่อง บรรยายาการองค์การและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดย มินท์ธิตา แดงสุริศรีโสภาค ภริดา ชัยรัตน์ และศรีรัฐ โกวงศ์ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดย ภัทรภร วันชูเพล และชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง เรื่อง การบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดย พัทรินทร์ กล่อมสุริวงศ์ และจิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์ เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการนํานโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก โดย จิรญา หนองหารพิทักษ์ เพ็ญศรี นิธินัง อรุณ รักธรรม และอุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ เรื่อง ผลกระทบของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

(COVID-19) ต่อธุรกิจผลิตภัณฑ์นวัตกรรม โดย ชัชชาติภักดี เดชจิรมณี พรชัย ชันทะวงศ์ ทศพล อัครพงษ์ไพบูลย์ และจุฑามาส เอี่ยมจินดา

หวังว่าบทความทุกเรื่องในฉบับ จะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่านตามสมควร



ดร.วิทยา เจียรพันธุ์

บรรณาธิการวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สารบัญ

หน้า

The Beauty Makeup Category Mobile Short Video to Cosmetics Impulse Buying Behavior of Consumers Online	1
<i>Yuan Zhou and Eksiri Niyomsilp</i>	
รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด	11
<i>ธัญญารัตน์ พรหมสุทธิ, สมพร เพื่องจันทร์, เพ็ญศรี ฉิรินัง และศิริพร แยมินิล</i>	
อิทธิพลของการจัดการทุนมนุษย์ต่อการเกิดนวัตกรรมองค์กรในอุตสาหกรรมพลังงานไฟฟ้าในประเทศไทย	23
<i>นิพนธ์ ประวัติเจริญวิทย์, สมภาพ ทองปลิว และศรีอัมพร เร่บ้านเกาะ</i>	
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0	29
<i>ฐาปวี หนองหารพิทักษ์, เพ็ญศรี ฉิรินัง, อรุณ รักธรรม และอุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ</i>	
การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)	41
<i>สุภาภรณ์ สุวรรณชะรา, ภาวีน ชินะโชติ และภวิพัฒน์ ชาญกิจ</i>	
การศึกษาเรื่องกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ต่อการจัดจำหน่าย และการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์	53
<i>อิสรี ไพเราะ</i>	
Influence of Entrepreneurial Learning on College Students' Entrepreneurial Behavior in Heilongjiang Province, China	66
<i>Chuan Zhou and Eksiri Niyomsilp</i>	
บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	73
<i>มินท์ธิตา แดงสุริศรีโสภาค, ภิรดา ชัยรัตน์ และศรีรัฐ โกวงศ์</i>	
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2	80
<i>ภัทรกร วันชูเพล และชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง</i>	
การบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2	90
<i>พัชรินทร์ กล่อมสุริวงศ์ และจิรศักดิ์ สุรังคพิพรรณ</i>	

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก	97
จิรญา หนองหารพิทักษ์, เพ็ญศรี ฉิรินัง, อรุณ รักธรรม และอุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ	
ผลกระทบของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อธุรกิจผลิตภัณฑ์นวัตกรรม	111
ชัชชาติภัช เดชจิรมณี, พรชัย ชันทะวงศ์, ทศพล อัครพงษ์ไพบูลย์ และจุฑามาส เอี่ยมจินดา	

The Beauty Makeup Category Mobile Short Video to Cosmetics Impulse Buying Behavior of Consumers Online

Yuan Zhou¹ and Eksiri Niyomsilp²

¹ Ph.D., Candidate in Management, Shinawatra University

² Ph.D., Management, School of Management, Shinawatra University

E-mail: 30251381@qq.com, eksiri.n@siu.ac.th

Abstract

With the development of information technology and smart phones, the use of short beauty videos has become the main marketing means of cosmetics enterprises, and many factors promote consumers' online purchasing behavior of cosmetics. Based on the S-O-R theoretical model, this study constructed a research model of the influencing factors of consumers' impulse purchase behavior of online cosmetics in the context of short beauty videos, and put forward relevant hypotheses. By collecting 525 questionnaires of consumers with purchasing behavior, SPSS was used for descriptive statistical analysis, reliability and validity analysis, factor analysis, regression analysis and structural equation model analysis. The results show that marketing stimulus, interaction, key opinion leaders, content, positive emotions and trust have significant positive effects on cosmetics online impulse buying behavior. Positive emotions and trust mediate between marketing stimulus, interaction, key opinion leaders, content and cosmetics online impulse buying behavior.

Keywords: Beauty Makeup, Mobile short video, Buying behavior, Consumers online

Introduction

With the development of 5G, the number of users of online video (including short video) in China reached 934 million by 2022. In the last two years, promoting product sales through short videos has become the main mode of online trading in China, especially in the cosmetics industry.

With the development of mobile Internet and the change of consumer habits, various domestic and foreign beauty cosmetics brands have successively settled on the e-commerce platform, bringing the online penetration rate of the beauty cosmetics industry to a constant increase. Online sales of cosmetics reached 367.8 billion yuan in 2021, accounting for 39 percent of the total channel share. If online cosmetics sales can maintain a compound growth rate of 25%, under the further popularization of 5G network, the cosmetics sales scale is expected to exceed RMB 400 billion in the next 4-5 years. According to the current research, the rapid development of online cosmetics sales in China mainly uses short videos for communication and promotion. However, with the rapid development of short videos, there are few online studies on the influencing factors of short videos on impulse buying behavior, especially in the cosmetics industry. Faced with the rapid development of online cosmetics sales in China, in order to solve the problems faced by merchants in short video marketing and marketing strategies, researchers applied consumer behavior, marketing, sociology and other relevant theories to study the influencing factors of short video on consumers' impulsive online cosmetics shopping behavior.

Statement of the problem

The growth of short beauty videos has spurred online and offline sales of cosmetics in recent years. We need to understand what factors affect consumers' online impulse buying behavior, and verify whether these factors can really improve cosmetic online impulse buying behavior.

Short video marketing is a new problem in e-commerce, it is different from the traditional marketing. If we can make good use of this resource and stimulate consumers online impulse buying behavior of cosmetics, it will bring huge development space for enterprises, especially for a few brands, it will bring huge development opportunities. Bitner, M. J. (1992) points out that SOR model can also explain consumer behavior and psychological activities in the environment of service activities. Based on the theory of SOR and emotion, the author studied the influencing factors of online impulsive buying behavior of cosmetics in the scene of beauty short videos.

Research Objective

Compared with the traditional way of shopping, consumers' shopping behavior under the background of mobile network is more impulsive. The research objectives of this paper are as follows.

1. To study the effect of marketing stimulus, interaction, key opinion leaders, short video content and cosmetics online impulse buying behavior.
2. Explain the mediating role of positive emotions and trust.
3. Help cosmetics companies and related employees to promote online impulse buying behavior through short video marketing of beauty cosmetics.

Research Questions

Adelaar, T. (2003) found that consumers' impulse buying also existed in the online shopping environment, and about 1/3 of online shopping products of consumers were dominated by impulse buying. In order to better study the influencing factors of beauty short videos on impulse buying, the author puts forward the following research questions.

1. What factors will affect consumers online impulse purchase of cosmetics?
2. How do emotion and trust play a mediating role between each influencing factor and online impulse purchase behavior of cosmetics in the context of short beauty videos?
3. How do cosmetic companies and relevant practitioners use short video resources to promote consumers online impulse buying behavior?

Conceptual Framework

Donovan, R. J., Rossiter, J. R. (1982) first applied the "S-O-R" model (Stimulus, Organism, Response) to the retail environment. In the application of retail environments, stimulus acts as an antecedent variable, as an element of various scenarios. The intermediate variable (organism) is expressed as perception and emotion, while the outcome variable (response) is expressed as approach or avoidance behavior. In the context of online retail, Eroglu, S. A., Machleit (2003) argue that incentives are the sum of all the incentives that Internet

consumers see and hear. As the mediating state of organism, emotion and perception play a regulating role between stimulus and individual response. This reaction represents the final result, that is, consumer approach is consumer approach or avoidance behavior.

Based on SOR model, combined with the characteristics of short video marketing, the researchers selected four characteristics of short video marketing scenario that may have an impact on consumers' impulsive purchase, namely marketing stimulus, interactivity, opinion leader and content, as independent variables to build the model.

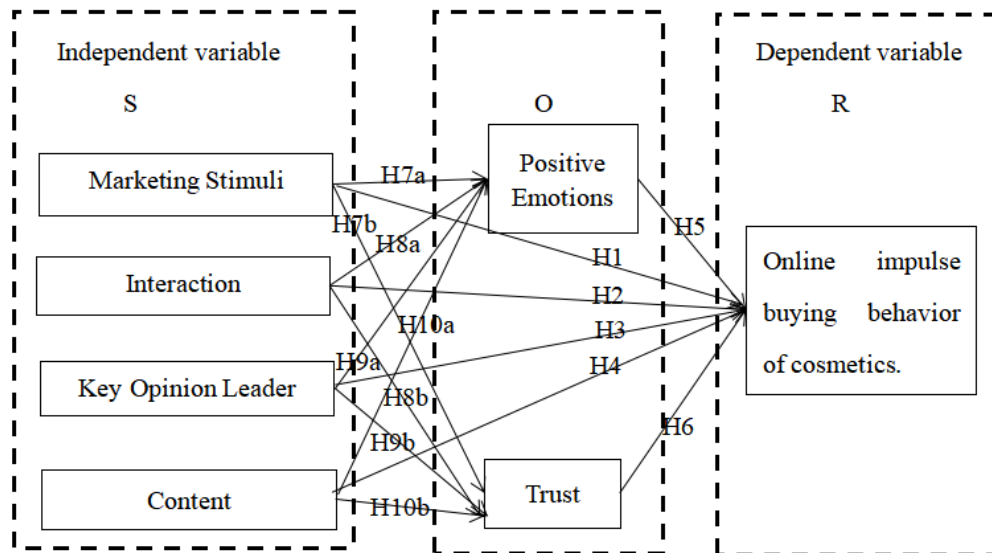


Figure 1. The conceptual model of cosmetics impulse buying of consumers online and positive emotion and trust

Research Hypothesis

- H1 Marketing stimuli is positively correlated with online impulse buying behavior of cosmetics.
- H2 Interaction is positively correlated with online impulse buying behavior of cosmetics.
- H3 Key opinion leader is positively correlated with online impulse buying behavior of cosmetics.
- H4 Content is positively correlated with online impulse buying behavior of cosmetics.
- H5 Positive emotion is positively correlated with online impulse buying behavior of cosmetics.
- H6 Trust is positively correlated with online impulse buying behavior of cosmetics.
- H7a Marketing stimuli is positively correlated with positive emotion.
- H7b Marketing stimuli is positively correlated with Trust.
- H8a Interaction is positively correlated with positive emotion.
- H8b Interaction is positively correlated with Trust.
- H9a Key Opinion Leader is positively correlated with positive emotion.
- H9b Key Opinion Leader is positively correlated with Trust.
- H10a Content is positively correlated with positive emotion.

H10b Content is positively correlated with Trust.

H11a Positive emotions play a mediating role in marketing stimulus and online cosmetic impulse buying behavior.

H11b Positive emotions play a mediating role in Interaction and online cosmetic impulse buying behavior.

H11c Positive emotions play a mediating role in Key Opinion Leader and online cosmetic impulse buying behavior.

H11d Positive emotions play a mediating role in content and online cosmetic impulse buying behavior.

H12a Trust play a mediating role in marketing stimulus and online cosmetic impulse buying behavior.

H12b Trust play a mediating role in Interaction and online cosmetic impulse buying behavior.

H12c Trust play a mediating role in Key Opinion Leader and online cosmetic impulse buying behavior.

H12d Trust play a mediating role in content and online cosmetic impulse buying behavior.

Research Methodology

In order to better study what are the influencing factors of online impulse buying of cosmetics in the context of beauty short videos? In this paper, the author mainly adopts quantitative research method. First, according to the research needs, the characteristics of short video scene, consumer emotional response, trust response and impulsive buying variables are combed. Secondly, the questionnaire was designed and investigated according to the variables. Finally, the questionnaire was collected and data analysis was carried out to draw conclusions.

In order to ensure the accuracy of the survey results, the researcher first conducted a pre-survey, which was conducted in March and April 2021. There are 32 questions were designed and 49 questionnaires were collected. Through the analysis of the pre-survey results, it is found that this scale can be used and become a formal questionnaire. Formal questionnaires will be distributed and collected from May to July,2021, and will be distributed randomly online without geographical restrictions. The questionnaire was mainly distributed to people who like to watch short videos of beauty makeup online and who have impulsively bought cosmetics online. A total of 525 valid questionnaires were collected in this study.

Results

Demographic Data

A total of 525 samples were collected in this survey. For gender, age, Professional, education, income, browsing time, number of online purchases refer to Table 1.

Table 1. Description of the responder (n=525)

Characteristics	Categories	Frequency	Percentage
Gender	Male	281	53.5
	Female	244	46.5
Age	Under 20	15	2.9
	21-30	234	44.6
	31-40	182	34.6
	Over 40	94	17.9
Professional	Students	40	7.6
	Employees of enterprises and Institutions	140	26.7
	A housewife	106	20.2
	Freelancer	239	45.5
Education	Junior college or below	136	25.9
	The university	286	54.5
	Master degree or above	103	19.6
Income	Less than \$155	36	6.9
	\$156-\$309	156	29.7
	\$400-\$770	206	39.2
	\$771-\$1549	104	19.8
	More than \$1550	23	4.4
You watch short beauty videos every day	Less than 0.5 hours	27	5.1
	1 to 2 hours	286	54.5
	2-4 hours	117	22.3
	More than 4 hours	95	18.1
The number of times you bought cosmetics online in the last three months after watching a short beauty video	zero	210	40.0
	1-3 times	170	32.4
	4 to 6 times	109	20.7
	More than 6 times	36	6.9

Reliability and validity

The researchers used a Likert scale to analyze and measure factors associated with impulse buying of online cosmetics (see Table 2). In this paper, the software program was used to analyze the survey data, and the reliability and validity tests were mainly used for the research. According to the data analysis, the reliability of MS, INT, KOL, CON, POS, TRU and IBO is 0.873, 0.838, 0.868, 0.814, 0.839, 0.846 and 0.86, all of which are greater than 0.7, indicating that the questionnaire has a high reliability. It can be used for subsequent analysis. The KMO value of MS, INT, KOL, CON, POS, TRU and IBO is 0.828, 0.816, 0.733, 0.68, 0.728, 0.814 and 0.821, all of which are greater than 0.6, indicating that the variable has high efficiency and is suitable for factor analysis.

Table 2. Factor Analysis (n=422)

Factor Analysis Variables and measurement items (Sources)		Measuring Item	Factor Loading Factor	Cronbach α	AVE	CR	KMO
Marketing Stimuli	Yang Jianping and Ma Shuming, (2015)	MS1	.852	.873	.641	.876	.828
		MS2	.844				
		MS3	.829				
		MS4	.822				
Interactive	Ridings et al., (2002)	INT1	.777	.838	.58	.844	.816
		INT2	.788				
		INT3	.798				
		INT4	.815				
Key Opinion Leade	Chen Xi, (2020)	KOL1	.815	.868	.689	.869	.733
		KOL2	.787				
		KOL3	.84				
Content	Netemeyer R. G., Bearden W. O., (1992)	CON1	.79	.814	.613	.824	.68
		CON2	.775				
		CON3	.656				
Positive Emotions	Mehrabian A, Russell J. A., (1974)	POS1	.776	.839	.634	.839	.728
		POS2	.778				
		POS3	.776				
Trust	Pengnate, S. (Fone), Sarathy, R., (2017)	TRU1	.793	.846	.608	.857	.814
		TRU2	.817				
		TRU3	.823				
		TRU4	.782				
Impulse Buying	Niu Chen and Liu Jinping, (2015)	IBO1	.838	.86	.625	.867	.821
		IBO2	.794				
		IBO3	.83				
		IBO4	.82				

The significant of factor loadings are at “p” < 0.01

Model Test

Confirmatory factor analysis

In this paper, structural equation model analysis method is used to conduct confirmatory factor analysis, and the test results are shown in table 3.

Table 3. The Results of Confirmatory Factor Analysis

Model Fit Factor	The Critical Value	Measure Model Factor Values
χ^2/df	<5.00	1.692
RMSEA	<.05	.036
RMR	<.05	.037
GFI	>.90	.974
AGFI	>.90	.925
CFI	>.90	.974
NFI	>.90	.939
NNFI	>.90	.969

Five model fitting indexes were observed: the ratio of chi square value to freedom, GFI, AGFI, CFI and RMSEA. That $\chi^2/df = 1.692$, GFI=.974, AGFI=.925, CFI=.974, NFI=.939, NNFI=.969, all greater than 0.9. RMSEA=.036 < .05 indicates that the research model has a good fit. All the five indexes can meet the requirements, which proves that the model has a good degree of fitting.

Hypothesis testing

Above, we tested the reliability and validity of the sample size and obtained good test results. In this section, we continue to test the hypotheses in the theoretical model. According to the test results of the model, all the hypotheses in this paper are valid, and the results are shown in Table 4.

Table 4. Path analysis results

Assuming	Assuming path	path coefficient	SE	CR	p	conclusion
H7a	MS→POS	.125	.039	3.207	.001	acceptance
H8a	INT→POS	.286	.038	7.486	0	acceptance
H9a	KOL→POS	.24	.038	6.393	0	acceptance
H10a	CON→POS	.211	.038	5.494	0	acceptance
H7b	MS→TRU	.261	.039	6.654	0	acceptance
H8b	INT→TRU	.142	.039	3.672	0	acceptance
H9b	KOL→TRU	.177	.038	4.675	0	acceptance
H10b	CON→TRU	.259	.039	6.684	0	acceptance
H1	MS→IBO	.126	.036	3.502	0	acceptance
H2	INT→IBO	.145	.036	4.058	0	acceptance
H3	KOL→IBO	.164	.035	4.685	0	acceptance
H4	CON→IBO	.142	.036	3.935	0	acceptance
H5	POS→IBO	.253	.038	6.584	0	acceptance
H6	TRU→IBO	.208	.038	5.45	0	acceptance

* $p < .05$ ** $p < .01$ Frequency(n)=525

Testing the mediating role of positive emotion and trust.

It can also be seen from Table 4 that $\beta = .211$ in the influence of marketing stimulus on impulsive buying behavior before the addition of the mediating variable, $\beta = .178$ after the addition of the mediating variable, so there is a mediating effect. Suppose H11 is verified.

It can also be seen from Table 5 that $\beta = .211$ in the influence of marketing stimulus on impulsive buying behavior before the addition of the mediating variable, $\beta = .152$ after the addition of the mediating variable, so there is a mediating effect. Suppose H12 a, H12 b, H12 c, and H12 d is verified.

Table 5. The Intermediary Role of positive emotion

Item	c	a	b	a*b	c'	conclusion
MS	.211**	.125**	.268**	.033	.178**	partial mediation
INT	.246**	.286**	.268**	.077	.170**	partial mediation
KOL	.260**	.240**	.268**	.064	.196**	partial mediation
CON	.249**	.211**	.268**	.057	.192**	partial mediation

* p<.05**p<.01

Table 6. The Intermediary Role of trust

Item	c	a	b	a*b	c'	conclusion
MS	.211**	.261**	.225**	.059	.152**	partial mediation
INT	.246**	.142**	.225**	.032	.215**	partial mediation
KOL	.260**	.177**	.225**	.04	.221**	partial mediation
CON	.249**	.259**	.225**	.058	.190**	partial mediation

* p<.05**p<.01

Conclusions and Discussion

Based on the existing researches on impulse buying and combined with the characteristics of short videos, this study constructs the online impulse buying model of cosmetics short videos. Taking impulsive buying behavior as the dependent variable, independent variables were selected from four aspects of marketing stimulation, interactivity, key opinion leaders and content, and the mediating variables were positive emotion and trust. This model is in line with the theory, combined with the characteristics of beauty makeup short videos, supported by theory and practice.

According to the results of model testing, the following conclusions are drawn. (1) The effect between marketing stimulus and cosmetics online impulse buying, positive emotions, and trust. Li Xuesong (2000) believes that marketing stimulus is an external factor acting on consumers purchasing behavior, which will promote customers to complete the purchasing decision and produce purchasing behavior. The conclusion of this study is consistent with the research results of some scholars. (2) The effect between Interaction and cosmetics online impulse buying, positive emotions, and trust. Chu (2013) confirmed that consumers attitude towards website interaction has an important impact on consumers trust and behavior. (3) The effect between key opinion leaders and cosmetics online impulse buying behavior, positive emotions, and trust. Konstantopoulou A, Rizomyliotis L, Konstantoulaki K, et al. (2019) survey found that in the field of cosmetics, users are more likely to trust cosmetics recommended by experienced makeup artists or professional dermatologists. (4) The effect between content and cosmetics online impulse buying behavior, positive emotions, and trust. Qimei Chen, Shelly Rodgers (2006) believe that fun refers to the characteristics of information that are interesting, attractive and bring people a sense of pleasure. (5) The mediating role of positive emotions and trust. Fu, S., Yan Q, Feng (2018) found that the higher the emotional state of consumers, the more likely they are to buy spontaneously. Wu. L, Chen K.W, Chiu M.L (2016) verified the important role of trust in impulse buying behavior.

Research Suggestion

Based on the research conclusion of this paper, some management suggestions can be put forward to the beauty short video businesses and related practitioners, so as to improve the conversion rate of consumers and improve the sales performance. (1) Cosmetics enterprises or related employees should continue to make short videos of cosmetics, and mobilize consumers' positive emotions and sense of trust by displaying products and selling strategies online in an all-round way. The use of promotional preferential policies, to carry out a variety of promotional incentives to stimulate consumers to buy cosmetics online impulse behavior. (2) Cosmetics enterprises or related employees pay attention to strengthening the interaction with consumers. Stimulate consumers to forward, comment, like and other activities through preferential offers, so that more people can actively participate in the product promotion and enhance the influence of the brand. (3) Enhance the sense of trust in consumption. This paper has verified that trust has a significant positive effect on online impulse buying. Therefore, in order to enhance consumers' sense of trust, the content design of short videos of beauty makeup should pay attention to professionalism, real and reliable preferential activities, real and credible interactive evaluation, and timely after-sales service.

References

- Adelaar, T., Chang, S. (2003). Effects of media formats on emotions and impulse buying intent. *Journal of Information Technology*, 18(4), 247-266.
- Bitner, M. J. (1992). Services capes: the impact of physical surroundings on customers and employees. *Journal of Marketing*, 56(4), 57-72.
- Chen, Xi. (2020). *The Impact of E-Commerce Live Streaming on consumers Impulse Buying Behavior*. Nanjing: Nanjing university.
- Chu, K., Yuan, B. J. C. (2013). The effects of perceived interaction on e-trust and e-consumer behaviors: The application of fuzzy linguistic scale. *Journal of Electronic Commerce Research*, 14(1), 124-136.
- Donovan, R. J., Rossiter, J. R. (1982). Store atmosphere: an environmental psychology approach. *Journal of Retailing*, 58(1), 34-57.
- Eroglu, S. A, Machleit, K. A. and Davis, L. M. (2003). Empirical Testing of a Model of Online Store Atmospherics and Shopper Responses. *Journal of Psychology & Marketing*, 20(2), 139-150.
- Fu, S., Yan, Q., and Feng, G. C. (2018). Who will attract you? Similarity effect among users on online purchase intention of movie tickets in the social shopping context. *Journal of Information Management*, 40(5), 88-102.
- Konstantopoulou, A., Rizomyliotis, L., Konstantoulaki, K., et al. (2019). Improving SMEs' competitiveness with the use of Instagram influencer advertising and e WOM. *Journal of Organizational Analysis*, 27(2), 308-321.
- Li Xuesong. (2000). Store Atmosphere: A Marketing Stimulus not to be neglected. *Journal of Modernization of shopping malls*, 2000(3), 33-34.
- Mehrabian, A., Russell, J. A. (1974). An approach to environmental psychology. *MIT*, 7(1), 132-133.

Netemeyer, R. G., Bearden, W. O. (1992). A comparative analysis of two models of behavioral intention. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 20(1), 49-59.

Niu Chen, Liu Jin-ping. (2015). Influence of impulsive characteristics and money attitude on Impulsive buying behavior. *Journal of Psychological Research*, 8(4), 57-62.

Pengnate, S. (Fone), Sarathy, R. (2017). An experimental investigation of the influence of website emotional design features on trust in unfamiliar online vendors. *Computers in Human Behavior*, 67, 49-60.

Qimei Chen, Shelly Rodgers. (2006). Development of an Instrument to Measure Web Site Personality. *Journal of Interaction Advertising*, 7(1), 4-46.

Ridings C.M. Gefen D. Arinze B. (2002). Some antecedents and effects of trust in virtual communities. *Journal of Strategic Information Systems*, 11, 3-4.

Wu. L., Chen, K. W, and Chiu, M. L. (2016). Defining key drivers of online impulse purchasing: a perspective of both impulse shoppers and system users. *International Journal of Information Management*, 36(3), 284-296.

Yang Jianping and Ma Shuming. (2015). Research on the Influence of Mobile Phone Brand Image on consumers purchase intention. *Journal of Operations Management*, 2015(2), 259-261.



วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

รับสมัคร

ป.โท
ป.เอก

บริหารธุรกิจ รัฐประศาสนศาสตร์

MBA	MPA
DBA	DPA

สาขา - ห้วยหิน



เพิ่มเติม: 092-442-8000 <https://rcim.rmutr.ac.th/>

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0

ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

A Model of Human resource development in the Thailand 4.0

of the Provincial Industrial Office

ธัญญารัตน์ พรหมสุทธิ์¹ สมพร เฟื่องจันทร์² เพ็ญศรี ฉิรินัง³ และศิริพร แยมนิล⁴

Thanyarat Promsut¹ Somporn Fuangchan² Pensri Chirinung³ and Siripron Yamnil⁴

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

⁴ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

¹ Doctor of Public Administration Program, College of Management Innovation,

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

^{2,3} Lecturer of the Doctor of Public Administration Program. College of Management Innovation,

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

⁴ Master of Arts Program in Public Administration, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

E-mail: bothanya2007@hotmail.com, somporn.fua@rmutr.ac.th, pensri.chi@rmutr.ac.th, siripron.yam@mahidol.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 และ 2) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออก 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่ง เจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด จำนวน 100 คน กลุ่มที่สอง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 4 คน โดยใช้เครื่องมือวิจัย 2 แบบ ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านความรู้ความเข้าใจพื้นฐานทางเครื่องมือทางดิจิทัลโดยนำไอทีไปใช้ในทีมงาน (2) ทักษะการเป็นผู้นำ ในด้านการโน้มน้าวใจ และความสามารถในการสื่อสาร พร้อมกับการปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ (3) ด้านคุณลักษณะของบุคคล โดยการทำงานเป็นทีม ด้วยมีทัศนคติในด้านแรงจูงใจใฝ่ รู้ในการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ (4) ด้านคุณลักษณะของบุคคล ความยึดมั่นในคุณธรรม และแรงจูงใจในการทำงาน (5) ด้านความรู้ในเทคโนโลยีใหม่ๆ (6) ด้านทักษะการวิเคราะห์และสรุปประเด็น (7) ด้านทักษะการแก้ปัญหา (8) ด้านคุณลักษณะของบุคคล ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในการทำงาน (9) ด้านความรู้ความเข้าใจในสาขาอื่น ๆ ที่เป็นพื้นฐานและนำมาช่วยแก้ไขปัญหา และ (10) ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร/หน่วยงาน/ทีมงาน กับ 2) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 จุดเริ่มต้นปัจจัยนำเข้า ในรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ตามการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงอุตสาหกรรมในการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี กับ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม (พ.ศ.2560-2564) และ ขั้นตอนที่ 2 กระบวนการ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด มีกระบวนการอยู่ 2 กระบวนการ คือ สมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 และ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประเทศไทย 4.0 สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

Abstract

This research has two objectives: 1) to analyze the core competencies of provincial industrial office officials of Thailand 4.0 and 2) to propose a model of human resource development in the Thailand 4.0 of the provincial office of industry. The population in this study was divided into two groups. The top 5 officials of the Central Provincial Industrial Office with the most supervision of factories under the Factory Act are Samut Prakan Provincial Industrial Office. totaling 100 people. The second group consisted of 2 groups of key informants, totaling 4 people, using 2 types of research tools comprising a questionnaire, an interview form. The data were analyzed using statistical analysis of exploratory elements, percentage, mean, standard deviation. and content analysis.

The results of the study found that 1) The composition of the core competencies of provincial office staff in the Thailand 4.0 consists of 10 components: (1) knowledge and understanding of the fundamentals of digital tools by applying IT in the work group; (2) leadership skills. in terms of persuasion and negotiation and the ability to communicate Along with adapting to new things (3) in terms of personal characteristics by working as a team with an attitude of motivation Knowledge in the study of new technologies. (4) The characteristics of the person. integrity and motivation to work (5) knowledge in new technologies (6) Analytical and Conclusion Skills (7) Problem Solving Skills (8) Personal Characteristics Commitment to success at work (9) on knowledge and understanding in other fields that are fundamental and helpful in solving problems and (10) knowledge related to the organization/unit/workgroup. and 2) The model of human resource development in the Thailand 4.0 of the Provincial Industrial Office consists of 2 steps: in the form of human resource development in the Thailand 4.0 era of the Provincial Industrial Office According to the strategic drive of the Ministry of Industry in the development of Thai Industry 4.0 over a period of 20 years with the Strategic Plan of the Ministry of Industry (2017-2022). and step 2 process, human resource development model in Thailand 4.0 of provincial industrial office There are two processes, namely the core competency of the provincial industrial office of Thailand 4.0 and human resource development.

Keywords: Human resource development, Thailand 4.0, Provincial industry office.

บทนำ

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ราชการบริหารส่วนภูมิภาคของกระทรวงอุตสาหกรรม มีหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยแร่ กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนเครื่องจักรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องในส่วนภูมิภาค จัดทำแผน ส่งเสริม และพัฒนาอุตสาหกรรมระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด ส่งเสริม พัฒนา และถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านอุตสาหกรรมให้กับผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายโดยมีโครงสร้างองค์การบทบาทภารกิจและการจัดแบ่งงานภายในสำนักงานอุตสาหกรรมเป็น 4 กลุ่มดังนี้ กลุ่มนโยบายและแผนงาน กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2560), หน้า 7) จำเป็นต้องผลักดันให้ภาคการผลิตมีความสมดุล มั่นคง และยั่งยืน ซึ่งการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ โดยการนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้ จะก่อให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพ

มูลค่า และมาตรฐาน รวมถึงพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการให้มีความเข้มแข็ง และแข่งขันได้ในเวทีโลก โดยการพัฒนาปัจจัยสนับสนุน ทั้งในด้านกฎหมายและกฎระเบียบ การอำนวยความสะดวกในการประกอบกิจการ ส่งเสริมสถานประกอบการที่เป็นมิตรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การถ่ายทอดองค์ความรู้และการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเป็นกลไกในการขับเคลื่อน อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ยังขาดไม่ได้ คือ การพัฒนาสมรรถนะองค์กรเพื่อให้บริการอย่างมีคุณภาพเพื่อพัฒนาระบบและความสามารถของบุคลากรในการให้บริการแก่ผู้ประกอบการ และประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560-2564 (ฉบับทบทวน) พ.ศ. 2559, หน้า 1-9) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดที่ต้องมีการติดต่อกับผู้ประกอบการโรงงาน ประชาชนและส่วนราชการ เพื่อให้คำแนะนำในเรื่องต่างๆ เช่น การพิจารณาออกใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงาน และการกำกับดูแลโรงงานอุตสาหกรรมตามพระราชบัญญัติโรงงาน เป็นต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะหลักเพิ่มเติมในการทำงานยุคประเทศไทย 4.0 เนื่องจากสมรรถนะหลักที่ใช้ในบริบทปัจจุบัน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และบริการที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน, 2561, หน้า 2) ยังไม่เพียงพอในการทำงานยุคประเทศไทย 4.0 ของเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ปฏิรูปภาคอุตสาหกรรมไทยสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา ยุทธศาสตร์ปฏิรูปนิเวศอุตสาหกรรมรองรับอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาและยุทธศาสตร์การเชื่อมโยงอุตสาหกรรมไทยกับเศรษฐกิจโลก

จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในพื้นที่ภาคกลางที่มีรายชื่อยังจังหวัดเรียงตามผลิตภัณฑ์จังหวัด ณ ราคาตลาดปัจจุบัน ของปี พ.ศ. 2562 และจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ภาคกลางที่มีจำนวนมากที่สุด 5 อันดับแรกคือ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม และสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคของกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงอุตสาหกรรมในการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ปฏิรูปภาคอุตสาหกรรมไทยสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา ยุทธศาสตร์ปฏิรูปนิเวศอุตสาหกรรมรองรับอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาและยุทธศาสตร์การเชื่อมโยงอุตสาหกรรมไทยกับเศรษฐกิจโลกเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก ปัจจุบันเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดได้ใช้สมรรถนะหลักประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และบริการที่ดี จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาข้อมูลและสังเคราะห์สมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 เพื่อนำมาเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ในการเตรียมความพร้อมให้บริการกับประชาชนในพื้นที่และรองรับการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0
2. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งออก 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 ประชากร คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ เจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร

เจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี เจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม และเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 127 คน และผู้วิจัยได้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม AMOS โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี Maximum Likelihood ตามข้อเสนอของ Hair, Black, Babin & Anderson (2010) ได้แนะนำว่าขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยควรมีขนาดตัวอย่าง 5-20 คนต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร ซึ่งโมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 20 ตัวแปร ดังนั้นขนาดตัวอย่างขั้นต่ำที่เหมาะสม คือ 100 คน

กลุ่มที่ 2 การเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ประชากร คือ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จากสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด จำนวน 2 ท่าน และ กลุ่มที่ 2 นักวิชาการที่สำเร็จการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รัฐประศาสนศาสตร์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ซึ่งมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 ท่าน รวมทั้งสิ้น 4 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดไว้ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2. การเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ผู้วิจัยนำองค์ประกอบของกระบวนการสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 มาสร้างร่างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ (Interview) แบ่งออก 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน โดยทำการเก็บข้อมูลเป็นเวลา 1 เดือน ตั้งแต่ เดือนมกราคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2564

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษาของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยง ปรากฏผลว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) มีค่า IOC เท่ากับ 0.95 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.967 แบบสัมภาษณ์ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์สามารถจำแนกตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis--EFA) (กัลยา วานิชย์ บัญชา, 2556)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0

ผลการศึกษาองค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 ผู้วิจัยได้ผลจากการหมุนแกน ใช้เกณฑ์การตัดสินใจเลือกตัวแปรที่สำคัญจากองค์ประกอบที่เกิดขึ้นจากการหมุนแกนเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแนวทางที่เหมาะสมที่มีต่อองค์ประกอบของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาตรฐาน (factor standardized coefficient) ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป เป็นตัวแปรสำคัญ ผลจากการศึกษาเบื้องต้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้งหมด 92 ตัวแปร นำมาสร้างองค์ประกอบที่สำคัญได้ 19 องค์ประกอบ โดยพิจารณาจำนวนองค์ประกอบจากค่า Eigenvalues ที่มีค่ามากกว่า 1.00 ตามกฎของ Kaiser อีกทั้งสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรทั้ง 92 ตัวแปรได้ในร้อยละ 83.205 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเมื่อหมุนแกนโดยวิธีแวนริแมกซ์แล้ว พบว่า องค์ประกอบที่ 1 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 12.386 องค์ประกอบที่ 2 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 24.299 และองค์ประกอบที่ 3 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 36.047 ทั้งนี้ จำนวนองค์ประกอบที่เหมาะสมพิจารณาได้จากลำดับที่องค์ประกอบของข้อมูลจริงที่มีค่า Eigenvalues สูงกว่าลำดับที่ขององค์ประกอบที่โปรแกรมจำลองขึ้น ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 ต้องมีข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .20 และมีองค์ประกอบมากกว่า 3 ตัวแปรขึ้นไป จึงสามารถได้องค์ประกอบใหม่ 10 องค์ประกอบจาก 92 ประเด็น คงเหลือ 86 ประเด็น ซึ่งผลการวิเคราะห์สรุปได้รายละเอียดดังข้อมูลที่ปรากฏ

สรุปองค์ประกอบเชิงสำรวจ ของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 โดยวิเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญ สรุปได้ 10 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ความเข้าใจพื้นฐานทางเครื่องมือทางดิจิทัลโดยนำไอทีไปใช้ในกลุ่มงาน

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการเป็นผู้นำ ในด้านการโน้มน้าวเจรจา และความสามารถในการสื่อสาร พร้อมกับการปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่

องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณลักษณะของบุคคล โดยการทำงานเป็นทีม ด้วยมีทัศนคติในด้านแรงจูงใจใฝ่ รู้ในการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านคุณลักษณะของบุคคล ความยึดมั่นในคุณธรรม และแรงจูงใจในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 5 ด้านความรู้ในเทคโนโลยีใหม่ๆ

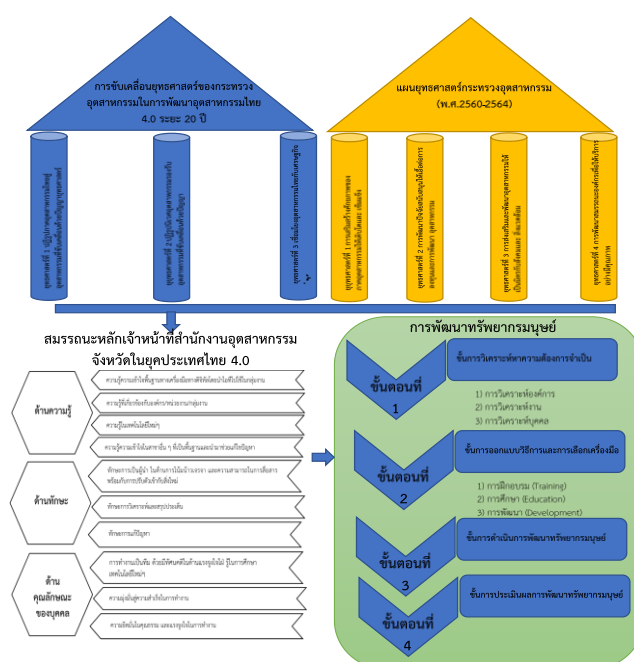
องค์ประกอบที่ 6 ด้านทักษะการวิเคราะห์และสรุปประเด็น

องค์ประกอบที่ 7 ด้านทักษะการแก้ปัญหา

องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณลักษณะของบุคคล ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 9 ด้านความรู้ความเข้าใจในสาขาอื่น ๆ ที่เป็นพื้นฐานและนำมาช่วยแก้ไขปัญหา
องค์ประกอบที่ 10 ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร/หน่วยงาน/กลุ่มงาน

2. ผลเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

จากภาพที่ 1 ผลเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด มีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า ในรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ตามการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงอุตสาหกรรมในการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี กับ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม (พ.ศ.2560-2564)

1.1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงอุตสาหกรรมในการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี มีรายละเอียดของยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ต่างๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปฏิรูปภาคอุตสาหกรรมไทยสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญายุทธศาสตร์ มีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพิ่มการใช้งานด้านดิจิทัลในการบริหารจัดการการผลิตในกลุ่ม SMEs

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปนิเวศอุตสาหกรรมรองรับอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา มีเป้าหมายในการปฏิรูปองค์ประกอบภาครัฐเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพิ่มมูลค่าการลงทุนในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เชื่อมโยงอุตสาหกรรมไทยกับเศรษฐกิจโลก มีเป้าหมายให้รูปแบบการผลิตของภาคอุตสาหกรรมสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดโลกและปรับเปลี่ยนสู่ห่วงโซ่มูลค่าสูง

1.2 แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2560-2564)

ในการพัฒนาอุตสาหกรรมนั้น จำเป็นต้องผลักดันให้ภาคการผลิตมีความ สมดุล มั่นคง และยั่งยืน ซึ่งการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ โดยการนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้จะก่อให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพ มูลค่า และมาตรฐาน รวมถึงพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการให้มีความเข้มแข็ง และ

แข่งขันได้ในเวทีโลก ซึ่งสามารถทำได้โดยการพัฒนาปัจจัยสนับสนุน ทั้งในด้านกฎหมายและ กฎระเบียบ การอำนวยความสะดวก ในการประกอบกิจการ การรวมกลุ่มคลัสเตอร์และการบูรณาการ นโยบาย/แผนงานกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จะเอื้อให้เกิดการลงทุน และลดอุปสรรคในธุรกิจ อุตสาหกรรม นอกจากนี้การส่งเสริมสถานประกอบการที่เป็นมิตรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมจะอาศัยการ กำกับดูแลอย่างทั่วถึง การถ่ายทอดองค์ความรู้และการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของภาค ประชาชนเป็นกลไกในการขับเคลื่อน อย่างไม่รู้แก่ตาม สิ่งที่เขาไม่ได้คือ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร ของกระทรวงอุตสาหกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเพิ่ม ประสิทธิภาพในการให้บริการอย่าง ต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมให้เติบโตและ แข็งแรงเพื่อส่งเสริมและพัฒนา อุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศและ อุตสาหกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการลงทุนและการพัฒนา อุตสาหกรรมเพื่อสนับสนุน สร้าง โอกาส และลดอุปสรรค ในการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสังคมและ สิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ให้กับภาคอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นการดำเนินกิจการที่เป็นมิตรกับ สังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมให้พัฒนา สู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาสมรรถนะองค์กรเพื่อให้บริการอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาระบบและความสามารถของ บุคลากรในการให้บริการแก่ ผู้ประกอบการ และประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล และสามารถรองรับการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต

