



ISSN: 3027-6381 (Print)

ISSN: 2774-1036 (Online)

DOI : 10.14456/jappm

วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน Journal of Academic for Public and Private Management

ปีที่ 6 ฉบับที่ 3
กันยายน-ธันวาคม 2567



เจ้าของวารสาร

ชมรมวิทยาลัยนวัตกรรมจัดการ

College of Innovation Management Club



www.rcim.in.the.com



[@rcim.rmutr](https://www.facebook.com/rcim.rmutr)



rcim@rmutr.ac.th



วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล ชื่อและที่อยู่อีเมล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ



วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

Journal of Academic for Public and Private Management

วัตถุประสงค์

วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ มนุษย์ศาสตร์สังคมศาสตร์ บริหารการศึกษา ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

ภาษาอังกฤษ: Journal of Academic for Public and Private Management

Website: <https://www.tci-thaijo.org/index.php/appm>

ขอบเขต

วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน จะตีพิมพ์บทความที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ และที่เกี่ยวข้องกับ สาขาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ มนุษย์ศาสตร์สังคมศาสตร์ บริหารการศึกษา ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์

กำหนดพิมพ์

วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน)

ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม)

ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม)

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสาร ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) และบทความในวารสาร

ฉบับนี้เป็นความรับผิดชอบของเจ้าของบทความซึ่งกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

เจ้าของ

ชมรมวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัดดี ศรีเอช

40/315 หมู่ 11 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี

ที่ปรึกษาวารสาร

รศ.ดร.อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ	อธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.ฟ้าใส สามารถ	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.วิวัฒน์ กรมดิษฐ์	ประธานชมรมวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
อาจารย์ ดร.รพี ม่วงนนท์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
-----------------------	--

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รศ.ดร.พิภพ วังเงิน	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
รศ.ดร.ลักขมี งามมีศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
รศ.ดร.สุวิทย์ ภาณุจारी	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.สาโรจน์ เฝ่าวงศากุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ผศ.ดร.สมชาย ดำเนิน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.กาญจนา พันธุ์เอี่ยม	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.ฐิติมา ไหล่สายอง	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.สุเชาว์ มีหนองหัว

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ดร.วัฒนา นนทชิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ฝ่ายประสานงาน/ดำเนินการ

ดร.อาทิตย์ พิพัฒน์พงศ์อำไพ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

แพรวพรรณ พระพานะ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

ห้อง 604 ชั้น 6

อาคารอนุรักษ์พลังงานและปฏิบัติการนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

เลขที่ 96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

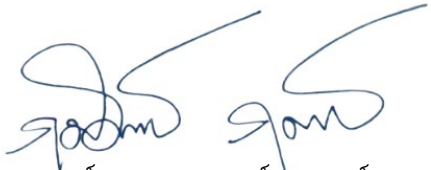
โทรศัพท์: 061-0235797

Email:rcim@rmutr.ac.th

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน (Journal of Academic for Public and Private Management) โดยชมรมวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วารสารได้รับคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ในกลุ่มที่ 2 โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2565 ถึง วันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2567 ซึ่งปัจจุบันระบบการศึกษาในยุค 4.0 กำลังเผชิญกับความท้าทายด้าน “นวัตกรรมการเรียนรู้ยุคใหม่” ที่เกิดจากการเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจฐานนวัตกรรมของการเรียนรู้ ซึ่งเน้นการสร้างนักวิจัยพันธุ์ใหม่ เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีสมรรถนะและคุณภาพสูงในการผลิตนวัตกรรมและสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการผลิตและการบริหารจัดการที่จะต้องใช้องค์ความรู้ในการขับเคลื่อนมากยิ่งขึ้น ทางวารสารจึงจำเป็นต้องเร่งปรับบทบาทของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นแหล่งรวมความรู้และจินตนาการที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ และเน้นการวิจัยที่มุ่งเป้าให้เป็นศูนย์บ่มเพาะและผลิตสำหรับงานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

กองบรรณาธิการขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความให้เป็นที่น่าพอใจตามมาตรฐาน



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญมณีภควิทย์ กุ้มพงศ์เดชศรี

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิชาการ

เครื่องมือทางการคลังกับการจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน	1
The Fiscal Tools and Emergency Management	
สุรสิทธิ์ บัวจันทร์ และ สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ	
Surasee Buachan and Somboon Sirisunhirun	