2. กระบวนการ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด มี กระบวนการอยู่ 2 กระบวนการ ดังนี้

2.1 สมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 หมายถึง ความสามารถของแต่ละ เจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดมีองค์ประกอบสมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะของบุคคล ด้วยองค์ประกอบ สมรรถนะดังกล่าวส่งผลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานตามกฎหมายกระทรวงกระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ.๒๕๖๐ ที่ตนรับผิดชอบ มีสมรรถนะหลัก 3 ด้านรายละเอียดต่อไป

สมรรถนะหลักที่ 1 ด้านความรู้ หมายถึง เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพของปฏิบัติงานตามนโยบายองค์การหรือเป้าหมายขององค์การ มี สมรรถนะหลักย่อย 4 ด้านรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะหลักที่ 1.1 ด้านความรู้ความเข้าใจพื้นฐานทางเครื่องมือทางดิจิทัลโดยนำไอทีไปใช้ในทีมงาน คือ ความรู้ที่ ทำให้เกิดความสามารถเชี่ยวชาญในการใช้ไอที และสามารถ แก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้เมื่อไอทีมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น

สมรรถนะหลักที่ 1.2 ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร/หน่วยงาน/ทีมงาน คือ ความรู้ความสามารถตำแหน่งงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด 4 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับ ผู้บริหาร และทักษะอื่น ในการปฏิบัติงานที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง จนเกิดความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ ในทีมงานและ ทักษะอื่น และนำมาพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ

สมรรถนะหลักที่ 1.3 ด้านความรู้ในเทคโนโลยีใหม่ ๆ คือ ความรู้ที่ทำให้เกิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยนำเทคโนโลยีที่มี อยู่มาปรับปรุงพัฒนาปรับใช้กับงานที่ทำเพื่อให้งานสะดวกรวดเร็วและ เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด

สมรรถนะหลักที่ 1.4 ด้านความรู้ความเข้าใจในสาขาอื่น ๆ ที่เป็นพื้นฐานและนำมาช่วยแก้ไขปัญหา คือ เจ้าหน้าที่ของ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนำความรู้ความเข้าใจในสาขาอื่น ๆ ที่เป็นพื้นฐานและนำมาช่วยคิดอย่างละเอียดรอบคอบก่อนที่จะ นำแนวคิดไปปฏิบัติ เห็นรายละเอียดในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้เป็นวิธีการแก้ปัญหาที่ได้ผลเมื่อ เกิดเหตุการณ์วิกฤต

สมรรถนะหลักที่ 2 ด้านทักษะ คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพกับตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพของปฏิบัติงานตามนโยบายองค์การหรือเป้าหมายขององค์การ ซึ่งทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว มีสมรรถนะหลักย่อย 3 ด้านรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะหลักที่ 2.1 ด้านทักษะการเป็นผู้นำ ในด้านการโน้มน้าวเจรจา และความสามารถในการสื่อสาร พร้อมกับการปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ คือ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ที่แสดงออกถึงกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร มีการรับฟังความเห็น และข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยการแสดงปฏิกริยาในทางบวกสามารถจับประเด็นจากการฟังได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย และยอมรับความคิดเห็น พร้อมกับการมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และการให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ร่วมรับผิดชอบในการทำงาน

สมรรถนะหลักที่ 2.2 ด้านทักษะการวิเคราะห์และสรุปประเด็น คือ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ที่แสดงออกถึง การคิดหาคำตอบได้หลายประเภท และหลายทิศทางเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์สามารถดัดแปลงความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ และปรับเปลี่ยนความคิดได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

สมรรถนะหลักที่ 2.3 ด้านทักษะการแก้ปัญหา คือ การแสดงออกของเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างอิสระ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างไร้ขีดจำกัด

สมรรถนะหลักที่ 3 ด้านคุณลักษณะของบุคคล คือ ส่วนที่ซ่อนอยู่ในแต่ละบุคคลซึ่งประกอบด้วยส่วนที่หนึ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) เป็นเจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน ส่วนที่สองบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่หน้าเชื่อถือ และไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น และส่วนที่สามแรงจูงใจเจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเอง มีสมรรถนะหลักย่อย 3 ด้านรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะหลักที่ 3.1 ด้านคุณลักษณะของบุคคล ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในการทำงาน คือ การบรรลุเป้าหมาย คือ การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายในการปฏิบัติงานหรือ สิ่งใดที่กำหนดไว้ และสามารถนำพาตนเองไปถึงเป้าหมายที่ต้องการและเกิดผลสำเร็จ

สมรรถนะหลักที่ 3.2 ด้านคุณลักษณะของบุคคล การทำงานเป็นทีม ด้วยมีทัศนคติในด้านแรงจูงใจใฝ่ รู้ในการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดการตระหนัก เต็มใจ ยอมรับ และเปิดโอกาสให้บุคคลกรในหน่วยงานต่างๆ ของสำนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อส่งเสริมกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมยังช่วยให้เราได้รับความคิดริเริ่มใหม่ๆ จากสมาชิกในทีมที่มีทักษะประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย พร้อมความสามารถในการ สื่อสารที่หลากหลายรูปแบบในยุคสมัยใหม่ และการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นทีมเดียวกันส่งต่อ ข้อมูลการสื่อสารเกี่ยวกับองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

สมรรถนะหลักที่ 3.3 ด้านคุณลักษณะของบุคคล ความยึดมั่นในคุณธรรม และแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะนิสัยที่ดีที่ควรประพฤติปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดคุณธรรม สำคัญที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จพร้อมกับพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดที่แสดง ออกถึงการสร้างขวัญ และกำลังใจให้ตนเอง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค สามารถปรับมุมมองให้เกิดความคิด และการกระทำที่สร้างสรรค์ โดยนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความท้าทายต่อการทำงาน

2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน ได้อธิบายรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นการในพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพิจารณาร่วมกันคล้ายกับการประเมินความสำคัญ แต่การวิเคราะห์งานจะเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถ นำไปใช้

- ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการออกแบบวิธีการและการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เริ่มต้นการวางแผนการพัฒนานั้นสามารถทำได้โดยการประชุม เริ่มจากการกำหนดรูปแบบการพัฒนาซึ่งมี 3 รูปแบบ คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการสนับสนุน โดยแต่ละรูปแบบจะมีหลากหลายวิธีจึงควรนำมาใช้ให้มีความเหมาะสมกับการพัฒนา ทั้งนี้ต้องมีการวางแผนเกี่ยวกับระยะเวลา สถานที่ วิทยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ อาหาร งบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินงานการพัฒนา เพื่อนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยวิธีการ 3 ประการ คือ

- ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานสำคัญที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปฏิบัติการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้แผนมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์โดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการกำหนดแนวทางสำหรับปฏิบัติด้านบุคลากร ตลอดจนเป็นการสร้างหลักประกันในเสถียรภาพ และความต่อเนื่องในการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพในแต่ละช่วงเวลา

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถแบ่งได้เป็น การประเมินผลการดำเนิน การใน ประเด็นของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรมที่มีความเกี่ยวข้องกับ ระยะเวลา สถานที่ วิทยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ อาหาร รูปแบบ

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในคประเทศไทย 4.0

19

ด้านทักษะการแก้ปัญหา องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณลักษณะของบุคคล ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในการทำงาน องค์ประกอบที่ 9 ด้านความรู้ความเข้าใจในสาขาอื่นๆ ที่เป็นพื้นฐานและนำมาช่วยแก้ไขปัญหา และ องค์ประกอบที่ 10 ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร/หน่วยงาน/กลุ่มงาน ซึ่งสอดคล้องงานของ Gilbert Paquette, Olga Marino and Rim Bejaoui (2021) ได้ศึกษา A new competency ontology for learning environments personalization บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์กรอบความสามารถของนักเทคโนโลยีการศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่เป็นงานวิจัยเชิงสารคดี และสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา ผลการสังเคราะห์นั้นแสดงให้เห็นว่ากรอบสมรรถนะของนักเทคโนโลยีการศึกษาประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) ความรู้ทางวิชาการระดับมืออาชีพ 2) ทักษะทางวิชาชีพ 3) ลักษณะทางวิชาชีพ 4) การจัดการ 5) การพัฒนาวิชาชีพ และ 6) การให้คำปรึกษา ความสามารถจากการสังเคราะห์เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจะนำไปสู่กระบวนการกำหนดสมรรถนะต่อไปเพื่อยกระดับแนวปฏิบัติของนักเทคโนโลยีการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคมจะสอดคล้องการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ตรวจอาครด้านอค์คัยควรจะมื่อะไรบ้าง

2. ผลเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

ผลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด มี 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า ในรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ตามการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงอุตสาหกรรมในการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี กับ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม (พ.ศ.2560-2565) และ 2) กระบวนการ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด มีกระบวนการอยู่ 2 กระบวนการ คือ 2.1 สมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 มีสมรรถนะหลัก 3 ดังนี้ สมรรถนะหลักที่ 1 ด้านความรู้ มีสมรรถนะหลักย่อย 4 ด้าน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักที่ 1.1 ด้านความรู้ความเข้าใจพื้นฐานทางเครื่องมือทางดิจิทัลโดยนำไอทีไปใช้ในกลุ่มงาน สมรรถนะหลักที่ 1.2 ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร/หน่วยงาน/กลุ่มงาน สมรรถนะหลักที่ 1.3 ด้านความรู้ในเทคโนโลยีใหม่ๆ สมรรถนะหลักที่ 1.4 ด้านความรู้ความเข้าใจในสาขาอื่นๆ ที่เป็นพื้นฐานและนำมาช่วยแก้ไขปัญหา สมรรถนะหลักที่ 2 ด้านทักษะ มีสมรรถนะหลักย่อย 3 ด้าน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักที่ 2.1 ด้านทักษะการเป็นผู้นำ ในด้านการโน้มน้าวเจรจา และความสามารถในการสื่อสาร พร้อมกับการปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ สมรรถนะหลักที่ 2.2 ด้านทักษะการวิเคราะห์และสรุปประเด็น สมรรถนะหลักที่ 2.3 ด้านทักษะการแก้ปัญหา สมรรถนะหลักที่ 3 ด้านคุณลักษณะของบุคคล มีสมรรถนะหลักย่อย 3 ด้าน ประกอบด้วยสมรรถนะหลักที่ 3.1 ด้านคุณลักษณะของบุคคล ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในการทำงาน สมรรถนะหลักที่ 3.2 ด้านคุณลักษณะของบุคคล การทำงานเป็นทีม ด้วยมีทัศนคติในด้านแรงจูงใจใฝ่ รู้ในการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ สมรรถนะหลักที่ 3.3 ด้านคุณลักษณะของบุคคล ความยึดมั่นในคุณธรรม และแรงจูงใจในการทำงาน และ 2.2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการออกแบบวิธีการและการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับ วีริวิชัย ปิยนนท์ศิลป์ และคณะ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน ในยุคสังคมพลวัตที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย หรือการต่างประเทศล้วนส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การทั้งสิ้น ซึ่งจะเกิดผลกระทบในมิติด้านบวกหรือด้านลบ ผู้บริหารองค์การยุคใหม่จึงต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงต่อสภาวะการณ์ต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมพร้อมกับสภาพแวดล้อมที่จะเกิดผลกระทบต่อองค์การทุกเมื่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการเตรียมความพร้อมในทุกด้าน บทความกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันจึงเป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้บริหารองค์การสามารถนำไปปรับกลยุทธ์กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของตนเองได้ ผู้บริหารองค์การจึงต้องเรียนรู้ปรับกระบวนการทัศน์เพื่อการพัฒนา ประกอบด้วย ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หลักการและกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ โดยเฉพาะหลักการและกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารองค์การสามารถนำมากำหนดกลยุทธ์การพัฒนาได้อย่างเหมาะสมได้

ดังนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารความหลากหลาย การจัดการความรู้ และผู้นำเชิงกลยุทธ์
สรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การประกอบด้วย 1. การศึกษา (education) 2. การฝึกอบรม (training) 3. การสนับสนุน
(supporting) 4. การพัฒนางาน (job development) 5. การพัฒนาปัจเจกบุคคล (individual development) และ 6. การ
พัฒนาองค์การ (organization development) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวจะเป็นกรอบให้กับผู้บริหารองค์การได้กำหนดกลยุทธ์ในการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สามารถนำ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนำไปพัฒนา
รูปแบบการบริหารพัฒนาบุคลากร ในสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด
2. ผู้บริหารสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสามารถนำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของ
สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดที่ได้ไปสร้างกระบวนการวางแผนในการบริหารสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดให้มีรูปแบบการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด
3. ผู้บริหารสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของ สำนักงาน
อุตสาหกรรมจังหวัดไปเป็นแนวทางในรูปแบบการบริหารพัฒนาบุคลากร ในสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดรวมถึงสามารถใช้เป็น
แนวทางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแง่มุมอื่นเช่น การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนา
องค์กร (Organizational Development) การพัฒนาคนเก่ง (Talent Management) และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร
(Employee Engagement) ของบุคลากรตำแหน่งต่างๆ ในสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด โดยศึกษาเป็น กรณีศึกษา เพื่อจะได้
ข้อมูลเชิงลึกและนำมาเป็นต้นแบบในการสร้างโมเดลที่เป็นลักษณะเฉพาะของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 10).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). *ยุทธศาสตร์การพัฒนอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)*.
สืบค้น 15 กุมภาพันธ์ 2560, จาก http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_plan/thailandindustrialdevelopmentstrategy4.0.pdf.
- วีรวิทย์ ปิยนนทศิลป์ และคณะ. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน.
วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 16(2), 260-273.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2561). *คู่มือการบริหารงานพนักงานราชการ 2561*.
นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).
- สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (2560). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม ประจำปี พ.ศ. 2560-2564*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม.
- Cronbach, Lee. J. (1990). *Essentials of Psychology Testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers Inc.
- Gilbert Paquette, Olga Marino and Rim Bejaoui. (2021). A new competency ontology for learning
environments personalization. Paquette et al. *Smart Learn Environ*, 8(16), 1-23.

Hair, J. F., et al. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspectives*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, International.



The image is a promotional graphic for RCIM Graduate School. On the right, a woman with dark hair, wearing a dark blue blazer over a white collared shirt, is shown from the chest up. She is smiling and looking towards the camera. A blue and pink academic sash with a gold tassel is draped over her right shoulder. On the left, a dark blue circular overlay contains white and yellow text. At the top of the circle is the RCIM logo, which includes a Thai royal emblem and the text 'RCIM GRADUATE SCHOOL'. Below the logo, the text 'เปิดรับสมัครนักศึกษา' (Open for student recruitment) is written in white. Underneath that, 'ปริญญาโทและปริญญาเอก' (Master's and Doctoral degrees) is written in black on a yellow background. Then, the degrees 'M.B.A. D.B.A.', 'M.P.A. D.P.A.', and 'M.Ed. Ph.D.' are listed in white. Below these, '(Educational Administration Innovation)' is written in white. A pink horizontal bar contains a white telephone icon and the number '092-442-8000'. At the bottom of the circle, a white globe icon is followed by the text 'สมัครออนไลน์ได้ที่' (Apply online at) and the URL 'https://www.rcim.in.th/'.

 **RCIM**
GRADUATE SCHOOL

เปิดรับสมัครนักศึกษา
ปริญญาโทและปริญญาเอก

M.B.A. D.B.A.
M.P.A. D.P.A.
M.Ed. Ph.D.
(Educational Administration Innovation)

 **092-442-8000**

 สมัครออนไลน์ได้ที่ <https://www.rcim.in.th/>

อิทธิพลของการจัดการทุนมนุษย์ต่อการเกิดนวัตกรรมองค์กร ในอุตสาหกรรมพลังงานไฟฟ้าในประเทศไทย

Influence of Human Capital Management on Organizational Innovation in the Electric Power Industry in Thailand

นิพนธ์ ประวัติเจริญวิทย์¹ สมภพ ทองปลิว² และศรีอัมพร เร่บ้านเกาะ³

Niphan Prawatcharoenwit¹ Sompop Thongplaw² and Sriamporn Rebankoh³

^{1,2,3} อาจารย์ประจำ ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

E-mail: niphan.p@cit.kmutnb.ac.th, sompop.t@cit.kmutnb.ac.th, sriamporn.r@cit.kmutnb.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการจัดการทุนมนุษย์ในองค์กรรวมถึงอิทธิพลของการจัดการทุนมนุษย์ที่มีต่อการเกิดนวัตกรรมในองค์กร โดยศึกษาในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมพลังงานไฟฟ้าในประเทศไทย โดยมีประชากรคือบุคลากรที่ทำงานในอุตสาหกรรมพลังงานไฟฟ้าในประเทศไทย และทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าสถิติพื้นฐานในการคำนวณผ่านเกณฑ์มาตรฐานทุกค่า คือ $\chi^2 / df = 1.539$, GFI = .985, AGFI = .969, NFI = .992, IFI = .997, CFI = .997, RMR = .007, SRMR = .0148, RMSEA = .036, PCLOSE (p-value for test of close fit) = .800 และ CN = 488.000 โดยสรุปได้ว่า การจัดการทุนมนุษย์มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเกิดนวัตกรรมในองค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทุนมนุษย์มากที่สุด คือ การพัฒนาทุนมนุษย์ที่อยู่ในองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมในองค์กรมากที่สุด คือ ศักยภาพทางเทคโนโลยีและศักยภาพขององค์กร

คำสำคัญ: การจัดการทุนมนุษย์ นวัตกรรมองค์กร อุตสาหกรรมพลังงานไฟฟ้า

Abstract

The purpose of this research is to study the relationship of human capital management in organizations and the influence of human capital management on innovation in organizations by studying organizations related to the electric power industry in Thailand. The population is personnel working in the electric power industry in Thailand. And collected data from a sample of 400 people, using a questionnaire as a research tool, and statistically analyzed the data using the Structural Equation Analysis (SEM) method. The basic statistical values to calculate through all benchmarks were $\chi^2 / df = 1.539$, GFI = .985, AGFI = .969, NFI = .992, IFI = .997, CFI = .997, RMR = .007, SRMR = .0148, RMSEA = .036, PCLOSE (p-value for test of close fit) = .800 and CN = 488.000. Human capital management influences innovation in organizations. It was found that human capital management had a direct influence on innovation in the organization. The factors that affect the management of human capital the most are human capital development within the organization and the factor that affects the innovation in the organization the most is the technological capability and the organization's capability.

Keywords: Human capital management, Corporate Innovation, Electric power industry

บทนำ

ในปัจจุบัน (ปี 2564-2566) ธุรกิจผลิตไฟฟ้ามีแนวโน้มเติบโตค่อนข้างมาก เนื่องจากความต้องการการใช้พลังงานไฟฟ้าที่เพิ่มมากขึ้นรวมถึงนโยบายของภาครัฐที่สนับสนุนการลงทุนในด้านการผลิตไฟฟ้าและแผนการพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก จากการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้ปริมาณความต้องการการใช้ไฟฟ้าเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นความต้องการที่มาจากทั้งภาคครัวเรือนและภาคเอกชน ดังนั้นธุรกิจหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตรวมถึงการส่งไฟฟ้าจึงมีความสำคัญอย่างมากที่จะช่วยรองรับความต้องการในการใช้ไฟฟ้า (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2563) สิ่งหนึ่งที่จะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ ทุนมนุษย์ หรือทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์กรนั้นๆ

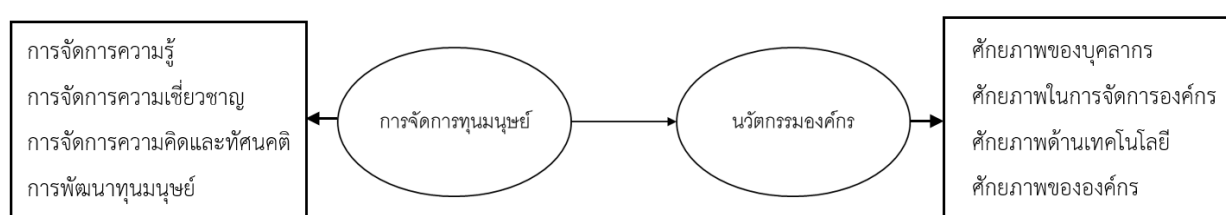
ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถที่อยู่ในตัวของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (กัลย์ ปิ่นเพชร, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์ นาวินและจิราวรรณ คงคล้าย, 2560) รวมถึงความคิด แนวคิดและทัศนคติของทุนมนุษย์ (Cahyaningsih, Senses, Arymurthy, & Wibowo, 2017) การพัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีจนนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (กันยารัตน์ จันทรสวางและสุภาวดี พรหมบุตร, 2562) ดังนั้นองค์กรควรมีนโยบายและให้การสนับสนุนในการจัดการทุนมนุษย์อย่างจริงจัง เพราะการจัดการทุนมนุษย์จะส่งผลต่อการดำเนินการขององค์กรในหลายๆด้าน (Bassi & McMurrer, 2004) ผลของการดำเนินการในองค์กรสิ่งหนึ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์เป็นอย่างมากต่อองค์กรคือ นวัตกรรมองค์กร องค์กรใดที่มีการจัดการที่ดีสามารถรวบรวมองค์ความรู้และประมวลผลออกมาจนเกิดเป็นนวัตกรรมเฉพาะขององค์กรได้ ก็จะสามารถส่งผลให้องค์กรมีเครื่องมือที่จะนำไปใช้ในการบริหารจัดการ รวมถึงนำไปพัฒนาองค์กรในบริบทต่างๆ ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมนั้นมีอยู่หลายปัจจัย ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ ทรัพยากรบุคคลหรือทุนมนุษย์ (วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญและปรียากมล เอื้ออ้าย, 2563) เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อทุนมนุษย์และมีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และศักยภาพทางนวัตกรรม (Donate, Peña, & Sanchez de Pablo, 2016)

นวัตกรรมองค์กร คือ แนวคิดหรือกระบวนการที่ทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆที่ส่งผลให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการพัฒนาที่ดีขึ้น (McKeown et al, 2008) องค์กรมีศักยภาพทางนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ที่จะมาช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการขององค์กรได้ (Rajapathirana & Hui, 2018)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการทุนมนุษย์และการเกิดนวัตกรรมในองค์กร
2. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของการจัดการทุนมนุษย์ต่อการเกิดนวัตกรรมในองค์กรในอุตสาหกรรมพลังงานไฟฟ้าในประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด “อิทธิพลของการจัดการทุนมนุษย์ต่อการเกิดนวัตกรรมองค์กร
ในอุตสาหกรรมพลังงานไฟฟ้าในประเทศไทย”

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในงานวิจัยคือบุคลากรที่ทำงานในอุตสาหกรรมพลังงานไฟฟ้าในประเทศไทย ทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Random Sampling) โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการทำวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุและการศึกษา และตอนที่ 2 สอบถามระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์และการเกิดนวัตกรรมในองค์กร ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีระดับคำตอบของแต่ละข้อคำถาม 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการ IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อจะต้องมีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.50 หลังจากนั้นทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นที่ได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.80 และทำการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (SEM)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	310	77.5
หญิง	90	22.5
รวม	400	100.00
อายุ		
20 – 30 ปี	103	25.8
31 – 40 ปี	127	31.8
41 – 50 ปี	75	18.7
51 – 60 ปี	95	23.7
รวม	400	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ปวช.	6	1.5
ปวช.	18	4.5
ปวส.	123	30.7
ป.ตรี	169	42.3
ป.โท ขึ้นไป	84	21.0
รวม	400	100.00

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 310 คน คิดเป็น 77.5 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็น 31.8 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างและมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 169 คน คิดเป็น 42.3 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

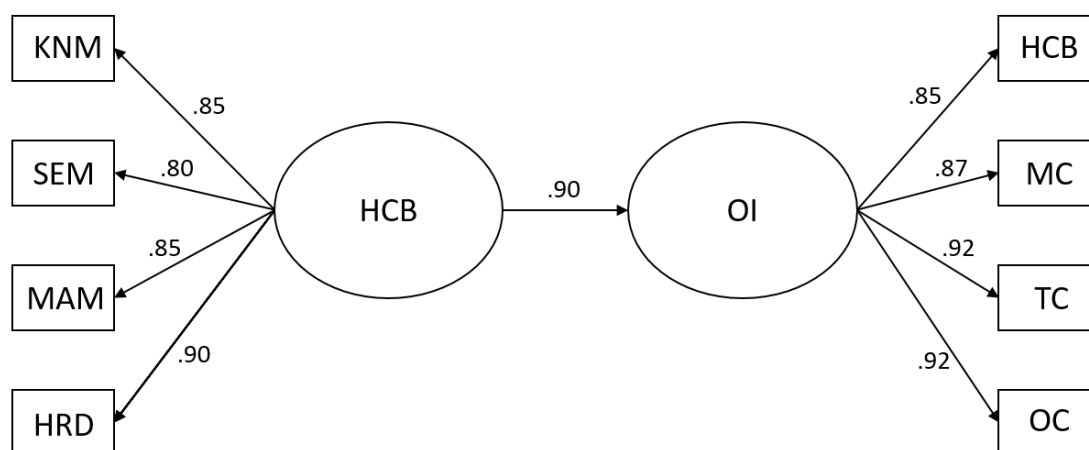
ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	การแปรผล	Sk.	Ku.
การจัดการทุนมนุษย์ (HCM)					
การจัดการความรู้	3.89	.64	มาก	-.68	1.48
การจัดการความเชี่ยวชาญ	3.97	.58	มาก	-.48	1.27
การจัดการความคิดและทัศนคติ	3.79	.72	มาก	-.64	.87
การพัฒนาทุนมนุษย์	3.81	.74	มาก	-.88	1.47
นวัตกรรมองค์กร (OI)					
ศักยภาพของบุคลากร	3.77	.66	มาก	-.58	.98
ศักยภาพในการจัดการองค์กร	3.62	.78	มาก	-.55	.60
ศักยภาพด้านเทคโนโลยี	3.77	.74	มาก	-.88	1.81
ศักยภาพขององค์กร	3.72	.76	มาก	-.86	1.14

จากการตรวจสอบการแจกแจงปกติของตัวแปรสังเกตได้ในแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ ซึ่งวัดได้จากค่าความเบ้ (Sk.) และค่าความโด่ง (Ku.) ที่มีค่าอยู่ในช่วง -3.00 และ +3.00 ซึ่งสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Kline, 2015)

ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบค่าสถิติ KMO และ Bartlett's Test

สถิติทดสอบ		ค่าสถิติ
Kaiser-Meyer-Olkin		.941
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3003.784
	df	28
	p	.000

จากการตรวจสอบค่าสถิติ KMO และ Bartlett's Test เพื่อทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีมากเพียงพอที่จะสามารถนำมาใช้คำนวณสมการเชิงโครงสร้างหรือไม่ พบว่า มีค่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) อยู่ที่ .941 (KMO มากกว่าเท่า .50) ค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 3003.784, df=28 และ p=.000 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างเพียงพอต่อการนำมาใช้ในการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง



$\chi^2 / df = 1.539$, GFI = .985, AGFI = .969, NFI = .992, IFI = .997, CFI = .997, RMR = .007, SRMR = .0148, RMSEA = .036, PCLOSE (p-value for test of close fit) = .800 และ CN = 488.000

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าสถิติที่คำนวณได้กับเกณฑ์มาตรฐาน

รายการเกณฑ์	เกณฑ์ที่กำหนด	ค่าสถิติของแบบจำลอง	ผลการพิจารณา
Relative χ^2 (χ^2/df)	≤ 2.00	1.539	ผ่าน
RMSEA	$\leq .05$	.036	ผ่าน
PCLOSE (p-value for close fit)	$\geq .05$	.800	ผ่าน
RMR	$\leq .05$	.007	ผ่าน
SRMR	$\leq .05$	.0148	ผ่าน
GFI	$\geq .90$	.985	ผ่าน
AGFI	$\geq .90$	.969	ผ่าน
NFI	$\geq .90$	.992	ผ่าน
IFI	$\geq .90$	.997	ผ่าน
CFI	$\geq .90$	.997	ผ่าน
CN	≥ 200	448	ผ่าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าองค์ประกอบในด้านของการจัดการทุนมนุษย์ มีอยู่ 4 ปัจจัยคือ 1. การจัดการความรู้ในทุนมนุษย์ 2. การจัดการความเชี่ยวชาญรวมถึงทักษะและประสบการณ์ของทุนมนุษย์ 3. การจัดการความคิดและทัศนคติ และ 4. การพัฒนาศักยภาพในทุนมนุษย์ สำหรับองค์ประกอบของการเกิดนวัตกรรมในองค์กรอยู่ปัจจัยอยู่ด้วยกัน 4 ปัจจัยโดยดูจากศักยภาพในด้านต่างๆขององค์กร คือ 1. ศักยภาพของบุคลากร 2. ศักยภาพในการจัดการองค์กร 3. ศักยภาพด้านเทคโนโลยี และ 4. ศักยภาพขององค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยต่างๆของตัวแปรการจัดการทุนมนุษย์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) อยู่ระหว่าง .80 - .90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุดตามลำดับคือ การพัฒนาทุนมนุษย์ การจัดการความรู้ การจัดการความคิดและทัศนคติและการจัดการความเชี่ยวชาญ ซึ่งร่วมกันอธิบายตัวแปรการจัดการทุนมนุษย์ได้ ร้อยละ 63 - 81 สำหรับปัจจัยต่างๆ ของตัวแปรนวัตกรรมองค์กรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) อยู่ระหว่าง .85 - .92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ปัจจัยที่มีผลมากที่สุดตามลำดับคือ ศักยภาพขององค์กร ศักยภาพด้านเทคโนโลยี ศักยภาพในการจัดการองค์กรและศักยภาพของบุคลากร ซึ่งร่วมกันอธิบายตัวแปรการจัดการทุนมนุษย์ได้ ร้อยละ 62 - 84 และพบว่าการจัดการทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อนวัตกรรมองค์กร ที่ระดับ .90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากผลการวิจัยนี้จึงได้ข้อค้นพบว่า การจัดการทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อการเกิดนวัตกรรมในองค์กรโดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ .90 ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดการทุนมนุษย์ในองค์กรนั้นมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเกิดนวัตกรรมองค์กรในอุตสาหกรรมพลังงานไฟฟ้าในประเทศไทย โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทุนมนุษย์มากที่สุดคือ การพัฒนาศักยภาพในทุนมนุษย์ และปัจจัยที่สำคัญต่อการเกิดนวัตกรรมในองค์กรมากที่สุดนั้น คือ ศักยภาพขององค์กรและเทคโนโลยีต่างๆ ที่นำมาใช้ในการดำเนินงานขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการทุนมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในทางนวัตกรรมขององค์กร ให้สามารถเกิดเป็นนวัตกรรมองค์กรที่พร้อมนำไปปรับใช้ในบริบทต่างๆ ขององค์กรได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ปัจจัยที่มีผลมากที่สุดของการจัดการทุนมนุษย์คือ การพัฒนาทุนมนุษย์ ดังนั้น องค์กรควรมีนโยบายหรือสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ ของทุนมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้ทุนมนุษย์ในองค์กรมีความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในองค์กร

2. ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมากต่อนวัตกรรมในองค์กร คือ ศักยภาพขององค์กรและศักยภาพทางเทคโนโลยีขององค์กร ดังนั้น เพื่อให้เกิดนวัตกรรมขององค์กรได้นั้น องค์กรควรมีการพัฒนาและให้ความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรควบคู่ไปกับการสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ ที่ใช้ดำเนินงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป

1. ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อตัวแปรการจัดการทุนมนุษย์และตัวแปรนวัตกรรมองค์กรในงานวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการรวบรวมข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม ในครั้งต่อไปอาจทำการค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อหาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อตัวแปรทั้งสองได้

2. อาจมีการสำรวจความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองในบริบทขององค์กรอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและวิเคราะห์ถึงความเหมือนและความแตกต่างที่เกิดขึ้นของความสัมพันธ์ของการจัดการทุนมนุษย์และนวัตกรรมองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กันยารัตน์ จันทร์สว่าง และ สุภาวดี พรหมบุตร. (2019). ทุนมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลง: กระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 6(2), 209-222.
- กัลย์ ปิ่นเกษร, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน และ จิราวรรณ คงคล้าย. (2017). ทุนมนุษย์: ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ระดับองค์การ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(2), 193-202.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2563). *บทวิเคราะห์ธุรกิจ Business Analysis Report*.
จาก https://www.dbd.go.th/download/document_file/Statistic/2563/T26/T26_202006.pdf.
- วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ และ ปรียากมล เอื้องอ้าย. (2020). การพัฒนานวัตกรรมของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อสร้างความสามารถทางการแข่งขันองค์กร. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 8(2), 89-100.
- Cahyaningsih, E., Sensuse, D. I., Arymurthy, A. M., and Wibowo, W. C. (2017). Nusantara: a new model of knowledge management in government human capital management. *Procedia Computer Science*, 124, 61-68.
- Donate, M. J., Peña, I., & Sanchez de Pablo, J. D. (2016). HRM practices for human and social capital development: effects on innovation capabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(9), 928-953.
- Harrison, P., & Ludwig, J. (2004). *The Impact of US Firms' Investments in Human Capital on Stock Prices*. from <https://atdsfeastbay.org/Resources/Documents/Meetings/2010-07%20Gina%20Jesse%20Impact%20on%20Stock%202004%20research-Bassi.pdf>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- McKeown, N., Anderson, T., Balakrishnan, H., Parulkar, G., Peterson, L., Rexford, J., ... & Turner, J. (2008). OpenFlow: enabling innovation in campus networks. *ACM SIGCOMM computer communication review*, 38(2), 69-74.
- Rajapathirana, R. J., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(1), 44-55.

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0

Competencies Development Model of Primary Teacher in the Thailand 4.0 Era

ธำปวี หนองหารพิทักษ์¹ เพ็ญศรี จิรินัง² อรุณ รักธรรม³ และอุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ⁴

Thapawee Nongharnpitak¹ Pensri Chirinang² Arun Raktham³ and Udomvit Chaisakunkerd⁴

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

^{2, 3, 4} อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹ Doctor of Public Administration Program, College of Innovation Management,

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

^{2, 3, 4} Lecturer of the Doctor of Public Administration Program, College of Innovation Management,

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

E-mail: thapawee.kik@gmail.com, pensri.chi@rmutr.ac.th, arun.rak@rmutr.ac.th, udomvit.k@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อปัญหาและความคาดหวังต่อสมรรถนะของครูในยุคประเทศไทย 4.0 และเพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูของโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 266 คน และผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 12 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้รูปแบบการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของครูมีความคาดหวังต่อสมรรถนะของครูในยุคประเทศไทย 4.0 สูงกว่าปัญหาสมรรถนะทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด รองลงมาคือ การพัฒนานตนเอง และการบริหารจัดการชั้นเรียน ดังนั้น จึงนำสู่การหารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู โดยนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาพัฒนาพร้อมกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และทำงานเป็นทีมในโรงเรียนเดียวกัน หรือโรงเรียนอื่นผ่านระบบสารสนเทศ อันจะนำไปสู่ผลประโยชน์ที่นักเรียน ครู ผู้บริหาร และโรงเรียน จะได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะ ครูระดับประถมศึกษา ประเทศไทย 4.0

Abstract

The purposes of this mixed methods research were to study and compare the opinion level on problem and expectation of competencies teacher in the Thailand 4.0 era and to present the competencies development model of primary teacher in the Thailand 4.0 era. The samples were 266 teachers and 12 directors / deputy directors in medium and small schools under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. The data were statistically analyzed by using percentage, mean, standard deviation and used content analysis in qualitative analysis. The results found that the opinion of teacher had expectation of competencies teacher in the Thailand 4.0 era higher than problem all competencies on student development was at the highest level, self- development and classroom management respectively. The competencies development model of teacher was taking Professional Learning Community model that focus on learners to develop together with learning management for students to knowledge sharing from direct experience and team work in the same

school or other schools through information systems which benefit to students, teachers, administrators and schools will effectively receive.

Keywords: Development model, Competencies, Primary teacher, Thailand 4.0

บทนำ

รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงกับมิติเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ศาสนาและการเมือง เพื่อสร้างศักยภาพของคนไทยให้เป็นกำลังคนคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตลอดจนเป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน เพื่อให้คนไทยเป็นบุคคลที่มีความพร้อมต่อการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 โดยการบูรณาการความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา และภาคประชาชน ในการร่วมกันพัฒนามาตรฐานการศึกษาไทยสู่สากลอย่างยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปพร้อมๆ กัน เพราะคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาจะสะท้อนไปยังคุณภาพของผู้เรียน ดังเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 52 ระบุว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ซึ่งสอดคล้องมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ได้กำหนดคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์ของคนไทย เพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งยึดเป็นกรอบสำหรับสร้างคนไทย 4.0 ที่แตกต่างตามบริบทของท้องถิ่นและของสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีการสนับสนุน กำกับ ติดตาม ประเมิน และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และการบริหารจัดการทั้งด้านผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากร ตลอดจนระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สถาบันผลิตและพัฒนาครูในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ จะต้องมีการเตรียมความพร้อมครูก่อนประจำการ และส่งเสริมการพัฒนาครูประจำการให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

“ประเทศไทย 4.0” หรือ “ไทยแลนด์ 4.0” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในศตวรรษที่ 21 ฉะนั้นแต่ละกระทรวงจึงมีสโลแกนของตนเองต่อด้วย 4.0 กระทรวงศึกษาธิการ จึงมีสโลแกน “การศึกษา 4.0” เพื่อให้หลักสูตรการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนสามารถตอบสนองเป้าหมายของประเทศไทย 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา 4.0 เป็นแนวคิดตามความพยายามของรัฐบาลที่มีความมุ่งมั่นในการนำ “โมเดลประเทศไทย 4.0” หรือ “ไทยแลนด์ 4.0” มาใช้ เพื่อผลักดันประเทศให้หลุดพ้นจากประเทศไทยที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง การพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนตามแนวทางประเทศไทย 4.0 ได้นั้น ต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นการศึกษายุคใหม่ เพื่อตอบสนองคนยุคใหม่ โมเดลการจัดการศึกษาจะเปลี่ยนไปในลักษณะที่ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันบนไซเบอร์ โดยใช้ขีดความสามารถของระบบเชื่อมโยงทางฟิสิกส์กับไซเบอร์ที่มีอุปกรณ์สมรรถนะใหม่ (Smart Machine) เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต เป็นต้น ช่วยในการแสวงหา และเรียนรู้จากความรู้อันมหาศาลโดยการใช้เครื่องมือที่สมรรถนะใหม่เชื่อมโยงสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน รวมถึงสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเองและเป็นทีมอย่างท้าทาย สร้างสรรค์ ความรู้ใหม่ ต่อยอดความรู้เดิม คิดและประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์นำไปสร้างสรรค์เป็นผลงานหรือนวัตกรรมได้เหมาะสมกับตนเอง สังคม ตามสถานการณ์ ดังนั้นการเรียนการสอนในยุค 4.0 ครูผู้สอนจึงต้องเปลี่ยนวิธีการสอนที่ไม่เป็นเพียงแค่ให้ความรู้และการท่องจำเท่านั้น แต่หันไปให้น้ำหนัก

กับการสร้างทักษะในการเรียนรู้และปรับตัวของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าคิดและกล้าที่จะผิด และกล้าที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรมเพื่อประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น ด้วยทักษะการศึกษาที่เน้นการทำได้และลงมือทำ แล้วออกมาเป็นผลผลิตอย่างสร้างสรรค์ในลักษณะที่ตามให้ทันและก้าวไปข้างหน้ากับโลกได้อย่างชาญฉลาด (สุนันท์ สีพาย และไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่รับผิดชอบ 2 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองพิษณุโลก และอำเภอบางระกำ ปัจจุบัน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีจำนวน 117 โรงเรียน มีนักเรียนจำนวน 21,643 คน จำแนกเป็นระดับก่อนประถมศึกษา (อ.1-3) 4,267 คน ระดับประถมศึกษา (ป.1-6) 14,618 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-3) 2,736 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-6) 22 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2562) จากข้อมูลดังกล่าวจะพบว่า นักเรียนระดับประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนมากที่สุด เนื่องจากเป็นจัดการศึกษาภาคบังคับ ของพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐานและให้สามารถคงสภาพอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณได้ เพื่อการก้าวเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 ซึ่งยังมีปัจจัยหลายอย่างที่ต้องคำนึงถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งยังคงมีครูอีกจำนวนมากที่อยู่ในระบบ 1.0, 2.0, 3.0 ในปัจจุบันครูไทยยังเป็นอย่างที่มีผู้วิจารณ์เป็นครู 1.0 อยู่ซึ่งมีส่วนจริง โดยเฉพาะการสอนของครูจำนวนไม่น้อยยังคงเน้นเพียงให้นักเรียนรู้เป็นหลัก จึงสอนแบบบรรยายเป็นส่วนใหญ่ กระบวนการสอนแบบบรรยายเป็นพฤติกรรมของครูในยุค 1.0 อย่างชัดเจน การเปลี่ยนผ่านให้เป็นการศึกษา 4.0 ต้องให้ครูไทยก้าวข้ามการบรรยายการสอนก้าวข้ามการให้ทำตาม ก้าวข้ามเพียงแค่การสอนโดยใช้เทคโนโลยีเข้าสู่การสอนให้ผู้เรียนสามารถสร้างผลงานขึ้นมาให้ได้ นั่นคือครูไทย 4.0 จะต้องเป็นครูที่มีกระบวนการคิดใหม่ เชื่อมมันในตัวผู้เรียน เห็นผู้เรียนทุกคนสามารถเติบโตเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างเต็มที่ เติบโตความสามารถ เติบโตโอกาสที่ครู และโรงเรียนจะจัดหาให้ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพ ความถนัด ความชอบ และความสนใจด้วยตัวผู้เรียนเอง (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2561) นอกจากนี้ การพัฒนาของครูยังพบปัญหาอีกหลายประการ ดังที่ ถาวร เสงี่ยม (2553) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรีและสมุทรสงคราม พบว่า ครูมีภาระงานในโรงเรียน มากจนเกินไป และครูต้องรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนนอกเหนือจากการสอนตามปกติ จึงไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง การจัดการอบรมไม่ค่อยตรงกับความต้องการของครู นโยบายการพัฒนาครูอยู่ในรูปแบบจากข้างบนลงล่าง ผลการพัฒนาตนเองของครูไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ไม่มีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการตอบประกอบวิชาชีพครู ทำให้ครูไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ครูและผู้บริหาร ไม่ต้องการทั้งการสอนนักเรียนเพื่อไปอบรม โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กจะมีผลกระทบมาก บางครั้งจำเป็นต้องปิดโรงเรียนเพื่อไปอบรม รวมถึงขาดการติดตามและประเมินผลการอบรม และการขยายผลในความรู้ที่ได้รับจากการอบรม นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ที่ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู พบว่า ระบบการพัฒนาครูยังขาดความชัดเจน ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง หลักสูตรพัฒนาครู วิธีการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และความต้องการของครู ซึ่งสอดคล้องกับ เลิศนภา พงษ์ดำ (2561) ที่ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครู: กรณีศึกษาโรงเรียนสุเหร่าดอนสะแก พบว่า ปัจจุบันครูมีภาระงานอื่น นอกเหนือจากงานสอน จึงทำให้มีเวลาในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองน้อย อีกทั้งยังทำให้ไม่สามารถใช้สมรรถนะของตนในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ รวมถึงขาดการสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของครู ซึ่งยังไม่มีมีการสำรวจความต้องการของครูว่าต้องการพัฒนาในด้านใด

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งก่อนที่จะพัฒนาการเรียนการสอนที่ดีขึ้นได้ ก็ต้องพัฒนาสมรรถนะของครูก่อน เนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน ผู้วิจัยในฐานะครูที่ปฏิบัติการสอนในระดับประถมศึกษา จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาสมรรถนะครูให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด จึงได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาในประเทศไทย 4.0

เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนในการพัฒนาคุณภาพครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ให้สอดคล้องกับการเป็นบุคคลในยุค 4.0 ตามนโยบายของรัฐบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูต่อปัญหาและความคาดหวังต่อสมรรถนะของครูในยุคประเทศไทย 4.0
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อปัญหาและความคาดหวังต่อสมรรถนะของครูในยุคประเทศไทย 4.0
3. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูระดับประถมศึกษายุคประเทศไทย 4.0

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีผู้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูระดับประถมศึกษายุคประเทศไทย 4.0 ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ควบคู่กันไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ครู ผู้อำนวยการ / รองผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยเฉพาะระดับประถมศึกษา เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้สอดคล้องกับความเป็นจริง และนำไปเป็นแนวทาง การพัฒนาสมรรถนะครูระดับประถมศึกษายุคประเทศไทย 4.0 ได้อย่างแท้จริง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูของโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 117 โรงเรียน ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้น 1,234 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2562) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์อำนาจการทดสอบ (Power analysis) สำหรับการให้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดการทดสอบสมมติฐานเป็นทางเดียว (One-tailed test) กำหนดขนาดอิทธิพล 0.20 ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 และอำนาจทดสอบ 0.95 ทำการคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power 3.1.9.4 (Erdfelder et al., 2007) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 266 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจากครูที่สอนระดับประถมศึกษา

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยวิธีสัมภาษณ์เชิงเจาะลึก โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ผู้อำนวยการ / รองผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 12 คน โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งกำหนดคุณลักษณะผู้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

2.1 เป็นผู้ผู้อำนวยการ / รองผู้อำนวยการโรงเรียน

2.1.1 ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.1.2 บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียน 150 คนขึ้นไป / บริหารโรงเรียนขนาดกลางที่มีจำนวนนักเรียน 350 คนขึ้นไป

2.2 เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

2.3 เป็นผู้ยินดีและเต็มใจให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีส่วนประกอบแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความคาดหวังต่อสมรรถนะของครูในยุคประเทศไทย 4.0 ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

1.2 การบริการที่ดี

1.3 การพัฒนาตนเอง

1.4 การทำงานเป็นทีม

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาผู้เรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5 ภาวะผู้นำครู

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบในแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert, 1979) ไว้ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย () และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยการแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับมาก

ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยเป็นคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยได้นำประเด็นการพัฒนาสมรรถนะครูระดับประถมศึกษายุคประเทศไทย 4.0 ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน มากำหนดเป็นคำถามหลัก และได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณมาปรับให้ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับประสบการณ์การสอนของผู้วิจัย ซึ่งนำมาตั้งประเด็นข้อคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์จะครอบคลุม รายละเอียดดังนี้

- 2.1 ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาปัจจุบัน
- 2.2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาในประเทศไทย 4.0
- 2.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาเชิงปริมาณ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้
 - 1.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในการเข้าเก็บข้อมูลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
 - 1.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย โดยการจัดส่งด้วยตนเอง และจัดส่งทางไปรษณีย์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน 117 โรงเรียน
 - 1.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทางไปรษณีย์ และเดินทางไปรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง พร้อมทั้งติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้กลับคืนมาอีกครั้งด้วยตนเอง
 - 1.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป
2. การศึกษาเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้
 - 2.1 ผู้วิจัยคัดเลือกผู้อำนวยการ / รองผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้
 - 2.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการคัดเลือกไว้ โดยกำหนดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อขอสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง
 - 2.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์และการบันทึกเสียง
 - 2.4 รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด แล้วนำมาแยกแยะ จับประเด็น อีกทั้งตัดคำพูดบางคำที่ไม่เหมาะสมและไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยออกไป เพื่อให้ข้อมูลนั้นเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลที่ได้มาโดยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้นำมาแบ่งประเภท และจัดหมวดหมู่และแยกทำการวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลในรูปของการเขียนสถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากแบบสอบถามด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้
 - 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยการแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ
 - 1.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความคาดหวังต่อสมรรถนะของครูในยุคประเทศไทย 4.0 โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 1.3 ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อปัญหาและความคาดหวังต่อสมรรถนะของครูในยุคประเทศไทย 4.0 โดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัญหาและความคาดหวังต่อสมรรถนะของครูในยุคประเทศไทย 4.0

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ประกอบด้วย การจัดระเบียบข้อมูล การแสดงข้อมูล การหาข้อสรุปเพื่อนำมาตีความ และการตรวจสอบความถูกต้องของผลงานวิจัย

2.2 การนำเสนอข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์มาสังเคราะห์และเชื่อมโยงกับผลของแบบสอบถาม เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาในประเทศไทย 4.0

สรุป และอภิปรายผล

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.70 มีอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.34 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.26 และระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 47.74 ดำรงตำแหน่งครู คศ.3 คิดเป็นร้อยละ 46.99 และมีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.87

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นของครูต่อปัญหาและความคาดหวังต่อสมรรถนะของครูในยุคประเทศไทย 4.0 สมรรถนะหลัก

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ปัญหาสมรรถนะหลักของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.94$, $S.D.=0.871$)

ความคาดหวังสมรรถนะหลักของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ นำผลการประเมินในการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.21$, $S.D.=0.948$)

2. การบริการที่ดี

ปัญหาสมรรถนะหลักของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ แก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.30$, $S.D.=0.761$)

ความคาดหวังสมรรถนะหลักของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ แก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.68$, $S.D.=0.987$)

3. การพัฒนาตนเอง

ปัญหาสมรรถนะหลักของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.01$, $S.D.=0.779$)

ความคาดหวังสมรรถนะหลักของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ ศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.73$, $S.D.=0.752$)

4. การทำงานเป็นทีม

ปัญหาสมรรถนะหลักของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.45$, $S.D.=0.688$)

ความคาดหวังสมรรถนะหลักของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในทุกสถานการณ์ เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.05$, $S.D.=0.897$)

5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ปัญหาสมรรถนะหลักของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.19$, $S.D.=0.859$)

ความคาดหวังสมรรถนะหลักของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.64$, $S.D.=1.001$)

สมรรถนะประจำสายงาน

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ปัญหาสมรรถนะประจำสายงานของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.27$, $S.D.=0.808$)

ความคาดหวังสมรรถนะประจำสายงานของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรม ที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.85$, $S.D.=0.664$)

2. การพัฒนาผู้เรียน

ปัญหาสมรรถนะประจำสายงานของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.82$, $S.D.=0.833$)

ความคาดหวังสมรรถนะประจำสายงานของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.59$, $S.D.=0.673$)

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน

ปัญหาสมรรถนะประจำสายงานของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ ประเมิน การกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.58$, $S.D.=0.933$)

ความคาดหวังสมรรถนะประจำสายงานของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วน เป็นปัจจุบัน เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.27$, $S.D.=1.037$)

4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ปัญหาสมรรถนะประจำสายงานของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.18$, $S.D.=0.769$)

ความคาดหวังสมรรถนะประจำสายงานของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.52$, $S.D.=0.763$)

5. ภาวะผู้นำครู

ปัญหาสมรรถนะประจำสายงานของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.70$, $S.D.=0.809$)

ความคาดหวังสมรรถนะประจำสายงานของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.19$, $S.D.=0.854$)

6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ปัญหาสมรรถนะประจำสายงานของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ประชาชนชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.46$, $S.D.=0.806$)

ความคาดหวังสมรรถนะประจำสายงานของครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหัวข้อ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ประชาชนชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม เป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.02$, $S.D.=0.913$)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อปัญหาและความคาดหวังต่อสมรรถนะของครูในยุคประเทศไทย 4.0

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อปัญหาและความคาดหวังต่อสมรรถนะของครูในยุคประเทศไทย 4.0 พบว่าสมรรถนะหลักทุกด้านมีคะแนนความคาดหวังสูงกว่าปัญหา ในส่วนผลต่างระหว่างคะแนนปัญหากับความคาดหวังต่อสมรรถนะหลักแตกต่างกันมากที่สุดคือ การพัฒนาตนเอง เท่ากับ -0.73 รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม เท่ากับ -0.56 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู เท่ากับ -0.44 การบริการที่ดี เท่ากับ -0.42 และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันน้อยที่สุด เท่ากับ -0.31

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อปัญหาและความคาดหวังต่อสมรรถนะของครูในยุคประเทศไทย 4.0 พบว่าสมรรถนะประจำสายงานทุกด้านมีคะแนนความคาดหวังสูงกว่าปัญหา ในส่วนผลต่างระหว่างคะแนนปัญหากับความคาดหวังต่อสมรรถนะประจำสายงานแตกต่างกันมากที่สุดคือ การพัฒนาผู้เรียน เท่ากับ -0.81 รองลงมาคือ การบริหารจัดการชั้นเรียน เท่ากับ -0.71 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เท่ากับ -0.53 ภาวะผู้นำครู เท่ากับ -0.52 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เท่ากับ -0.49 และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกันน้อยที่สุด เท่ากับ -0.29 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบปัญหาและความคาดหวังสมรรถนะครูระดับประถมศึกษายุคประเทศไทย 4.0 ของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

ปัญหาและความคาดหวังสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา ยุคประเทศไทย 4.0	ปัญหา (Problem : P)		ความคาดหวัง (Expectation : E)		ผลต่าง (P-E)
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
สมรรถนะหลัก					
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	2.86	0.818	3.17	0.875	-0.31
2. การบริการที่ดี	2.21	0.792	2.63	0.956	-0.42
3. การพัฒนาตนเอง	2.96	0.777	3.69	0.725	-0.73
4. การทำงานเป็นทีม	2.43	0.699	2.99	0.889	-0.56
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	2.17	0.849	2.61	0.979	-0.44
สมรรถนะประจำสายงาน					
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.18	0.799	3.71	0.684	-0.53
2. การพัฒนาผู้เรียน	2.71	0.806	3.52	0.706	-0.81
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	2.50	0.846	3.21	1.014	-0.71
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.08	0.845	3.37	0.813	-0.29
5. ภาวะผู้นำครู	2.63	0.718	3.15	0.824	-0.52
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	2.43	0.788	2.92	0.951	-0.49

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของครูระดับประถมศึกษายุคประเทศไทย 4.0

การศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ให้ความสำคัญด้านการสร้างสรรค์เป็นหลัก มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัย เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว เน้นให้นักเรียนรู้จักคิด ทดลองทำเพื่อสร้างประสบการณ์และเรียนรู้การแก้ปัญหาจากสภาพจริง เพื่อนำไปสู่การที่นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเองต่อยอดสร้างสรรค์สิ่งใหม่จนเกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นมาได้ด้วยตนเอง ซึ่งครูควรมีการนำรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แบบ Active Learning มาพัฒนาและใช้ให้เกิดประโยชน์ เนื่องจากเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การระดมสมอง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำกรณีศึกษา เป็นหลัก สอดคล้องกับ ดิเรก พรสีมา (2559) ที่กล่าวว่า ครูในการศึกษายุค 4.0 ต้องสามารถพัฒนานักเรียนยุค 4.0 ให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม การเรียนและทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การใช้ข้อมูลสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารทางไกล การใช้คอมพิวเตอร์ ปัญญาประดิษฐ์ การคิดคำนวณ การสร้างอาชีพและเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังต้องสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการการพัฒนาทักษะทางสังคม คุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย การเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี การจัดการเกี่ยวกับเศรษฐกิจของตนเองและครอบครัว การเป็นผู้ประกอบการใหม่ การมีจิตสาธารณะ

แผนการพัฒนาสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาภายในโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับยุคประเทศไทย 4.0

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเป็นการส่งเสริมการเจริญก้าวหน้าของครูและบุคลากรโดยการพัฒนาทางด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ทักษะและเจตคติเพื่อช่วยให้นักครูมีสมรรถภาพสูงในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตอบสนองนโยบายของสพฐ. สอดคล้องกับ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551) ที่กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถ

สร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร สมรรถนะครู McClelland (1973, อ้างอิงใน ชูชัย สมิติไกร, 2550, หน้า 29) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard อธิบายไว้ว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ซึ่งแผนการพัฒนาสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาชั้นได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะ ผ่านการจัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานกับหน่วยงานภายนอก โครงการส่งเสริมการสร้างและใช้นวัตกรรมของครู การนิเทศภายใน มีกระบวนการนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่อง สามารถให้คำแนะนำปรึกษาหารือและช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และวางแผนการสอนร่วมกันจนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองสร้างองค์ความรู้และเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ นั้นเป็นการจัดทำโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน มีการดำเนินงานตามแผน ตรวจสอบผลงานและนำไปปรับปรุงแก้ไขนำผลที่ได้จากการปฏิบัติมาเป็นข้อมูลในการวางแผนในการ ดำเนินงานต่อไป เพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับ อำนาจ แสงสว่าง (2544, หน้า 327) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0 เพื่อให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน

ปัจจุบันนักเรียนที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายและแตกต่างกัน ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ต้องจัดการศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ครูทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ โดยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นการลดความโดดเดี่ยวให้กับครู ซึ่งเป็นการรวมตัวกันทำงานไปพัฒนาทักษะและการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ครู เพื่อให้นักเรียนได้มีการรวมตัวแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ทำให้การทำหน้าที่ครูเพื่อนักเรียนเป็นการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งอาจเป็นทีมในโรงเรียนเดียวกัน หรือต่างโรงเรียนกันก็ได้ หรืออาจจะอยู่ห่างไกลกันก็ได้ผ่านระบบสารสนเทศต่างๆ สอดคล้องกับ Hord (1997) ที่กล่าวว่า PLC เป็นสิ่งครูและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาซึ่งมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายเดียวกัน ทำการเรียนรู้ร่วมกันโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ PLC ยังเป็นการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, 2558)

ซึ่งรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น เป็นการรวมตัว ร่วมใจร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและมีความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ รวมถึงมีการนำรูปแบบการชี้แนะ (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เข้ามาเป็นกลยุทธ์สำคัญในการปรับปรุงพัฒนาการสอนของครู และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาประเทศไทย 4.0

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*.

กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *การพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้สำหรับประเทศไทย 4.0*.

กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

ชัย สมบัติไกร. (2550). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2551). *การบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ดิเรก พรสีมา. (2559). *ครูไทย 4.0*. จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_345042

ถาวร เล็งเอียด. (2553). สภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดราชบุรี

และสมุทรสงคราม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 34(3-4), 108-116.

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

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2561). *การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เลิศนภา พงษ์คำ. (2561). *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครู: กรณีศึกษา*

โรงเรียนสุเหร่าดอนสะแก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. (2558). *PLC คืออะไร สำคัญอย่างไร*.

จาก <https://candmbsri.wordpress.com/2015/04/02/plc>

สุนันท์ สipay และไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2561). *เปลี่ยนผ่านการศึกษาไทยสู่ การศึกษา 4.0*.

วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 24(2), 13-27.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (2562). *ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. จาก <https://new.phitsanulok1.go.th>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

อำนวยการ แสงสว่าง. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.

Erdfelder, E., Faul, F., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A Flexible Statistical Power Analysis Program for the Social, Behavioral, and Biomedical Sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175- 191.

Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of inquiry and improvement*. Austin: Southwest Educational Development Laboratory.

Likert, R. (1979). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley and Son.

McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

Competency Development for Personnel of the Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization)

สุภาภรณ์ สุวรรณชะรา¹ ปาวิน ชินะโชติ² และภุริพัฒน์ ชาญกิจ³

Supaporn Suwanchara¹ Pavin Chinachoti² and Puripat Charnkit³

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

^{2, 3} อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

¹ Master of Business Administration Program in Business Administration, School of Management,
Sukhothai Thammathirat Open University

^{2, 3} Lecturer of the School of Management, Sukhothai Thammathirat Open University

E-mail: supaporn.su@onesqa.co.th, Pavinstou@gmail.com, Puripat.cha@stou.ac.th

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2) ศึกษาแบบแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (3) ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร งานวิจัยนี้เป็นแบบผสมวิธีเชิงปริมาณ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 99 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง 7 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการวิเคราะห์โดยการสังเคราะห์ข้อความและตรวจสอบยืนยัน พบว่า (1) บุคลากรสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะทั้งหมด 12 สมรรถนะ โดยสมรรถนะที่ต้องการพัฒนามากที่สุด ได้แก่ การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การประเมินคุณภาพ และความสามารถในการวางแผน (2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มี 10 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การเสนอแนะ การมีพี่เลี้ยง การฝึกงานในสถานการณ์จริง การประชุม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การศึกษา การปฐมนิเทศ และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร คือ ควรทำแผนการพัฒนารายบุคคลระยะสั้น (รายปี) และระยะยาว (2-3 ปี) โดยผูกโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และพัฒนาสมรรถนะให้ครอบคลุม สมรรถนะหลัก สมรรถนะหน้าที่ และสมรรถนะการจัดการ โดยกำหนดงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลให้ชัดเจน และยืดหยุ่นได้ตามความจำเป็น

คำสำคัญ: การพัฒนา สมรรถนะ รูปแบบการพัฒนา

Abstract

The purposes of this study were to (1) study the need of competency development for personnel of The Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization), (2) study the model of personnel competency development of The Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization), and (3) to provide policy recommendations for personnel competency development This research used a mixed method. A quantitative approach was used for collecting data from 99 respondents. The data collection tool was a questionnaire. To analyze data frequency, percentage, mean and standard deviation were used. For the qualitative part, 7 key informants. It was a semi-structured interview, content

synthesis and verification were used as data analysis strategies. The results of this study found that (1) personnel of The Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization) need to develop all 12 competencies. The three highest demanded competencies are Result oriented, Quality assessment, and Planning (2) models for developing personnel competency of The Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization) has 10 approaches, which are: Training, Coaching, Mentoring, On the Job Training, Conference, Study Visit, Seminar, Education, Orientation and Job Rotation and (3) policy recommendations for personnel competency development is to make short-term (annual) and long-term (2-3 years) individual development plans that must be linked to a clear career path, and cover both core competencies, functional competencies and managerial competencies. To do so, the budget limit for the self-development of personnel at each level should be clearly set for each individual and be flexible as needed.

Keywords: Development, Competency, Model Development

บทนำ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เรียกโดยย่อว่า "สมศ." มีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐและเป็นนิติบุคคล โดยมีพันธกิจเพื่อพัฒนาเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 106 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มผู้บริหาร 25 คน (รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนัก หัวหน้าภารกิจ หัวหน้างาน) และกลุ่มปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชา 81 คน (นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ลูกจ้างชั่วคราว) ทั้งนี้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เล็งเห็นว่าบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร มุ่งหวังที่จะมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ โดยในการที่จะมีบุคลากรที่มีศักยภาพจำเป็นต้องอาศัยระยะเวลา และมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างทันท่วงที สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองตามสายงานที่รับผิดชอบด้านวิชาชีพ และตามสมรรถนะการทำงานของบุคลากรในทุกๆระดับ รวมถึงการพัฒนาตนเองตามความต้องการขององค์กร โดยผสมผสานทั้งการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ และความสามารถ ตลอดจนการปลูกฝังวัฒนธรรมและจริยธรรมขององค์กรควบคู่กัน เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรในทุกๆระดับให้เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มีโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ทั้งนี้ งานทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยงานหนึ่งที่จะต้องดูแลและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งตามข้อบังคับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544 หมวด 4 ข้อ 26 และข้อ 2 ที่ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนา และฝึกอบรม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ และสร้างความสำเร็จ ให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรโดยการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะและองค์ความรู้ในด้านวิชาการ และ ทักษะในด้าน Soft Skill ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่สูงยิ่งขึ้น โดยในโครงการฯ ดังกล่าวจะมีกิจกรรมย่อย 4 กิจกรรม คือ 1. การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะตามแผนพัฒนาตนเอง (IDP) 2. การจัดหลักสูตรฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร (In-house Training) 3. การสัมมนา

บุคลากรประจำปี/ ศึกษาดูงาน และ 4. การพัฒนาเสริมสร้างองค์ความรู้ ในหลักสูตรที่มีความจำเป็นให้กับบุคลากร (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2563)

จากปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ที่เกิดขึ้นทั่วโลกซึ่งเกิดขึ้นอย่างกระทันหัน และมาตรการที่เข้มงวดในการรวมตัวกัน สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จึงไม่สามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาบุคลากรได้ อาทิ การไปศึกษาดูงาน หรือจัดกิจกรรมนอกสถานที่ การจัดหลักสูตรฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร (In-house Training) ทำให้ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น เช่น การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การคุยงานผ่านแอปพลิเคชันออนไลน์ เป็นต้น ทำให้บุคลากรต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบในการศึกษาและพัฒนาตนเองที่หลากหลายทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัญหาการเกิดโรคระบาด การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ผู้วิจัยตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่หลากหลาย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
2. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
3. เพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
ศึกษาสภาพ ข้อจำกัดในการพัฒนาบุคลากร และรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
2. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ทั้งหมด จำนวน 106 คน โดยแบ่งออกเป็น
กลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่ปฏิบัติงานในระดับหัวหน้าภารกิจ หัวหน้างาน นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 99 คน
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่จะเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 7 คน ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จำนวน 3 คน และหัวหน้าสำนัก จำนวน 4 คน
3. ขอบเขตระยะเวลา
ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2564

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลในองค์กรผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร (กัลยารัตน์ อธิระธนชัยกุล, 2557) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นภารกิจสำคัญของแทบทุกองค์กร เพราะบุคลากรคือหัวใจสำคัญที่สุดที่จะทำองค์กรนั้นมีศักยภาพที่ดีขึ้น ซึ่งกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้ 1) ประเมินสถานการณ์ ตลอดจนความต้องการที่ถูกต้องและแท้จริง 2) ออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การประเมินผล และ 4) สรุปและแจ้งผล (HR Note, 2019)

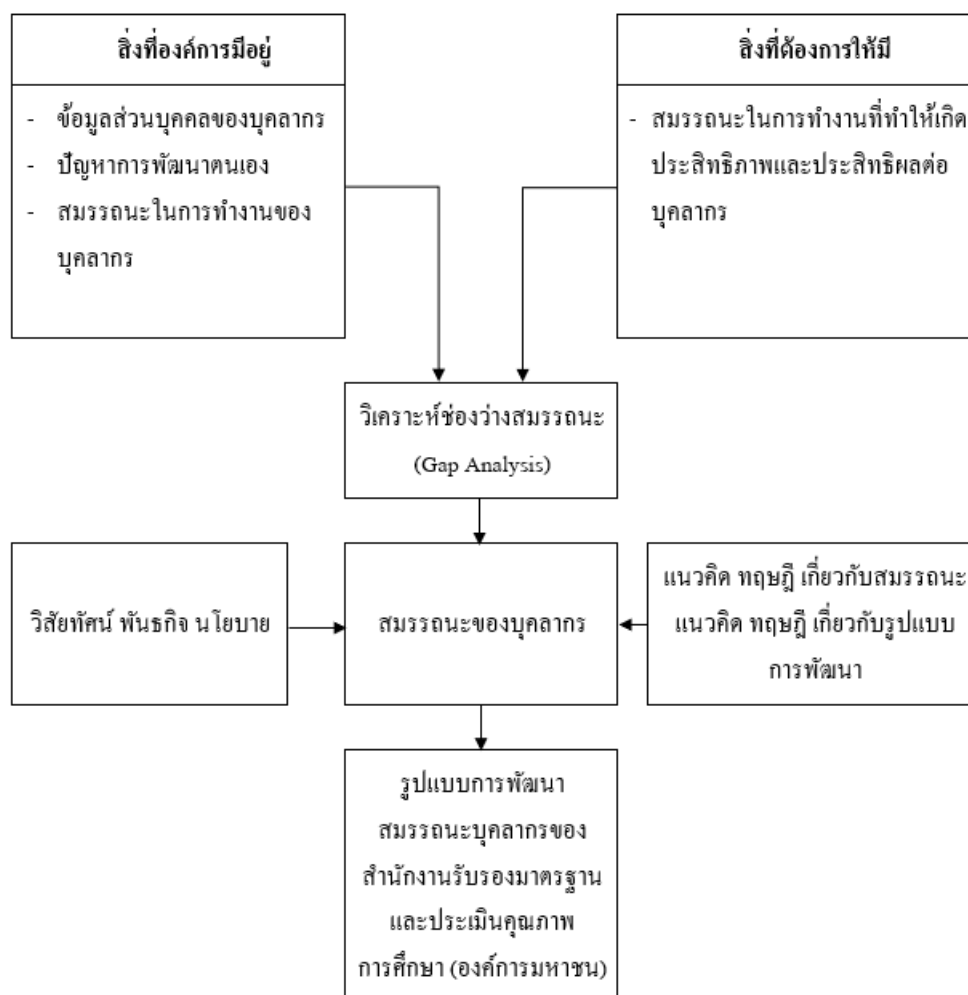
สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของคนที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมรรถะนั้นประกอบไปด้วยความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติ ในที่นี้หมายถึงสมรรถนะของบุคลากรในห่วงโซ่อุปทานธุรกิจการจัดงานแสดงสินค้าและนิทรรศการ (พงศธร ลิ้มปณเวทย์สกุล, 2559) สามารถแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ 1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้เรื่องก่อสร้าง เรื่องการวิจัย เรื่องโรคราศาสตร์ เป็นต้น 2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี เกิดจากการฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ ซึ่งทักษะที่เกิดขึ้นนั้น มาจากพื้นฐานความรู้ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Attribute) คือ ทศคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง และความคิดเห็นหรือสิ่งที่เชื่อว่าเป็น 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Traits) คือ สิ่งที่มีอิทธิพลถึงตัวบุคคลนั้น ทั้งลักษณะทางกายภาพและลักษณะภายในของบุคคล และ 5) แรงจูงใจ (Motives) คือสิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จ (เตือนใจ ดลประเสริฐ, 2552) เมื่อมีการนำคุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสามารถสังเกตได้เป็น 2 ส่วน 1) ส่วนที่สามารถมองเห็นได้หรือส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ สามารถพัฒนาได้โดยการศึกษาค้นคว้าจนเกิดความรู้ และการฝึกปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ และ 2) ส่วนที่มองเห็นได้ยากเป็นส่วนที่ซ่อนอยู่หรืออยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ซึ่งส่วนที่อยู่น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมใน การทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก

การวิเคราะห์โครงสร้างและภารกิจของระบบสมรรถนะสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สามารถกำหนดกรอบตัวแบบสมรรถนะเป็น 3 กลุ่มได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นกลุ่มรายการสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนต้องมีร่วมกัน โดยกำหนดให้มี 6 รายการ ได้แก่ 1) การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) 2) การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result oriented) 3) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Leadership to change) 4) การจัดการกับความเร่งด่วนของงาน (Dealing with urgency) 5) การจัดการความรู้ (Knowledge management) 6) ทักษะในการสื่อสาร (Communication skill)

2. สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competency) เป็นกลุ่มรายการสมรรถนะที่บุคลากรในแต่ละหน้าที่งานมีความแตกต่างกันไป ซึ่งจะสอดคล้องกับการจำแนกโครงสร้างและภารกิจของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดยกำหนดให้มี 4 กลุ่มหน้าที่งาน และแต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะ 1 รายการ สำนักประเมินและรับรอง 1) การประเมินคุณภาพ (Quality assessment) สำนักพัฒนาและส่งเสริม 2) การเสริมสร้างความสามารถและพัฒนาผู้อื่น (Supporting and Empowerment) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) สำนักอำนวยความสะดวก (Facilitation)

3. สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competency) เป็นกลุ่มรายการสมรรถนะที่บุคลากรตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปต้องมีร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนโยบายการดำเนินงานขององค์กร โดยกำหนดให้มีสมรรถนะ 2 รายการ 1) ความสามารถในการวางแผน (Planning) 2) ความสามารถในการจัดการข้อมูล (Document and Report management) (พีรธร บุญยรัตพันธุ์ และอัศรเดช ไชยเพิ่ม, 2555)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชา จำนวน 99 คน (หัวหน้าภารกิจ หัวหน้างาน นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ และลูกจ้างชั่วคราว) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล เชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน (รองผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จำนวน 3 คน และหัวหน้าสำนัก จำนวน 4 คน) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในการเก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1.1 เชิงปริมาณ คือ การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดยวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสมรรถนะที่มีอยู่ และสมรรถนะที่ต้องการให้มี จำนวน 12 ข้อ และคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ จำนวน 22 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ ในรูปแบบมาตรวัดของ Likert โดยวิธีการให้คะแนนความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพรายข้อเพื่อคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) และทำการแก้ไขตามคำแนะนำ ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 เชิงคุณภาพ คือ การสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จำนวน 3 ข้อ นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ตรวจสอบแก้ไขให้มีความถูกต้องและเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้ เพื่อพิจารณาความเข้าใจ ความยากง่าย รูปแบบของภาษา และคำที่ใช้ รวมถึงประโยค การสัมภาษณ์ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เชิงปริมาณ แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 เชิงคุณภาพ ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง คนละประมาณ 15-20 นาที เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครอบคลุม และเชื่อถือได้ และการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) การแสดงข้อมูล (Data Display) โดยการแสดงข้อมูลกระทำในรูปของการใช้ถ้อยคำหรือข้อความของผู้ให้ข้อมูลหลักโดยตรง (Quotation) เพื่อแสดงความคิดเห็น และความรู้สึที่ชัดเจนของผู้ให้ข้อมูลหลัก และ 2) การสร้างข้อสรุปและยืนยันผลสรุป (Conclusion and Verification) (ภาวิน ชินะโชติ และคณะ, 2562)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า บุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะทั้งหมด 12 สมรรถนะ โดยสมรรถนะที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 4.67$) รองลงมา ได้แก่ การประเมินคุณภาพ ($\bar{x} = 4.56$) ความสามารถในการวางแผน ($\bar{x} = 4.44$) ทักษะในการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.40$) การจัดการกับความเร่งด่วนของงาน ($\bar{x} = 4.32$) การอำนวยความสะดวก ($\bar{x} = 4.26$) ความสามารถในการจัดการข้อมูล ($\bar{x} = 4.23$) การคิดเชิงระบบ ($\bar{x} = 3.69$) การบริหารเชิงกลยุทธ์ ($\bar{x} = 3.23$) การเสริมสร้างความสามารถและพัฒนาผู้อื่น ($\bar{x} = 2.98$) การจัดการความรู้ ($\bar{x} = 2.84$) และการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 2.72$) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เป็นค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.67	0.52	มากที่สุด
2. การประเมินคุณภาพ	4.56	0.58	มากที่สุด
3. ความสามารถในการวางแผน	4.44	0.59	มาก
4. ทักษะในการสื่อสาร	4.40	0.49	มาก
5. การจัดการกับความเร่งด่วนของงาน	4.32	0.49	มาก
6. การอำนวยความสะดวก	4.26	0.60	มาก
7. ความสามารถในการจัดการข้อมูล	4.23	0.60	มาก
8. การคิดเชิงระบบ	3.69	0.68	มาก
9. การบริหารเชิงกลยุทธ์	3.23	0.82	ปานกลาง
10. การเสริมสร้างความสามารถและพัฒนาผู้อื่น	2.98	0.77	ปานกลาง
11. การจัดการความรู้	2.84	0.92	ปานกลาง
12. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	2.72	0.76	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.86	0.95	มาก

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาช่องว่าง (Gap analysis) ของสมรรถนะที่มีอยู่และสมรรถนะที่ต้องการให้มีของบุคลากรแบบภาพรวมของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และแยกตามกลุ่มงาน พบว่าสมรรถนะที่มีอยู่และสมรรถนะที่ต้องการให้มี มีความแตกต่างกันมากที่สุด คือ การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (1.38) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการวางแผน (1.15) การคิดเชิงระบบ (1.06) การประเมินคุณภาพ (1.05) ความสามารถในการจัดการข้อมูล (1.06) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (0.87) การจัดการความรู้ (0.78) การจัดการกับความเร่งด่วนของงาน (0.66) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (0.64) ทักษะในการสื่อสาร (0.61) การเสริมสร้างความสามารถและพัฒนาผู้อื่น (0.53) การอำนวยความสะดวก (0.38) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์หาช่องว่าง (Gap analysis) ของสมรรถนะที่มีอยู่และสมรรถนะที่ต้องการให้มี เป็นค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และส่วนต่าง (Gap analysis) ของบุคลากรสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

สมรรถนะ	สมรรถนะที่มีอยู่				สมรรถนะที่ต้องการให้มี				ส่วนต่าง (Gap)
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	
1. การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.28	0.74	ปานกลาง	7	4.67	0.52	มากที่สุด	1	1.38
2. การประเมินคุณภาพ	3.51	0.94	มาก	4	4.56	0.58	มากที่สุด	2	1.05
3. ความสามารถในการวางแผน	3.29	0.64	ปานกลาง	6	4.44	0.59	มาก	3	1.15
4. ทักษะในการสื่อสาร	3.80	0.51	มาก	2	4.40	0.49	มาก	4	0.61
5. การจัดการกับความเร่งด่วนของงาน	3.67	0.69	มาก	3	4.32	0.49	มาก	5	0.66
6. การอำนวยความสะดวก	3.88	0.66	มาก	1	4.26	0.60	มาก	6	0.38
7. ความสามารถในการจัดการข้อมูล	3.29	0.69	ปานกลาง	5	4.23	0.60	มาก	7	0.94
8. การคิดเชิงระบบ	2.63	0.69	ปานกลาง	8	3.69	0.68	มาก	8	1.06
9. การบริหารเชิงกลยุทธ์	2.36	0.79	น้อย	10	3.23	0.82	ปานกลาง	9	0.87
10. การเสริมสร้างความสามารถและพัฒนาผู้อื่น	2.45	0.59	น้อย	9	2.98	0.77	ปานกลาง	10	0.53
11. การจัดการความรู้	2.06	0.84	น้อย	12	2.84	0.92	ปานกลาง	11	0.78
12. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	2.08	0.85	น้อย	11	2.72	0.76	ปานกลาง	12	0.64
รวมเฉลี่ย	3.03	0.97	ปานกลาง		3.86	0.95	มาก		

2. ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า บุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ให้ความสำคัญกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.72$) สำหรับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรม การเสนอแนะ การมีพี่เลี้ยง การฝึกงานในสถานการณ์จริง การประชุม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การศึกษา การปฐมนิเทศ และ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เป็นค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การฝึกอบรม	4.92	0.27	มากที่สุด
2. การเสนอแนะ	4.86	0.35	มากที่สุด
3. การมีพี่เลี้ยง	4.74	0.44	มากที่สุด
4. การฝึกงานในสถานการณ์จริง	4.72	0.45	มากที่สุด
5. การประชุม	4.70	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 3 แสดงผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เป็นค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6. การศึกษาดูงาน	4.70	0.46	มากที่สุด
7. การสัมมนา	4.69	0.47	มากที่สุด
8. การศึกษา	4.67	0.47	มากที่สุด
9. การปฐมนิเทศ	4.65	0.48	มากที่สุด
10. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	4.58	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.72	0.45	มากที่สุด

3. ผลการให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า 1) ควรมีการวิเคราะห์พันธกิจหลักขององค์กร เพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงานและกำหนดแนวทาง รูปแบบ วิธีการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์/แผนงานที่วางไว้ และติดตามประเมินผลบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคคลในรูปแบบของ In-house training ที่ครอบคลุมทั้ง Core competencies, Managerial competencies และ Functional competencies เป็นประจำทุกปี โดยกำหนดวงเงินงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในแต่ละระดับเป็นรายบุคคลให้ชัดเจน และสามารถยืดหยุ่นได้ตามความจำเป็น 3) พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ สามารถเป็นผู้สะท้อนคุณภาพการศึกษา และให้ข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศได้ 4) พัฒนาศักยภาพบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว คล่องตัวตามลักษณะขององค์การมหาชน 5) พัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่ก่อนเข้าปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าใจถึงบริบทและวิธีการทำการประเมินคุณภาพภายนอก 6) ควรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาทั้งในและต่างประเทศในสาขาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่หรือการปฏิบัติงานขององค์กร 7) ควรมีการตั้งเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรที่เฉพาะเจาะจงก่อน 8) ควรทำแผนการพัฒนาบุคลากรระยะสั้น (รายปี) และระยะยาว (2-3 ปี) ทั้งนี้จะต้องไปผูกโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน 9) ควรเป็นการพัฒนาที่ไม่เน้น one-shot training เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และ on-the-job training 10) ควรให้หัวหน้ากลุ่มงานวางแผนพัฒนาร่วมกับเจ้าหน้าที่เพื่อจะได้เห็นภาพตรงกัน และวางแผนการพัฒนาได้อย่างตรงประเด็น 11) ควรพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น 12) ควรมีการพัฒนาด้านจิตใจของบุคลากร เช่น เพิ่มนักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์เพื่อให้คำปรึกษากับบุคลากรที่รู้สึกเครียดหรือกดดันต่อสภาพของงาน 13) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร เช่น อุปกรณ์สำนักงาน เทคโนโลยีที่จำเป็น ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน 14) พัฒนาระบบการทำงานที่มีระบบและระเบียบ เพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ มีมาตรฐานในการดำเนินการ 15) สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากร เช่น ค่าชมเชย ของขวัญหรือสวัสดิการในด้านต่างๆ เป็นต้น 16) ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติที่ชัดเจน 17) ควรมีการเชื่อมทัศนคติ บุคลิกภาพ ของบุคลากรทุกระดับ เนื่องจากในสำนักงานมีความแตกต่างในการทำงานค่อนข้างมาก วิธีการทำงานจะเป็นไปตามรุ่นของตนเองเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาระหว่างรุ่นเนื่องจากมุมมองที่ไม่ตรงกัน ดังนั้นเป็นสิ่งที่ควรพัฒนาขึ้น

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะทั้งหมด 12 สมรรถนะ โดยสมรรถนะที่ต้องการพัฒนามากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การประเมินคุณภาพ และความสามารถในการวางแผน

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มี 10 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การเสนอแนะ การมีพี่เลี้ยง การฝึกงานในสถานการณ์จริง การประชุม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การศึกษา การปฐมนิเทศ และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ซึ่งบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ให้ความสำคัญกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่บุคลากรให้ความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การฝึกอบรม การเสนอแนะ และการมีพี่เลี้ยง

3. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร เช่น อุปกรณ์สำนักงาน เทคโนโลยีที่จำเป็น เป็นต้น จะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน วิเคราะห์การทำงานของบุคลากรเพื่อหาหลักสูตรของการพัฒนาที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรแต่ละคน ทำแผนการพัฒนารายบุคคลระยะสั้น (รายปี) และระยะยาว (2-3 ปี) ทั้งนี้จะต้องผูกโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน และพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรให้ครอบคลุมทั้ง Core competencies, Managerial competencies และ Functional competencies เป็นประจำทุกปี โดยกำหนดงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลให้ชัดเจน และยืดหยุ่นได้ตามความจำเป็น อีกทั้งควรพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ สามารถสะท้อนคุณภาพการศึกษา และให้ข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศได้ ตลอดจนควรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในและต่างประเทศ ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่หรือการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างแท้จริง อันจะส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