บทความวิจัย

การยกระดับมาตรฐานเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวของเครือข่ายท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช	18
Enhancement of product Value-added and tourism services For Community Based Tourism Network in Nakhon Si Thammarat province	
พัชรี สุเมธอกุล, มนทิรา สังข์ทอง, เมธาวัตร ภูธรภักดี, ศณัทชา ธีระชุนห์,ธนภฤต ยอดอุดม , ตรีฤกษ์ เพชรมนต์ และ รวิศ คำหาญพล	
Patcharee Sumethokul, Monthira Sangthong, Methawat Phuthonpakdee, Sanatcha Theerachun, Tanakrit Yordudom, Treererk Pechmo and Rawit khamharnphol	
การศึกษาปัจจัยการพัฒน่องค์กรอย่างยั่งยืนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี	36
A Study on Factors Affecting Organizational Sustainability and Quality of Work Life, Impacting Employee Satisfaction and Engagement: A Case Study of the Consumer Product Manufacturing and Distribution Industry in Pathum Thani Province	
อากรณ์ ช่วยแก้ว และ สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒน์กุล	
Arkorn Chuaykeaw and Sutthathip Kamthornphiphatthanakul	
มูลค่าทางเศรษฐกิจและการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเขาหน้อ – เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์	51
The Economics Value and Participation in Learning Process of Community of Conservation and Development Tourist Attraction Khao Nor – Khao Kaew BanDan Sub-district Banphotphisai District, Nakhon Sawan	
มานิตย์ สิงห์ทองชัย, ลักขมี งามมีศรี และนวพร ประสมทอง	
Manit Singthongchai, Luxsamee Ngammeesri and Nawapron prasomthong	

<p>การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอันพิงประสงค์ ในศตวรรษที่ 21</p> <p>Analysis of components of indicators of desirable Rajamangala University of Technology administrators' characteristics in the 21st century</p> <p>บุญชรัสมิ์ โตสัมพันธ์ , ทนง ทองภูเบศร์ และ วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย</p> <p>Puncharat Tosamphan , Thanong Thongphubate and Weerawat Pattanakulchai</p>	67
<p>การบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2</p> <p>Waste Management according to A New Dimension Concept by No Trash Can in Schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 2</p> <p>ชนกานต์ ศิวาลัย และ สมใจ สืบเสาะ</p> <p>Chanakan Sivilai and Somjai Suebsor</p>	84
<p>แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์</p> <p>The Guidelines for Innovative Leadership Development of School Administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Office</p> <p>วเจีนันท์ สิทธิรักษ์ และ พิภพ วังเงิน</p> <p>Wajeenun Sitthirak and PiPob Vachungngem</p>	98
<p>สมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์</p> <p>Equation of Participative Predicting in Educational Quality Assurance of School Personnel under Prachuapkhirikhan Secondary Educational Service Area</p> <p>สุชีวัน อยู่คง และ สมใจ สืบเสาะ</p> <p>Sucheewan Yookhong and Somjai Suebsor</p>	116
<p>บทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2</p> <p>The School Administration Role according to the Good Governance of School Administrators for Basic Education under Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 1 and Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 2</p> <p>อารีรัตน์ เกตุสุข และ สมใจ สืบเสาะ</p> <p>Arreerat Katesuk and Somjai Suebsor</p>	131

<p>การพัฒนาารูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์ของนักศึกษาสาขาวิชา นาฏศิลป์ศึกษา</p> <p>Development of learning management model for Thai Classical Dance Enhance Competency of Student in Thai Dance Education Field</p> <p>กนิษฐา สังข์รัตน์ Kanittha Sangkharat</p>	146
<p>ระบบการจัดการคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้า : กรณีศึกษา บริษัท ชั้นรอยแปด จำกัด</p> <p>Warehouse Management System and Distribution Center: A case study of Sun108 Company Limited.</p> <p>จุฬาร พรหมสาขา ณ สกลนคร Juraporn Pormsaka Na Sakonnakorn</p>	160
<p>การจัดการด้านลูกค้าสัมพันธ์ของร้านขายยาเซนสโตรในประเทศไทย</p> <p>Customer Relationship Management for Chain Store Pharmacies In Thailand</p> <p>ศิวปริยา ณ สงขลา , ชาวฤทธิ์ ชาวแสงรัตน์ , อำนวย บุญรัตน์ไมตรี Siwapreeya Na Songkhla, Chaowarit Chaowsangrat, Amnuay Boonratanamaitree</p>	176
<p>กลยุทธ์นวัตกรรมจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย</p> <p>Strategy Innovation Management to Farm Women Group Lower central region of Thailand</p> <p>ปนิดา มุลนันต์ , ชัชวาล แสงทองล้วน , กาญจนา พันธุ์เยี่ยม3 Panida Moonnanut, Chatchawal Sangthongluan and Kanjana Punoiam</p>	192
<p>นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหาร แบบเครือข่ายของกลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้</p> <p>Innovation in Educational Institutions Management in the Digital Age using Participatory and Network-Based Management Models in the Private Catholic Schools in the Southern Region</p> <p>เพชรสุภัค กิจสกุล พิภพ วังเงิน และ ทนง ทองภูเบศร์ Phetsuphak Kitsakul Pipob Vachungngern and Thanong Thongphubate</p>	206
<p>ความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณสุขด้านการสาธารณสุขมูลฐานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น Integrative Collaboration of Local Government Organizations in the Provision of Public Service Delivery in Primary Health Care</p> <p>พุทธบุตร มหาพุทธรังสี, วรเดช จันทรศร, เพ็ญศรี ฉรินัง และ จุมพล นิมพานิช Phutthabut Mahaphuttharangsi, Voradej Chandarasorn, Pensri Chirinang and Jumpol Nimpanich</p>	223
<p>การใช้หลักสังคหัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา</p> <p>The Application of Sangahavatthu Principle in Public Services for the People of Khlong Hae Municipality, Hatyai District, Songkhla Province</p> <p>ไพศาล ผกาเกตุ และ สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา Pasan Phakaket and Sitthipong Sitthiphataraprabha</p>	238

อิทธิพลเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคล กรณีศึกษา พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร	253
Structural Effects of Decisions to Use on Personal Loan Service: A Case Study of Employees in Sinsakhon Industrial Estate, Mueang Samut Sakhon, Samut Sakhon	
สิริพงษ์ กิจบุญศรี และ ธัญนันท์ บุญอยู่	
Siripong Kitbunsri and Thanyanan Boonyoo	
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	269
Digital Leadership of Directors That Affects Academic Administration Under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2	
จตุพร ทองจิตร, พระครูวินัยธร วุฒิชัย ชยวฑฒฒ และ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี	
Jatuporn Tongjit, Phrakru Vinaithorn Wuttichai Cha ya wud dho and Supattara Pusitratthanavalee	
คุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของ อุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร	286
Effects of Service Quality on Employees of Transport and Logistics Industries for Importing Chemical Foods in Bang Bon Areas, Bangkok	
เสาววิภา บรรดาดิ และ ธัญนันท์ บุญอยู่	
Saowipa Bundadee and Thanyanan Boonyoo	
ความแตกต่างระหว่างวัยกับความพึงพอใจต่อการซื้อสินค้าแบรนด์เนมของผู้บริโภคในประเทศไทย	302
Generational differences and satisfaction with the purchase of branded products in Thailand	
กาวไกล วุฒิสเน	
Kawklai Wuthisen	
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย	315
Transformational Leadership of Administrators Affecting the Adaptive Organizational Culture of Private Vocational Schools in Bangkok under the Association of Private Colleges of Technology and Vocational	
Education of Thailand	
จตุพร เงินยัง, และ กฤษฏี กิตติฐานัส	
Jatuporn Ngernyoung and Kris Kittitanus	
การบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก	332
Administration of educational institutions after the epidemic of covid-19 schools under the Nakhon Nayok primary education service area office	
พัชรวัฒน์ วงษ์อินทร์ และ ระติกรณ์ นียมมะจันทร์	
Pacharawan Wongin and Ratikom Niyamachan	

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 347

The Relationship Between Teachers' Work Motivation and Personnel Management of Schools Under the Office of
Secondary Educational Services Area, Bangkok District 1

สายสุนีย์ ตะเภาทอง และ กฤษฏี กิตติฐานัส

Saisunee Tapaothon and Kris Kittitanus

นวัตกรรมจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร จังหวัดเพชรบุรี 364

Strategic Management Innovation for Food Cultural Tourism In Phetchaburi Province

สุภาวณี ไบวสุวรรณ, ฐิติมา ไหล่สายอง และภคมน โภคะธีรกุล

Supawinee Bowsuwan, Thitima Holumyong and Pakamon Pokathirakul

เครื่องมือทางการคลังกับการจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน

The Fiscal Tools and Emergency Management

สุรเสี บัวจันทร์¹ และ สมบูรณ์ ศิริสุนทร²

Surasee Buachan¹ and Somboon Sirisunhirun²

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ มหาวิทยาลัยมหิดล¹
รองศาสตราจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ อนุสาขาวิชาการบริหารองค์การ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล²

Doctor of Public Administration Program in Public Policy and Public Management, Mahidol University¹

Associate Professor, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University²

Corresponding Author, E-mail: surasee.buachan@gmail.com

Retrieved 16-12-2023; Revised 30-01-2024; Accepted 12-09-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.45

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาเครื่องมือทางการคลังที่ใช้ในสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินภายใต้กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในบริบทของประเทศไทย และศึกษาการใช้เครื่องมือทางการคลัง ผ่านกรณีศึกษาสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ทั้งนี้ การจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินมีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการจัดการจำนวนมาก ดังนั้น เครื่องมือทางการคลังจึงเป็นหัวใจสำคัญของรัฐบาล ซึ่งภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดเครื่องมือทางการคลังที่ใช้ในสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน 4 ประการ ได้แก่ พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพิ่มเติม พระราชบัญญัติโอนเงินงบประมาณ และพระราชกำหนดกู้เงิน โดยเครื่องมือแต่ละประการมีลักษณะเฉพาะที่ถูกนำมาใช้ในระยะเวลาของการบริหารจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) เป็นการฉายภาพการใช้เครื่องมือทางการคลังภายใต้สถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินของประเทศไทยที่เกิดขึ้นจริง โดยรัฐบาลใช้งบประมาณรายจ่ายงบกลางและงบประมาณเงินกู้เป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งมีโครงสร้าง กลไก และกระบวนการตัดสินใจที่มีลักษณะเป็นสายบังคับบัญชาและรวมศูนย์ ทั้งนี้ บทความได้นำภาพสะท้อนปัจจัยแห่งความสำเร็จและข้อจำกัดที่เกิดขึ้น และนำไปสู่ข้อเสนอในการพัฒนาการเตรียมความพร้อมของเครื่องมือทางการคลังให้พร้อมและสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินได้อย่างทันที่และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

คำสำคัญ: การจัดการภาวะฉุกเฉิน; เครื่องมือทางการคลัง; การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19

Abstract

This article aims to examine the fiscal tools used in emergency situations under Thai laws and regulations, with a focus on their application during the COVID-19 pandemic as a case study. The introduction explains the concept of emergency management, while the second section elaborates on the importance of fiscal tools, as outlined in the Constitution of the Kingdom of Thailand (B.E. 2017) and relevant laws, as essential resources for responding to emergencies. The main section discusses the use of various fiscal tools to address the COVID-19 emergency in Thailand, with an emphasis on their structure, mechanisms, and decision-making processes. It identifies key success factors and limitations of these tools. The analysis aims to enhance preparedness by providing insights into how fiscal tools can be effectively employed in emergency situations.

Keywords: Emergency Management; Fiscal Tools; Covid – 19

บทนำ

ภาวะฉุกเฉิน เป็นสภาวะไม่ปกติที่รัฐไม่ประสงค์จะเผชิญในทุกกรณี แต่ในความเป็นจริง รัฐไม่อาจปฏิเสธที่จะไม่เผชิญกับสภาวะดังกล่าว ดังนั้น เมื่อรัฐประสบกับสถานการณ์สภาวะฉุกเฉิน การจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่รัฐพึงดำเนินการ โดยการจัดการกับสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินมีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณเป็นปัจจัยขับเคลื่อนการตอบสนองและแก้ไขปัญหา ดังนั้น เครื่องมือและมาตรการทางการคลังจึงถือเป็นหัวใจของการจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน

การกำหนดเครื่องมือทางการคลังสำหรับนำมาใช้ในการจัดการกับสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินถือเป็นการเตรียมความพร้อมตั้งแต่ภาวะปกติ เพื่อให้ประเทศสามารถใช้เครื่องมือดังกล่าวเมื่อเผชิญกับสภาวะฉุกเฉินได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดเครื่องมือต่าง ๆ จะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัดการในภาวะฉุกเฉินเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดเครื่องมือพร้อมด้วยแนวทางการใช้ไว้อย่างชัดเจน