อภิปรายผล

1. สมรรถนะที่ต้องการการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) คือ การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การประเมินคุณภาพ ความสามารถในการวางแผน ทักษะในการสื่อสาร การจัดการกับความเร่งด่วนของงาน การอำนวยความสะดวก ความสามารถในการจัดการข้อมูล การคิดเชิงระบบ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างความสามารถและพัฒนาผู้อื่น การจัดการความรู้ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ จากผลการวิจัยพบว่าความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) 3 ลำดับแรก ได้แก่ การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การประเมินคุณภาพ ความสามารถในการวางแผน ถือว่าเป็นสมรรถนะที่เหมาะสม เพราะมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ เพื่อพัฒนาเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย พระกฤษฎีกาจัดตั้ง สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2562) หากบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะดังกล่าวจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรธร บุญยรัตพันธุ์ และอัครเดช ไชยเพิ่ม ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์โครงสร้างและภารกิจของระบบ

สมรรถนะสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รวมทั้งการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ และนโยบาย การดำเนินงานไว้ (พีรธร บุญยรัตน์ และอัครเดช ไชยเพิ่ม, 2555)

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มีทั้งหมด 10 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การเสนอแนะ การมีพี่เลี้ยง การฝึกงานในสถานการณ์จริง การประชุม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การศึกษา การปฐมนิเทศ และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาตนเองมีความเหมาะสม เพราะมีสอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในการพัฒนา ฝึกอบรม และให้การรับรองผู้ประเมินภายนอก กำกับดูแลและกำหนดมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก โดยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ การฝึกอบรม ถือเป็นการให้ผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ไปยังกลุ่ม จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถของผู้ที่เข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการเสนอแนะ เป็นการเน้นอธิบายรายละเอียดของงาน เป้าหมาย คือ การนำผลของการ ฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่ากลยุทธ์อย่างใหม่จะถูกนำไปใช้อย่างถาวร โดยหัวหน้างานจะทำหน้าที่สอนงานให้กับ บุคลากร และการมีพี่เลี้ยง เป็นการจับคู่บุคคล ระหว่างผู้มีความรู้สูง กับบุคคลที่มีประสบการณ์น้อย พี่เลี้ยงจะคอยแนะนำ กลยุทธ์ในการทำงาน และแลกเปลี่ยนความคิด สังเกตการทำงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สังวาลย์ เชื้อนคำ ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการมุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร ซึ่งองค์การควรจะต้องว่าการพัฒนา บุคคลนั้น เป็นการลงทุนในรูปแบบหนึ่งที่จะส่งผลในระยะยาว ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถ และมี ทัศนคติและทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ และ ตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย (สังวาลย์ เชื้อนคำ, 2554)

3. จากข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่าควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขององค์การ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน เทคโนโลยีที่จำเป็น เป็นต้น จะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน วิเคราะห์การทำงานของบุคลากรเพื่อหาหลักสูตรของ การพัฒนาที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรแต่ละคน ทำแผนการพัฒนารายบุคคลระยะสั้น (รายปี) และระยะยาว (2-3 ปี) ทั้งนี้จะต้อง ผูกโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน และพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรให้ครอบคลุมทั้ง Core competencies, Managerial competencies และ Functional competencies เป็นประจำทุกปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรธร บุญยรัตน์ และอัครเดช ไชยเพิ่ม ที่กำหนดกรอบตัวแบบสมรรถนะเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competency) (พีรธร บุญยรัตน์ และอัครเดช ไชยเพิ่ม, 2555) โดยกำหนดงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลให้ชัดเจน และ ยึดหยุ่นได้ตามความจำเป็น อีกทั้งควรพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ สามารถ สะท้อนคุณภาพการศึกษา และให้ข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศได้ ตลอดจนควรมีการสนับสนุน ทุนการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในและต่างประเทศ ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่หรือการปฏิบัติงานของ องค์การ เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างแท้จริง อันจะส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับ งานวิจัยของ กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล ที่กล่าวไว้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลในองค์กรผ่าน กระบวนการต่างๆ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2557)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ได้แก่ การคิดเชิงระบบ การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การจัดการกับความเร่งด่วนของงาน การจัดการความรู้ ทักษะในการสื่อสาร การประเมินคุณภาพ การเสริมสร้างความสามารถและพัฒนาผู้อื่น การบริหารเชิงกลยุทธ์ การอำนวยความสะดวก ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการจัดการข้อมูล
2. ควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรและกำหนดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่มีอยู่ และควรมีการสร้างแรงจูงใจพร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเองตามสมรรถนะที่ต้องการ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ทำให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยลง และสามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น และเกิดการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. บุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ควรได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองที่มีหลายรูปแบบ แต่คำนึงถึงสมรรถนะที่ตนเองมีอยู่และสมรรถนะที่ตนเองต้องการพัฒนาเพิ่มเติม โดยมีการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งนี้อาจเชื่อมโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้สอดคล้องกับระบบการทำงานที่มีระบบและระเบียบเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกระดับ
4. ควรจะมีการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สร้างเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทุกคนให้รู้วิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ตลอดชีวิตจากหลายๆ แหล่ง และมีการปรับปรุงพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับขีดสมรรถนะ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก (In-depth)
2. ควรทำการวิจัยการประเมินผลสมรรถนะ ของบุคลากรสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
3. ควรวิจัยติดตามประเมินผลความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ ตามแผนพัฒนาระยะสั้นและระยะยาว
4. ควรทำการสำรวจความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมในหลักสูตรต่างๆ ของบุคลากรในระยะต่อไป
5. ควรทำการวิจัยและพัฒนาเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสม ในการเสริมขีดสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
6. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรขององค์กรอื่นๆ ในลักษณะเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ จีระธนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- เตือนใจ ดลประเสริฐ. (2552). *การพัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ดุสิตนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พงศธร ลิ้มปนเวทย์สกุล. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของคุณลักษณะแรงงาน ในห่วงโซ่อุปทานธุรกิจการจัดงานแสดงสินค้าและนิทรรศการ*. (ดุสิตนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

พีรธร บุญยรัตน์ และอัครเดช ไชยเพิ่ม. (2555). *โครงการ การจัดจ้างวางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)* (รายงานฉบับสมบูรณ์ (แก้ไข)).

กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาวีน ชินะโชติ และคณะ. (2562). *ความสำเร็จทางธุรกิจของอุตสาหกรรมรีไซเคิลในประเทศไทย* (รายงานการวิจัย).

นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สังวาลย์ เชื้อนาคำ. (2554). *การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่*.

(การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2562). *รายงานประจำปี 2562*.

กรุงเทพฯ: บริษัท ซีโน พับลิชชิ่ง แอนด์ แพคเกจจิ้ง จำกัด.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2563). *รายงานประจำปี 2563*.

กรุงเทพฯ: บริษัท ซีโน พับลิชชิ่ง แอนด์ แพคเกจจิ้ง จำกัด.

HR Note. (2019). *Human Resource Development: HRD*. สืบค้น 1 กุมภาพันธ์ 2564,

จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190423-human-resource-development/>



RCIM
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เปิดรับสมัคร
ปริญญาโท
M.B.A. / M.P.A. | **ศาลายา
ห้วหิน**

☎ 092-442-8000 |  @rcim.rmutr |  @rcim_rmutr_rcim

การศึกษาเรื่องกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์

The Effect Online Marketing Communication Strategies of OTOP Products in Nakhon Pathom Province on Online Distribution

อิสรี ไพเราะ

Isari Paira

อาจารย์ประจำหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการโฆษณาและสื่อสารการตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

College of Communication Arts, Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: isari.pa@ssru.ac.th Tel.: 086-358-3508

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยทางการสื่อสารทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ที่มีผลต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์ โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษาจากกลุ่มผู้ซื้อสินค้า OTOP จังหวัดนครปฐม โดยมีจำนวนผู้ประกอบการ OTOP จังหวัดนครปฐม รวมทั้งสิ้น 633 แห่ง จากการพิจารณาจำนวนของผู้ประกอบการข้างต้นด้วยโปรแกรมอัตโนมัติ G*Power พบว่ามีค่าเท่ากับในการแจกแบบสอบถามจำนวน 180 ราย เมื่อดำเนินการเก็บตัวอย่างครบถ้วนแล้ว จะวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยอธิบาย และนำเสนอค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ด้านกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน จากการคำนวณการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม และการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์นอกจากนั้นยังใช้การพิจารณา ANOVA t-test F-test เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างด้านประชากรศาสตร์ และการจัดจำหน่ายผ่านระบบออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์มาสนับสนุนผลการศึกษาทางสถิติผลการวิจัยพบว่า ด้านข้อมูลกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมพบว่ากลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3063 โดยสามารถแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่าโฆษณาของท่านมีเนื้อหาของสินค้าชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5944 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดได้แก่ สินค้าของท่านมีการโฆษณาอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0556 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าผู้ประกอบการ OTOP จังหวัดนครปฐม นั้นให้ความสำคัญกับความชัดเจนของเนื้อหามากที่สุด และให้ความสำคัญกับความสม่ำเสมอของการโฆษณาน้อยที่สุด ผู้ประกอบการด้านกิจการโฆษณา หรือสื่อออนไลน์ที่เกี่ยวข้องจึงควรพิจารณาช่องทางให้สอดคล้องโดยเน้นไปยังความชัดเจนของเนื้อหาโฆษณาของผู้ประกอบการ OTOP จังหวัดนครปฐมเป็นประเด็นหลัก ด้านปัจจัยทางการสื่อสารทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ที่มีผลต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์ พบว่าข้อมูลพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.256467 โดยสามารถแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่าแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมใช้งานง่ายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62220 อยู่ในระดับมาก ข้อมูลแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมทำให้เดินทางได้สะดวกขึ้น รองลงมา ข้อมูลแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมทำให้เกิดการซื้อสินค้าอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52780 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32220 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาข้อมูลแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมทำให้เกิดการซื้อสินค้านี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18890 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาข้อมูลแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัด

นครปฐมทำให้ทราบถึงแหล่งจัดจำหน่าย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98330 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาข้อมูลแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมทำให้เดินทางไปถึงแหล่งจัดจำหน่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89440 อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมมีส่วนทำให้ทราบถึงข้อมูลและรายละเอียดของผลิตภัณฑ์ และสถานที่จัดจำหน่าย

คำสำคัญ: ผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม กลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาด การจัดจำหน่ายและการซื้ออิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์

Abstract

The objectives of this research are 1) to study marketing communication strategies of OTOP products in Nakhon Pathom Province 2) to study the marketing communication factors of OTOP products in Nakhon Pathom Province. Influence on distribution and purchase with the influence of information in online maps. The researcher selected the study from the OTOP product buyers in Nakhon Pathom Province. With a total of 633 OTOP operators in Nakhon Pathom Province. Considering the number of operators above with G * Power's automatic program, it was found that it was the same as in the distribution of 180 questionnaires. Will analyze the descriptive data by explaining and presenting the frequency, percentage, mean, and standard deviation. Which is used to analyze demographic data Marketing communication strategy for OTOP products in Nakhon Pathom Province. Marketing communication strategy for OTOP products in Nakhon Pathom Province To distribute and purchase with the influence of information in online maps. Inferential data analysis from the multiple regression calculations to consider the relationship between OTOP product marketing communication strategies in Nakhon Pathom Province. In addition, ANOVA t-test F-test was also used to determine the relationship between demographics. And online distribution of OTOP products. After that, the data from the interview form was used to support the statistical study results. The results of the research were as follows: In terms of information, marketing communication strategies for OTOP products in Nakhon Pathom Province, it was found that the average OTOP product marketing communication strategies in Nakhon Pathom Province were 3.3063, which could be interpreted as moderate levels When considering each question Found that your ad has clear content of the product. With the most average the mean of 3.5944 is at a high level. And the least are Your products are advertised regularly. The mean of 3.0556 was in the moderate level. This can be said that OTOP operators in Nakhon Pathom Province They pay more attention to the clarity of the content. And pay less attention to the consistency of advertising Advertising entrepreneur or related online media, the channels should be considered in accordance with the emphasis on the clarity of advertising content of OTOP operators in Nakhon Pathom Province as the main issue. Marketing communication factor of OTOP products in Nakhon Pathom Province. Influence on distribution and purchase with the influence of information in online maps. It was found that the purchasing behavior of OTOP products in Nakhon Pathom Province with the influence of the data in the online map, the mean of 3.256467, can be interpreted as a moderate level. When considering each question was found that the online maps of OTOP products in Nakhon Pathom Province were easy to use with the highest average. The mean is 3.62220, is at a high level. Online map information of OTOP products in Nakhon Pathom Province makes traveling more convenient. Followed by online maps of OTOP products in Nakhon Pathom Province resulted in the continued purchase of goods at 3.52780 at a high level.

The mean of 3.32220 is in the moderate level. Followed by an online map of OTOP products in Nakhon Pathom Province, causing purchases. The mean of 3.18890 is in the moderate level. Followed by an online map of OTOP products in Nakhon Pathom Province, it is known to distribute sources. The mean is 2.98330 in the moderate level. Followed by an online map of OTOP products in Nakhon Pathom Province, causing them to travel to the distribution center. The mean of 2.89440 was at the moderate level, respectively, which can be said that the online map of OTOP products in Nakhon Pathom Province contributes to the information and product description. And distribution locations.

Keywords: OTOP products in Nakhon Pathom, Marketing Communication strategies, Distribution channels and purchasing behavior, Fluence of Google Maps information

บทนำ

จากที่ผ่านมาโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือ One Tambon One Product (OTOP) เป็นโครงการของรัฐบาล ซึ่งดำเนินงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 จนถึงปัจจุบัน โดยเป็นโครงการที่มุ่งหวังให้ประชาชน หรือสมาชิกในชุมชนได้นำภูมิปัญญา ที่มีอยู่ หรือทรัพยากรพื้นถิ่นมาพัฒนาสร้างสรรค์เป็นผลิตภัณฑ์ และออกจำหน่ายสร้างรายได้ให้กับตนเอง ครอบครัว และชุมชน ซึ่งผลการดำเนินที่ผ่านมามีความสามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชน และประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังเป็นการสร้าง เศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งโดยหน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนช่วยเหลือด้านความรู้ เทคโนโลยี ทุน การบริหารจัดการ เชื่อมโยงสินค้าจากชุมชนไปสู่ตลาดทั้งในประเทศ และต่างประเทศ จากการลงทะเบียนผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP พบว่า ในปัจจุบันมีผู้ประกอบการ OTOP จำนวนทั้งสิ้น 87,468 ราย และมีผลิตภัณฑ์จำนวน 186,356 ผลิตภัณฑ์ (สำนักส่งเสริม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน, 2563) ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือ One Tambon One Product (OTOP) มีศูนย์บริการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก จำนวน 878 ศูนย์ ประกอบด้วย ศูนย์บริการ ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากระดับ A จำนวน 355 แห่ง ศูนย์บริการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากระดับ B จำนวน 512 แห่ง และ ศูนย์บริการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากระดับ C จำนวน 11 แห่ง ตามลำดับ (สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน, 2563)

การศึกษาวิจัยของจूरีย์ พานทอง (2558) ศึกษาเรื่องความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ ช่องทางในการรับรู้ข่าวสารและนวัตกรรม ของผลิตภัณฑ์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าโอท็อปของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาความ เชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ช่องทางในการรับรู้ข่าวสาร และนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าโอท็อป โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริโภคที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่เคยซื้อสินค้าโอท็อปจำนวน 200 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรด้านคุณสมบัติของตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และอาชีพซึ่งเป็นข้อมูลที่เข้ามาวัดแบบนามบัญญัติและเรียงลำดับเนื่องจากไม่สามารถวัดเป็น มูลค่าได้และผู้วิจัยต้องการบรรยายเพื่อให้ทราบถึงจำนวนตัวอย่างจำแนกตามคุณสมบัติเท่านั้น ดังนั้น สถิติที่เหมาะสม คือ ค่าความถี่ (จำนวน) และค่าร้อยละ และช่องทางการรับรู้ข่าวสารข้อมูล ด้านสื่อบุคคล และนวัตกรรมของสินค้า เป็นข้อมูลที่ใช้ มาตราวัดอันดับภาค สถิติที่ได้แก่ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าโอท็อป อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ด้วยการศึกษาวิจัยที่ผ่านมามีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการจำหน่ายสินค้าของโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ อย่างไรก็ตามยังมีหลายแนวคิดที่มีความนิยมในการนำมาพิจารณาเป็นปัจจัยการดำเนินกิจการทางธุรกิจ ด้วย เหตุนี้เองผู้ศึกษาจึงมีความต้องการในการศึกษา การศึกษาเรื่องกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัด นครปฐม ต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารายละเอียดและลักษณะของกลยุทธ์การสื่อสาร

ทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม และเพื่อศึกษาปัจจัยทางการสื่อสารทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ที่มีผลต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อ

งานวิจัยจำนวนมาก ได้ทดสอบแอปพลิเคชันที่ใช้ Google Maps API ซึ่งพวกเขาพัฒนา Application เพื่อให้เป็นประโยชน์ในด้านการท่องเที่ยว ชุมชน และแก้ไขปัญหาภัยพิบัติ โรคระบาดต่างๆ เพราะพวกเขาเชื่อว่า การใช้ข้อมูลแผนที่เป็นประโยชน์จริง ๆ พวกเขามักทดสอบโดยเก็บข้อมูลจากผู้ทดลองใช้ Application แต่อย่างไรก็ตาม แทบไม่มีงานวิจัยใดเลยที่เก็บข้อมูลจากร้านค้าทั่วไป หรือประชาชนทั่วไปที่ใช้แอปพลิเคชัน Google Maps อยู่แล้ว ดังนั้น การทำงานวิจัยเรื่องนี้จะช่วยระบุประโยชน์ของข้อมูลแผนที่ ที่เกิดขึ้นจริงในชุมชน เพราะเป็นการเก็บข้อมูลจากระบบเศรษฐกิจที่มีอยู่เดิมแล้ว มิได้เก็บจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยขอให้ทดลองใช้แอปพลิเคชัน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเรื่องกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์ เมื่อดำเนินการศึกษาวิจัยเสร็จสมบูรณ์ทั้งชุดโครงการวิจัยนี้ จะสามารถทราบถึงกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อ อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการสื่อสารทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ที่มีผลต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การสื่อสารการตลาด

การสื่อสารการตลาด ประกอบด้วยคำสองคำ คือ “การสื่อสาร” และ “การตลาด”

ซินจิต แจงเจนกิจ (2548) ได้ให้ความหมายการสื่อสาร (Communication) หมายถึง กระบวนการส่งข่าวสาร ข้อมูลจากผู้ส่งข่าวไปยังผู้รับข่าวสาร โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อชักจูงใจให้ผู้รับข่าวสารมีปฏิกิริยาตอบสนองกลับมาโดยคาดหวังให้เป็นไปตามที่ผู้ส่งสารต้องการ

กาญจนา มีศิลป์วิภักย์ (2553) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า พฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่ใช้ภาษาพูดและภาษาเขียน หรือพฤติกรรมที่ไม่ใช้ภาษาพูดและภาษาเขียน โดยบางคนถือว่าพฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์ที่สามารถสื่อความหมายได้ หรือก่อให้เกิดความหมายถือเป็นการสื่อสารทั้งสิ้น ถึงแม้ว่าผู้แสดงพฤติกรรมนั้นจะไม่มีเจตนาสื่อสารก็ตาม การสื่อสารของมนุษย์มักจะแตกต่างกันออกไปตามแนวความคิดของแต่ละบุคคล

จากความหมายของการสื่อสาร สรุปได้ว่าการสื่อสาร คือ การส่งสารด้วยข้อความหรือสัญลักษณ์ผ่านช่องทางหรือช่องสารไปยังผู้รับสาร ส่วนคำว่า “การตลาด” มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วิลเลียม สแตนตัน และคณะ (Stanton and others, 1991) อธิบายว่าการตลาดเป็นกิจกรรมทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การกำหนดราคา การส่งเสริมการตลาด การจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ บริการ และความคิดที่สู่กลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของธุรกิจ

อี เจอโรม แมคคาร์ธี และวิลเลียม เพอร์โรลท์ (MacCarthy and Perreault, 1993) ให้นิยามว่าการตลาด คือ ผลของกิจกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวกับความพยายามบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การธุรกิจ โดยคาดหวังความต้องการของผู้บริโภค

เสรี วงษ์มณฑา (2540) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารการตลาดว่า เป็นกระบวนการสื่อสารที่เกิดจากแหล่งสาร คือ การโน้มน้าวชักจูงให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริโภคตามที่ธุรกิจคาดหวัง จากนั้นยานี้แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารการตลาดก็คือองค์ประกอบหนึ่งของส่วนประสมทางการตลาดที่เรียกว่า “การส่งเสริมการตลาด (promotion)” นั่นเอง และจัดว่าเป็นการสื่อสาร

ที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยคำนึงถึงการรับรู้จากการติดต่อสื่อสาร มีความเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ ราคา การจัดจำหน่าย โดยต้องสร้างภาพลักษณ์แก่บริษัท และผลิตภัณฑ์ นอกจากนี้การสื่อสารการตลาดยังช่วยหนีสงครามราคา ช่วยเปลี่ยนแปลงต้นทุนและสามารถส่งข่าวสารการชักจูงใจได้กว้างไกล

นอกจากนี้ สมาคมการตลาดแห่งสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความหมายของการตลาดเป็นกระบวนการวางแผน และจัดการเกี่ยวกับแนวความคิด การกำหนดราคา การส่งเสริมการตลาดและการจัดจำหน่าย ความคิด ผลิตภัณฑ์ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนอันนำมาซึ่งความพอใจของบุคคล และบรรลุวัตถุประสงค์ของธุรกิจ (อ้างอิงในชมพู พุฒิกานต์, 2542)

สรุปความหมายของการสื่อสารการตลาด ได้ว่า การสื่อสารการตลาด (Marketing Communication) คือ การถ่ายทอดข่าวสารเกี่ยวกับธุรกิจและผลิตภัณฑ์ไปยังผู้รับสารที่เป็นเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจ พอใจ และโน้มน้าวใจให้เกิดความต้องการผลิตภัณฑ์ อันมีลักษณะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานการตลาดของธุรกิจ

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างการสื่อสาร และการตลาดนั้น กล่าวได้ว่าการตลาดโดยส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการสื่อสาร การสื่อสารการตลาดแสดงให้เห็นถึงการนำเอาส่วนประกอบทั้งหลายของส่วนประสมทางการตลาดมาใช้ เพื่อก่อให้เกิดความสะดวกในการซื้อขายแลกเปลี่ยน โดยการสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับผู้บริโภค บทบาทของการสื่อสารการตลาดในแง่ของผู้สื่อสาร คือ ความพยายามที่จะให้ข้อมูลข่าวสาร โน้มน้าวชักจูง และแนะนำให้ตลาด หรือผู้บริโภคเกิดพฤติกรรม หรือการกระทำที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร (Shimp, 1990)

ดังนั้นคำจำกัดความของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการสื่อสารการตลาด เป็นกระบวนการเพื่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารทางการตลาดด้วยรูปแบบของการสื่อสารที่มีผู้ส่งข่าวสาร คือ ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์หรือบริการ ส่งข่าวสาร ในรูปของสัญลักษณ์ ภาพ เสียงแสง การเคลื่อนไหว คำพูด เสียงเพลง ฯลฯ ไปยังผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมายผ่านช่องทางการสื่อสาร ด้วยการสื่อสารการตลาดประเภทต่างๆ เช่น การโฆษณา การส่งเสริมการขาย การขายโดยบุคคล การประชาสัมพันธ์ การตลาดทางตรง การตลาดผ่านสื่อดิจิทัล และการสื่อสารการตลาดผ่านกิจกรรม โดยที่มุ่งให้เกิดการรับรู้ข่าวสาร และเกิดพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์และบริการของตราผลิตภัณฑ์นั่นเอง

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจำหน่าย

การจัดจำหน่าย (Distribution) หมายถึง โครงสร้างของช่องทางที่ใช้เพื่อเคลื่อนย้ายสินค้าจากธุรกิจไปยังตลาด ตัวกลางทางการตลาดเป็นธุรกิจที่ช่วยเสริมช่วยขายและจำหน่ายสินค้าไปยังผู้ซื้อขั้นสุดท้ายประกอบด้วย

1. คนกลาง (Middleman) ได้แก่ พ่อค้าคนกลาง (Merchant Middlemen) ตัวแทนคนกลาง (Agent Middlemen)
2. ธุรกิจที่ทำหน้าที่กระจายสินค้า
3. ธุรกิจที่ให้บริการทางการตลาด
4. สถาบันการเงิน

ช่องทางการจัดจำหน่าย (Channel of Distribution) จึงหมายถึง “กระบวนการในการจัดการเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายสิทธิในตัวผลิตภัณฑ์ (และอาจรวมถึงตัวผลิตภัณฑ์) จากผู้ผลิตไปจนถึงผู้บริโภค หรือ ช่องทางการจัดจำหน่าย หรือช่องทางการตลาด หมายถึง หน่วยเศรษฐกิจต่างๆที่มีส่วนร่วมในกระบวนการนำพาสินค้าจากผู้ผลิตไปสู่มือผู้บริโภค ซึ่งการตัดสินใจเลือกช่องทางการจัดจำหน่ายที่เหมาะสมมีความสำคัญต่อกำไรของหน่วยธุรกิจ รวมทั้งมีผลกระทบต่อการกำหนดส่วนผสมทางการตลาดที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ทั้งหมด เช่น การตั้งราคา การโฆษณา เกรตสินค้า เป็นต้น โดยการเลือกช่องทางการตลาดมักมีผลผูกพันในระยะยาว เช่น การเลือกแต่งตั้งตัวแทนจำหน่ายสินค้าในแต่ละประเทศ ผู้ผลิตย่อมไม่สามารถเปลี่ยนตัวแทนจำหน่ายได้ง่ายๆ และหากมีการเปลี่ยนตัวแทนจำหน่ายจริง ก็หมายความว่าบริหารจัดการในส่วนอื่นๆ เช่น การผลิต การบรรจุหีบห่อ พนักงานขาย นโยบายการจัดส่งสินค้า การวางแผนการตลาดและกำหนดกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย (ภูตินันท์ อติทิพยางกูร, 2555)

นอกจากนั้นการกระจายสินค้า หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายตัวสินค้าจากผู้ผลิตไปยังผู้บริโภค หรือ ผู้ใช้ทางอุตสาหกรรม หรืออาจหมายถึง การขนส่งและการเก็บรักษาตัวสินค้าภายในธุรกิจใดธุรกิจหนึ่งและระบบช่องทางการจัดจำหน่ายของธุรกิจนั้น จากความหมายนี้จะเห็นว่างานที่เกี่ยวข้องกับการกระจายสินค้ากลายเป็นการพัฒนาและดำเนินการ

เคลื่อนย้ายผลิตภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพ (ชานนท์ รุ่งเรือง, 2555) ดังนั้นเพื่อให้องค์กรธุรกิจได้รับผลตอบแทนเชิงกลยุทธ์ที่ต้องการ การจัดจำหน่าย (Place) เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ช่องทางการจัดจำหน่าย (Distribution Channels) หรือช่องทางการตลาด (Marketing Channels) จึงจำเป็นต้องนำส่งสินค้าและบริการไปถึงมือผู้ใช้หรือผู้บริโภคช่องทางการตลาดหรือช่องทางการจัดจำหน่าย จะต้องทำหน้าที่สร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นกับผลิตภัณฑ์นั้น เช่น ส่งสินค้าถูกต้อง ตรงเวลา และไม่ผิดพลาด ราคาขายที่กำหนดจะต้องสะท้อนถึงคุณค่าของการแลกเปลี่ยนที่เห็นพ้องกันระหว่างผู้ขายและผู้ซื้อ นอกจากนี้ผู้ขายและช่องทางการตลาด จะต้องพยายามสื่อสารให้ลูกค้าเข้าใจถึงราคาที่เหมาะสมกับคุณค่าที่ผลิตภัณฑ์นั้นให้แก่ผู้บริโภคด้วย (ธีรารธรรม จันทรมานนท์, 2555) การเคลื่อนไหวของกิจกรรมต่างๆ ในช่องทางการตลาด (Flows in Marketing Channels) ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 8 กิจกรรม คือ

1. การครอบครองตัวสินค้า (Physical Possession หรือ Physical Flows) หมายถึง สินค้าจะอยู่ในความครอบครองดูแลของสมาชิกในช่องทางการตลาด ตั้งแต่ผู้ผลิต ผู้ค้าส่ง ผู้ค้าปลีก และผู้บริโภคตามลำดับ ผู้ครอบครองสินค้าอาจจะมีหรือไม่มีกรรมสิทธิ์ในตัวสินค้าก็ได้

2. การถือกรรมสิทธิ์ในตัวสินค้า (Ownership หรือ Tittles Flow) หมายถึง การมีสิทธิ์ที่จะจำหน่ายจ่ายโอนสินค้าได้ ทั้งนี้จะมีสินค้าอยู่ในครอบครองหรือไม่ก็ได้ แต่โดยปกติพ่อค้าส่งและพ่อค้าปลีกจะซื้อขาดสินค้าและขายโดยอิสระ ไม่ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้ผลิตโดยอาจเก็บรักษาสินค้าเองหรือฝากสินค้าไว้ที่คลังสินค้าสาธารณะ (Public Warehouse)

3. การส่งเสริมการจำหน่าย (Promotion) ผู้ผลิตจะส่งเสริมการจำหน่ายไปยังพ่อค้าส่ง พ่อค้าส่งส่งเสริมการจำหน่ายไปยังพ่อค้าปลีก และพ่อค้าปลีกส่งเสริมการจำหน่ายไปยังผู้บริโภค ในบางกรณีผู้ผลิตอาจรับภาระในการส่งเสริมการจำหน่ายไปยังพ่อค้าปลีกและผู้บริโภคด้วย เช่น การออกคูปองส่วนลดให้แก่ผู้บริโภคโดยตรง

4. การเจรจาซื้อ-ขายและการต่อรองทางธุรกิจ (Negotiation) การเจรจาดำเนินการจะเป็นแบบสองทาง ต่างฝ่ายต่างต่อรองกันทั้งในเรื่องลักษณะและชนิดของผลิตภัณฑ์ ราคา และการลดแลกแจกแถมสิ่งต่างๆ เพื่อการส่งเสริมการขาย โดยปกติผู้ที่มีความสามารถในการเจรจาดำเนินการ ได้แก่ตัวแทนผู้ผลิต (Manufacturer Representative) ซึ่งทำหน้าที่ขายสินค้าให้กับผู้ผลิตหลายๆราย และตัวแทนขาย (Sales Representative) ซึ่งทำหน้าที่ขายและ/หรือรับผิดชอบด้านการตลาดให้กับผู้ผลิตเพียงรายเดียว กรณีนี้สมาชิกในช่องทาง (Channel Member) ดังกล่าวจะไม่ถือครองสินค้าและไม่มีกรรมสิทธิ์ในตัวสินค้า

5. การเป็นแหล่งเงินทุน เป็นเจ้าของเงินทุน และเป็นผู้จัดหาเงินทุน (Financing) ผู้ถือครองสินค้าที่เป็นผู้ลงทุนในค่าสินค้าจะมีต้นทุนในการถือครองสินค้า ถ้าผู้ใดมีสินค้าคงคลังมาก ผู้นั้นก็มีต้นทุนในการถือครองสินค้านั้นมากด้วย ต้นทุนการถือครองสินค้า ได้แก่ เงินลงทุนในสินค้า ค่าสินค้าล้าสมัย ค่าเสื่อมราคา ค่าสินค้าถูกขโมย ค่าสินค้าเสียหายไปตามกาลเวลา ค่าโกดังหรือไซโลค่ายามเฝ้าโกดัง ค่าเบี้ยประกันภัย ตลอดจนค่าภาษี

6. การรับภาระความเสี่ยง (Risk Taking) ความเสี่ยงจะมีทิศทางเดียวกับการเป็นแหล่งเงินทุน เป็นเจ้าของเงินทุน และเป็นผู้จัดหาเงินทุน (Financing) ผู้ที่เป็นเจ้าของเงินทุนหรือเป็นเจ้าของสินค้า ก็จะมีความเสี่ยงควบคู่ไปกับการเป็นแหล่งเงินทุน

7. การสั่งซื้อ (Ordering) โดยปกติคำสั่งซื้อจะมาจากลูกค้าหรือผู้บริโภคไม่ว่าจะเป็นการผลิตตามคำสั่งซื้อหรือผลิตไว้เพื่อรอการขาย

8. การชำระเงิน (Payment) กิจกรรมการสั่งซื้อและการชำระเงินนั้นมีความชัดเจนว่าเป็นกิจกรรมที่เคลื่อนไหวไปในทิศทางเดียวกัน จำนวนระดับของช่องทางการจัดจำหน่าย หมายถึง จำนวนระดับคนกลางภายในเส้นทางที่ผลิตภัณฑ์และหรือกรรมสิทธิ์ในผลิตภัณฑ์เคลื่อนย้ายจากผู้ผลิตไปยังตลาดมีด้วยกัน 2 ประเภทคือ

1) ช่องทางการจัดจำหน่ายทางตรงหมายถึง การขายผลิตภัณฑ์จากผู้ผลิตไปยังผู้บริโภค หรือผู้ใช้ทางอุตสาหกรรม โดยไม่มีคนกลาง หรือช่องทางศูนย์ระดับ

2) ช่องทางอ้อม (Indirect Channel) เป็นเส้นทางที่สินค้าเคลื่อนย้ายจากผู้ผลิตผ่านคน กลางไปยังลูกค้า คนกลางดังกล่าวอาจจะเป็นตัวแทน ผู้ค้าส่ง ผู้ค้าปลีกหรือผู้จัดจำหน่ายก็ได้

(1) ช่องทางหนึ่งระดับ (One Level Channel) ประกอบด้วยคนกลางคือ พ่อค้าปลีก

(2) ช่องทางสองระดับ (Two-Level Channel) ประกอบด้วยคนกลางภายในช่องทางสองฝ่าย ประกอบด้วยพ่อค้าส่งและพ่อค้าปลีก

(3) ช่องทางสามระดับ (Three-Level Channel) ประกอบไปด้วยคนกลางสามฝ่าย ในตลาดผู้บริโภคจะประกอบด้วยตัวแทนขาย พ่อค้าส่ง และพ่อค้าปลีก จะทำหน้าที่ซื้อสินค้าจากผู้ค้าส่งและขายให้ผู้ค้าปลีกรายย่อยซึ่งไม่สามารถซื้อจากผู้ค้าส่งโดยตรง

(4) ช่องทางการจัดจำหน่ายมากกว่าสามระดับ (Higher Three Level Distribution Channel) มักจะเกิดขึ้นในกรณีที่มีการนำสินค้าผ่านตัวแทนขาย ผู้ค้าส่ง ผู้ค้าส่งอิสระและผู้ค้าปลีก ซึ่งแต่ละฝ่ายมีกลุ่มย่อยช่วยดำเนินการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเรื่องกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาจากกลุ่มผู้ซื้อสินค้า OTOP นครปฐม อันประกอบด้วยผู้ประกอบการประเภท SMEs 191 แห่ง กลุ่มผู้ผลิต OTOP จังหวัดนครปฐม 300 แห่ง ผู้ผลิตรายเดียว 136 แห่ง และสหกรณ์ 6 แห่ง จากจำนวนข้างต้นสามารถสรุปได้ว่ามีจำนวนประชากรทั้งสิ้นรวมทั้งสิ้น 633 แห่ง (สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน, 2563) จากการพิจารณาตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปรอันประกอบด้วยด้านการโฆษณา ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการส่งเสริมการขาย ด้านการตลาดทางตรง และด้านการจัดกิจกรรม

จากการพิจารณาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างข้างต้นด้วยโปรแกรมอัตโนมัติ G*Power พบว่ามีค่าเท่ากับ 178 ราย จากขนาด Effect size เท่ากับ 0.15 และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05 ตามลำดับ จึงกำหนดการแจกแบบสอบถามจำนวน 180 ชุด เพื่อป้องกันแบบสอบถามซ้ำชุด เสียหาย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่องกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผ่านการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 180 ราย ซึ่งแบบสอบถามกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัด นครปฐม ต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์ดังกล่าว ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ รายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย ด้านการโฆษณา ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการส่งเสริมการขาย ด้านการตลาดทางตรง และด้านการจัดกิจกรรม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการต่อการพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์

ในส่วนของเกณฑ์ในการประเมินของส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ผู้ศึกษาใช้หลักการแบ่งช่วงแบบอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยคะแนนสูงสุดที่สุดคือ 5 คะแนน และคะแนนต่ำที่สุดคือ 1 คะแนน มาทำการคำนวณช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น (ชนินาถ สงวนวงศ์วิจิตร, 2552) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = (\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด})/\text{จำนวนชั้น}$$

$$\text{แทนค่า ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = (5-1)/5$$

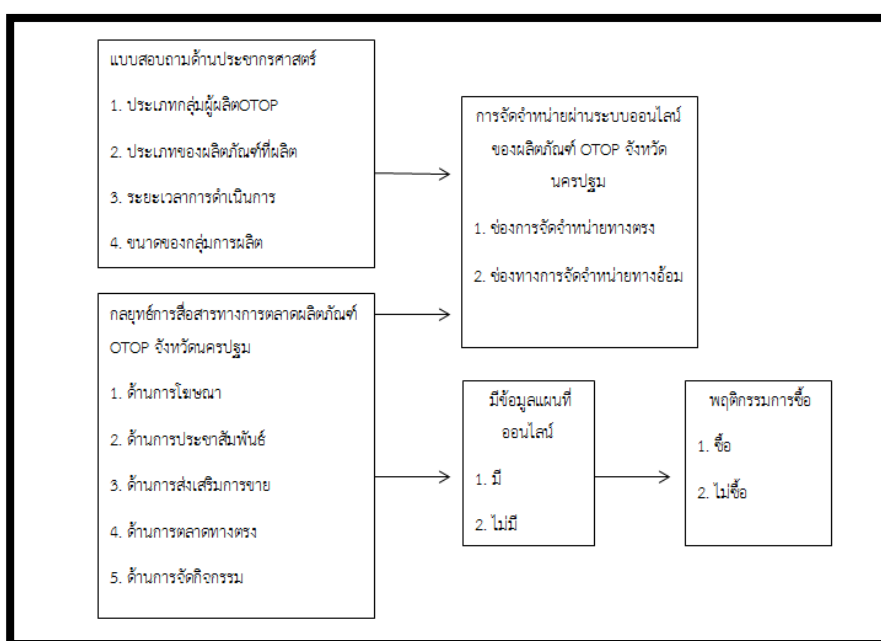
$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 0.8$$

จากการพิจารณาพบว่าช่วงความกว้างของแต่ละอันดับมีค่าเท่ากับ 0.8 ซึ่งในแต่ละระดับ ผู้ศึกษาสามารถแสดงรายละเอียดทั้ง 5 ระดับได้ดังต่อไปนี้

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

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่องกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์ มีการศึกษาผ่านการพิจารณา 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรอิสระ กล่าวคือข้อมูลทางประชากรศาสตร์ กลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม อันประกอบด้วย 5 ด้าน กล่าวคือด้านการโฆษณา ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการส่งเสริมการขาย ด้านการตลาดทางตรง และด้านการจัดกิจกรรม ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ การซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์ ประกอบด้วยพฤติกรรมการซื้อ โดยสามารถแสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิด การศึกษาเรื่องกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์

การทดสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ

1. การวิจัยเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยดำเนินการเก็บแบบสอบถามเบื้องต้นทั้งสิ้น 180 ชุด ทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ Cronbach's Alpha โดยพิจารณาใช้แบบสอบถามหากมีค่า Cronbach's Alpha มากกว่าร้อยละ 80 หรือ .8 (Devellis, 2012) จากผลการต่อไปนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha
	n	แทน	จำนวนข้อแบบสอบถาม
	s	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนรายข้อ

จากนั้นจึงปรับแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการสอบถาม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

จากกลุ่มผู้ซื้อสินค้า OTOP นครปฐม โดยเลือกจากกลุ่มผู้ผลิตโอท็อปในจังหวัดนครปฐม อันประกอบด้วย ประเภท SMEs 191 แห่ง กลุ่มผู้ผลิตโอท็อป 300 แห่ง ผู้ผลิตรายเดียว 136 แห่ง และสหกรณ์ 6 แห่ง จากจำนวนข้างต้นสามารถสรุปได้ว่ามีจำนวนประชากรทั้งสิ้นรวมทั้งสิ้น 633 แห่ง (สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน, 2563) จากการพิจารณาจำนวนของกลุ่มผู้ประกอบการจะสอบถามจากกลุ่มผู้ซื้อสินค้า OTOP นครปฐมจากผู้ประกอบการดังกล่าวด้วยโปรแกรมอัตโนมัติ G*Power พบว่ามีค่าเท่ากับ 180 ราย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ซึ่งเน้นไปยังการแจกแบบสอบถามแบบสุ่มจากจำนวนประชากรทั้งหมด

วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยอธิบาย และนำเสนอค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในรูปแบบของตาราง และแผนภูมิ ซึ่งใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ด้านกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน จากการคำนวณการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม และการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์นอกจากนั้นยังใช้การพิจารณา ANOVA t-test F-test เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างด้านประชากรศาสตร์และการจัดจำหน่ายผ่านระบบออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์มาสนับสนุนผลการศึกษาดังกล่าว