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) เป็นสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินที่ประเทศเผชิญร่วมกับประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก โดยสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของประเทศและต้องใช้งบประมาณจำนวนมหาศาล ทั้งจากงบประมาณรายจ่ายงบกลาง และงบประมาณเงินกู้ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือทางการคลังหรือแหล่งงบประมาณหลักของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหา และฟื้นฟูเยียวยาเพื่อให้ประเทศกลับเข้าสู่ภาวะปกติ ซึ่งถือว่าเป็นภาคปฏิบัติในการทดสอบการใช้เครื่องมือทางการคลังได้เป็นอย่างดี เพราะฉะนั้น บทความชิ้นนี้จึงเป็นการศึกษาเพื่อสำรวจเครื่องมือทางการคลังที่ใช้ในสถานการณ์ที่เป็นภาวะฉุกเฉินในบริบทของประเทศไทย และศึกษาการนำเครื่องมือดังกล่าวมาใช้กับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สำหรับโครงสร้างของบทความประกอบด้วย

ส่วนที่หนึ่ง เป็นการนำเสนอแนวคิด ความหมาย และกรอบการจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน และเครื่องมือทางการคลังในฐานะส่วนสำคัญของภายใต้การจัดการดังกล่าว จากนั้น จะนำเสนอส่วนที่สอง คือ ประเด็นเครื่องมือทางการคลังที่สามารถนำมาใช้ในสถานการณ์ที่เป็นภาวะฉุกเฉินของประเทศไทยตามกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเชื่อมโยงไปสู่ส่วนที่สาม การอธิบายการใช้เครื่องมือทางการคลังในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งถือเป็นภาคปฏิบัติของการนำเครื่องมือมาใช้จริง พร้อมทั้งวิเคราะห์การใช้เครื่องมือดังกล่าว และส่วนสุดท้าย เป็นการสรุปและข้อเสนอแนะจากบทความ

สถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน: ความหมาย การจัดการ และบทบาทของรัฐ

ความหมาย

การให้คำจำกัดความของสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินมีความหลากหลาย อาทิภาวะฉุกเฉินหมายถึง เหตุการณ์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ซึ่งส่งผลให้ชีวิตและทรัพย์สินตกอยู่ในอันตรายและต้องอาศัยการตอบโต้ในทันทีของชุมชนภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ (Drabek, 1996) ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของกระทรวงความมั่นคงแห่งมาตุภูมิสหรัฐอเมริกา (Department of Homeland Security: DHS) ที่นิยามว่าเป็นเหตุการณ์ซึ่งคุกคามสุขภาพและความปลอดภัยต่อสาธารณะ หรือเหตุการณ์อื่นใดที่ต้องการการปฏิบัติการอย่างรวดเร็ว (Porfiriev, 1995) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าคำนิยามของภาวะฉุกเฉินจะมีหลากหลาย แต่พบว่ามีจุดร่วมที่เป็นประการสำคัญ คือ การเป็นภาวะไม่พึงประสงค์หรือภาวะไม่ปกติที่มีความเป็นปัจจุบันทันด่วนสูง ทั้งในลักษณะที่เกิดจากเหตุการณ์ที่มีความกะทันหันหรือมีการสะสมของปัญหามาอย่างยาวนาน ท้ายที่สุดได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชุมชนและสังคม (ทวิตา กมลเวชช, 2564)

ในบริบทของประเทศไทย การกำหนดคำนิยามของคำว่าสถานการณ์ฉุกเฉิน มีการระบุไว้ในพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (2548) รวมถึงสามารถพิจารณาความหมายของสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินได้จากคำนิยามและระดับความรุนแรงของแต่ละประเด็นที่กำหนดไว้ตามกฎหมายเฉพาะที่เกี่ยวข้องได้ ทั้งนี้ การกำหนดคำนิยามในแต่ละกฎหมายของประเทศไทยมักจะเชื่อมโยงกับกลไกและกระบวนการบริหารจัดการในแต่ละประเด็นด้วย

การจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน

การจัดการภาวะฉุกเฉินสามารถพิจารณาได้ในสองมุมมองคือมุมมองที่เป็นกรอบการปฏิบัติและมุมมองที่เป็นกระบวนการหรือกิจกรรม โดย Haddow and Bullock (2003) นิยามการจัดการภาวะฉุกเฉินว่ามีลักษณะเป็นกรอบการปฏิบัติ กล่าวคือ การจัดการภาวะฉุกเฉินเป็นวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงและการหลีกเลี่ยง ความเสี่ยง ในขณะที่ Petak (1985) ได้ให้คำจำกัดความของการจัดการกับสภาวะฉุกเฉินหมายถึง กระบวนการในการกำหนดและนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับ 4 ขั้นตอนหลักได้แก่ (1) การป้องกันหรือลดปัจจัยเสี่ยง (2) การเตรียมความพร้อม (3) การรับมือกับสภาวะฉุกเฉิน และ (4) การฟื้นฟูเหตุการณ์ให้เข้าสู่ภาวะปกติ ซึ่งสอดคล้องกับ Dykstra (2003) ที่นิยามการจัดการภาวะฉุกเฉินว่า เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ในการป้องกัน เตรียมความพร้อม ตอบโต้ ฟื้นฟู สนับสนุน และการออก