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องผลกระทบของกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัด นครปฐม ต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม และเพื่อศึกษาปัจจัยทางการสื่อสารทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ที่มีผลต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิงจำนวน 112 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 62.22 ช่วงอายุ 26 – 30 ปี จำนวน 46 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 25.56 สถานภาพสมรส จำนวน 75 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 41.67 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 46 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 25.56 มีอาชีพเป็นเจ้าของกิจการ จำนวน

40 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 22.22 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 54 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 30.00 โดยผู้วิจัยสามารถสรุปผลของการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษากลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม

กลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
สินค้ามีช่องทางการโฆษณาที่หลากหลาย	3.07220	.87185	ปานกลาง
สินค้ามีการโฆษณาอย่างสม่ำเสมอ	3.05560	.91981	ปานกลาง
โฆษณามีเนื้อหาของสินค้าชัดเจน	3.59440	.86971	มาก
สินค้ามีการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย	3.20560	.85022	ปานกลาง
สินค้ามีการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ	3.20000	.90560	ปานกลาง
การประชาสัมพันธ์มีเนื้อหาของสินค้าชัดเจน	3.53330	.89318	มาก
ธุรกิจมีการส่งเสริมการขายที่หลากหลาย	3.18890	.85736	ปานกลาง
ธุรกิจส่งเสริมการขายอย่างเหมาะสมกับสินค้า	3.30560	.84627	ปานกลาง
ธุรกิจส่งเสริมการขายอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	3.32220	.85649	ปานกลาง
ธุรกิจมีความเหมาะสมกับการจัดการตลาดทางตรง	3.52780	.84847	มาก
สินค้าจัดการตลาดทางตรงอย่างสม่ำเสมอ	3.45000	.84082	มาก
บุคลากรในการจัดการตลาดทางตรงมีความสามารถ	3.31110	.82752	ปานกลาง
ธุรกิจจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ	3.15560	.92042	ปานกลาง
ธุรกิจจัดกิจกรรมเหมาะสมกับสถานการณ์	3.28800	.90615	ปานกลาง
สินค้าเอื้อให้จัดกิจกรรมส่งเสริมการขาย	3.38330	.92317	ปานกลาง
รวม	3.30630	0.87580	ปานกลาง

ด้านข้อมูลกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมพบว่ากลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3063 โดยสามารถแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่าโฆษณาของท่านมีเนื้อหาของสินค้าชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5944 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดได้แก่ สินค้าของท่านมีการโฆษณาอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0556 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าผู้ประกอบการ OTOP จังหวัดนครปฐม นั้นให้ความสำคัญกับความชัดเจนของเนื้อหามากที่สุด และให้ความสำคัญกับความสม่ำเสมอของการโฆษณาน้อยที่สุด ผู้ประกอบการด้านกิจการโฆษณา หรือสื่อออนไลน์ที่เกี่ยวข้องจึงควรพิจารณาช่องทางให้สอดคล้องโดยเน้นไปยังความชัดเจนของเนื้อหาโฆษณาของผู้ประกอบการ OTOP จังหวัดนครปฐมเป็นประเด็นหลัก นอกจากนั้นจากการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยแบบสัมภาษณ์พบว่า กลยุทธ์การสื่อสารการตลาด ด้านการโฆษณานั้นเน้นการโฆษณาผ่านแผ่นพับหรือแผ่นป้ายในท้องถิ่น เนื่องจากสามารถเห็นผลได้ชัดเจน และได้รับผลตอบแทนจำนวนมาก รวมถึงใช้ต้นทุนต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับโฆษณาผ่านช่องทางอื่น เช่นระบบอินเทอร์เน็ต หรือสื่อท้องถิ่น โดยกลยุทธ์การโฆษณานั้นผู้ผลิตจะเน้นการโฆษณาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่วนด้านการประชาสัมพันธ์นั้น เนื่องจากส่วนมากเป็นกลุ่มผู้ผลิตอาหารจึงมีแนวโน้มการประชาสัมพันธ์ไปยังด้านการให้ความรู้ด้านสุขภาพและอนามัย รวมไปถึงคุณประโยชน์ของอาหารซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ของตนเองเป็นหลัก ด้านการส่งเสริมการขายพบว่าส่วนใหญ่มีการส่งเสริมการขายผ่านการลดราคาและแถมผลิตภัณฑ์เมื่อซื้อมากกว่า 1 ชิ้นขึ้นไปเป็นหลัก เนื่องจากเป็นการส่งเสริมการตลาดที่เรียบง่ายสามารถทำความเข้าใจได้ทั้งผู้บริโภคและผู้ผลิต โดยไม่ต้องมีความซับซ้อนด้านข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดในการกำหนดเครื่องมือการสื่อสารการตลาดที่ส่งผลต่อกลุ่มผู้บริโภคอันทำให้เกิดการซื้อผลิตภัณฑ์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยทางการสื่อสารทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ที่มีผลต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลพฤติกรรมกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์

พฤติกรรมกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ข้อมูลแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมใช้งานง่าย	3.62220	1.16340	มาก
ข้อมูลแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมทำให้เดินทางได้สะดวกขึ้น	3.32220	1.06040	ปานกลาง
ข้อมูลแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมทำให้ทราบถึงแหล่งจัดจำหน่าย	2.98330	1.12600	ปานกลาง
ข้อมูลแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมทำให้เดินทางไปแหล่งจัดจำหน่าย	2.89440	1.19820	ปานกลาง
ข้อมูลแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมทำให้เกิดการซื้อสินค้า	3.18890	.85736	ปานกลาง
ข้อมูลแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมทำให้เกิดการซื้อสินค้าอย่างต่อเนื่อง	3.52780	.84847	มาก
รวม	3.256467	1.042305	ปานกลาง

ด้านปัจจัยทางการสื่อสารทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ที่มีผลต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์ พบว่าข้อมูลพฤติกรรมกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.256467 โดยสามารถแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่าแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมใช้งานง่ายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62220 อยู่ในระดับมาก ข้อมูลแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมทำให้เดินทางได้สะดวกขึ้น รองลงมาข้อมูลแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมทำให้เกิดการซื้อสินค้าอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52780 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32220 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาข้อมูลแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมทำให้เกิดการซื้อสินค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18890 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาข้อมูลแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมทำให้ทราบถึงแหล่งจัดจำหน่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98330 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาข้อมูลแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมทำให้เดินทางไปแหล่งจัดจำหน่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89440 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าแผนที่ออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมมีส่วนทำให้ทราบถึงข้อมูลและรายละเอียดของผลิตภัณฑ์ และสถานที่จัดจำหน่าย

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการศึกษาของการศึกษาเรื่องผลกระทบของกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดที่มีผลต่อการจัดจำหน่ายผ่านระบบออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารายละเอียด และลักษณะของกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม เพื่อศึกษารายละเอียด และลักษณะของการจัดจำหน่ายผ่านระบบออนไลน์ของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม และเพื่อศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารทางการตลาดผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ผู้ประกอบการด้านกิจการโฆษณา หรือสื่อออนไลน์ที่เกี่ยวข้องต้องพิจารณาช่องทางให้สอดคล้องโดยเน้นไปยังความชัดเจนของเนื้อหาในการโฆษณาของผู้ประกอบการ OTOP จังหวัดนครปฐม และใช้การโฆษณาผ่านแผ่นพับ หรือแผ่นป้ายในท้องถิ่น การประชาสัมพันธ์เน้นการให้ความรู้รวมถึงคุณสมบัติของสินค้าเป็นหลัก และการส่งเสริมการขายผ่านการลดราคาและแถมผลิตภัณฑ์เมื่อซื้อสินค้ามากกว่า 1 ชิ้นขึ้นไปเป็นหลัก เป็นประเด็นหลัก สอดคล้องกับการศึกษาของวีระนันท์ คำนิ้งวุฒิ และอัญญา กลิ่นเทียน (2562) ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์และการตลาดออนไลน์สำหรับสินค้า OTOP ในประเทศไทย กรณีศึกษาสินค้า OTOP จังหวัดนครนายก ซึ่งผลการศึกษาด้านเนื้อหาสาระ (กลยุทธ์การสื่อสาร และการตลาด) ได้เสนอแนะว่าควรมีการนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับ ความถูกต้อง

และความชัดเจนของข้อมูลผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากแหล่งผลิตหรือชุมชนที่แตกต่างกัน ตลอดจนการจำแนกประเภท และหมวดหมู่ของสินค้าหรือผลิตภัณฑ์การสร้างที่น่าเชื่อถือ และความมั่นใจให้กับผู้บริโภคในการเลือกซื้อสินค้าทั้งในด้านคุณภาพ และความพึงพอใจ

2. ด้านปัจจัยทางการสื่อสารทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ที่มีผลต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์ ปัจจัยการประชาสัมพันธ์ที่กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความพึงพอใจจากการใช้ บริการแผนที่ออนไลน์คือ มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ อย่างสม่ำเสมอพร้อมกับมีบริการแจ้งข้อมูลและข่าวสารถึงลูกค้าโดยตรงผ่านเว็บไซต์และมีการเผยแพร่ข้อมูลบริการผ่านสื่อ Social Media ทำให้ข้อมูลสามารถเข้าถึงผู้ใช้บริการได้ง่ายรวดเร็ว ปัจจัยประสิทธิภาพแสดงข้อมูลเส้นทางที่กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความพึงพอใจจาก การใช้งานแผนที่ออนไลน์ คือ สามารถแสดงผลข้อมูลเส้นทางเดินทางอย่างรวดเร็ว อีกทั้งมีบริการแสดงข้อมูลรายละเอียดเส้นทางโดยละเอียดครบถ้วน ซึ่งผลตรงกับความเป็นจริง เวลาที่ค้นหา โดยสามารถใช้งานได้ทันทีครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ และมีบริการที่แจ้งเส้นทางที่ดีที่สุดในการเดินทางพร้อมกับมีบริการเสียงพูดเสริมแจ้งบอกเส้นทางทำให้ผู้ใช้งานไม่ต้องมองสมาร์ตโฟน ระหว่างขับรถและมีบริการแจ้งเส้นทางให้ท่านเลือกได้หลากหลายช่องทางระหว่างการเดินทาง ทำให้ผู้ใช้บริการสามารถช่วยในการค้นหาข้อมูลเส้นทางและนำทางที่ดีที่สุด อีกทั้งมีการแจ้งเวลาการเดินทาง ทำให้ผู้ใช้บริการแผนที่ออนไลน์สามารถวางแผนการเดินทางได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของกฤษฎิ์ เยาวสกุลมาศ (2555) ที่ทำการศึกษาศึกษาการสำรวจความคิดเห็นและพฤติกรรมการใช้แอปพลิเคชัน WhatsApp ของผู้ใช้ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่าสื่ออิเล็กทรอนิกส์และดิจิทัล โดยเป็นสื่อ ที่สามารถตอบสนองความต้องการเปิดรับสารของผู้รับสารมากที่สุด สามารถกระจายข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและกว้างไกลมีความสะดวกและรวดเร็วในลักษณะของความไร้พรมแดน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทุกที่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้สำหรับภาครัฐ และเอกชน

1. สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับภาครัฐรวมถึงภาคเอกชน และการศึกษาต่อไปได้โดยการพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างทางการสื่อสารทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ที่มีผลต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์เพื่อการสร้างการรองรับการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผ่านระบบออนไลน์ของทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนเพื่อส่งเสริมผลิตภัณฑ์ OTOP ให้พัฒนาต่อไป

2. ปัจจัยด้านการโฆษณา การส่งเสริมการขาย และการจัดกิจกรรมนั้นส่งผลโดยตรงต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผ่านระบบออนไลน์ ดังนั้นภาครัฐและภาคเอกชนควรมีการรองรับปัจจัยด้านการโฆษณาการส่งเสริมการขายและการจัดกิจกรรมของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ OTOP ภายในประเทศเพื่อพัฒนา OTOP ให้เหมาะสมกับผู้ผลิตและเข้าถึงผู้บริโภคอย่างตรงจุดต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาวิจัยในอนาคตเรื่องกลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐม ต่อการจัดจำหน่ายและการซื้อด้วยอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์ จากการศึกษาในครั้งนี้ทำการการศึกษาอิทธิพลของข้อมูลในแผนที่ออนไลน์ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดนครปฐมเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงมีผู้ใช้บริการอยู่เป็นจำนวนมากและกระจายอยู่ทั่วประเทศ ดังนั้นในครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเขตพื้นที่อื่น เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลพฤติกรรม และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ข้อมูลในแผนที่ออนไลน์ จะได้ข้อมูลมีความครอบคลุม ถูกต้องและมีความละเอียดมากขึ้น

2. การศึกษาวิจัยในอนาคตควรพิจารณาผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดนครปฐมรายผลิตภัณฑ์ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลของแต่ละผลิตภัณฑ์ไปสร้างกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องนี้ได้รับการสนับสนุนทุนการวิจัย จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณี เยาวสกุลมาศ. (2555). *การสำรวจความคิดเห็นและพฤติกรรมการใช้แอปพลิเคชัน WhatsApp ของผู้ใช้ในเขต กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน สาขาวิชาสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- กาญจนา มีศิลปิกภัย. (2553). *ความรู้เบื้องต้นและทฤษฎีการสื่อสาร (พิมพ์ครั้งที่ 7).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จรรย์ พานทอง. (2559). *ความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ ช่องทางในการรับรู้ข่าวสารและนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าโอท็อปของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร.*
- ชนินาถ สงวนวงศ์จิตร. (2552). *วิธีดำเนินงานวิจัย.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชมพูท นุตาคม. (2542). *หลักการสื่อสารการตลาด.* กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ชานนท์ รุ่งเรือง. (2555). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการกระจายสินค้าและการลดต้นทุนโดยใช้เทคนิคการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ ในอุตสาหกรรมอูมเนียม. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต) สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.*
- ชื่นจิตต์ แจ่มเจนกิจ. (2548). *กลยุทธ์การสื่อสารการตลาด. (พิมพ์ครั้งที่ 5).* กรุงเทพฯ: Brand Age books.
- ธีรารธรรม จันทรมานนท์. (2555). *ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่ายที่มีผลต่อลูกค้าในการซื้อสินค้าเคมีภัณฑ์และการเลือกจำหน่ายในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ภูตินันท์ อติพิทยางกูร. (2555). *การบริหารช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- วีระนันท์ คำนิ้งวุฒิ และอัญชญา กลิ่นเทียน. (2562). *การพัฒนารูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์และการตลาดออนไลน์สำหรับสินค้า OTOP ในประเทศไทย กรณีศึกษาสินค้า OTOP จังหวัดนครนายก. วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม. 7(2). 32- 45.*
- เสรี วงษ์มณฑา. (2540). *ครบเรื่องเรื่องการสื่อสารการตลาด. กรุงเทพฯ: ดวงกลมสมัย.*
- สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน. (2563). *ฐานข้อมูลหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.*
- DeVellis, R. F. (2012). *Scale development: Theory and applications.* CA: Sage publications.
- McCarthy, E. J. & Perreault, W. D. (1993). *Basic Marketing: A Global-Managerial Approach* (11st ed). Homewood, Ill: Richard D. Irwin.
- Shimp, Terence A. (1990). *Promotion Management and Marketing Communications.* (2nd ed.). Chicago: Dryden Press.
- Stanton, William J., Etzel Michael J. and Walker, Bruce J. (1991). *Fundamentals of Marketing.* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.

Influence of Entrepreneurial Learning on College Students' Entrepreneurial Behavior in Heilongjiang Province, China

Chuan Zhou¹ and Eksiri Niyomsilp²

¹ Ph.D. Candidate in Management, School of Management, Shinawatra University

² Ph.D. Management, School of Management, Shinawatra University

E-mail: zhouchuan_3@163.com, eksiri.n@siu.ac.th

Abstract

Based on the research results of entrepreneurship education, combining social learning theory, taking the college students in Heilongjiang province as the research object, this paper was explored the internal relationship between entrepreneurial learning and entrepreneurial behavior of college students by questionnaire survey. Through the reliability, validity, correlation and regression analysis of 426 valid questionnaires, the research conclusion was finally drawn. Through the conclusion of the research, the enlightenment of entrepreneurship education in colleges and universities is drawn. Colleges and universities should set up the curriculum system of entrepreneurship education reasonably, optimize the curriculum teaching of entrepreneurship education in schools, stimulate students' interest in entrepreneurial learning, cultivate students' entrepreneurial ability in teaching practice, so as to promote the occurrence of college students' entrepreneurial behavior.

Keywords: Entrepreneurial learning, Entrepreneurial behavior, Entrepreneurship education

Introduction

In recent years, China's economy has shifted from a stage of high-speed growth to a stage of high-quality development, and is now in a transition period of transforming its development model, optimizing its economic structure and transforming its growth drivers. In 2021, the global economy will recover and China's economy will continue to recover, but the impact of the epidemic remains far-reaching. In 2021, there were 9.09 million college graduates in China. In order to alleviate the employment pressure and employment competition brought by the increasing number of graduates and the COVID-19 epidemic, the relevant departments of the state have issued a series of implementation opinions and put forward five policy measures, including broadening the employment channels for college graduates, maintaining the identity of fresh graduates and other measures to cope with it. But from the current employment situation of college graduates, it is still not optimistic.

Research Questions

1. What is the content of entrepreneurial context?
2. What is the relationship between entrepreneurial learning and entrepreneurial behavior?
3. What is the relationship between entrepreneurial learning and entrepreneurial ability?
4. How does entrepreneurial ability play a mediating role in entrepreneurial learning and entrepreneurial behavior?

Research Objective

1. To investigate the mechanism and effect of entrepreneurial learning on college students' entrepreneurial behavior.
2. To explore the role of entrepreneurial ability in college students' entrepreneurial learning and entrepreneurial behavior.
3. To improve the content of entrepreneurial learning, put forward feasible suggestions for optimizing the construction of entrepreneurship education system in colleges and universities.

Conceptual Framework

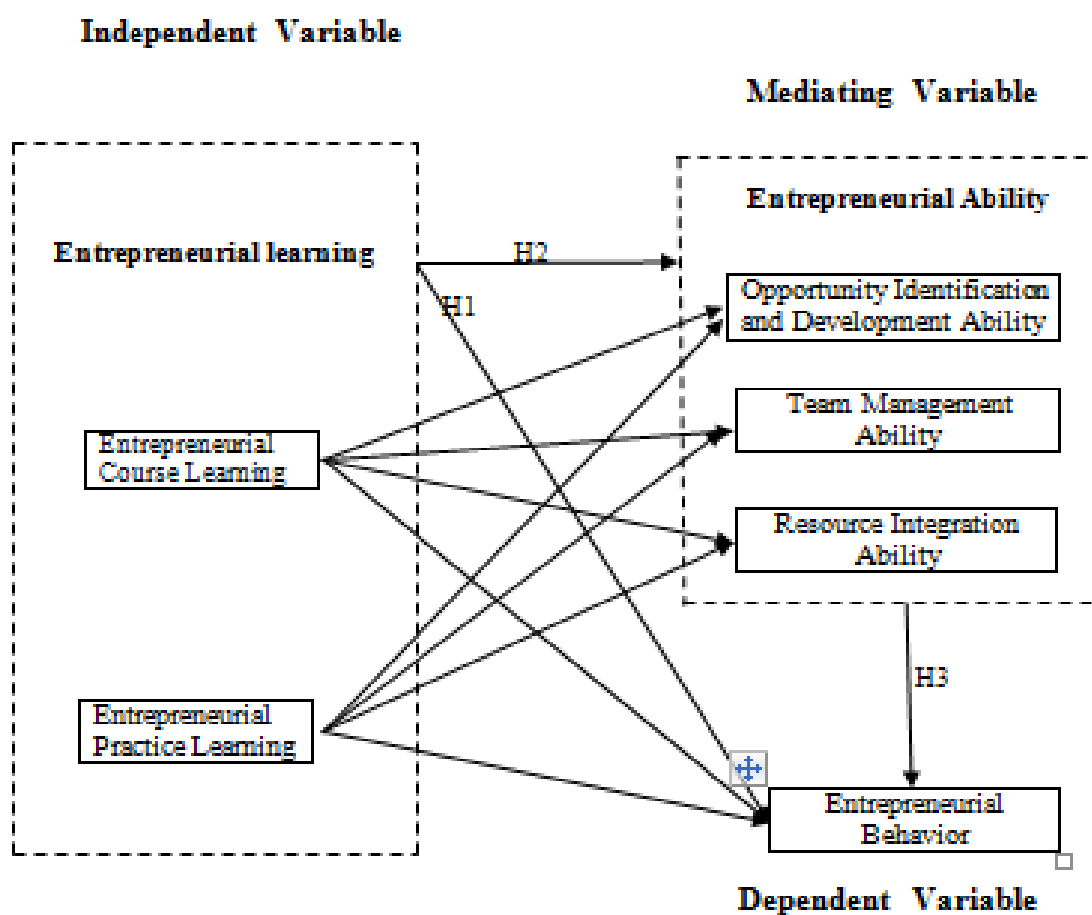


Figure 1. Conceptual Framework from original concept

Research Hypothesis

- H1: Entrepreneurial learning has a significant positive impact on entrepreneurial behavior.
- H2: Entrepreneurial learning has a significant positive impact on entrepreneurial ability.
- H3: Entrepreneurial ability has a significant positive impact on entrepreneurial behavior.
- H4: Entrepreneurial ability plays a mediating role in the relationship between entrepreneurial learning and entrepreneurial behavior.

Research Methodology

This paper mainly adopts quantitative research method. Firstly, the characteristics of entrepreneurial learning, entrepreneurial ability and entrepreneurial behavior variables are sorted out. Secondly, the questionnaire was designed according to the variables. Finally, the questionnaire was collected and the data was analyzed, and the conclusion was drawn.

According to the official website of the Education Department of Heilongjiang Province, there will be 81 colleges and universities in the province in 2021. Eight schools were selected for the distribution of the questionnaire, and finally 426 valid questionnaires were collected.

Research Results

Reliability and Validity

As can be seen from the table below, the Cronbach's Alpha of the questionnaire scale and its dimensions in this study are all greater than 0.8, indicating that the scale has good reliability.

Table 1. Reliability Analysis

Variable	Dimension	N of Items	Cronbach's Alpha	
Entrepreneurial learning	Entrepreneurial Course Learning	5	0.893	0.854
	Entrepreneurial Practice Learning	5	0.879	
Entrepreneurial Ability	Opportunity Identification and Development Ability	5	0.885	0.886
	Team Management Ability	5	0.882	
	Resource Integration Ability	4	0.847	
Entrepreneurial Behavior		6	0.902	
Entirety		30	0.941	

Validity analysis is to test the accuracy and validity of the measurement results. As shown in the table below, the KMO value is 0.939, the Chi-square value of Bartlett spherical test is 7907.654, and the degree of freedom is 435. The results show that the significance is $0.000 < 0.001$, which has reached the significance level, indicating that the total amount table is suitable for factor analysis.

Table 2. KMO and Bartlett Tests for Total Volume Tables

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.939
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi- Square	7907.654
	df	435
	Sig.	0.000

Correlation Analysis

Table 3. Correlation Analysis Results of All Dimensions

Variable	M	S.D.	1	2	3	4	5	6
Entrepreneurial Course Learning	3.6094	0.9986	1					
Entrepreneurial Practice Learning	3.5192	0.9126	0.255**	1				
Opportunity Identification and Development Ability	3.5920	0.9117	0.494**	0.394**	1			
Team Management Ability	3.5277	0.9273	0.426**	0.466**	0.425**	1		
Resource Integration Ability	3.7365	0.9300	0.435**	0.468**	0.359**	0.353**	1	
Entrepreneurial Behavior	3.5063	0.9759	0.487**	0.515**	0.496**	0.551**	0.537**	1

According to the correlation analysis results in the table above, the correlation coefficients of each dimension of entrepreneurial learning and each dimension of entrepreneurial ability are all positive, and the significance is less than 0.05, indicating an obvious positive correlation. The correlation coefficients of all dimensions of entrepreneurial learning and entrepreneurial behavior are positive, and the significance is less than 0.05, there is an obvious positive correlation. The correlation coefficients between all dimensions of entrepreneurial ability and entrepreneurial behavior are positive, and the significance is less than 0.05, indicating an obvious positive correlation. Therefore, there is a positive correlation between all dimensions in the model, which needs to be verified by further analysis.

Regression Analysis of Entrepreneurial Learning and Entrepreneurial Behavior

According to the results of correlation analysis, there is a significant correlation between entrepreneurial practice learning, entrepreneurial course learning and entrepreneurial behavior, so multiple regression analysis is carried out for both.

Table 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.633 ^a	0.401	0.398	0.75720

As shown in the above table, R square is 0.401 and adjusted R square is 0.398, indicating that the established model can explain 39.8% of the information. That is, most of the explained variables can be well explained by the model.

Table 5. ANOVA Analysis

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.291	2	81.145	141.530	0.000 ^b
	Residual	242.526	423	0.573		
	Total	404.817	425			

As shown in the table above, the observed value of the F-test statistic is 141.530, and the corresponding probability P value is 0.000. The significance test of the regression equation can be carried out according to the results of the table. Since P value is less than 0.05, a linear model can be established.

Table 6. Regression Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0.591	0.177		3.334	0.001	
	Entrepreneurial Course Learning	0.372	0.038	0.381	9.776	0.000	0.935
	Entrepreneurial Practice Learning	0.447	0.042	0.418	10.741	0.000	0.935

A Dependent Variable: Entrepreneurial Behavior

As shown in the table above, the VIF value is less than 5, indicating that there is no collinearity between independent variables. Both entrepreneurial practice learning and entrepreneurial course learning have significant significance at the level of 0.05, and the regression coefficients are 0.372 and 0.447 respectively, indicating that both entrepreneurial practice learning and entrepreneurial course learning have significant positive impact on entrepreneurial behavior, so the hypothesis is valid.

Bootstrap mediating effect

In this paper, bootstrap method in PROCESS in statistical package was used to analyze the mediation effect.

Table 7. Testing the Mediating Effect of Entrepreneurial Ability

	Effect	SE	Z	p	LLCI	ULCI
Total effect	0.6316	0.0377	16.7739	0.0000	0.5576	0.7056
Direct effect	0.2677	0.0504	5.3096	0.0000	0.1686	0.3669
Total indirect effect	0.3638	0.0391	9.3043	0.0000	0.2915	0.4434
Indirect effects of opportunity identification and developing ability	0.0857	0.0248	3.4556	0.0000	0.0387	0.1350
Indirect effects of team management ability	0.1408	0.0251	5.6096	0.0000	0.0939	0.1920
Indirect effect of resource integration ability	0.1373	0.0277	4.9567	0.0000	0.0842	0.1949

It can be seen from the Bootstrap mediation effect test in the above table. The indirect effect of entrepreneurial learning on entrepreneurial behavior is 0.0857, and the confidence interval of Bias-corrected method is [0.0387, 0.1350] at 95% confidence level, excluding 0, indicating significant indirect effect. The direct effect is 0.2677, and the confidence interval of Bias-corrected method at 95% confidence level is [0.1686, 0.3669], excluding 0, indicating that the direct effect is significant. That is to say, opportunity identification and development ability play a partial mediating role in entrepreneurial learning and entrepreneurial behavior.

The indirect effect of entrepreneurial learning on entrepreneurial behavior is 0.1408, and the confidence interval of Bias-corrected method is [0.0939, 0.1920] at 95% confidence level, excluding 0, indicating significant indirect effect. The direct effect is 0.2677, and the confidence interval of Bias-corrected method at 95% confidence level is [0.1686, 0.3669], excluding 0, indicating that the direct effect is significant. That is to say, opportunity identification and development ability play a partial mediating role in entrepreneurial learning and entrepreneurial behavior.

The indirect effect of entrepreneurial learning on entrepreneurial behavior is 0.1373, and the confidence interval of Bias-corrected method is [0.0842, 0.1949] at 95% confidence level, excluding 0, indicating significant indirect effect. The direct effect is 0.2677, and the confidence interval of Bias-corrected method at 95% confidence level is [0.1686, 0.3669], excluding 0, indicating that the direct effect is significant. That is to say, opportunity identification and development ability play a partial mediating role in entrepreneurial learning and entrepreneurial behavior.

Conclusion and Suggestion

Conclusion

This paper takes college students in Heilongjiang Province as the research object, constructs the relationship model among entrepreneurial learning, entrepreneurial ability and entrepreneurial behavior, and puts forward corresponding research hypotheses. Statistical analysis software is used to conduct empirical analysis and verification of each research hypothesis, and the conclusions are as follows.

a) Entrepreneurial learning has a significant positive impact on college students' entrepreneurial behavior. Two dimensions of college students' entrepreneurship learning entrepreneurship course learning and entrepreneurship practice learning have significant positive impact on the occurrence of students' entrepreneurial behavior respectively.

b) Entrepreneurial learning has a significant positive impact on entrepreneurial ability. Through regression analysis, we conclude that the regression coefficient of entrepreneurial learning on entrepreneurial ability is significant, which verifies the research hypothesis proposed in this paper, indicating that entrepreneurial learning is an effective way to improve the entrepreneurial ability of college students.

c) This paper examines the mediating role of entrepreneurial ability in the relationship between entrepreneurial learning and entrepreneurial behavior from three dimensions: opportunity identification and development ability, team management ability, and resource integration ability. Through entrepreneurial learning, students can improve their entrepreneurial ability and become more likely to start their own businesses.

Suggestion for use

a) The curriculum system of school entrepreneurship education should be reasonably set up, the curriculum teaching of school entrepreneurship education should be optimized, the specific needs of individual students for entrepreneurship learning should be understood, the motivation for them to seek entrepreneurship learning should be strengthened, and the theoretical knowledge reserve related to entrepreneurship should be improved. Strengthen the combination of entrepreneurship theory and entrepreneurship practice courses, adjust the content of school curriculum according to the social market demand to increase the practicality of entrepreneurship education, so as to improve the overall efficiency of entrepreneurship learning.

b) Entrepreneurship education in colleges and universities should pay more attention to the cultivation of entrepreneurial ability of college students in practice, such as integrating and utilizing the favorable resources around and improving the efficiency of resource optimization. Through practice activities such as simulated entrepreneurship competition, students can constantly evaluate their own abilities in practice, so that I can view entrepreneurship more rationally and consider the possibility of taking entrepreneurship as my future career.

c) College students themselves should actively accept entrepreneurship education, pay attention to the cultivation of entrepreneurship quality, participate in entrepreneurship learning, accumulate entrepreneurial experience, entrepreneurial knowledge, entrepreneurial skills in entrepreneurial practice activities, so as to improve entrepreneurial ability.

References

- Deakins D, & Freel M. (1998). Entrepreneurial learning and the growth process in SMEs. *Learning Organization An International Journal*, 5(3), 144-155.
- Ge Baoshan, & Wang Haoyu. (2017). Resource integration, entrepreneurial learning and innovation research. *Southern Economics*, (3), 57-70.
- Huang Ying. (2018). *Antecedents of graduate entrepreneurial learning and its impact on entrepreneurial intention* (Doctoral dissertation). University of Science and Technology of China, Hefei.
- Ning Depeng. (2017). *Research on the Influence mechanism of Entrepreneurship Education on entrepreneurial Behavior* (Doctoral dissertation). Jilin University, Changchun.
- Qi Weihong. (2017). *Research on the effect mechanism of entrepreneurial learning on entrepreneurial intention* (Doctoral dissertation). Jilin University, Changchun.
- Sarasvathy S. D. (2003). Entrepreneurship as a science of the artificial. *Journal of Economic Psychology*, 24(2), 203-220.
- Shan Biaoan, Yu Haijing, & Fei Yupeng. (2017). The Impact of entrepreneurial passion on the growth of new firms: The Mediating Role of entrepreneurial learning. *Southern Economics*, (08), 84-99.
- Yang Junping, Tang Lubin, & Yu Xiaoyu. (2013). Entrepreneurial networks, entrepreneurial learning and the growth of new ventures. *Management review*, 25(01), 24-33.

บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย

สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Organization Environment and Efficient Working Behavior of University Staff

Supporting Rajamangala University of Thechology Thanyaburi

มินทิตา แดงสุริศรีโสภาค¹ ภิรดา ชัยรัตน์² และศรีรัฐ โกวงศ์³

Mintita Daengsurisrisopas¹ Pirada Chairatana² and Srirath Gohwong³

¹ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{2, 3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹ Graduate student, field of study Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

^{2, 3} Lecturer of Master of Arts Program of Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

E-mail: mintita.d@ku.th, pirada.c@ku.th, srirath.g@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ 2) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 3) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การวิจัยเชิงสำรวจด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เก็บข้อมูลกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 297 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ t-test, One-Way ANOVA และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 20 - 29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้บรรยากาศองค์การ ในด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านการชื่นชมและให้รางวัล ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สำหรับบรรยากาศองค์การในด้านความรับผิดชอบนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

Abstract

The purposes of this paper were: (1) to study the level of organizational environment; (2) to study the level of efficient working behavior; (3) to compare the effective working behavior classified by personal data; and (4) to study the relationship between organizational environment and effective working behavior of supportive university staff. In order to meet the aims of this study, a stratified random sampling was adopted as a method in surveying a sample of 297 University staff. The data were analyzed by means of averages, the standard deviation, t-test statistics, one-way analysis of variances (ANOVA), and Pearson's correlation coefficient, which revealed that most of the samples were male; aged between 20-29 years; having a bachelor's degree; and had a working period of less than 5 years, suggesting their opinions on organizational environment and working behavior at a moderate level. The hypothesis testing demonstrated that the supportive University staff,

with different personal factors, had the same working behavior. In addition, the organizational environment, i.e. structure, work standards, appreciation and rewards, support, and the relationship to the organization, were correlated with efficient working behavior. Furthermore, a picture of the supporting University staff in terms of their responsibilities, has revealed no relationship with the effective working behavior of the supporting University staff of Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Keywords: Organizational atmosphere, Effective working behavior, University staff supporting

บทนำ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาคน โดยมุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม สอดคล้องกับกรอบแผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาวฉบับที่ 2 (2550-2565) ที่มุ่งเน้นสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดการแข่งขันในเชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก ดังนั้นบุคลากรทุกคนเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าขององค์กรและเป็นสินทรัพย์ที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กรเมื่อบุคลากรได้รับคัดเลือกให้เข้ามาปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจึงถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งซึ่งในปัจจุบันพบว่าการสร้างบรรยากาศขององค์กรถือเป็นกลยุทธ์ที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กร การสร้างบรรยากาศขององค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การและบุคคลเนื่องจากบุคคลไม่สามารถปฏิบัติงานได้เพียงลำพัง การปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมของโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบต่างๆ ขององค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นบรรยากาศขององค์กรจึงถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรการมีบรรยากาศขององค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้นในทางตรงข้ามถ้าองค์กรใดมีบรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความร่วมมือในการทำงาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างพนักงานจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานจะสามารถลดความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานได้ (บุญสัน อนารัตน์, 2554) สอดคล้องกับนักวิจัยกลุ่มเฮย์ (Hay Resources Direct, 2005) ได้กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กรที่เข้มแข็งจะสามารถเพิ่มผลผลิตและสร้างพฤติกรรมในการทำงานที่ดีให้แก่องค์กรได้ ซึ่งในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบรรยากาศไม่เอื้ออำนวยหรือไม่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานพฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะมีผลเชิงลบกับการปฏิบัติงานได้ ที่กล่าวมานั้นอาจชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้องค์กรได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานเฉพาะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่จะต้องแข่งขันในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาบรรยากาศในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่จะเอื้อต่อการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 1,157 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานใน พ.ศ. 2564 จำนวน 297 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Taro Yamane's และดำเนินการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบสอบถามบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่าทุกข้อมีค่าตั้งแต่ 0.67 - 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ พบว่าแบบสอบถามบรรยากาศองค์การมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 0.941 และแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 0.894

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 297 ชุด ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ปฏิบัติงานใน พ.ศ. 2564 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของประชากรเป้าหมาย
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วน นำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การศึกษาค่าเปรียบเทียบการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มีค่ามากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิธีการหาค่า t-test
4. การศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 20 - 29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้ ผู้ศึกษาสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโครงสร้าง ($\bar{x} = 3.41$) ด้านมาตรฐานงาน

($\bar{x} = 3.33$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.55$) ด้านการชื่นชมและให้รางวัล ($\bar{x} = 3.24$) ด้านการสนับสนุน ($\bar{x} = 3.29$) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{x} = 3.30$) อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

2. ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 3.75$) อยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพ ($\bar{x} = 3.27$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 3.30$) ด้านเวลา ($\bar{x} = 3.28$) อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ ($t = 1.00$, $p = .921$) อายุ ($F = 1.045$, $p = .373$) ระดับการศึกษา ($F = 1.220$, $p = .297$) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($t = 1.283$, $p = .201$) มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ .737** ($p = .000$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยที่พบว่า บรรยากาศองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าอยู่ในระดับที่พอยอมรับได้ ซึ่งไม่ได้อยู่ในระดับที่ดีหรือแย่เกินไป ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ถึงแม้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะเห็นหน่วยงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการศึกษา แต่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนส่วนใหญ่แล้วมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งไม่ได้เป็นข้าราชการ ซึ่งอาจจะทำให้พนักงานสายสนับสนุนเกิดความรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในการทำงานที่เทียบเท่ากับข้าราชการ แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากการเป็นองค์กรทางการศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่ไม่มีขั้นตอนการบังคับบัญชาที่เข้มงวด มีวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความสำคัญกับผลงานทางด้านวิชาการ จึงทำให้บรรยากาศในการแข่งขันเพื่อเลื่อนตำแหน่งในการทำงานไม่สูงมากนักทำให้ไม่มีความขัดแย้งภายในองค์กรทั้งจากเพื่อนร่วมงานและการบังคับบัญชา นอกจากนี้แล้ว การทำงานในหน่วยงานภาครัฐนั้นยังมีความมั่นคงในอาชีพที่ค่อนข้างสูงสามารถที่จะอยู่ในองค์กรจนกระทั่งเกษียณอายุการทำงานได้ นอกจากนี้แล้ว การปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนนั้น ถูกกำหนดบทบาทในการทำงานจากโครงสร้างของมหาวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน มีกรอบความรับผิดชอบในงานและกรอบด้านมาตรฐานงานที่ชัดเจนตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความชัดเจนเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญสัน อนารัตน์ (2554) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล ความสามัคคี ของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ ก็อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติยา วงษ์ภักดี, เมทินี รัชฎารักษ์ และบุผา ฐานุตตมานนท์ (2563) ที่อธิบายว่า บรรยากาศการทำงานของเจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากร อยู่ในระดับมาก งานวิจัยดังกล่าว ก็ได้ให้เหตุผลว่า ในหน่วยงานภาครัฐนั้นบรรยากาศในการทำงานน้อยกว่าในภาคเอกชน เนื่องจากความกดดันในหน้าที่และการแข่งขันที่น้อยกว่า

2. ผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าอยู่ในระดับที่พอยอมรับได้ ซึ่งไม่ได้อยู่ในระดับที่ดีหรือแย่เกินไป ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในกาปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐนั้น ไม่ได้เคร่งครัดเกี่ยวกับตัวชี้วัดในการทำงานที่สูงเทียบเท่ากับภาคเอกชน พฤติกรรมการทำงานส่วนใหญ่จะผูกพันไปตามความเข้มงวดของผู้บังคับบัญชา หากพบว่า มีความเข้มงวด มีทักษะในเชิงกลยุทธ์การบริหารจัดการ ก็จะสามารถผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่สูงขึ้นได้ การปฏิบัติงานในหน้าที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จะทำหน้าที่ในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์เป็นสำคัญ อาจจะทำให้การแสดงทักษะในการปฏิบัติงานขั้นสูง ไม่ได้มีโอกาสด้านการแสดงผลออกมาเท่าที่ควร สอดคล้องกับแนวคิดของ Williams and Anderson

(1991) Stubbart and Knight (2006) ที่อธิบายคล้ายกันว่า พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะขึ้นอยู่กับลักษณะความท้าทายของเป้าหมายของงาน และความสามารถในการผลักดันของหัวหน้างานเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Hemakumara and Rainis (2018) Hastings, Garg, Lynn and Divino (2014) ที่อธิบายคล้ายกันว่า ในหน่วยงานภาครัฐความท้าทายของงานจะมีน้อยกว่าภาคเอกชน จึงทำให้การแสดงบทบาทการทำงานในเชิงกลยุทธ์มีน้อยกว่าภาคเอกชน ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าว สะท้อนให้เห็นได้ว่า ความแตกต่างด้านสถานภาพของบุคคลไม่ได้มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในบทบาทหน้าที่ของการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ส่วนใหญ่เป็นงานด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมาแบบแผนการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างชัดเจนอยู่แล้ว จึงทำให้พนักงานทุกเพศ ช่วยวัย ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกันมากนัก นอกจากนี้แล้ว บรรยากาศการทำงานที่ค่อนข้างให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ก็ล้วนแต่มีส่วนช่วยสนับสนุนการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิทยา จงหัตถการสาธิต (2552) ที่พบเช่นเดียวกันว่า พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน งานวิจัยดังกล่าว ให้เหตุผลว่า การปฏิบัติงานในสถานะที่มีแบบแผนการทำงานที่ชัดเจน จึงทำให้บุคลากรที่มีอายุมากกว่า ไม่ได้เป็นเครื่องยืนยันถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพาพร อยู่ศรี (2560) ที่พบเช่นเดียวกันว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและพฤติกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Raziq and Maulabakhsh (2015) Sarode and Shirsath (2012) ที่อธิบายคล้ายกันว่า ปัจจุบันความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ส่งผลทำให้การทำงานในหลายองค์กรต้องนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ความแตกต่างทางด้านประสบการณ์ในการทำงาน อายุ ระดับการศึกษา ไม่ได้มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานมากนัก

4. ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความสัมพันธ์กัน แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศในการทำงานที่ดีนั้น ทั้งการมีโครงสร้างในการทำงานที่ชัดเจน เหมาะสม การมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การมีรางวัล ผลตอบแทนที่ดี จะสามารถทำให้ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ เป็นเพราะว่า การที่ได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศองค์การที่มีประสิทธิภาพนั้น จะสามารถช่วยกระตุ้นทักษะทั้งทางด้านความคิด และทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ดังที่ Stubbart and Knight (2006) ได้อธิบายว่า บรรยากาศในการทำงานมีส่วนสำคัญในการช่วยกระตุ้นทักษะทางความคิดของพนักงานได้ บริษัทชั้นนำของโลกหลายแห่ง จึงให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความท้าทาย มีการหมุนเวียนงานอยู่ประจำ เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้การปฏิบัติงานที่แตกต่างออกไป เพื่อเป็นการเสริมทักษะในการทำงาน เช่นเดียวกับแนวคิดของ Tremblay, Cloutier, Simard, Chênevert and Vandenberghe (2010) ที่อธิบายว่า บทบาทสำคัญของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเสริมสร้างศักยภาพของพนักงาน คือ การปรับเปลี่ยน บรรยากาศการทำงานให้มีความท้าทาย และกระตุ้นศักยภาพของพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาณุ ชินะโชติ (2547) ยุวดี นิตรธ (2559) จารุวัฒน์ ต่ายเทศ (2550) พชรนันท์ จุมพลพิทักษ์ (2555) จุฬารัตน์ เสกนาโชค (2548) บุญสัน อนารัตน์ (2554) ที่ค้นพบเหมือนกันว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ควรมีการมีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจน เพื่อที่จะได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายในการทำงาน และความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อตนเอง ซึ่งจะทำให้สามารถวางแผนในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้พนักงานคิดหาวิธีใหม่ๆ ในการทำงานและแก้ปัญหา จัดทำขั้นตอนการทำงานที่สามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่ว สนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานที่ทันสมัย

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา วงษ์ภักดี, เมทินี รัชฎาภิรักษ์ และบุผา ฐานุตตมานนท์. (2563). บรรยายการดำเนินงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากร. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน*, 1,(3), 23-73.
- จารุวัฒน์ ต่ายเทศ. (2555). *บรรยายการองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร*. (ปริญญาณพนธ์มหาบัณฑิต).
- สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จุฬารัตน์ เสกนาโชค. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายการองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์). มหาวิทยาลัยสารคาม, มหาสารคาม.
- บุญสัน อนารัตน์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายการองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย*. (การศึกษาอิสระ ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต).
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พัชรนันท์ จุมพลพิทักษ์ และณัฏฐ์ กุลสิริ. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 3(1), 61 - 77.
- ทิพาพร อยู่ศรี และธนาวุฒิ ประกอบผล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายการองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 16(2), 128 -136.
- วิทยา จุงหัตถการสาธิต. (2552). *ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัทแอดวานซ์ ดาต้า เน็ตเวิร์คคอมมูนิเคชั่น จำกัด* (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต การจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ภานุ ชินะโชติ. (2547). *การรับรู้บรรยายการองค์กรการมีส่วนร่วมและทัศนคติในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตผ้าแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ยุวดี นิตร. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายการเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านซอฟต์แวร์* (วิทยานิพนธ์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- Hay Group Research. (2005). *Climate Improvement Accreditation*. Retrieved January 10, 2022., from <http://www.hayresourcesdirect.Haygroup.com>.
- Hemakumara, G., & Rainis, R. (2018). Spatial Behavior Modelling of Unauthorized Housing in Colombo, Sri Lanka. *KEMANUSIAAN: The Asian Journal of Humanities*, 25(2), 91-107.
- Hastings, J. W., Garg, M., Lynn, E. T., & Divino, C. M. (2014). Surgical repair of ileovesical fistulas: long-term complications, quality of life, and patient satisfaction. *The American Surgeon*, 80(12), 1207-1211.

Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction.

Procedia Economics and Finance, 23, 717-725.

Sarode, A. P., & Shirsath, M. (2012). The factors affecting employee work environment & it's relation with employee productivity. *International Journal of Science and Research (IJSR)*. 3(11), 2735-2737.

Stubbart, C. I., & Knight, M. B. (2006). The case of the disappearing firms: empirical evidence and implications.

Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 27(1), 79-100.

Tremblay, M., Cloutier, J., Simard, G., Chênevert, D., & Vandenberghe, C. (2010). The role of HRM practices, procedural justice, organizational support and trust in organizational commitment and in-role and extra-role performance. *The international journal of human resource management*, 21(3), 405-433.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.



RCIM
GRADUATE SCHOOL

หลักสูตร ทางเลือกใหม่สู่ความสำเร็จ

ปริญญาโท

- บริหารธุรกิจ (M.B.A.)
- รัฐประศาสนศาสตร์ (M.P.A.)
- นวัตกรรมการบริหารการศึกษา (M.Ed.)

เรียนจบภายใน
1ปีครึ่ง - 2ปี

ติดต่อสอบถามเพิ่มเติมได้ที่ ☎ 092-442-8000  @Rcim.rmutr  www.rcim.in.th

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
ในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

Desirable Characteristics of the School Administrators According in the Palace
Teacher's Opinions of the Palace Group School Under Phra Nakhon Si
Ayutthaya Primary Educational Service

ภัทรกร วันชูเพลลา¹ และชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง²

Pattaraporn Wanchupala¹ and Chaiwat Prasongsang²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹ Student of the Master of Education program, College of Innovation Management,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

² Lecturer of the Master of Education Program, College of Innovation Management,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

E-mail: wanchupala@gmail.com, Chaiwatp62@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่วิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 113 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.95 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์ 2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: วิสัยทัศน์ คุณธรรมและจริยธรรม บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

Abstract

The aims of this study were to study the desirable characteristics of school administrators according to teachers' opinions under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service and to compare the desired characteristics of school administrators according to the Palace Group teachers' opinions under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service classified by age, education and work experience. The research samples were 113 teachers in the palace group school. in Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service. The research instrument was a 5-level scale questionnaire, with a consistency index of 0.08-1.00 and a reliability of 0.95 The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA.

The results of the study were: 1. desirable characteristics of school administrators according to the Palace Group School teachers' opinions under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area the overall level is very high. The individual aspects was found that the desirable characteristics of the school administrators were the opinions of the teachers in the Palace Group School teachers' opinions under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service was at a high level. All sides are sorted by average to descending order as follows: vision morality and ethics personality human relations. 2. Comparison of desirable characteristics of school administrators in the Palace Group School teachers under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service classified by age, education and work experience found that. Teachers' opinions on desirable characteristics of school administrators the Palace Group School under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area classified by age, educational qualification, work experience as a whole and in the study area was not significantly different.

Keywords: Vision, Morality and ethics, Personality, Human relations, Educational qualification, Work experience

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพราะมีอำนาจในการตัดสินใจรวมทั้งการกำหนดนโยบายต่างๆของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะที่ดีทั้งทางด้านคุณวุฒิและคุณธรรมจริยธรรมเพื่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ธีระ รุญเจริญ (2546) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเป็นผู้บริหารในยุคนี้กับการเป็นผู้บริหารในยุคก่อนมีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงโดยถือว่าผู้นำจะเป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างที่ต้องการเพื่อเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรและผู้ที่บังคับบัญชาพร้อมที่จะปฏิบัติตามแต่ในปัจจุบันแนวคิดได้เปลี่ยนแปลงไป การเป็นผู้บริหารในปัจจุบันต้องอาศัยการยอมรับและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาบทบาทของนักบริหารในปัจจุบันจึงเน้นย้ำเรื่องของการประสานงาน (coordination) ว่าจะทำอย่างไรให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความร่วมมือของทุกฝ่ายดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ในการกล้าตัดสินใจต่อข้อมูลข้อเท็จจริงสร้างสรรค์ผลงานคิดสร้างสรรค์วิธีทำงานใหม่ๆ ถวิล อรัญเวศ, (2544) ต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำผู้จัดการผู้เปลี่ยนแปลงผู้จัดระบบผู้สื่อสารและผู้แก้ปัญหา Knezevich (1984) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้จะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุผลตามที่ต้องการได้หากผู้บริหารมีคุณลักษณะไม่เหมาะสมก็ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและจะทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จและกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดว่า

“การบริหารสถานศึกษา คือหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีลักษณะที่เพียบพร้อมด้วยเรื่องของศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารคน บริหารงาน”

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้กำหนดขอบเขตที่จะทำการศึกษา คูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต คูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ วิรุณ ตั้งเจริญ (2548) และประทวน บุญรักษา (2556) มา กำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ใน 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านวิสัยทัศน์
- 1.2 ด้านบุคลิกภาพ
- 1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 1.4 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 160 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 113 คน โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgam (1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยผู้วิจัยเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 พร้อมทั้งดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ในปีการศึกษา 2563

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถาม เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ใน 4 ด้านคือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านคุณธรรมและจริยธรรมมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับแบบของลิเคิร์ต (Likert)

3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีการสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.95-1.00

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปทดสอบใช้ (Try-Out) กับครูในโรงเรียนกลุ่มสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอน ในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนวัดท่าเลไทยโปรตัสแตนต์ โรงเรียนวัดโพธิ์ โรงเรียนวัดชุมพลนิกายารามโรงเรียนชุมชนวัดกำแพงและโรงเรียนปราสาททองวิทยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ เก็บข้อมูลจาก ครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ใน การตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 113 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้วตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 113 คน ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย
2. วิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ใน 4 ด้านคือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานโดยใช้ การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปรากฏผลดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณารายละเอียดปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อและอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มองการณ์ไกล สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตได้ ทันสมัยต่อสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่วนลำดับสุดท้ายได้แก่ มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์

1.2 ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อและอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่วในการทำงาน มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ และมีท่าทาง สง่าผ่าเผย ส่วนลำดับสุดท้ายได้แก่ มีลักษณะการเป็นผู้นำ

1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อและอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อารมณ์ดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนและ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่วนลำดับสุดท้ายได้แก่ มีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

1.4 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อและอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความยุติธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนลำดับสุดท้ายได้แก่ ยึดระบบคุณธรรมในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ตามสมมติฐานได้ ดังนี้

2.1 ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม อายุ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้ศึกษามีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ให้ความสำคัญในเรื่องของบุคลิกภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญ ที่จะนำพาองค์กร ให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูป ได้อย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบท (Context) หลากหลายส่วนนั้น น่าจะเปรียบได้กับ “ผู้บริหารมืออาชีพ” จึงจะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ที่จะทำหน้าที่สำคัญ ให้ไปสู่เป้าหมายที่พึง

ประสงค์ โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา สู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหาร หรือผู้นำหรือผู้จัดองค์การหรือหัวหน้างาน ไม่ว่าจะหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่หน่วยงานราชการ หรือเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดองค์การแม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้างก็อาจได้รับผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดีแต่ถ้าคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดองค์การถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมมีพฤติกรรม ในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการและคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ประกาศใช้ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดความเป็นวิชาชีพทางการศึกษาว่าเป็นวิชาชีพควบคุม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีใบอนุญาตซึ่งออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ออกโดยองค์กรวิชาชีพ คือ ครูสภา มีสำนักงานเลขาธิการครูสภา (2549) กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องประพฤติและปฏิบัติตาม ประกอบด้วยมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพอันเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ ในด้านการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานอันเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือแสดงพฤติกรรมปฏิบัติงานหรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญอย่างต่อเนื่อง และมาตรฐานการปฏิบัติตนเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพให้เป็นที่น่าเชื่อถือแก่ผู้รับบริการและสังคม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพดังกล่าวชี้ให้เห็นความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเริ่มจากการพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์จนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาและดำเนินการไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา ประการสำคัญ ผู้บริหารเป็นผู้ที่รับผิดชอบในการยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษา สร้างค่านิยมคุณภาพการทำงานให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่น ศรัทธา และพึงพอใจเพื่อให้ได้ผลผลิตตามความต้องการและความคาดหวังของสังคม ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความรู้สึกถึงการได้อยู่กับกาลยามิตร ประสานความร่วมมือทำงานกันอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร

สำหรับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้ศึกษาจึงนำมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มองการณ์ไกล สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ใน อนาคตได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นผู้ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาให้ทันยุคทันสมัย วิสัยทัศน์ของสถานศึกษายังเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายทางการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุณ ตั้งเจริญ (2548) ที่กล่าวว่าคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารควรจะประกอบไปด้วยการเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ เป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ เป็นผู้สร้างสรรควิชาการมากกว่าเป็นผู้บริโภค มีวิสัยทัศน์และศักยภาพ ได้แก่ จะต้องมีความวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทั้งต่อเป้าหมายขององค์กร และการบริหารองค์กรพร้อมกันนั้นก็ต้องมีศักยภาพสูงในการบริหารที่จะพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดได้ มีจิตสำนึกสาธารณะ ได้แก่ การเสียสละเพื่อคนอื่นมีสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กรและบุคคลในชุมชน มีจิตสำนึกจริยธรรมคือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เปิดเผย โปร่งใส บริสุทธ์ ยุติธรรม กล่าวตัดสินใจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสาวภา สัมปุล (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพบว่าในแต่ละด้านมีจำนวนผู้เสนอแนะมากที่สุดดังนี้ด้านวิสัยทัศน์ควรกำหนดยุทธศาสตร์วิสัยทัศน์นโยบายวัตถุประสงค์เป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนด้านความรับผิดชอบควรมีความรับผิดชอบในทุกด้านเข้าใจบทบาทหน้าที่ด้านการตัดสินใจควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆด้านการติดต่อสื่อสารควรมีการสื่อสารให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันได้รับทราบข้อมูลต่างๆ ให้ทั่วถึงและด้านคุณธรรมจริยธรรมควรปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบศีลธรรม

2) ด้านบุคลิกภาพ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่วในการทำงาน มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ มีท่าทาง สง่าผ่าเผย อีกทั้งมีลักษณะการเป็นผู้นำในการทำงาน ครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง ควรจะได้เห็นภาพลักษณ์ที่ผู้บริหารแสดงออกอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย สุทธิศาสตร์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านความสามารถในการบริหาร ตามลำดับ

3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อารมณ์ดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุณ ตั้งเจริญ (2548) ที่กล่าวว่าคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารควรประกอบไปด้วยการเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ เป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ เป็นผู้สร้างสรรค์วิชาการมากกว่าเป็นผู้บริโภค มีวิสัยทัศน์และศักยภาพ ได้แก่ จะต้องมีความวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทั้งต่อเป้าหมายขององค์กร และการบริหารองค์กรพร้อมกันนั้นก็ต้องมีความศักยภาพสูงในการบริหารที่จะพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดได้ มีจิตสำนึกสาธารณะ ได้แก่ การเสียสละเพื่อคนอื่น มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กรและบุคคลในชุมชน มีจิตสำนึกจริยธรรมคือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เปิดเผย โปร่งใส บริสุทธ์ ยุติธรรม กล้าตัดสินใจ

4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน มีความยุติธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ประทวน บุญรักษา (2556) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม มีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการมุ่งให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และมุ่งประโยชน์แก่ส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารควรมีคุณธรรมและจริยธรรมการบริหาร

2. ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามสมมติฐาน

2.1 ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สอดคล้องกับ อรอังจิมา ประวัติเจริญมิตร,ดร.สวรส ศรีสุโต (2559) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อทัศนคติด้านปัจจัยทางการตลาด ของอาหารเสริมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แตกต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้สอดคล้องกับ พรหมพิริยะ พนาสนธิ์, กรปภา เจริญชันษา (2562) พบว่า ครูที่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี กับครูที่วุฒิการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้ ต่อคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ปรีชา ช่อคันปอน (2550) พบว่า ระดับการรับรู้ของครูต่อ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ ณภัทรสรณ์ นรกิจ และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2563) พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานต่างกันมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ฮาพิช ขานูรักษ์ (2557) พบว่า ทัศนะของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ทันสมัยต่อสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและส่งเสริมผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ รวมทั้งควรมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ด้วย
2. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกริยามารยาทสุภาพเรียบร้อย และมีความยุติธรรมรวมทั้งควรยึดระบบคุณธรรมในการทำงานด้วย
3. ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีท่าทางสง่าผ่าเผยและมีลักษณะการเป็นผู้นำรวมทั้งควรแต่งกายสะอาดสุภาพเหมาะสมกับวัย และกาลเทศะด้วย
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ และมีความจริงใจต่อผู้อื่น รวมทั้งมีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานด้วย

บรรณานุกรม

- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556). ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป. ณภัทรสรณ์ นรกิจ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2563). คุณลักษณะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ถวิล อรัญเวศ. (2544). นักบริหารมืออาชีพ. ประชากรศึกษา, 51(3), 28-32.
- ทรงสวัสดิ์ แสงมณี. (2553). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ประทวน บุญรักษา. (2556). คุณธรรมของผู้บริหาร. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2560 จาก <http://www.drijawat.com>.

พรหมพิริยะ พนาสนธิ์ และกรปภา เจริญชันษา. (2562). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพฯ.

วันชัย สุทธิศาสตร์. (2552). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

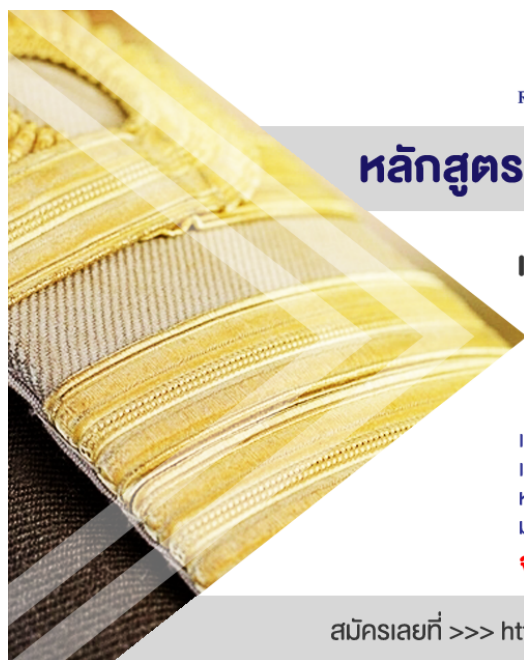
วิรุณ ตั้งเจริญ. (2548). คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารจากประสบการณ์ของศาสตราจารย์ ดร.วิรุณ ตั้งเจริญ ในการบริหารการศึกษา: นักบริหารมืออาชีพ. นนทบุรี: พิมพ์. การพิมพ์.

เสาวภา สัมพล. (2555). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

อรอจจิมา ประวัติเจริญมิตร และดร.สวรส ศรีสุโต. (2559). การเปรียบเทียบพฤติกรรมและทัศนคติต่อปัจจัยทางการตลาดในการซื้ออาหารเสริมของ กลุ่มวัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ตอนต้น วัยกลางคน และผู้สูงอายุ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.

ฮาฟิซ ขำนุรักษ์. (2557). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา) สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

วันชัย สุทธิศาสตร์. (2552). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.



วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (MPA)

เปิดรับสมัครนักศึกษา...

สำหรับ...

บุคลากรภาครัฐที่ต้องการปรับวุฒิการศึกษา
บุคคลทั่วไปที่ต้องการเป็นข้าราชการ และข้าราชการส่วนท้องถิ่น
บุคลากรภาคเอกชนที่ต้องการเรียนรู้ด้านการบริหาร

เนื้อหาทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง
เรียนรู้กับคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณภาพและมากประสบการณ์
หลักสูตรได้รับการรับรองจาก สกอ.
มหาวิทยาลัยของรัฐ

จบตามระยะเวลา 1 ปีครึ่ง

สมัครเลยที่ >>> <https://www.rcim.in.th>



092-442-8000



การบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

The Academic Administration of Opportunity Expansion Schools Under
the Jurisdiction of Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2

พัชรินทร์ กล่อมสุริวงศ์¹ และจิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์²

Patcharin klomsuriwongom¹ and Jirasuk Surangkaphiphat²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

¹ Student of the Master of Education program, College of Innovation Management,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

² Lecturer of the Master of Education Program, College of Innovation Management,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

E-mail: kpat.555@hotmail.com jirasuk.sur@mutr.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารวิชาการ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 175 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ

ผลการวิจัย 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน
คำสำคัญ: การบริหารวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

Abstract

The purpose of this study was: (1) to study the academic administration of opportunity expansion schools under the jurisdiction of Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2, and (2) to compare the opinions of teachers in the academic administration of opportunity expansion schools under the jurisdiction of Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2 classified by gender, educational qualifications, and

teaching experience. The samples were 175 teachers working in opportunity expansion schools under the jurisdiction of Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2 in 2020, which was Stratified Random Sampling selected as the sample. The instrument of the study was a questionnaire divided into 2 sections; a check-list for the personal data of the subjects and a 5-rating questionnaire the 0.89 reliability. Data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA, and comparison of pairwise differences with Scheffe's method.

The findings of the study were as follow: 1) The academic administration of opportunity expansion schools under the jurisdiction of Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2 were found every department to be at the much level. The curriculum development, the educational guidance, and the evaluation and effects of learning, the educational supervision, the developmental learning development of technology and innovation were in the order from much to less. 2) The comparison of academic administration of opportunity expansion schools under the jurisdiction of Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, educational qualifications and different teaching experience, there were opinions towards academic administration of opportunity expansion schools. Overall, there was a statistically significant difference at the .05 level. In terms of curriculum development, there is no difference.

Keywords: Academic administration Opportunity, Expansion schools in Lam Luk Ka,
District Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

การประเมินคุณภาพทางการเรียนของสถานศึกษาขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560 จนถึงปีการศึกษา 2562 จากผลการประเมินพบว่า คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาสูงขึ้น โดยเฉพาะวิชาภาษาไทยและวิชาวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นวิชาที่ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับที่ต่ำ สถานศึกษาต้องมุ่งพัฒนาด้านผู้เรียนอย่างเร่งด่วน ทั้งในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สนใจใฝ่รู้และรักการทำงาน แม้ปัจจุบันมีการพัฒนาและเปิดทำการสอนทั้งวิชาสามัญ และวิชาชีพ แต่ยังประสบปัญหาด้านการศึกษาหลายประการ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังครู ปัญหาการอ่านหนังสือไม่ออก เขียนไม่ได้ ปัญหาการขาดแคลนสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยี นักเรียนเข้าสู่ระบบการศึกษาแล้วมีอัตราการออกกลางคันสูง เป็นต้น (อ้างอิงจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนั้นการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา นับว่ามีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การบริหารโรงเรียนบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาเรื่อง การบริหารวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประกอบการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงการบริหารวิชาการ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใน 6 ด้านประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศ การศึกษา และด้านการแนะแนวการศึกษา

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการสอบถามครูในการบริหารวิชาการของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศ การศึกษา และ ด้านการแนะแนวการศึกษา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นตามแบบมาตราส่วนประเมินค่า(Rating Scale) ตาม วิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ดังนี้

1. สถิติในการหาข้อมูลคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence: IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.80-1.00

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage: P)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. สถิติทดสอบสมมติฐานได้แก่

3.1 การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) และการทดสอบ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2” มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา กาเร็ว (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล นามเทวี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านและอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยขอนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อพิจารณาพบว่า การบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา บำรุง (2556) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาพบว่า การบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ ปริดานันต์ (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน เมื่อพิจารณาพบว่า การบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา กาเร็ว (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เมื่อพิจารณาพบว่า การบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา บำรุง (2556) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการของของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการนิเทศการศึกษา เมื่อพิจารณาพบว่า การบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา กาเร็ว (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านการนิเทศการศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการแนะแนวการศึกษา เมื่อพิจารณาพบว่า การบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ ปรีดานันต์ (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการแนะแนวการศึกษา อยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม เพศ พบว่า ครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ ด้านการนิเทศการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และด้านการแนะแนวไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ สายจีน (2558) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนในกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ ด้านการนิเทศการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และด้านการแนะแนวไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย ชูเลิศ (2553) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับของสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการแนะแนวการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ เวชโฮส (2552) ได้ศึกษาพฤติ

กรรมการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการระหว่างผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล นามเทวี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพของสถานศึกษาเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้การสอน เช่น ชุมชน การแข่งขันต่างๆ และส่งเสริมให้มีการประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดระเบียบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและการประเมินผลของสถานศึกษาและควรมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแบบการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สารการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมเพื่อใช้ในการเรียนการสอน
5. ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา และควรมีการดำเนินการจัดนิเทศงานวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย
6. ด้านการแนะแนวการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพให้แก่แก่นักเรียนและควรมีการจัดระบบการแนะแนวทางการศึกษา โดยบูรณาการเข้ากับระบบการบริหารจัดการการศึกษางานกิจกรรมนักเรียนและเชื่อมโยงระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กมล นามเทวี. (2555). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร (ปริญญาโทครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- กิตติยา กาเร็ว. (2556). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ชรินทร์ เวชโอสถ. (2552). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ปทุมธานี.
- วสันต์ ปรีดานันต์. (2553). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สุชาติ สายจีน. (2558). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.

- สมชาย ชูเลิศ. (2553). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2549). ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- สุพรรณ บำรุง. (2556). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 (ภาควิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.



RCIM
GRADUATE SCHOOL

หลักสูตร ทางเลือกใหม่สู่ความสำเร็จ

ปริญญาโท

- บริหารธุรกิจ (M.B.A.)
- รัฐประศาสนศาสตร์ (M.P.A.)
- นวัตกรรมในการบริหารการศึกษา (M.Ed.)

เรียนจบภายใน
1ปีครึ่ง - 2ปี

ติดต่อสอบถามเพิ่มเติมได้ที่ ☎ 092-442-8000  @Rcim.rmutr  www.rcim.in.th

ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก

Achievement of the Education Policy Implementation: A Case Study of the Local Administrative Organization in Phitsanulok Province

ฐิรญา นองหารพิทักษ์¹ เพ็ญศรี ฉิรินัง² อรุณ รักธรรม³ และอุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ⁴

Thiraya Nongharnpitak¹ Pensri Chirinan² Arun Raktham³ and Udomvit Chaisakunkerd⁴

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

^{2, 3, 4} อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

¹ Doctor of Public Administration Program, College of Innovation Management,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

^{2, 3, 4} Lecturer of the Doctor of Public Administration Program, College of Innovation Management,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

E-mail: thiraya1234@gmail.com, pensri.chi@rmutr.ac.th, arun.rak@rmutr.ac.th, udomvit.k@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ (2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ และ (3) เสนอแนวทางการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 115 คน การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์กับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน และสนทนากลุ่มกับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้แทนจากชุมชน จำนวน 6 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ส่วนด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ร้อยละ 66.80 และ (3) แนวทางการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ ดังนี้ 1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 2. พัฒนาทักษะการเรียนรู้ 5 กลุ่มวิชา 3. จัดอบรม ศึกษาดูงาน พัฒนาทักษะทางวิชาการสู่ศตวรรษที่ 21 ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา 4. จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน อย่างเพียงพอและเหมาะสม 5. จัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา โดยยึดหลัก 3 ประการคือ “มีความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน” และ 6. พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ในทุกปีการศึกษา

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ การนำนโยบายไปปฏิบัติ การจัดการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก

Abstract

The purposes of this research were (1) to analyze the achievement of the education policy implementation, (2) to analyze the factors affecting achievement of the education policy implementation and (3) to present the guideline for education policy implementation: A case study of the Local Administrative Organization in Phitsanulok province. The research methodology used was the mixed research using the quantitative method as the main method, and supported by the qualitative method. Quantitative data were also collected by questionnaires from 115 samples from government teachers and education personnel of primary and secondary school under the Local Administrative Organization in Phitsanulok province. Qualitative data were also collected by structured in depth interview with 5 key informants from executives of Local Administrative Organization and focus group with 66 key informants from directors and community agents. The results found that (1) the achievement of the education policy implementation of teachers and education personnel were at high level were development and capacity building of human resources and education for quality of life development with environmentally friendly, whereas education for enhancing competition capability of country was at moderate level, (2) the factor on planning and controlling efficiency affected achievement of the education policy implementation with statistically significant level of 0.05 at 66.80 percent and (3) the guideline for education policy implementation were: 1. arrangement of integrated learning activity 2. develop learning skills in 5 subject groups 3. training, observational study, develop academic skills on digital age for teachers and educational personnel 4. appropriate budget to be sufficient support equipment 5. arrangement of institution environment based on 3 principles which are “tolerable, rational, are immune” and 6. develop an internal quality assurance system and make Self-Assessment Report (SAR) every academic year.

Keywords: Achievement, Policy Implementation, Education, Local Administrative Organization, Phitsanulok Province

บทนำ

การจัดการศึกษา เป็นกระบวนการที่มีบุคคลร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ มีการประสานความร่วมมือกันภายในองค์กร โดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพ ทั้งยังสามารถพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาคอนของประเทศไทย ตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตของประชาชน ตั้งแต่อยู่ในครรภ์ แรกเกิด จนกระทั่งเข้าสู่วัยชรา โดยมีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีขีดความสามารถในการบริหารงานด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 250 บัญญัติไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิในการจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 15 กำหนดให้การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ (Formal Education) การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) ซึ่งสถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบก็ได้ ดังนั้น สถานศึกษาในสังกัดองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีสิทธิในการจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบดังกล่าว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลด้านการศึกษา (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) นโยบายที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีความโปร่งใส และเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ มีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนภูมิภาคและสถานศึกษา และมีกลไกการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา สถานศึกษาทุกระดับทุกประเภทมีธรรมาภิบาลในการบริหาร รวมทั้งผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีศักยภาพเพื่อไปประกอบอาชีพในท้องถิ่นได้ (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, 2560)

จังหวัดพิษณุโลก เป็นศูนย์กลางทางด้านการศึกษา การบริการทางวิชาการ และ ICT ของภูมิภาคภาคเหนือตอนล่าง รวมถึงเป็นพื้นที่ในการจัดประชุมวิชาการและการจัดงานนิทรรศการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ มีสถานศึกษามากมายทุกระดับตั้งแต่อนุบาลจนถึงระดับมหาวิทยาลัยทั้งรัฐบาล และเอกชน มีการพัฒนาระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตระหนักและเห็นความสำคัญในนโยบายการจัดการศึกษามาส่งเสริมกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน แต่การดำเนินงานการจัดการด้านการศึกษาระบบนั้น มีหลากหลายสังกัด มีการกระจายตัวทั้งภายในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล และมีการจัดการพื้นฐานด้านการศึกษาที่แตกต่างกันไปตามบริบทของพื้นที่ซึ่งมีปัญหาและความต้องการเฉพาะ นั้นทำให้เกิดช่องว่างทางการศึกษาที่เป็นเหตุแห่งความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรงบประมาณและกำลังคนด้านการศึกษาที่ไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนระบบการศึกษา การจัดสรรอัตราครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับจำนวนนักเรียนและพื้นที่ และระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับสภาพของนักเรียน (นรรัตน์ ผืนเขียว, 2562) โดยหนึ่งในสังกัดการศึกษาในระบบนั้นคือ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัด ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) 3 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 5 แห่ง เทศบาล 12 แห่ง รวมทั้งสิ้น 20 แห่ง ที่จัดการศึกษาในระบบ ซึ่งส่วนใหญ่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก มีทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ดำเนินการสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนในความรับผิดชอบของท้องถิ่นอย่างทั่วถึง และให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน ถึงแม้ว่าโรงเรียนเหล่านี้จะมีสังกัดชัดเจนที่สะท้อนไปถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของต้นสังกัดในการส่งเสริมสนับสนุน แต่ที่ผ่านมาการสนับสนุนก็ยังไม่ชัดเจนทั้งในด้านการเรียนการสอน บุคลากร การมีส่วนร่วม งบประมาณ รวมถึงปัญหาหลักของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการวิพากษ์ว่าการปฏิรูปการศึกษาไทยปัจจุบัน 2560 เป็นแบบไดโนเสาร์คืนชีพ ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างโดยการตั้งหน่วยงานที่เหมือนซ้ำซ้อน 2) เปลืองงบประมาณ 3) ไม่มีการต่อยอดจากนโยบายปฏิรูปของท่าน รมต. พลเอกดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ แต่เป็นการคิดนโยบายใหม่อย่างรีบร้อนเร่งด่วน โดยเฉพาะด้านโครงสร้างองค์กรการศึกษาที่ยังไม่ตกผลึกทางความคิด 4) ผู้ออกนโยบายยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการศึกษาเพราะไม่ได้คำนึงถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของคนในวงการศึกษาอย่างแท้จริง และ 5) ขาดความรอบคอบในการมองบริบทของการจัดการศึกษาไทยให้ครบทุกมิติ (ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร สันติวิริย-กาญจน์ (2559) ที่พบว่าการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ามาจัดการศึกษา ได้แก่ (1) การสนับสนุนงบประมาณให้สถานศึกษาไม่เพียงพอ (2) ความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) ความสามารถในการบริหารองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ (4) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความสนใจงานด้านการศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ (2553) ที่ศึกษาการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงหลังรับการถ่ายโอน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งขาดงบประมาณสนับสนุน และสถานศึกษาบางแห่งมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลง และปัจจัยอุปสรรค พบว่า ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ บุคลากรไม่เพียงพอ และชุมชนไม่เข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา นอกจากนี้การจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ยังพบว่า การกำหนดนโยบาย

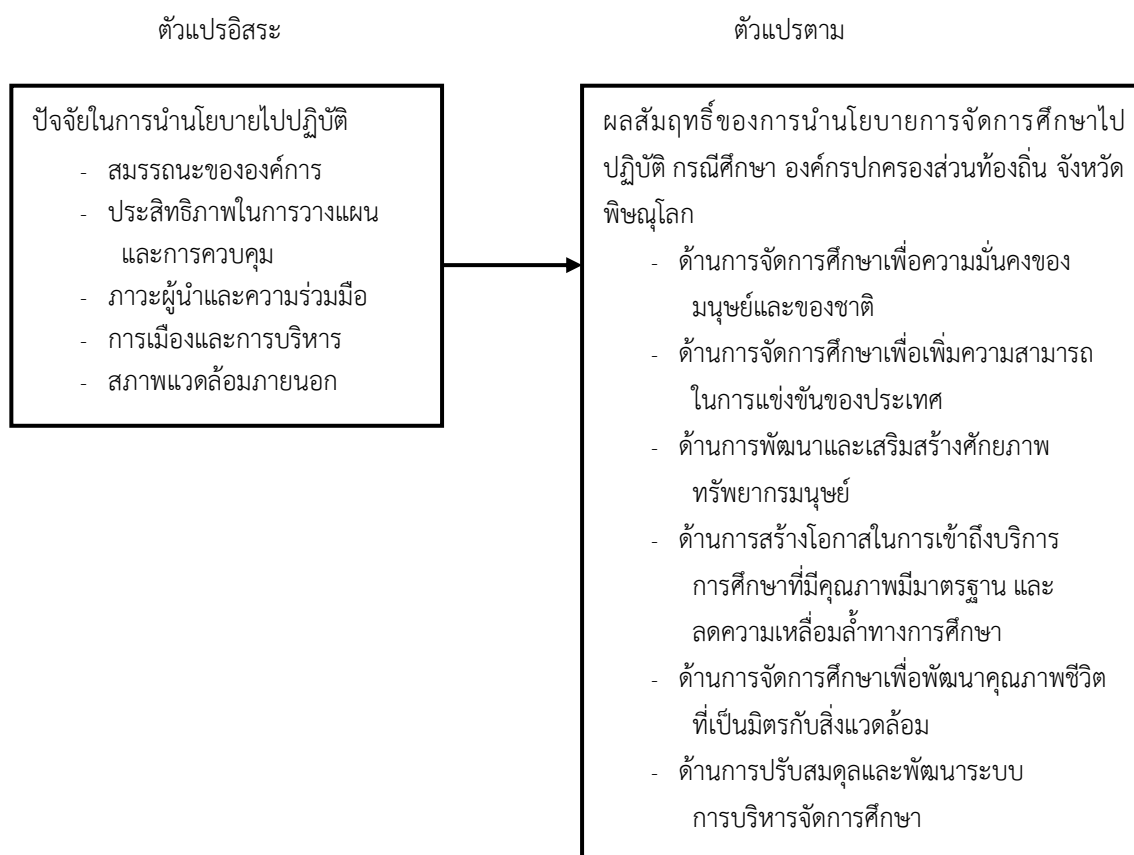
จากส่วนกลาง ทั้งหลักสูตร วิธีจัดการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล ความไม่หลากหลายของเครื่องมือ การไม่เข้าใจถึงความแตกต่างทางบริบทสังคมวัฒนธรรมที่หลากหลายนั้นๆ กำลังกร่อนทำลายตัวตน และความภาคภูมิใจในความเป็นท้องถิ่นของผู้เรียนให้ค่อยๆ สูญหายไป กลายเป็นว่า การศึกษาทำให้ผู้เรียนขาดความเชื่อมั่นในความเป็นท้องถิ่นเพราะเนื้อหาสาระล้วนห่างไกลจากความเป็นวิถีของชุมชน ทั้งที่แท้จริงแล้ว หน้าที่ของการศึกษาต้องสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตบนความเชื่อมั่น ตระหนักและเห็นถึงคุณค่าของตนเอง ของชุมชน ของท้องถิ่นและประเทศชาติ นอกจากนี้ การบริหารจัดการที่ขาดตัวเชื่อมในเชิงนโยบายทำให้คนในท้องถิ่นจัดการศึกษาขาดเอกภาพในการจัดการ การบริหารงานบุคคลที่ถูกกำหนดกำกับจากส่วนกลาง ส่งผลทำให้บุคลากรทางการศึกษาขาดความตระหนักในหน้าที่ ขาดความรับผิดชอบ อีกทั้งโอกาสที่ครูจะได้ทำงานการสอนมีน้อยมาก เพราะมีโครงการใหม่เข้ามาอย่างต่อเนื่อง เวลาจึงหมดไปกับงานเอกสารจัดการต่างๆ รวมทั้งผู้บริหารขาดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาจากการมีกฎระเบียบต่างๆ วิธีการประเมินต่างๆ เข้ามาควบคุม (สมัชชาเครือข่ายปฏิรูปการศึกษา, 2558) เหตุปัจจัยเช่นนี้ ทำให้การจัดการศึกษาของท้องถิ่นไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลกระทบต่อมาตรฐานและคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียน และส่งผลกระทบต่อมาตรฐานและคุณภาพในภาพรวมของการศึกษาไทย

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า สถานการณ์การนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติในบริบทของสังคมไทยได้แสดงให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการจัดการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพประชาชนของประเทศ ซึ่งในการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติได้นั้นได้ประสบกับปัญหาและอุปสรรคมากมาย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ โดยทำการศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิษณุโลก ให้บรรลุวัตถุประสงค์และตรงตามความต้องการของประชาชนให้สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลด้านการศึกษา และนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนในท้องถิ่นให้มีคุณภาพ อันจะนำมาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพของประเทศและมีศักยภาพเพียงพอที่จะแข่งขันกับต่างประเทศได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อเสนอแนวทางการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก 11 แห่ง จำนวน 275 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก 11 แห่ง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์อำนาจการทดสอบ (Power analysis) สำหรับการใช้สมมติฐานสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดการทดสอบสมมติฐานเป็นทางเดียว (One-tailed test) กำหนดขนาดอิทธิพล 0.30 ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 และอำนาจทดสอบ 0.95 ทำการคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power 3.1.9.4 (Erdfelder et al., 2007) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก 11 แห่ง และแบ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (ตารางที่ 1) แล้วสุ่มตัวอย่างจากแต่ละโรงเรียนโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สอบถามเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลกที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. โรงเรียนกัฬอบจ.พิษณุโลก	21	9
2. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลนครพิษณุโลก	30	12
3. โรงเรียนเทศบาล 1 หนองตมศึกษา (จันทง)	15	6
4. โรงเรียนเทศบาล 2 วัดคูหาสวรรค์	31	13
5. โรงเรียนเทศบาล 3 วัดท่ามะปราง	25	10
6. โรงเรียนเทศบาล 4 ชุมชนวัดธรรมจักร	45	19
7. โรงเรียนเทศบาล 5 วัดพันปี	28	12
8. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านคลอง	8	3
9. โรงเรียนศรีอินทราทิตย์พิทยาคม	23	10
10. โรงเรียนบางกลางท่าวพิทยาคม	14	6
11. โรงเรียนเทศบาลพิริมาอุทิศ	35	15
รวม	275	115

ที่มา: องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก (2561)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 71 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและผู้แทนจากชุมชน จำนวน 66 คน จาก 11 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน โดยเก็บข้อมูล 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน/รองผู้อำนวยการ 2) ผู้ปกครอง 3) นักเรียน และ 4) องค์กรภาคประชาชน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง

2.2 กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน ได้แก่ 1) นายก เทศมนตรีนครพิษณุโลก 2) นายก องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก 3) นายกเทศบาลตำบลบ้านคลอง 4) นายกเทศมนตรีตำบลวังทอง 5) นายกเทศมนตรีตำบลพรหมพิราม เนื่องจากเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กรอบของกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของรัฐบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) สมรรถนะขององค์กร 2) ประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม 3) ภาวะผู้นำและความร่วมมือ 4) การเมืองและ

การบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert, 1979) มีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

ค่าน้ำหนัก	ระดับความคิดเห็น
5	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ มากที่สุด
4	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ มาก
3	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ ปานกลาง
2	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ น้อย
1	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ 2) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา 5) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert, 1979) มีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

ค่าน้ำหนัก	ระดับความคิดเห็น
5	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ มากที่สุด
4	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ มาก
3	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ ปานกลาง
2	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ น้อย
1	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

2. แบบสนทนากลุ่ม เป็นแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม โดยมีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ

3. แบบสัมภาษณ์ เป็นแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ โดยมีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก เพื่ออนุญาตออกหนังสือไปยังโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1.2 นำแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยตนเองและไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองภายในเวลา 15 วัน

1.3 เมื่อผู้วิจัยไม่ได้รับแบบสอบถามภายใน 15 วัน จะประสานขอความอนุเคราะห์ติดต่อทางโทรศัพท์ จะนำแบบสอบถามชุดใหม่ไปจัดเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเดิมแล้วเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเอง

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 สนทนากลุ่ม

2.1.1 นัดหมายวัน เวลา และสถานที่เพื่อดำเนินการสนทนากลุ่มกับประชากรในการวิจัย

2.1.2 เตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นองค์ประกอบของการสนทนากลุ่มให้พร้อม ได้แก่ เครื่องบันทึกภาพและเสียง

2.1.3 ชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มได้รับทราบ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ทุกฝ่ายจะได้รับจากการสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งอธิบายแนวทางในการประชุมการสนทนากลุ่ม

2.1.4 ดำเนินการสนทนากลุ่มตามแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม ตามวัน เวลา และสถานที่ในการสนทนากลุ่มที่กำหนดไว้

2.2 การสัมภาษณ์

2.2.1 นัดหมายวัน เวลา และสถานที่เพื่อดำเนินการสัมภาษณ์

2.2.2 ชี้แจงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ พร้อมทั้งอธิบายแนวทางในการสัมภาษณ์

2.2.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวคำถาม ตามวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด ผู้วิจัยจะได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องอีกครั้ง และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูป ดังนี้

1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับการอธิบายผลการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1.1.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

1.1.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนํานโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ และส่วนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ของการนํานโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับมาก

ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

1.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานในการศึกษา

ปัจจัยในการนํานโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ สมรรถนะขององค์การ ประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม ภาวะผู้นำและความร่วมมือ การเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนํานโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก ทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลภายหลังที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Groups) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interviews) มาถอดเสียงและบันทึกข้อความ แล้วนำข้อความจากการบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็น และเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์และสนทนากลุ่มตาม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) แบบพรรณนาวิเคราะห์ประกอบบริบท (Context) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.26 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 21.74 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.61 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ/พนักงานครู คิดเป็นร้อยละ 89.56 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.87 และมีประสบการณ์การสอนมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.75

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก มีความคิดเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำและความร่วมมือ มีความคิดเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และความคิดเห็นในลำดับสุดท้ายคือ สมรรถนะขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สมรรถนะขององค์กร	3.63	0.991	มาก
2. ประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม	3.75	0.956	มาก
3. ภาวะผู้นำและความร่วมมือ	3.94	0.882	มาก
4. การเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก	4.06	0.855	มาก
เฉลี่ยรวม	3.85	0.921	มาก

ส่วนที่ 3 ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ

ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และความคิดเห็นในลำดับสุดท้ายคือ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ

ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ	3.78	0.890	มาก
2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	3.44	1.004	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	3.97	0.815	มาก
4. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	3.88	0.909	มาก
5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	3.96	0.916	มาก
6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา	3.83	0.855	มาก
เฉลี่ยรวม	3.81	0.902	มาก

ส่วนที่ 4 ข้อมูลทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก

ใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะขององค์กร ประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุมภาวะผู้นำและความร่วมมือ การเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีทั้งหมด 1 ด้าน คือ ประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม โดยส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก ร้อยละ 66.80 รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	ค่าคงที่ (Constant)	1.045	0.243		4.294	0.000
	สมรรถนะขององค์กร (X ₁)	-0.017	0.111	-0.020	-0.157	0.875
	ประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม (X ₂)	0.594	0.105	0.719	5.651	0.000*
	ภาวะผู้นำและความร่วมมือ (X ₃)	0.148	0.110	0.150	1.343	0.182
	การเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก (X ₄)	0.006	0.103	0.005	0.056	0.955

R = 0.824 R² = 0.679 Adjusted R² = 0.668 SE = 0.40087

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

แนวทางการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก

ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

ให้ความสำคัญกับสถาบันหลักของประเทศทั้ง 3 สถาบัน อาทิ สถาบันชาติ สถาบันศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยดำเนินการผ่านการจัดทำแผนปฏิบัติงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ พัฒนารูปแบบการสอน จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ สอดแทรกในรายวิชา ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สร้างกิจกรรมและสื่อการเรียนรู้ต่าง เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ปลุกฝังความรัก ชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ มีทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถาบันหลักของชาติ มีจิตสำนึก พัฒนาศักยภาพทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม นิยมไทย มีระเบียบวินัย พร้อมทั้งดำเนินการสร้างแกนนำนักเรียนให้ความรู้ด้าน ทักษะชีวิต ทักษะทางสังคมและการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลต่อ ความมั่นคง อาทิเช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรงการคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ ภัยคุกคามทางไซเบอร์ เป็นต้น สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) นโยบายด้านการจัดการ การศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนทุกคน ให้มีความรักในสถาบัน หลักของชาติ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิด ที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติ และพลเมืองโลกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณธรรมอัตลักษณ์ มีจิตสาธารณะมีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม เป็น ผู้เรียนที่มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่างๆ เป็นต้น (สำนักคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

การเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศนั้น ควรพัฒนาประสิทธิภาพด้าน กระบวนการเรียนรู้กระบวนการคิดให้กับนักเรียนให้สถานศึกษาในสังกัด จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการเรียนรู้ 5 กลุ่มวิชา พัฒนา ทักษะวิชาการให้นักเรียน มีการจัดเวทีแสดงความสามารถทางวิชาการของนักเรียน เพื่อส่งเสริมการแสดงออกถึงความสามารถทาง วิชาการ ส่งเสริมผู้เรียนเชิงสมรรถนะรายบุคคล ทั้งวิชาการและตามความสนใจ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้เรียนตามความถนัด และตามความสนใจ ทั้งวิชาการและด้านอื่นๆ ให้มีความหลากหลาย เช่น ส่งนักเรียนแข่งขันด้านวิชาการ ด้านกีฬา ด้านทักษะ อาชีพ เป็นต้น และสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและความต้องการของประเทศ กระตุ้น ให้นักเรียนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอในด้านใดด้านหนึ่ง สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ให้ความสำคัญกับ ศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกันโดยเน้นปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเชิงสมรรถนะรายบุคคล ตามความ สนใจ ความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ และมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นส่งเสริม สนับสนุน ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้มีความรู้ชำนาญการในสาขาวิชาชีพ โดยการจัดการอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้และวิธีจัด ระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ กิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) และสร้าง

นวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีการสนับสนุนสื่อการสอน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาทักษะทางวิชาการให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาครูผู้สอนสู่ยุคดิจิทัล พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นโยบายด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่ประชากรวัยเรียนทุกช่วงวัย ตลอดจนการพัฒนา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสม สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้เรียนสามารถกำกับกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย และการพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีลักษณะนิสัย มีความรักในสุขภาพและพลานามัย และพัฒนาทักษะด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อการอาชีพ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ดำเนินการจัดสรรงบประมาณ อุปกรณ์สนับสนุนการเรียนการสอน อุปกรณ์เทคโนโลยี สื่อการเรียนการสอน อาคารสถานที่ ห้องเรียนต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงโดยคำนึงถึงความจำเป็น จัดหาทุนการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ มีการเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกคนร้อยเปอร์เซ็นต์ ทำให้ทราบถึงปัญหาของนักเรียนได้ทั่วถึงและลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ รวมทั้งดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมตามเกณฑ์มาตรฐานเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เน้นการสร้างโอกาสให้เด็กวัยเรียน และผู้เรียนทุกคนเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ ที่เป็นมาตรฐานเสมอกัน ไม่ว่าผู้เรียนจะยาก ดี มี จน จะอยู่ในพื้นที่ใดของประเทศ อยู่ในชุมชนเมือง พื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร หรือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของประเทศ โดยสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ดำเนินการน้อมนำศาสตร์ของพระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยยึดหลัก 3 ประการคือ “มีความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน” เป็นกรอบแนวคิดที่จะผลักดันดำเนินการเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว และคำนึงถึงการสร้างจิตสำนึก ปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น มีการนำขยะมาใช้ประโยชน์ในรูปผลิตภัณฑ์และพลังงานเพื่อลดปริมาณขยะ ในกิจกรรมผ้าป่าขยะ และมีการส่งเสริมการคัดแยกขยะในชุมชน มีการขยายผลแหล่งเรียนรู้ นักเรียน โรงเรียน ชุมชน เรียนรู้ด้านการลดใช้พลังงาน การจัดการขยะและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ได้น้อมนำศาสตร์ของพระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยยึดหลัก 3 ประการคือ “มีความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน” มาเป็นกรอบแนวคิดที่จะผลักดันดำเนินการเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ เป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นหลักในการปรับปรุงหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว บนพื้นฐานความเชื่อในการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต

โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน ไม่ให้มากหรือน้อยจนเกินไปอันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

จัดสร้างระบบการบริหารจัดการศึกษา 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารงานทั่วไป งานงบประมาณ และงานบุคลากร โดยใช้การประเมินผลการทำงาน รวมทั้งการติดตามผลการบริหารงานของทุกโรงเรียนในสังกัด รวมทั้งให้สถานศึกษาจัดทำโครงการกิจกรรมพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ในทุกปีการศึกษา มีประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษาในสังกัด ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านกระบวนการสอน การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันต่อยุคสมัย สามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาวัตกรรม จัดทำสื่อการเรียนการสอนในยุคโควิด เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา เป็นนโยบายจุดเน้นที่สำคัญ เนื่องจากเป็นนโยบายที่กระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา หรือกลุ่มสถานศึกษาที่มีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษา ครอบคลุมทั้งด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป และปรับบทบาทภารกิจของหน่วยงานทั้งระดับสำนักงานทั้งส่วนกลาง และระดับภูมิภาค โดยปรับโครงสร้างของหน่วยงานทุกระดับตั้งแต่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานส่วนกลาง ให้ความสำคัญทันสมัยพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานสำนักงานเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีดิจิทัล Digital Technology เช่น Cloud Technology Big Data Technology และ Communication Technology เป็นต้น มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทั้งระบบ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่งและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ 2561*. กรุงเทพฯ: เช็นจูรี.
- เกรียงไกร สันติวิริยาภรณ์ (2559). รูปแบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ศึกษาเฉพาะกรณีการจัดการศึกษาในจังหวัดหนองคาย. *วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 12(1), 483-494.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2560). *นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ptt2.go.th/web/plan/images/file/plan/2561.pdf>
- นรรัตน์ ผืนเขียว. (2562). *การส่งเสริมการศึกษาไทยเพื่อรับมือกับโลกยุค VUCA*. เข้าถึงได้จาก <http://www.truelookpanya.com/blog/content/76134/-blog-teaartedu-teaart>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา, ชูชาติ พวงสมจิตร, เก่งกนก เอื้อวงศ์ และนงเยาว์ อุทุมพร. (2553). *รายงานการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สมัชชาเครือข่ายปฏิรูปการศึกษา. (2558). *ท้องถิ่นกับการจัดการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <https://m.facebook.com/EducationReformAssemblyTH/posts/839503102794656>

ดาร์พงษ์ รัตนสุวรรณ. (2560). การจัดการศึกษาท้องถิ่น: สาเหตุพัฒนาการศึกษา. *สยามรัฐ*, 64(41), 10.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายปฏิรูปการศึกษา*.

กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก. (2561). *จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก*. พิษณุโลก: องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก.

Erdfelder, E., Faul, F., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A Flexible Statistical Power Analysis Program for the Social, Behavioral, and Biomedical Sciences.

Behavior Research Methods, 39, 175- 191.

Likert, R. (1979). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley and Son.



The advertisement for RCIM Graduate School features a woman in academic regalia on the right side. The left side contains the following text:

 **RCIM**
GRADUATE SCHOOL

เปิดรับสมัครนักศึกษา

ปริญญาโทและปริญญาเอก

M.B.A. D.B.A.
M.P.A. D.P.A.
M.Ed. Ph.D.

(Educational Administration Innovation)

 **092-442-8000**

 สมัครออนไลน์ได้ที่ <https://www.rcim.in.th/>

ผลกระทบของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อธุรกิจผลิตภัณฑ์นวัตกรรม Effects of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) on Innovative Product Business

ชัชชาติพิฐ เดชจรรย์ณี^{1*} พรชัย ขันทะวงศ์² ทศพล อัครพงษ์ไพบูลย์³ และจุฑามาส เอี่ยมจินดา⁴

Chutchatiput Dachjiramanee¹ Pornchai Kuntawong² Tossapon Akkarapongpaiboon³
and Jutamas Aiempjinda⁴

^{1, 2, 3, 4} วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

^{1, 2, 3, 4} College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

* Corresponding Author

E-mail: chutchatiput.dac@rmutr.ac.th, pornchai.kun@rmutr.ac.th, tossapon.akk@rmutr.ac.th, jutamas.aie@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นการแนะนำให้นักการตลาดทราบถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคในระยะยาวที่เห็นได้จากการระบาดใหญ่ของ COVID-19 ในปี 2021 และผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภค เกี่ยวกับลักษณะของผู้บริโภคทั่วโลก รูปแบบการซื้อ ความเชื่อมโยงระหว่างกันทั่วโลก และพฤติกรรมการเลือกซื้อ และกิจกรรมทางการตลาดอื่นๆ แม้ว่าจะไม่สามารถป้องกันไวรัสที่เป็นอันตรายได้ แต่เราควรเตรียมรับมือกับผลกระทบที่มีต่อสังคม อีคอมเมิร์ซกลายเป็นแหล่งทดแทนและถือว่าอยู่ในอันดับต้นๆ ในเรื่องนี้ และผู้ค้าปลีกอิเล็กทรอนิกส์จะจัดหาสินค้าที่ผู้บริโภคมักจะซื้อในซูเปอร์สโตร์ตามปกติ ไวรัสโคโรนาเปลี่ยนกระแสโลกอย่างเข้มข้น ความผันแปรเหล่านี้ก่อให้เกิดการมองหาแหล่งเงินทุนสำรอง เพื่อดำเนินการธุรกิจต่ออีกครั้ง ดังนั้นรูปแบบการตลาดจึงเปลี่ยนไปด้วยการทำการตลาดออนไลน์ บทความวิชาการนี้ สามารถบ่งชี้ว่าผู้มีอิทธิพลในโซเชียลมีเดียไม่มีผลกระทบต่อความตั้งใจในการซื้อผ่านช่องทางออนไลน์

คำสำคัญ: ไวรัสโคโรนา 2019 ผลิตภัณฑ์นวัตกรรม อีคอมเมิร์ซ ธุรกิจ พฤติกรรมของผู้บริโภค ผลกระทบของเชื้อไวรัสโคโรนา

Abstract

The implications of this paper are to suggest to marketers the long-term consumer behavioral shifts we could see from the COVID-19 pandemic of 2021, and the resulting shifts in consumer behavior. On global consumer traits, buying patterns, global interconnectedness, and purchase behavior, and other marketing activities. Even if cannot prevent dangerous viruses from emerging, we should prepare to dampen their effects on society. E-commerce is become a substitute source and is considered top in this condition, and e-retailers provide goods that usually consumers bought in superstores traditionally. The Coronavirus intensely transformed global trends. These variations were causative to the high inadvertent and look the second funds, to continue the business again. Therefore, the pattern of marketing is changing by doing marketing online. The Academic Article can indicate that social media influencers do not affect online purchase intentions.

Keywords: COVID-19, Innovative Product, E-Commerce, Businesses, Consumer Behavior, Effects of Coronavirus

บทนำ

จากการที่เราต้องอยู่ท่ามกลางการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นสิ่งที่เราคาดการได้ยากมากที่จะประเมินผลกระทบของการระบาดครั้งนี้ แม้ว่ามนุษย์เราจะผ่านการระบาดของโรคต่างๆ มาแล้วหลายครั้ง แต่ก็ถือได้ว่าไม่มีการระบาดครั้งไหนที่สร้างความเสียหายให้กับระบบเศรษฐกิจทั่วโลก ได้เท่ากับการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) การประเมินผลกระทบที่ตามมาของระบบเศรษฐกิจ หรือพฤติกรรมของสังคมในระยะยาว ยังไม่สามารถที่จะคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำเนื่องจากยังไม่มี การควบคุมการระบาดได้อย่างถาวร Jorda, Singh, & Taylor, (2020) ในช่วงหลังของการระบาดใหญ่ ประชาชนทั่วไปจะมีความสนใจในการลงทุนที่น้อยลง แต่มีการออมเงินที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้การเติบโตของระบบเศรษฐกิจลดลง อันเนื่องมาจากการออมที่มากเกินไป การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องจากการระบาดของโรคไวรัสโคโรนา เป็นผลจากการประเมินสถานการณ์ของแต่ละบุคคล (Funk, Gilad, Watkins, & Jansen, 2009) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั่วไปของการใช้ชีวิต ในฐานะวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ที่มีการเน้นเรื่องของความสะดวกสบายมากขึ้น

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อระบบเศรษฐกิจทั่วโลก อาทิ ด้านการท่องเที่ยว ด้านอุปโภคบริโภค และภาคครัวเรือน เป็นต้น ประเทศไทยได้เกิดการแพร่ระบาดและมีนวนผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้รัฐบาลมีความจำเป็นต้องบังคับใช้มาตรการการกักตัว ของประชาชนอย่างเข้มงวด มีการปิดห้างสรรพสินค้า ศูนย์การค้า ร้านค้า ทำให้ภาคธุรกิจต่างๆ และการส่งล่อคดาวนทั่วประเทศทำให้กิจกรรมและพฤติกรรมต่างๆ ของประชาชนเปลี่ยนไป จากปัญหาดังกล่าว ทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจหยุดชะงัก โดยหลายบริษัทเสี่ยงต่อการขาดสภาพคล่องทางการเงิน ซึ่งอาจก่อให้เกิดการผิณัดชำระหนี้ทำให้ระบบเศรษฐกิจเรียกได้ว่าเกิดสภาวะช็อก Chaivichayachat, S., Leingchan, R. (2020) จากสถานการณ์โรคระบาดดังกล่าว ทำให้เราต้องมึรูปแบบการดำรงชีวิตแบบใหม่ที่เรียกว่า ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

ชีวิตวิถีใหม่เป็นสิ่งที่หลายคนจำเป็นต้องปรับพฤติกรรมการใช้ชีวิต ในช่วงที่มีการระบาดของเชื้อไวรัส ถึงแม้ว่าจะมีการป้องกันหรือรักษาโรคได้ ผู้คนทั่วไปก็ยังคงต้องมีการใช้ชีวิตแบบ New normal ไปอีกนาน Chai, L.T., Yat, D.N.C. (2019) ด้วยรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ สามารถที่จะตอบสนองความต้องการของเราได้อย่างง่ายดาย และจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไป ผู้ประกอบการร้านค้าจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการต่างๆ ให้สอดคล้องกับการใช้ชีวิต และพัฒนาธุรกิจของตนให้สามารถซื้อขายได้ในโลกออนไลน์ Chen, N.H.; Hung, Y.W. (2015) รวมถึงการรับส่งบริการในรูปแบบออนไลน์ Ngai, E.W. (2007) และการเติบโตของธุรกิจออนไลน์นี้เองทำให้ ผู้ประกอบการต่างๆ มุ่งเน้นการทำธุรกิจรูปแบบ ซื้อขายสินค้าหรือโฆษณาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ E-Commerce

การซื้อขายสินค้าผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ E-Commerce ไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่าในยุคปัจจุบันธุรกิจออนไลน์มีผลต่อการใช้ชีวิตผู้บริโภค ผู้ประกอบการต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป Jiang et al., (2013) ธุรกิจทุกประเภทต่างทยอยปิดกิจการที่เป็นหน้าร้าน แล้วหันมาเข้าร่วมโครงข่ายออนไลน์เพื่อให้ธุรกิจของตนเองอยู่รอด เช่น ธุรกิจอาหาร เครื่องดื่ม เสื้อผ้า เวชภัณฑ์ การเรียนรู้ธุรกิจออนไลน์ไม่ได้หมายถึงการที่ผู้ประกอบการจะขายของในเว็บไซต์เพียงอย่างเดียว Katawetawaraks, C., & Wang, C.L. (2011). แต่ช่องทางธุรกิจนี้ในโครงข่ายอินเทอร์เน็ตยังสามารถทำได้มากกว่าการซื้อขาย เช่น สามารถเข้าถึงผู้บริโภคได้โดยตรง สามารถจัดโปรโมชั่นสินค้า ผลิตภัณฑ์ใหม่ ช่องทางนี้จึงเป็นช่องทางการตลาดที่ประสบความสำเร็จได้อย่างมากมาย Bajaj, K. & Mehendale, S. (2016)

ผลิตภัณฑ์ใหม่ (New Product) คุณลักษณะพื้นฐานของนวัตกรรมคือ คุณลักษณะเฉพาะของผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีหรือผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการ ผลิตภัณฑ์บางอย่างอาจจะแพร่กระจาย และกว้างขวางส่งผลให้เกิดการยอมรับโดยทั่วไปทันทีที่มีการโฆษณาหรือการวางขายในท้องตลาด แต่บางผลิตภัณฑ์อาจจะจะต้องอาศัยคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์ ที่เป็นที่น่าสนใจ ซึ่งคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์อาจส่งผลต่อพฤติกรรมนี้ การศึกษานี้ จะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์นวัตกรรม และการนำไปใช้ โดยที่ Rogers, E.M., (1995) นวัตกรรมทั้งหมดไม่ควรถูกมองว่ามีความเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะลักษณะที่เป็นนวัตกรรมใหม่ เกิดจากการรับรู้โดยผู้ใช้ สามารถที่จะเพิ่มศักยภาพของผลิตภัณฑ์ใหม่ ซึ่งเขาเสนอคุณลักษณะที่รับรู้ได้ 5 ประการของผลิตภัณฑ์ใหม่ ได้แก่

- ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ คือ ระดับที่นวัตกรรมถูกมองว่าดีกว่าผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ กล่าวคือผู้ใช้รับรู้จากตนเองถึงความได้เปรียบ เช่น สถานะทางสังคม ความสะดวก และต้นทุน ดังนั้นจึงเป็นปัจจัยที่มีประสิทธิผลมากที่สุดประการหนึ่งในการทำนายการยอมรับ

- ความเข้ากันได้ คือ ระดับที่นวัตกรรมถูกมองว่าเข้ากันได้กับทุกระบบ ประสบการณ์ และความต้องการของผู้บริโภค ผู้บริโภคมีแนวโน้มที่จะนำผลิตภัณฑ์ใหม่มาใช้อย่างรวดเร็ว หากผลิตภัณฑ์นั้นเข้ากันได้กับค่านิยม และความต้องการที่มีอยู่

- ความซับซ้อน คือ ระดับที่นวัตกรรมที่อาจมีการใช้งานที่ซับซ้อน และเป็นการรับรู้ของผู้ใช้บริการเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ใหม่ ผลิตภัณฑ์ที่มีความซับซ้อนของนวัตกรรมน้อยกว่าจะเป็นที่แพร่กระจายได้เร็วกว่า ดังนั้นหากผลิตภัณฑ์ที่มีความซับซ้อนของนวัตกรรมที่ยู้ง่าย อาจทำให้การกระจายตัวของผลิตภัณฑ์นั้นล่าช้า

- ความสามารถในการทดลองใช้ คือ ระดับของนวัตกรรมที่ผู้ใช้บริการสามารถที่จะทดลองใช้บนพื้นฐานที่จำกัด นวัตกรรมที่สามารถทดลองใช้ในขั้นตอนต่างๆ จะเกิดการยอมรับนวัตกรรมเร็วกว่า ผลิตภัณฑ์ที่ไม่สามารถทดลองใช้งานได้

- ความสามารถในการสังเกต คือระดับที่ผู้มองเห็นผลลัพธ์ของการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ผลลัพธ์ของการสร้างสรรค์นวัตกรรม จะสอดคล้องกับการยอมรับเทคโนโลยีมากขึ้น ความสามารถในการสังเกตผลิตภัณฑ์ทำให้เกิดคำถามและกระตุ้นให้เกิดการอยากรู้อยากลอง ในกลุ่มเพื่อน จะทำให้ง่ายต่อการรับรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์หรือการทำงานของผลิตภัณฑ์

ความจริงที่น่าสนใจ (Interesting Fact)

การศึกษาวิเคราะห์ว่าการระบาดของโรคต่างๆ เกิดขึ้นบ่อยและถี่ขึ้น แต่การระบาดในหลายๆ ครั้งเราก็สามารถเอาชนะได้ไม่ยากอันเนื่องมาจากการพัฒนาระบบการแพทย์ของโลกเรานั้น ก้าวหน้าอย่างไร้ขีดจำกัด แต่ถึงอย่างไร โรคระบาดที่มีภูมิคุ้มกันตัวเองสูงทำให้เป็นเรื่องยากที่จะหายหรือวัคซีนในการป้องกัน เป็นไปได้อย่างมากที่การระบาดของโรคอุบัติใหม่อาจเกิดขึ้นอีกในไม่ช้า แต่อย่างน้อยก็เป็นสิ่งที่สามารถยืนยันได้ว่า การระบาดของโรคนั้นทำให้เกิดผลกระทบต่อบริบทเศรษฐกิจอย่างมหาศาล ทุกคนในปัจจุบันต่างที่จะตั้งตารอการยุติของโรคระบาด เพราะการระบาดของโรคนั้น ส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของเราทุกคน มีหลายประเทศบนโลกมีการปิดประเทศ ป้องกันการนำเข้าจากสายพันธ์ต่างชาติเข้าประเทศตนเอง หลายประเทศมีการจำกัดการใช้ชีวิตประจำวันของประชาชน ที่เรียกว่ามาตรการกักตัว (Lockdown) ถึงแม้ว่าเราจะมีปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบันได้ ไม่ว่าจะเป็นการสวมหน้ากากอนามัย หรือการใช้แอลกอฮอล์ในการป้องกันการติดเชื้อ มีหลายประเทศออกกฎหมายเอาผิด กับคนที่ไม่สวมหน้ากากอนามัยในที่สาธารณะ เราควรคำนึงถึงโครงสร้างพื้นฐานของการใช้ชีวิตเพื่อให้สามารถผ่านช่วงของการระบาดใหญ่ให้ได้

จากที่กล่าวมาไว้ก่อนหน้านี้ ประชาชนส่วนใหญ่ถูกกักตัวเองอยู่ในที่พักอาศัย การทำงานต่างๆ อยู่ในรูปของ WFH (Work from Home) จากการกักตัวเองอยู่แต่ในที่พักอาศัยเพื่อป้องกันการติดเชื้อ แต่ละคนต่างหาวิธีการป้องกันตนเองในรูปแบบต่างๆ เช่น การทานสมุนไพร การออกกำลังกายเพิ่มความแข็งแรงและภูมิคุ้มกัน มากไปกว่านั้น หลายบริษัทต่างมีความจำเป็นต้องปิดตัวเอง หรือหยุดกิจการชั่วคราว ทำให้หลายคนตกงานหรือว่างงาน ความวิตกกังวลนี้ยิ่งสร้างความเสียหายในระบบเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากการออมเงินสด ผลที่ตามได้ส่งผลกระทบต่อภาคส่วนต่างๆ ของสังคมในหลายรูปแบบ ประชาชนที่ทำงานในภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เกิดสภาวะว่างงานอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ผลกระทบที่ทำให้เกิดการว่างงานมากที่สุด จะเป็นในเรื่องของ การท่องเที่ยว ความบันเทิง เนื่องจากการมาตรการกักตัว (Lockdown) ทำให้ธุรกิจเหล่านี้ต้องหยุดลงชั่วคราว ผู้คนเหล่านี้มักจะมีอายุที่ไม่มาก และมีฐานะทางการเงินที่ไม่สูงมากนัก เมื่อเปิดสภาวะแรงงานนอกตลาดแรงงานแล้ว ก็เป็นการยากที่จะนำกลุ่มคนเหล่านี้กลับเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจอีกครั้ง หากผู้ประกอบการต่างๆ ยังไม่สามารถที่จะเริ่มต้นกิจการใหม่ได้อีกครั้ง

ทุกประเทศทั่วโลกต่างพยายามที่จะกระตุ้นระบบเศรษฐกิจของตนเอง เพื่อรักษาระบบเศรษฐกิจที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานของประเทศตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ วัตถุประสงค์หลักคือต้องการให้ประชาชนของตนเองมีประสิทธิภาพในการเอาชนะการระบาดใหญ่ โดยที่ประชาชนยังสามารถเข้าถึงบริการหรือผลิตภัณฑ์ที่จำเป็น หากไม่มีการรักษาโครงสร้างพื้นฐานนี้ไว้ ประชาชนอาจต้องทำพฤติกรรมเพื่อให้ตนเองอยู่รอด เช่น การกักอาชญากรรม การชิงทรัพย์ การลักขโมย ในปัจจุบันตลาดแรงงาน

และโครงสร้างพื้นฐาน รัฐบาลได้สนับสนุนให้ธุรกิจต่างๆ เหล่านี้สามารถรักษานักงานของตนเองไว้ได้ และรัฐบาลต่างพยายามอุ้ม พลเมืองของตนเองในรูปแบบต่างๆ เช่น การให้เงินเพื่ออุปโภคบริโภค หรือบัตรสวัสดิการต่างๆ จากการศึกษาข้อมูลมากมาย มหาศาล ที่ผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลนั้นทำให้ทราบว่าผลกระทบของโรคนี้จะเกิดขึ้นเมื่อใดก็ได้

พฤติกรรมผู้บริโภคช่วงโควิด-19 (Consumer behavior during COVID-19)

การที่เราต้องอยู่ในสถานการณ์ล็อกดาวน์ มีการรักษาระยะทางทางสังคมมีการปรับตัวในการอยู่บ้านมากขึ้น หลายคนมี การทำงานที่บ้านเพื่อลดการออกจากบ้านพักอาศัย เนื่องจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีความ รุนแรงไปทั่วโลก (Campbell, 2020) การที่เราต้องอยู่ในพื้นที่ที่จำกัด หรืออยู่ในเคหสถานเป็นเวลานานๆ ทำให้เรารู้สึกเบื่อ เกิดความเครียด และมีอารมณ์ที่ฉุนเฉียวมากขึ้น (Cacioppo & Hawkey, 2009) บรรยาการการใช้ชีวิตคล้ายหยุดนิ่ง ราวกับว่า โลกใบนี้หยุดหมุนชั่วขณะ บรรยาการโดยรวมเป็นมุมลบ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม เรายังได้เห็นการเพิ่มขึ้นในด้านอื่นๆ ที่เป็นมุมบวกที่ เกิดจากผลพวงจาก Social Distancing ผู้หาวิธีผ่อนคลายความเครียดของตัวเอง หลากหลายวิธี การพัฒนาทักษะการใช้งาน แอปพลิเคชันต่างๆ การสั่งของเพื่อปรับบรรยาการการใช้ชีวิตของตนเอง แต่สิ่งที่น่าสนใจ การสั่งซื้อของออนไลน์กลับเป็นสินค้า ตกแต่งบ้าน เช่น ต้นไม้ ดอกไม้ ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดร่างกาย เช่น แอลกอฮอล์ บรรยาการที่เกิดขึ้น เราต่างกักตุนอาหารหรือ สิ่งของจำเป็นเพื่อความอยู่รอด แต่อาหารเหล่านั้นเป็นอาหารที่ไม่สดสะอาดขาดคุณค่าทางโภชนาการ ประชาชนที่มีพื้นที่หรือมี เงินทุนมากพอ ก็จะออกจากความวุ่นวายและแออัดของเมือง ไปอยู่ในพื้นที่ที่สะอาดมากขึ้น เช่น ชานเมือง รีสอร์ทต่างๆ

เมื่อประชาชนต้องอยู่ในเคหสถานตลอดเวลาจากการล็อกดาวน์เมือง ผลที่ตามมาคือประชาชนต่างมีการเข้าใช้ระบบ อินเทอร์เน็ตมากขึ้น การเข้าใช้อินเทอร์เน็ตนั้นเพื่อการเสพสิ่งบันเทิง ความสนุกสนานในโซเชียลมีเดีย จากการศึกษาพบว่าใน ปัจจุบันเมื่อเรารู้สึกเหงาและโดดเดี่ยว จะเข้าใช้บริการอินเทอร์เน็ตเพื่อเสพสิ่งบันเทิง เพื่อเป็นการผ่อนคลายให้กับตนเอง (Nowland, Necka, & Cacioppo, 2018) อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ปัจจุบันทำให้โลกโซเชียลมีเดียเป็นช่องทางหลักในการติดต่อกับสังคม ภายนอกกับผู้อื่น และในหลายรูปแบบที่ใช้ช่องทางอินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางหลักในการซื้อข้าวของเครื่องใช้สำหรับอุปโภค บริโภค ที่จำเป็น

จริงๆ แล้วมนุษย์เราถูกสร้างขึ้นตามหลักธรรมชาติให้เป็นสิ่งมีชีวิตที่สามารถรับมือกับทุกสถานการณ์ได้อย่างน่า อัศจรรย์ การคิดค้นยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้แรงกระตุ้นของการใช้ผลิตภัณฑ์เพิ่มเพื่อยลดลง เพื่อลดค่าใช้จ่ายของตนเอง ตามหลักเศรษฐศาสตร์ทาง การเงิน หรือเรียกว่าการออมเงินสด ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น การออมที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาที่ยังไม่มี ข้อยุติ ความกลัวที่จะต้องอยู่กับสถานการณ์แบบนี้ไปอีกนานเท่าใด

ผลิตภัณฑ์นวัตกรรมกับการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (Innovative product during COVID-19)

ผลิตภัณฑ์นวัตกรรม (Innovative Product) ผู้ผลิตต่างๆ มุ่งเน้นที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือเทคโนโลยีใหม่ เพื่อรักษา ความได้เปรียบของการแข่งขันและส่วนแบ่งของตลาด เพื่อให้ประสบความสำเร็จเหล่านั้น บริษัทผู้ผลิตสินค้าหรือบริการ ได้นำ แนวทางที่มีความหลากหลายที่แตกต่างกันของนวัตกรรม การแข่งขันที่รุนแรงของนวัตกรรมก็คือ การใช้เทคโนโลยีใหม่ (ผลิตภัณฑ์ ใหม่) Bao, Y.; Chen, X.; Zhou, K.Z. (2003) Sorescu, A.B.; Chandy, R.K.; Prabhu, J.C. (2003) ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่าง มากของระดับเทคโนโลยีที่มีอยู่ให้ประโยชน์มากมาย การพัฒนาของนวัตกรรมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมายในระบบ อุตสาหกรรม การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ที่มุ่งเน้นไปที่การปรับลดต้นทุนหรือคุณภาพของผลิตภัณฑ์ Norman, D.A.; Verganti, R. (2014) ผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เป็นนวัตกรรมคือประเภทของนวัตกรรมที่เพิ่มขึ้นสำหรับลูกค้าและผู้ผลิตใน แ่งของการปรับปรุงมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่

ผลิตภัณฑ์นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ผู้ผลิตสินค้าหรือบริการต้องสร้างให้ผู้บริโภคเห็นถึงข้อแตกต่าง หรือผลประโยชน์ที่จะได้มากกว่าผลิตภัณฑ์ที่ตนเองมีความสนใจ การสร้างกระบวนการรับรู้ข้อมูลของผลิตภัณฑ์ก็เป็นสิ่งสำคัญ ทำให้ผู้ผลิตสินค้าหรือบริการต่างมุ่งเน้นที่จะทำการโฆษณาผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้ข้อมูลผลิตภัณฑ์ที่เพิ่มขึ้น (Wahyuni, 2019) เจ้าของผลิตภัณฑ์ สินค้า หรือบริการ ต่างมุ่งเน้นที่จะสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง เช่น การแถม การเพิ่มปริมาณ เพื่อสร้างแรงดึงดูดความสนใจของผู้บริโภค สื่อโฆษณาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริโภคเข้าถึงข้อมูลผลิตภัณฑ์ของตนเอง (Han, et al., 2014) ผู้ผลิตสินค้า หรือบริการ จะคิดค้นเทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ของตนเอง การเพิ่มเติมของผลิตภัณฑ์ทำได้หลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น การออกแบบรูปลักษณ์ ฟังก์ชันการใช้งาน นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีถือว่าเป็นกุญแจสำคัญของการตัดสินใจที่จะใช้งานผลิตภัณฑ์ (Hwang & Jung, 2018)

ปัญหาการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กำลังจะทำให้เจ้าของแบรนด์หรือผลิตภัณฑ์ในตลาดอาจจะต้องปิดกิจการหรือหยุดกิจการชั่วคราวแบบไม่มีกำหนด เนื่องจากผู้บริโภคอยู่บ้านลดการใช้เงินสด และการที่ระบบเศรษฐกิจปิดตัวชั่วคราว (Tucker, 2020) หลายบริษัทเกิดแรงกดดันทางด้านการเงินมหาศาล ที่เกิดจากการประกอบกิจการของตนเองให้อยู่รอด เกิดการพึ่งพาหลายของระบบเศรษฐกิจของภาคอุตสาหกรรมแบบหลีกเลี่ยงไม่ได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นยังส่งผลไปยังภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวอย่างมาก การใช้บริการห้องพักโรงแรมหยุดชะงัก บางกิจการจำเป็นต้องปิดกิจการหรือขายกิจการเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย Asmelash & Cooper, (2020) ในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญในครัวเรือน เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ได้ปิดตัวลงอย่างกะทันหัน อันเนื่องมาจากยอดการใช้ผลิตภัณฑ์นวัตกรรมต่างๆ ไม่ตอบรับกับแนวคิดการออมเงินสดของประชาชน

ในปัจจุบันผู้ประกอบการต่างๆ หาวีธีการหรือกลยุทธ์ในการที่จะโน้มน้าวผู้คนให้เลือกใช้ผลิตภัณฑ์ของตนเอง หากมีกลยุทธ์หรือสิ่งล่อใจมากพอ ก็อาจจะพอรักษาเสถียรภาพขององค์กรได้ เช่น ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ แต่ตรงกันข้ามกับบางธุรกิจที่ไม่ต้องทำอะไรเลยกลับมีผลการประกอบการที่สวนกระแสกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน เช่น ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาด อาหารสำเร็จ หรืออาหารพร้อมทาน บริการขนส่งอาหาร การเรียนออนไลน์ ประชาชนและผู้ประกอบการร้านอาหารมีความจำเป็นที่ต้องซื้อกลับมาบริโภคที่บ้าน ทำให้ธุรกิจที่เฟื่องฟูที่สุดในช่วงของการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นธุรกิจในกลุ่ม อาหาร เครื่องดื่ม เวชภัณฑ์ทำความสะอาด ซึ่งโดยปกติแล้วหากไม่มีภัยพิบัติการซื้อขายในตลาดในกลุ่มของอาหาร เครื่องดื่ม ก็เป็นสินค้าที่มียอดใช้บริการที่ในระดับต่ำ (Jaworski, Kohli, & Sahay, 2000) นอกจากนี้หากมองว่าการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เกิดการสร้างตลาดในรูปแบบของตลาดออนไลน์ ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่จำกัด แต่กลับเกิดการยอมรับเทคโนโลยีหรือแอปพลิเคชัน ไปทั่วและเข้าถึงทุกกลุ่มสาขาอาชีพ หากมองในมุมมองของนักธุรกิจ หากผู้ประกอบการสามารถปรับกลยุทธ์ในการช่วงชิงพื้นที่ตลาดออนไลน์ เพราะมุมมองของคนที่ใช้บริการอินเทอร์เน็ตนั้น คิดว่าการซื้อขายในตลาดออนไลน์มีความสะดวกสบาย รวดเร็ว และสอดคล้องกับการใช้ชีวิตในปัจจุบัน

พยากรณ์ในอนาคตที่เป็นไปไม่ได้ในการดำเนินการธุรกิจ (Predicting the future is impossible in the business)

ตลอดระยะเวลาของการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผู้คนต่างอุปโภคสินค้าหรือบริการที่จำเป็น เพราะการระบาดของโรคยังไม่มีกรอบเวลาที่แน่นอน การที่คนเราเกิดการกักตุนอาหาร หรือสิ่งดำรงชีพที่จำเป็นจึงไม่ใช่เรื่องแปลกอีกต่อไป แต่การดัดใช้สินค้าหรือบริการที่ฟุ่มเฟือย ที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันกลับเป็นสิ่งที่ทุกคนปฏิบัติ จนทำให้ระบบเศรษฐกิจหยุดชะงัก จึงเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการในผลิตภัณฑ์ต่างๆ พัฒนาผลิตภัณฑ์ของตนเองให้เข้ากับทุกสถานการณ์ให้ผู้ใช้บริการนั้นมองว่า ผลิตภัณฑ์นั้นเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพ มากกว่าสินค้าฟุ่มเฟือย หากนำเหตุการณ์ที่ผ่านมาวิเคราะห์พบว่า การประกาศปิดประเทศในหลายๆ ชาติ ทั่วโลกเพื่อป้องกันการนำเชื้อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เข้ามาในประเทศ และป้องกันพลเมืองของตนเอง การขนส่งต่างๆ หยุดลง ถือเป็นสิ่งที่อันตรายสำหรับผู้ประกอบการที่ไม่สามารถพัฒนาหรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์ของตนเอง ความท้าทายนี้เองอาจเป็นกุญแจสำคัญของการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ในอนาคต

มุมมองในการดำเนินการธุรกิจ (Business operations management)

ในการศึกษาผลกระทบของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อธุรกิจและการจัดการต่างๆ เป็นการศึกษาจากบทความสาธารณะ ในแง่มุมต่างๆและนำเสนอข้อคิดเห็นเชิงลึก จำนวน 6 บทความ พอสรุปได้ดังนี้

บทความที่ 1 “Impact of Covid-19 on consumer behavior: Will the old habits return or die” เขียนโดย Jagdish Sheth เขาคาดการณ์ว่า พฤติกรรมของผู้บริโภคส่วนใหญ่จะกลับมาเป็นปกติ และพฤติกรรมที่ติดมาจากการใช้ชีวิตในช่วงโรคระบาดจะตามด้วย และในขณะเดียวกัน พฤติกรรมบางอย่างก็จะหายไปหรือเรียกว่าการเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริโภค เนื่องจากผู้บริโภคภายใต้สถานการณ์ล็อกดาวน์ ได้ค้นพบและแนวทางในการใช้ชีวิต ที่มีความสะดวกสบายกว่า มีราคาที่ไม่แพง สามารถเข้าถึงและจับต้องได้ ตัวอย่างเช่น บริการสตรีมมิ่ง Netflix และ Disney พวกเขามีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริโภคจากการที่เคย เข้าโรงหนังเพื่อไปชมภาพยนตร์ที่ชอบ ก็ซื้อบริการของเดือนในการรับชมที่บ้านของตนเอง ซึ่งผู้บริโภคสามารถที่จะเข้าใช้บริการในช่วงเวลาใดก็ได้ ซึ่งคล้ายกับการให้บริการของ Uber ซึ่งสร้างความสะดวกสบายให้กับผู้ใช้บริการมากกว่า การที่ต้องไปยืนรอใช้บริการรถแท็กซี่ อันเนื่องมาจากการระบาดของไวรัสโคโรนา ผู้ใช้บริการบางรายมีความจำเป็นต้องทำงานที่บ้าน WFH การเรียนออนไลน์ที่บ้าน หรือแม้กระทั่งซื้อของใช้ต่างๆ ก็สามารถใช้งานได้ง่ายขึ้น ซึ่งในอีกไม่นานนี้ พฤติกรรมทางเลือกที่เกิดจากการระบาดของโรคไวรัสโคโรนา จะกลายมาเป็นพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เป็นทางเลือกหลักในการใช้บริการต่างๆ

ซึ่งในอดีตนั้นพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เป็นกิจวัตรประจำวันหลัก จะกลายมาเป็นงานอดิเรกหรือความสนุกสนานผ่อนคลาย เช่น การล่าสัตว์ การตกปลา การอบขนมปัง การทำอาหาร ประเด็นที่น่าสนใจพบว่า การเกิดวิถีชีวิตใหม่จะทำให้พฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนไป เช่น จากเดิมที่มีการเดินตลาดเพื่อซื้อสินค้าสำหรับอุปโภคและบริโภค ก็จะมีการใช้บริการแบบออนไลน์มากขึ้น การเดินซื้อของในตลาดจะกลายมาเป็นงานอดิเรก เพื่อความผ่อนคลาย

สุดท้ายการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้ส่งผลให้การใช้โซเชียลมีเดียบน Facebook, Instagram, WhatsApp, Twitter และ Zoom แพลตฟอร์มเหล่านี้มีพื้นที่แหล่งข้อมูลมหาศาลจากการบอกปากต่อปากในหลายๆ แง่มุม ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีต่างๆ การพูดคุยผ่านหรือสนทนาผ่านทางวิดีโอ เช่นเดียวกับการที่เราพัฒนา Natural Language Processing (NLP) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อความ เกิดการพัฒนาเทคนิคต่างมากมายการเชื่อมโยงแหล่งความรู้กับปัญญาประดิษฐ์ เริ่มเป็นสิ่งที่น่าสนใจสำหรับผู้บริโภคมากขึ้นเมื่อเทียบกับความเป็นจริง ในระยะเวลาอันใกล้เทคโนโลยีเหล่านี้จะกลายมาเป็นสิ่งจำเป็นในการใช้ชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

บทความที่ 2 “Impact of COVID-19 on consumer buying behavior toward online shopping in Iraq” เขียนโดย Jamal Bayad เขาอ้างว่า พฤติกรรมซื้อของผู้บริโภคชาวอิรักในสินค้าประเภทอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าชาวอิรักส่วนใหญ่ยังคงไม่ซื้อทางออนไลน์ และปัจจุบันการระบาดของไวรัสโคโรนา ทำให้โอกาสของธุรกิจประเภทสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ไม่มีการสร้างแรงจูงใจในการซื้อมากนัก ทำให้ผลกระทบของการซื้อสินค้าประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ก่อนและหลังของการระบาดของไวรัสโคโรนาอย่างชัดเจน

อย่างไรก็ตามการศึกษาเขาพบว่า ข้อมูลการซื้อสินค้าประเภทอิเล็กทรอนิกส์ในปี 2019 มียอดการซื้อขายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ พบข้อมูลดังนี้ เครื่องปรับอากาศ คิดเป็น 13.3% เครื่องล้างจาน คิดเป็น 3.9% ไมโครเวฟ คิดเป็น 0.2% ตู้เย็น คิดเป็น 20% โทรทัศน์ คิดเป็น 44.4% เครื่องดูดฝุ่น คิดเป็น 0.4% และเครื่องซักผ้า คิดเป็น 17.8% ในขณะเดียวกัน ข้อมูลการซื้อขายในช่วงครึ่งแรกของปี 2020 แสดงส่วนแบ่งการขายผลิตภัณฑ์เทียบกับยอดขายทั้งหมดดังนี้ เครื่องปรับอากาศ คิดเป็น 4.4% เครื่องล้างจาน คิดเป็น 2.6% ไมโครเวฟ คิดเป็น 1.8% ตู้เย็น คิดเป็น 11.1% โทรทัศน์ คิดเป็น 63.2% และเครื่องซักผ้า คิดเป็น 15.3% ซึ่งในปี 2020 มีข้อมูลการซื้อขายที่ลดลงอย่างชัดเจนซึ่งมาจากพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป

นอกจากนี้แล้วการศึกษาของเขายังพยายามที่จะตรวจสอบแนวโน้มของพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป และการเกิดแนวโน้มในมุมมองการซื้อของออนไลน์หลักการระบาดของโรคไวรัสโคโรนาอย่างไร เขาได้ตรวจสอบพฤติกรรมในแง่มุมต่างๆ ของ

การซื้อขายออนไลน์ในประเทศอิตาลี ถึงอย่างไรก็ยังไม่สามารถรายงานผลกระทบของโรคไวรัสโคโรนา ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคในสินค้าประเภทอิเล็กทรอนิกส์อย่างเป็นรูปธรรม

บทความที่ 3 “COVID-19 Generation: A Conceptual Framework of the Consumer Behavioral Shifts to Be Caused by the COVID-19 Pandemic” เขียนโดย R. J. ZWANKA และคณะพบว่า การเกิดไวรัสโคโรนาโดยไม่มีสัญญาณเตือน และไม่มีเวลาเตรียมพร้อมในการรับมือกับภัยพิบัตินี้ จึงเป็นสิ่งที่เริ่มต้นของการสะสมของใช้จำเป็นเช่น เวชภัณฑ์ แอลกอฮอล์ ทีวี ยาฆ่าเชื้อ นำยาทำความสะอาด ชุดปฐมพยาบาล กลายเป็นสินค้าจำเป็นและเป็นผลิตภัณฑ์เร่งด่วนที่ต้องมีการกักตุน เพื่อใช้ในบ้านเรือน สินค้าไม่จำเป็นจึงมีการทบทวนที่จะซื้อ ยอดขายสินค้าในช่วงเวลานี้จึงเป็นสินค้าที่มียอดขายสูงสุดเป็นประวัติการณ์ เช่น นมผง ถั่วแห้ง เนื้อกระป๋อง ถั่วชิกพี ข้าว ปลาทูน่า ถั่วดำ บิสกิตผสม น้ำ เนื่องจากประชาชนกักตัวอยู่บ้านและกักตุนอาหารและเครื่องใช้จำเป็นเท่านั้น พฤติกรรมหลายๆ อย่างก็เปลี่ยนไป เช่น การซื้อขายออนไลน์ ที่เป็นสินค้า เสื้อผ้า

ในแง่ของการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ในพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป เป็นตัวขับเคลื่อนในการตอบสนองร้านค้าปลีก การบริการ และสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงมากที่สุด หากไม่มีการปรับตัวอาจจะต้องปิดตัวลง หลังจากขาดทุนและล้มละลายในหลายบริการ

บทความที่ 4 “E-commerce trends during COVID-19 Pandemic” เขียนโดย Bhatti A. และคณะอ้างว่าการระบาดของไวรัสโคโรนา ส่งผลกระทบต่อ E-commerce ไปทั่วโลก ได้เปลี่ยนแปลงลักษณะของธุรกิจไปอย่างสิ้นเชิง จากการศึกษาพบว่า 52% ของผู้บริโภค หลีกเลี่ยงที่จะเดินทางไปซื้อที่ร้านโดยตรง และ 36% หลีกเลี่ยงการซื้อผลิตภัณฑ์ก่อสร้างต่างๆ จนกว่าจะมีการรับวัคซีน ซึ่งก็แตกต่างกันแต่ละผลิตภัณฑ์บางอย่างมีผลกระทบน้อย เช่น เวชภัณฑ์ ยารักษาโรค อาหาร สิ่งของใช้จำเป็น บางอย่างก็ได้รับผลกระทบอย่างหนัก เช่น สินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้า เนื่องจากการกักตัวเองอยู่บ้านพักอาศัย และหลีกเลี่ยงการเดินทางออกนอกที่พัก และสิ่งนี้เองทำให้ยอดขายอีคอมเมิร์ซโดยรวมเพิ่มขึ้นเนื่องจากไวรัสในสินค้าประเภทเวชภัณฑ์ อาหาร

นอกจากยอดขายอีคอมเมิร์ซโดยรวมเพิ่มขึ้นแล้ว ก็เป็นการเพิ่มการใช้งานของแพลตฟอร์มต่างๆ อย่างไม่เคยเป็นมาก่อน เช่น Facebook, Google การใช้งาน Zoom มีการแนะนำผลิตภัณฑ์ของผู้ขายในรูปแบบของโฆษณาผ่าน Facebook โดยการซื้อสินค้าในอีคอมเมิร์ซโดยรวม ได้แก่ กระดาษชำระ ถุงมือแบบใช้แล้วทิ้ง ตู้แช่แข็ง โถปัสสาวะหญิง เครื่องทำขนมปัง เครื่องฟอกอากาศ ลูกบอลออกกำลังกาย และอุปกรณ์ออกกำลังกาย

ในขณะที่เกิดการระบาดใหญ่ เขาพบว่าอีคอมเมิร์ซในปากีสถานเพิ่มขึ้น 10% ทุกวันเป็นประวัติการณ์ และเพิ่มขึ้น 15% ของผู้ใช้อินเทอร์เน็ต ความต้องการสินค้าเพิ่มขึ้น 30-40% สำหรับบริการอาหารจานด่วน ฟู้ดแพนด้า ได้เปิดตัวเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน เป็นความหวังที่ดีสำหรับปากีสถาน

บทความที่ 5 “How the COVID-19 Pandemic May Change the World of Retailing” เขียนโดย กองบรรณาธิการวารสาร Journal of Retailing รายงานว่า แม้ว่าจะมีวิกฤตการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 แต่ในบริบทของการค้าปลีก ยังคงดำเนินงานต่อไป ต่างจากการค้าประเภทอื่นๆ ที่ได้รับผลกระทบและหยุดชะงักลงชั่วคราว การรายงานนี้เป็นการเสนอความคิดเห็นเชิงลึก การระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ได้สร้างปรากฏการณ์ที่สำคัญหลายอย่างต่อวงการค้าปลีก และส่งผลกระทบต่อทั่วโลก เป็นการเปลี่ยนมุมมองทางการค้าปลีกอย่างสิ้นเชิง ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริโภค หรือแนวปฏิบัติขององค์กร

ในบริบทนี้ แนวคิดเดิมแสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคไม่เต็มใจที่จะจ่ายเงินสด ของพวกเขาสำหรับการชำระเงินในช่วงวิกฤตการณ์ไวรัสโคโรนา ดังนั้น การชำระเงินด้วยเงินสดส่งผลให้ส่วนลดมากกว่าการชำระเงินด้วยช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าการจ่ายเงินสดทำให้ราคาขายสูงกว่า e-payment ภายใต้เงื่อนไขบางประการของผู้ขาย

การเติบโตของการค้าปลีกออนไลน์ส่งผลให้การเติบโตในภาคนี้มีช่องทางที่สดใสอย่างมาก และการซื้อขายในช่องทางออนไลน์อย่างเสรีนี้เอง อาจทำให้ผู้บริโภคได้รับสินค้าละเมิดลิขสิทธิ์ เพราะขาดการควบคุมการตรวจสอบ เจ้าของผลิตภัณฑ์เองต้องทำงานอย่างหนักเพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์อย่างมหาศาล

บทความที่ 6 “Power and stimulus of social media marketing on consumer purchase intention in Bangladesh during the COVID-19” เขียนโดย Eti Ismat. A. และคณะอ้างว่า ความตั้งใจซื้อถูกระบุเนื่องจาก แนวโน้มของลูกค้าในการซื้อผลิตภัณฑ์ หรือบริการที่เกิดขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับมุมมองของผู้บริโภค ความตั้งใจซื้ออาจเป็นการตัดสินใจค่อนข้างยากในสถานการณ์ที่มีการระบาดของไวรัสโคโรนา ความตั้งใจของผู้ขายพยายามที่จะอธิบายถึงพฤติกรรมของคนทั่วไปที่จะสามารถประกอบการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ ผู้ขายมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเรียนรู้และ ศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป และการสร้างปัจจัยใดก็ตาม เพื่อสร้างแรงจูงใจของผู้ซื้อผลิตภัณฑ์

ผู้บริโภคมีบทบาทอย่างเต็มที่ตลอดการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ และความพร้อมของข้อมูลบนโซเชียลมีเดียในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ความตั้งใจซื้อของผู้บริโภคอาจมาจาก คำแนะนำ กิจกรรมออนไลน์ (การโพสต์และการแชร์) เป็นข้อมูลที่ประกอบการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ นอกจากนี้ การรับรู้ถึงแบรนด์ และตัวแทนการจัดส่งผลิตภัณฑ์ก็เป็นสิ่งสำคัญของการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์

เนื่องจากผู้บริโภคออนไลน์ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ที่ไม่ดีเกี่ยวกับการจัดส่งสินค้าของตัวแทนจัดส่ง และความกังวลใจในด้านการคิดค่าบริการ ลูกค้าส่วนใหญ่จึงเลือกเก็บเงินค่าบริการปลายทางมากกว่าการชำระด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เจ้าของผลิตภัณฑ์ควรที่จะส่งเสริมผลิตภัณฑ์ของตนเอง หากอีคอมเมิร์ซสามารถรับมือกับความท้าทาย ความกระตือรือร้นของผู้บริโภคในการเข้าซื้อกิจการออนไลน์จะได้รับการแพร่หลายมากขึ้นในบังคลาเทศ

ผู้วิจัยได้สรุปกลยุทธ์ที่เป็นนวัตกรรมสี่ประการ เพื่อต่อสู้กับวิกฤตการณ์สำหรับธุรกิจ กลยุทธ์ที่สามารถทำงานได้อย่างเด่นชัดสำหรับผู้ขายสินค้าหรือบริการที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อทางกายภาพ ซึ่งสามารถโอนย้ายจากช่องทางการตลาดออฟไลน์ ไปยังช่องทางตลาดออนไลน์อย่างง่ายดาย ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตสามารถที่จะดำเนินการตามกลยุทธ์ร่วมได้ ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาธุรกิจของตนเองใหม่ โดยการมองหาจุดด้อย และพัฒนาจุดเด่นของผลิตภัณฑ์ตนเอง และการทำตลาดเชิงรุก และการพัฒนาธุรกิจใหม่ๆ ต้องตอบสนองความต้องการของลูกค้าเสมือนในวิกฤตการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019

ผู้วิจัยสนับสนุนกระบวนการด้านซัพพลายเชนซึ่งได้รับผลกระทบจากการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 การเพิ่มช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ และการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งส่งผลกระทบระยะยาวที่มีความรุนแรงไปทั่วโลก หากเจ้าของผลิตภัณฑ์มีความเข้าใจด้านความเสี่ยงของธุรกิจของตนเอง และจัดทำแผนรองรับที่ดีพอและถูกต้อง ก็สามารถผ่านวิกฤติไปได้อย่างง่ายดาย ไม่ว่าจะเป็นการสร้างช่องทางตลาดบนโลกโซเชียล เช่น Facebook, Instagram, Twitter เป็นต้น

การวิเคราะห์ผลกระทบของการระบาดของไวรัสโคโรนา เพื่อระบุคำสำคัญในการอธิบายเกี่ยวกับไวรัสโคโรนา 2019 จากข้อมูลเชิงลึกในการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของเจ้าของผลิตภัณฑ์ คือการเข้าถึงความต้องการของผู้บริโภคผู้บริโภค และผลิตสินค้าหรือบริการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ในช่วงการระบาดใหญ่อาจจะเป็นการเพิ่ม หรือการลดความต้องการผลิตภัณฑ์เฉพาะ ทำให้การประเมินความต้องการของผู้บริโภคยากขึ้น การนำเทคโนโลยีเข้ามาพัฒนาผลิตภัณฑ์ของตนเองก็มีความสำคัญอย่างมาก เพื่อสร้างความยืดหยุ่นของห่วงโซ่อุปทานของความเสี่ยง ในมิติต่างๆ โดยเฉพาะมิติด้านสิ่งแวดล้อม สำหรับรับมือกับวิกฤตที่อาจเกิดขึ้นแบบคาดไม่ถึงหรือเดาไม่ได้ เจ้าของผลิตภัณฑ์ต้องมีความคิดที่ล้ำหน้าตลอดเวลา เพื่อนำห่วงโซ่อุปทานใหม่ พึ่งพาเทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง และบล็อกเชนในการออกแบบห่วงโซ่อุปทาน และมุ่งเน้นไปที่ห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืน

สุดท้าย การท่องเที่ยวเกี่ยวกับการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 และนัยสำคัญของความก้าวหน้าและการปรับปรุงอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เนื่องจากการท่องเที่ยวประสบปัญหาจากการระบาดของไวรัสโคโรนาอย่างมาก หลายกิจกรรมหยุดชะงัก เที่ยวบินระหว่างประเทศ การเดินทาง รถไฟ แต่อย่างไรก็ตามในด้านของการท่องเที่ยวเองนั้น กลับมีความยืดหยุ่นกว่าธุรกิจอื่นเนื่องจาก การท่องเที่ยวสามารถที่จะกลับมาเดินหน้าได้ทันที เมื่อเทียบกับธุรกิจประเภทอื่นที่ต้องมีการ กู้เงินทุนจากสถาบันการเงินเพื่อฟื้นฟูกิจการของตนเอง ในขณะที่การท่องเที่ยวสามารถฟื้นตัวได้ทันทีและในเวลาอันสั้น ในปัจจุบันยังไม่สามารถระบุได้ว่าวิกฤตการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 สามารถเปลี่ยนแปลงธุรกิจในระบบอุตสาหกรรมอย่างไรบ้าง แต่อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดเจน เป็นการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคนิคที่เป็นนวัตกรรม ที่จะช่วยให้การท่องเที่ยวเติบโตและมีวิวัฒนาการ

เอกสารอ้างอิง

- Asmelash, L., & Cooper, A. (2020). *Nearly 80% of hotel rooms in the US are empty, according to new data.* from <https://edition.cnn.com/2020/04/08/us/hotel-rooms-industry-coronavirus-trnd/index.htm>.
- Bajaj, K. & Mehendale, S. (2016). Food - Delivery Start-Ups: In Search of the Core. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 9(10).
- Bao, Y.; Chen, X.; Zhou, K. Z.(2012). External learning, market dynamics, and radical innovation: Evidence from China's high-tech firms. *Journal of Business Research*, 65, 1226-1233.
- Bhatti A., Akram H., Muhammad Basit H., Ahmed Usman K., Naqvi Syeda M., and Bilal M. (2020). E-commerce trends during COVID-19 Pandemic. *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, 13(2), 1449-1452.
- Cacioppo, J. T., & Hawkley, L. C. (2009). Perceived social isolation and cognition. *Trends in Cognitive Sciences*, 13(10), 447-454.
- Campbell, A. M. (2020). An increasing risk of family violence during the Covid-19 pandemic: Strengthening community collaborations to save lives. *Forensic Science International: Reports*, 100089.
- Chaivichayachat, S., Leingchan, R. (2020). Covid-19 Impact on the Thai Economy and Vulnerability of Thai Firms. *Research Intelligence Krungsri Research*, April(2020), 1-8.
- Chai, L.T., Yat, D.N.C. (2019). Online Food Delivery Services: Making Food Delivery the New Normal. *Journal of Marketing Advances and Practices*, 1, 62-77.
- Chen, N.H.; Hung, Y.W. (2015). Online shopping orientation and purchase behavior for high-touch products. *International Journal of Electronic Commerce Studies*, 6, 187-202
- Eti Ismat. A., Abu Horaira. M., and Murshedul Bari M. (2021). Power and stimulus of social media marketing on consumer purchase intention in Bangladesh during the COVID-19. *International journal of research in business and social science*, 10(1). pp. 28-37
- Funk, S., Gilad, E., Watkins, C., & Jansen, V. A. (2009). The spread of awareness and its impact on epidemic outbreaks. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 106(16), 6872-6877.
- Han, S. H., Cho, H. Y., & Yang, H. C. (2014). Why do we pay for advertising models: Suggestions for maximizing advertising effectiveness. *The Journal of Business Economics and Environmental Studies*, 4(1), 15-23.
- Hwang, S., & Jung, H. (2018). The interactive effects of motivation and contingent rewards on employee creativity. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 9(7), 71-82.

- Jagdish Sheth. (2020). Impact of Covid-19 on consumer behavior: Will the old habits return or die. *Journal of Business Research*, 117, 280-283.
- Jamal Bayad. (2020). Impact of COVID-19 on consumer buying behavior toward online shopping in Iraq. *Economic Studies Journal*, 18, 267-280.
- Jaworski, B., Kohli, A. K., & Sahay, A. (2000). Market-driven versus driving markets. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28(1), 45–54.
- Jiang, L.A., Yang, Z., Jun, M., 2013. Measuring consumer perceptions of online shopping convenience. *Journal of Service Management*, 24 (2), 191-214.
- Jorda, O., Singh, S. R., & Taylor, A. M. (2020). Longer-run economic consequences of pandemics (Report no. w26934). *National Bureau of Economic Research*.
- Katawetawarak, C., & Wang, C. L. (2011). Online shopper behavior: influences of online shopping decision, *Asian Journal of Business Research*, 1(2), 66-74.
- Ngai, E. W. (2007). Gunasekaran, A. A review for mobile commerce research and applications. *Decision Support Systems*, 43, 3–15
- Norman, D.A.; Verganti, R. (2014). Incremental and radical innovation: Design research vs. technology and meaning change. *Design Issues*, 2014, 30(1), 78-96.
- Nowland, R., Necka, E. A., & Cacioppo, J. T. (2018). Loneliness and social internet use: Pathways to reconnection in a digital world? *Perspectives on Psychological Science*, 13(1), 70-87.
- Rodgers, S. (2004), The Effects of Sponsor Relevance on Consumer Reactions to Internet Sponsorships. *Journal of Advertising*, 32(4), 67-76.
- Roggeveen, A. L. (2020). How the COVID-19 Pandemic May Change the World of Retailing. *Journal of Retailing*, 96 (2), 169-171.
- Sorescu, A.B.; Chandy, R.K.; Prabhu, J. C. (2003). Sources and financial consequences of radical innovation: Insights from pharmaceuticals. *Journal of marketing*, 67(4), 82-102.
- Tucker, H. (2020). *Coronavirus bankruptcy tracker: These major companies are failing amid the shutdown*. from <https://www.forbes.com/sites/hanktucker/2020/05/03/coronavirus-bankruptcy-tracker-these-major-companies-are-failing-amid-theshutdown/#5649f95d3425>.
- Wahyuni, S. (2019). The influence of product innovation, brand image, and physical evidence to purchase decision and WOM of Starbucks in Jakarta. *Middle East Journal of Management*, 6(2), 123-138.
- Zwanka, R. J. & C. BUFF. (2020). COVID-19 Generation: A Conceptual Framework of the Consumer Behavioral Shifts to Be Caused by the COVID-19 Pandemic. *Journal of International Consumer Marketing*, 1-10.

รูปแบบการจัดบทความ วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นวารสารระดับชาติ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่และถ่ายทอดผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และด้านอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย กำหนดเผยแพร่วารสาร ปีละ 3 ครั้ง (เดือนมกราคม-เมษายน พฤษภาคม-สิงหาคม และ กันยายน-ธันวาคม)

1. บทความวิจัย

ก. ส่วนปก ประกอบด้วย

1. ชื่อบทความ (Title) ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ควรสั้นกะทัดรัด ชี้ถึงเป้าหมายหลักของการวิจัย
2. ชื่อผู้เขียนทุกท่าน (Authors) ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ให้ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องมีคำนำหน้านาม
3. ที่อยู่สำหรับการติดต่อ E-mail และโทรศัพท์
4. ตัวเลขยก ให้เขียนไว้บนนามสกุลเพื่อระบุว่าเป็นที่อยู่ของผู้เขียนท่านใด
5. บทคัดย่อ (Abstract) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ควรสั้นตรงประเด็น ครอบคลุมสาระสำคัญของการศึกษา
6. คำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ควรเลือกคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทความ ที่สามารถนำไปใช้เป็นคำสืบค้นในระบบฐานข้อมูล (Keyword หากมีมากกว่า 1 คำ ให้เขียน Keywords)

ข. ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย

1. บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของความสำคัญและมูลเหตุที่นำไปสู่การวิจัย พร้อมวัตถุประสงค์ และการสำรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. วิธีการทดลอง (Materials and Methods) วิธีการศึกษา (Research Methodology) เป็นการอธิบายวิธีการดำเนินการวิจัยซึ่งขึ้นอยู่กับการศึกษาแต่ละประเภท
3. ผลการทดลองและวิจารณ์ผล หรือผลการศึกษาและอภิปรายผล (Results and Discussion) ควรเสนอผลอย่างชัดเจน ตรงประเด็น เป็นผลที่ค้นพบ โดยลำดับตามหัวข้อที่ศึกษา พร้อมการวิจารณ์ผล
4. สรุป (Conclusion) สรุปสาระสำคัญที่ได้จากการศึกษา
5. กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgements) กล่าวถึง บุคคลหรือหน่วยงานที่ช่วยเหลืองานวิจัย (อาจมีหรือไม่มีก็ได้)
6. เอกสารอ้างอิง (References) ต้องใช้ตามแบบที่วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการกำหนดอย่างเคร่งครัด และเขียนเอกสารอ้างอิง เฉพาะเอกสารที่นำมาอ้างอิงในเนื้อหาเท่านั้น

2. รูปแบบการพิมพ์บทความ

การตั้งค่าหน้ากระดาษ

- ระยะขอบ

ขอบบน (Top Margin) และขอบซ้าย (Left Margin) 2.5 ซม.

ขอบล่าง (Bottom Margin) และ ขอบขวา (Right Margin) 2.00 ซม.

- กระดาษ

ขนาดกระดาษ A4 (กำหนดเอง) ความกว้าง 19 ซม. ความสูง 27 ซม.

รูปแบบตัวอักษร

แบบตัวอักษรใช้ TH SarabunPSK เท่านั้น

หมายเลขหน้า

ตำแหน่ง ด้านล่าง กึ่งกลางหน้ากระดาษ ขนาดตัวอักษร 14

การย่อหน้า

เคาะ 8 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 9

จำนวนหน้าทั้งหมด

6 -12 หน้า

การพิมพ์ส่วนปก

พิมพ์เต็มหน้ากระดาษ (พิมพ์ 1 คอลัมน์)

การพิมพ์ส่วนเนื้อหา

พิมพ์ 1 คอลัมน์

ชื่อบทความ

ภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษ ขนาดอักษร 18 (ตัวหนา)

จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ

ชื่อผู้เขียน

ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 (ตัวหนา)

จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ

ตัวเลขยกบนหลังนามสกุล

ขนาดตัวอักษร 16 (ตัวเลขยกบนหลังนามสกุล ใส่เฉพาะกรณี

มีผู้เขียนมากกว่า 1 คน และมีที่อยู่ต่างกัน)

ที่อยู่

ภาษาไทย ขนาดตัวอักษร 12 (ใส่ตัวเลขยกบนหน้าที่อยู่ใส่

เฉพาะกรณีมีผู้เขียนมากกว่า 1 คน และมีที่อยู่ต่างกัน)

E-mail และโทรศัพท์

ขนาดตัวอักษร 12 (ตัวเอียง)

ชื่อบทคัดย่อ

ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 18 (ตัวหนา)

จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ

เนื้อหาบทคัดย่อ

ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 14

ชื่อคำสำคัญ (Keyword)

ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 14 (ตัวหนา)

คำสำคัญ

ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 14

ชื่อหัวเรื่องใหญ่

ประกอบด้วย 1. บทนำ 2. วิธีการทดลอง หรือ วิธีดำเนินการวิจัย

3. ผลการทดลองและวิจารณ์ผล หรือผลการศึกษา หรือผลการวิจัย

4. สรุปและอภิปรายผล 5. ข้อเสนอแนะ 6. กิตติกรรมประกาศ

7. เอกสารอ้างอิง ขนาดตัวอักษร 18 (ตัวหนา) จัดชิดซ้าย

ชื่อหัวเรื่องรอง

ขนาดตัวอักษร 16 (ตัวหนา) จัดชิดซ้าย

ชื่อหัวเรื่องย่อ

ขนาดตัวอักษร 14 (ตัวหนา) ย่อ 4 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 5

เนื้อหาบทความ

ขนาดตัวอักษร 14 จัดกระจายแบบไทย

ชื่อตาราง

ขนาดตัวอักษร 16 ตัวหนา อยู่ด้านบนของตาราง จัดชิดซ้าย

ชื่อภาพ ชื่อแผนภูมิ

ขนาดตัวอักษร 16 ตัวหนา อยู่ใต้ภาพหรือแผนภูมิ จัดกึ่งกลาง

เนื้อหาในตาราง/ แผนภูมิ

ขนาดตัวอักษร 12

การอ้างอิง

ใช้รูปแบบ APA Style (6th ed.)

หมายเหตุ ต้นฉบับบทความที่นำเสนอจะต้องถูกต้องตามหลักเกณฑ์การเขียนที่กำหนดเท่านั้น มิฉะนั้นจะไม่ได้รับการพิจารณาดำเนินการประเมินบทความก่อนตีพิมพ์

ตัวอย่างการจัดรูปแบบบทความ

ชื่อบทความวิจัยภาษาไทย (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

ชื่อบทความภาษาอังกฤษ ตัวอักษรแรกของคำต้องเป็นตัวใหญ่ (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

ชื่อ-สกุลผู้เขียน¹ ผู้เขียน² และผู้เขียน³ (TH SarabunPSK 16pt. หนา)

Name Lastname Author¹, Author² and Author³ (TH SarabunPSK 16pt. หนา)

¹ หน่วยงานต้นสังกัด หรือสาขาที่ศึกษา (TH SarabunPSK 12pt. ปกติ)

^{2, 3} หน่วยงานต้นสังกัด หรือสาขาที่ศึกษา (TH SarabunPSK 12pt. ปกติ)

¹ Affiliation1, 2 (TH SarabunPSK 12pt. ปกติ)

^{2, 3} Affiliation3 (TH SarabunPSK 12pt. ปกติ)

E-mail: อีเมล1, อีเมล2, อีเมล3 (TH SarabunPSK 12pt. เอียง)

บทคัดย่อ (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

การเขียนบทคัดย่อภาษาไทย จะต้องจัดทำให้เป็น 1 ย่อหน้า สรุปการเขียนบทคัดย่อให้กะทัดรัดและได้ใจความ (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

คำสำคัญ: (TH SarabunPSK 14pt. หนา) ภาษาไทย1 ภาษาไทย2 ภาษาไทย3 คำสำคัญ ควรเลือกคำสำคัญจากชื่อบทความ ไม่ควรเกิน 4 คำ ระหว่างคำนั้น ให้เคาะวรรค 2 เคาะ (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

Abstract (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

การเขียนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ จะต้องจัดทำให้เป็น 1 ย่อหน้า สรุปการเขียนบทคัดย่อให้กะทัดรัดและได้ใจความ (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

Keywords: (TH SarabunPSK 14pt. หนา) English1, English2, English3 ควรเลือกคำสำคัญจากชื่อบทความ ไม่ควรเกิน 4 คำ ระหว่างคำนั้น ให้ใช้เครื่องหมาย “,” ระหว่างคำ (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

บทนำ (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

การเขียนบทนำในวารสารนั้น เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ บทที่ 1 เป็นการนำบทที่ 1 มาสรุปให้ได้ใจความ เพราะเป็นส่วนของความสำคัญและมูลเหตุที่นำไปสู่การวิจัย (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

วัตถุประสงค์การวิจัย (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

1. วัตถุประสงค์1 (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

2. วัตถุประสงค์2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ บทที่ 2 เป็นการนำแนวคิดที่สำคัญในบทที่ 2 มาสรุปให้ได้ใจความ (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

หัวข้อย่อ (TH SarabunPSK 16pt. หน้า)

ส่วนเนื้อหา (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

ข้อย่อ (TH SarabunPSK 14pt. หน้า)

ตัวอย่างลักษณะการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหา เช่น

สุชาติ บำรุงสุข (2547, หน้า 103-104) หรือ (สุชาติ บำรุงสุข, 2547, หน้า 103-104)

Brown (2001, p. 70) หรือ (Brown, 2001, p. 70)

Hair (2006, pp. 19-20) หรือ (Hair, 2006, pp. 19-20)

Hair and Anderson (2006, pp. 19-20) หรือ (Hair & Anderson, 2006, pp. 19-20)

Harrison, J., and others (1999, pp. 18-54) หรือ (Harrison, J., & others, 1999, pp. 18-54) สำหรับผู้แต่งมากกว่า 5 คนขึ้นไป

Katz and Tony (1999 อ้างถึงใน ยุคล เบญจรงค์, 2550, หน้า 86)

วิธีดำเนินการวิจัย (TH SarabunPSK 18pt. หน้า)

การเขียนวิธีการทดลองหรือวิธีการศึกษาหรือวิธีการดำเนินการวิจัยในวารสารนั้น เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ บทที่ 3 เป็นการนำบทที่ 3 มาสรุปให้ได้ใจความ เพราะเป็นการอธิบายวิธีการดำเนินการวิจัยซึ่งขึ้นอยู่กับการวิจัยแต่ละประเภท (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

ผลการวิจัย (TH SarabunPSK 18pt. หน้า)

การเขียนผลการทดลองและวิจารณ์ผลหรือผลการศึกษาในวารสารนั้น เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ บทที่ 4 ซึ่งควรเสนอผลอย่างชัดเจน ตรงประเด็น เป็นผลที่ค้นพบ โดยลำดับตามหัวข้อที่ศึกษา (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

สรุป และอภิปรายผล (TH SarabunPSK 18pt. หน้า)

การเขียนสรุปในวารสารนั้น เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ บทที่ 5 เป็นการสรุปสาระสำคัญที่ได้จากการศึกษา พร้อมการอภิปรายผล หากผลการทดลองเป็นตาราง ให้อภิปรายตารางนั้นด้วย รวมถึงข้อเสนอแนะ ทั้งข้อเสนอจากการวิจัย และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

ข้อเสนอแนะ (TH SarabunPSK 18pt. หน้า)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (TH SarabunPSK 16pt. หน้า)

เนื้อหา (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (TH SarabunPSK 16pt. หน้า)

เนื้อหา (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

กิตติกรรมประกาศ (อาจมีหรือไม่ก็ได้) (TH SarabunPSK 18pt. หน้า)

การเขียนกิตติกรรมประกาศในวารสารนั้นจะกล่าวถึงบุคคลหรือหน่วยงานที่ช่วยเหลืองานวิจัย ซึ่งไม่ใช่การเยินยอกันเอง

เอกสารอ้างอิง (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

(TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

ใช้รูปแบบ APA Style (6th ed.) มีวิธีดังนี้

1. การเรียงลำดับ ให้เรียงจากตัวอักษร ก-ฮ และ ตัวอักษร A -Z
2. การอ้างอิงประเภทหนังสือ (Book)
ชื่อ สกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
3. การอ้างอิงประเภทวารสาร (Journal)
ชื่อ สกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรก-หน้าสุดท้ายของบทความ.
4. การอ้างอิงประเภทวิทยานิพนธ์/วิทยานิพนธ์ (Dissertation/Thesis)
ชื่อ สกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. หลักสูตรปริญญา, มหาวิทยาลัย.
5. การอ้างอิงประเภทเว็บไซต์ (Website)
ชื่อ สกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. สืบค้น วัน เดือน ปี พ.ศ., จาก <http://www.....>
ชื่อ สกุล ผู้แต่ง. (ปี ค.ศ.). ชื่อเรื่อง. Retrieved เดือน วัน, ปี ค.ศ., from <http://www.....>

3. การส่งบทความ

ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ word) ผ่านระบบที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/RCIM>

4. ค่าธรรมเนียมการส่งบทความ

ชำระค่าธรรมเนียมบทความภาษาไทย บทความละ 4,500 บาท (สี่พันห้าร้อยบาทถ้วน) บทความภาษาอังกฤษ บทความละ 6,500 บาท (หกพันห้าร้อยบาทถ้วน)

โดยโอนเงินผ่านบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (กองทุนวิทยาลัยบัณฑิตนวัตกรรม) ธนาคารกรุงไทย สาขาสาขลา เลขบัญชี 459-0-27094-3 ประเภทบัญชี ออมทรัพย์
นำส่งสลิปมายังอีเมล jami.rcim@mutr.ac.th

3. หลักเกณฑ์การประเมินบทความเพื่อตอบรับการตีพิมพ์

กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการ พิจารณา จะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer reviewer) ในสาขาที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นบุคคลภายนอกจากหลากหลายสถาบัน อย่างน้อย 3 ท่าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิไม่ทราบชื่อผู้เขียนบทความนั้น (Double-blind peer review) ทั้งนี้เพื่อให้บทความมีคุณภาพและได้มาตรฐานทางวิชาการ บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ใน “วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ” จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น เมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่าน หรือมีการแก้ไขจะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ

เมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ผู้เขียนจะได้รับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความจากวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

หมายเหตุ วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ ขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาตีพิมพ์

4. จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสาร

วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ มีความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้นจึงกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์กับวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพบทความในกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์
2. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องใช้หลักการพิจารณาบทความโดยอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้เขียนและบทความที่พิจารณาไม่ว่าด้วยกรณีใด
3. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียนหรือผู้ประเมิน ไม่ว่าจะเพื่อประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง
4. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ประเมินและผู้เขียน
5. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

บทบาทหน้าที่ของผู้เขียน

1. บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น
2. ผู้เขียนต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น
3. หากผลงานทางวิชาการของผู้เขียนเกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัคร หรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้เขียนควรดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง
4. ผู้เขียนต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่น ๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการแล้ว
5. ชื่อผู้เขียนที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้นๆ จริง

บทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียน การพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพบทความเป็นหลัก และพิจารณาบนหลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติหรือความขัดแย้งส่วนตัว
2. ผู้ประเมินต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง
3. ผู้ประเมินต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน
4. หากผู้ประเมินตรวจสอบพบว่าบทความที่รับประเมิน เป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที พร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน
5. ผู้ประเมินต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารกำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้อื่นได้รับรู้

แบบฟอร์มการส่งบทความวิจัย
วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

วันที่ เดือน พ.ศ.

1. ข้าพเจ้า นาย / นาง / นางสาว

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

ตำแหน่งทางวิชาการ

3. ชื่อบทความ (ภาษาไทย)

(ภาษาอังกฤษ)

4. ชื่อผู้เขียนร่วม (1)

(2)

(3)

(4)

(5)

5. ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก

.....

.....

.....

.....

โทรศัพท์ มือถือ แฟกซ์

E-mail :

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อนและยินยอมว่าบทความที่ตีพิมพ์ลงในวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ ถือเป็นลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ลงชื่อ

(.....)



RCIM

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

96 หมู่ 3 ถ.พุทธมณฑลสาย 5 ต.ศาลายา

อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170

โทรศัพท์/โทรสาร 02-441-6067