กฎหมายเกี่ยวกับเหตุฉุกเฉินโดยไม่ว่าหนึ่งถึงประเภท ขนาด หรือสถานที่เกิดเหตุฉุกเฉิน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดจำนวนผู้เสียชีวิต ผู้พิการ และความเสียหายที่จะเกิดจากเหตุฉุกเฉินนั้น

จากนิยามที่กล่าวถึงในข้างต้น จะสังเกตได้ว่า การจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินเกี่ยวข้องกับ การดำเนินการในหลายขั้นตอน หรือกล่าวได้ว่าการจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินเป็นการจัดการที่มีการแบ่งไปตามลำดับเวลา ซึ่งแบ่งได้ออกเป็น 3 ระยะหลัก ได้แก่ ระยะก่อนเกิดเหตุ ระยะขณะเกิดเหตุ และระยะหลังเกิดเหตุ โดยแต่ละระยะจะมีกิจกรรมในการดำเนินการเป็นการเฉพาะแต่ไม่แยกขาดออกจากกัน กล่าวคือ ในขั้นก่อนเกิดเหตุ จะมีการดำเนินการในส่วนของการป้องกัน (Prevention) และการเตรียมพร้อม (Preparedness) ขั้นขณะเกิดเหตุ จะเป็นการดำเนินการเพื่อตอบสนอง (Response) และขั้นหลังเกิดเหตุ จะเป็นการดำเนินการเพื่อฟื้นฟูเยียวยา (Recovery) และการถอดบทเรียนเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา (Learning) (Pursiainen, 2018)

บทบาทของรัฐกับการจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน

รัฐเป็นตัวแสดงที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการกับสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน โดย Petak (1985) ได้เสนอว่า รัฐซึ่งครอบคลุมรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดการกับสภาวะฉุกเฉิน เพราะหากเกิดภัยพิบัติสาธารณะประเภทต่าง ๆ แต่หน่วยงานของรัฐไม่ได้ดำเนินการ จะก่อให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้ง การปล่อยให้ประชาชนดำเนินการรับมือกับสภาวะฉุกเฉินด้วยตนเองอาจจะมีข้อจำกัดทั้งในเชิงเทคนิควิธีการและทรัพยากรที่นำมาใช้

อย่างไรก็ดี หลักการสำคัญของรัฐในการรับมือกับสภาวะฉุกเฉิน คือ การวางแผนการเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรและบุคลากร รวมถึงการประสานการทำงานระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งระหว่างหน่วยงานของภาครัฐด้วยกันเอง ภาคเอกชน ภาคประชาชน และต่างประเทศ นอกจากนี้ รัฐจะต้องมีการกำหนดศูนย์กลางในการตัดสินใจสั่งการในการรับมือกับสภาวะฉุกเฉินที่เกิดขึ้น เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินการได้อย่างทันท่วงที (McLoughlin, 1985)

การจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินที่มีศูนย์กลางการตัดสินใจที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพ รัฐจะใช้หลักการของระบบบัญชาการเหตุการณ์ (Incident Command System) ซึ่งจะมีการจัดโครงสร้างสำหรับการบริหารจัดการในลักษณะที่มีการบูรณาการและประสานงานระหว่างส่วนงานในเรื่องของขั้นตอน บุคลากร อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และการสื่อสาร โดยมีผู้บัญชาการเป็นผู้กำกับแต่ละส่วนงาน ทั้งนี้ โครงสร้างระบบบัญชาการเหตุการณ์มักจะมี 4 ส่วนงานที่สำคัญ คือ ส่วนปฏิบัติการ ส่วนการวางแผน ส่วนสนับสนุนแจกจ่ายทรัพยากร และส่วนการเงินและธุรการ (ทวิตา กมลเวชช, 2564 ; Federal Emergency Management Agency, 2017;) อย่างไรก็ตาม จากโครงสร้างระบบบัญชาการเหตุการณ์จะเห็นว่ามีส่วนงานการเงินและธุรการเป็นหนึ่งในส่วนงานหลักที่รัฐจำเป็นต้องให้ความสำคัญ ซึ่งหัวหน้าส่วนงานจะต้องพิจารณาเสนอเครื่องมือรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเสนอต่อผู้บัญชาการในการตัดสินใจดำเนินการต่อไป

การคลังกับการจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน

การจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนและเป็นระบบ จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทางการเงินจำนวนมาก และงบประมาณที่มีการจัดสรรตามช่องทางในภาวะปกติอาจไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ ในส่วนที่สองของบทความนี้จึงเป็นการนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับเครื่องมือทางการคลังในบริบทของประเทศไทยที่สามารถนำมาใช้จัดการกับสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน

เครื่องมือทางการคลังสำหรับการจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน

การเงินและการคลังเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการกับสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินของประเทศ กล่าวคือ การขับเคลื่อนแผนงาน โครงการ และกิจกรรม รวมถึงแนวทางการแก้ไขรูปแบบต่าง ๆ ตามที่รัฐบาลกำหนดแล้วแต่จำเป็นต้องใช้เงินทั้งสิ้น ซึ่งเครื่องมือทางการคลังที่รัฐบาลสามารถใช้กับสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินตามกรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 4 เครื่องมือ ดังนี้

1) **พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี** เป็นกฎหมายที่จัดทำขึ้นเพื่อให้รัฐบาลสามารถใช้งบประมาณแผ่นดินได้ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 143 กำหนดให้พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีดังกล่าว ต้องผ่านการเห็นชอบจากรัฐสภา หรือจากทั้งสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา รัฐบาลจึงจะสามารถใช้เงินแผ่นดินได้ โดยกระบวนการตราพระราชบัญญัติดังกล่าว เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

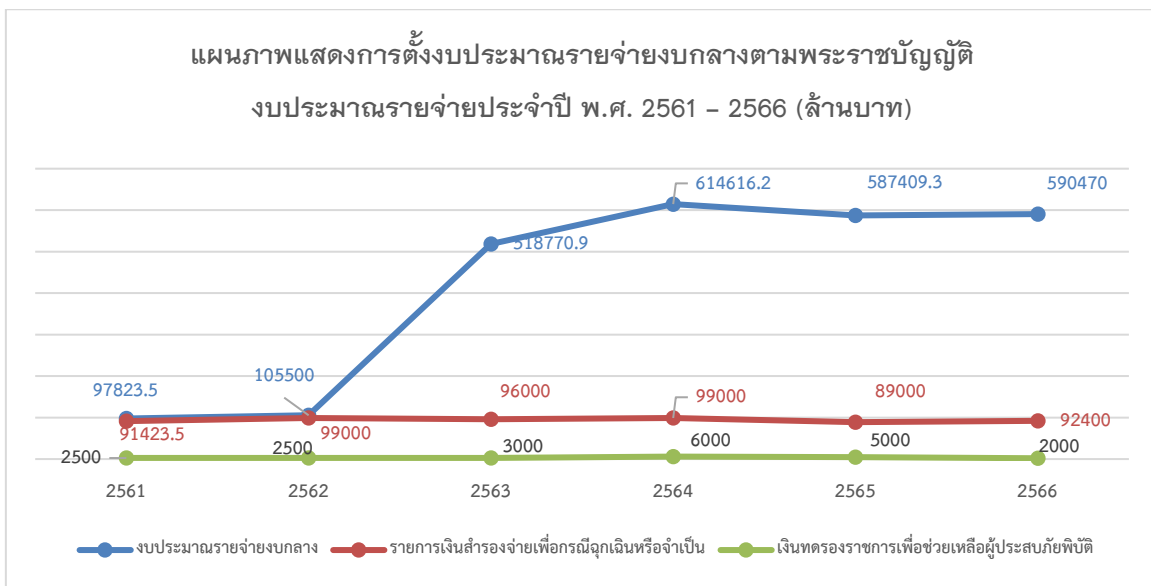
นอกจากนี้ พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี มีการกำหนดงบประมาณรายจ่ายได้ในหลายงบประมาณ ซึ่งงบประมาณรายจ่ายที่รัฐบาลสามารถพิจารณานำมาใช้บริหารจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินได้ คือ งบประมาณรายจ่ายของหน่วยรับงบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรรตามที่พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีกำหนด โดยหน่วยงานรับงบประมาณสามารถเบิกจ่ายได้ตามกรอบวงเงิน และหลักเกณฑ์ในการดำเนินการตามปกติ และงบประมาณรายจ่ายงบกลาง ที่เป็นงบประมาณรายจ่ายที่ตั้งไว้เพื่อจัดสรรให้แก่หน่วยรับงบประมาณใช้จ่าย โดยแยกจากงบประมาณรายจ่ายของหน่วยรับงบประมาณ และให้มีรายการเงินที่นำมาใช้กรณีฉุกเฉิน เช่น สำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น (พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561, 2561) ซึ่งมีลักษณะที่ยืดหยุ่นในการใช้จ่าย (ทวีดา กมลเวชช, 2564) ทั้งนี้ รายการเงินภายใต้งบประมาณรายจ่ายงบกลางที่เป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการนำมาใช้กรณีสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินได้ คือ

- เงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น เป็นเงินที่รัฐบาลนำมาใช้ได้กรณีที่เป็นรายจ่ายเพื่อ (1) การป้องกันหรือแก้ไขสถานการณ์อันมีผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือความมั่นคงของรัฐ (2) การเยียวยาหรือบรรเทาความเสียหายจากภัยพิบัติสาธารณะร้ายแรง (3) เป็นรายจ่ายที่ได้รับจัดสรรงบประมาณไว้แล้วแต่มีจำนวนไม่เพียงพอและมีความจำเป็นเร่งด่วนของรัฐต้องใช้จ่ายหรือก่องหนี่ผูกพันงบประมาณโดยเร็ว และ (4) เป็นรายจ่ายที่ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ แต่มีภารกิจจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการและต้องใช้จ่ายหรือก่องหนี่ผูกพันงบประมาณโดยเร็ว (สำนักงบประมาณ, 2562) ทั้งนี้

รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น ถือเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการของรัฐบาลให้สามารถใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินนโยบายได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว และสามารถบริหารจัดการในการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์ (วรพงษ์ แพร่มวง, 2564)

- เงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ. 2556 ที่ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีวงเงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉินในการให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในระหว่างที่ยังไม่ได้รับเงินงบประมาณรายจ่ายเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉินได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น (ทวิดา กมลเวชช, 2564) โดยการใช้จ่ายตามระเบียบดังกล่าวสามารถดำเนินการได้ 2 แนวทาง คือ หนึ่ง วงเงินในเชิงป้องกันหรือยับยั้งใช้เมื่อคาดว่าจะเกิดภัยพิบัติกรณีฉุกเฉินขึ้นในเวลาอันใกล้ และจำเป็นต้องรีบดำเนินการโดยฉับพลันสามารถใช้เงินดังกล่าวได้โดยไม่ต้องให้ประกาศเขตให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน ภายในวงเงินไม่เกิน 10,000,000 บาท และสอง วงเงินในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ ใช้เมื่อเกิดภัยพิบัติขึ้นในท้องที่ โดยผู้มีอำนาจจะต้องประกาศให้ท้องที่นั้นเป็นเขตการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน (คณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ, 2565) ทั้งนี้ รายการเงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน จะใช้สำหรับผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉินตามนิยามที่ระเบียบดังกล่าวไว้ได้เท่านั้น

สำหรับกรอบวงเงินงบประมาณรายจ่ายงบกลาง รวมถึงรายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น และเงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน ได้ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี มีจำนวนเงินตามรูปที่ 2



รูปที่ 2 การตั้งงบประมาณรายจ่ายงบกลาง (ที่มา พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 - 2566, 2561 - 2566)

อย่างไรก็ดี พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นเพียงการคาดการณ์ล่วงหน้าของรัฐบาลสำหรับนำเงินไปใช้ในการบริหารประเทศตามนโยบายที่กำหนด ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมหรือเพียงพอในกรณีที่ประเทศเผชิญกับสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน

2) **พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม** เป็นกฎหมายที่มีลักษณะเหมือนกับพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพียงแต่มีลักษณะที่แตกต่าง คือ เป็นการจัดทำขึ้นในกรณีที่รัฐบาลจำเป็นต้องขออนุมัติวงเงินเพิ่มเติม ซึ่งอาจมีการกำหนดงบประมาณรายจ่ายงบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น และเงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉินที่นำไปใช้บริหารจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินได้ อย่างไรก็ดี ในปี พ.ศ. 2559 2560 และ 2561 ได้มีการใช้พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมประจำปีงบประมาณติดต่อกัน 3 ปี

3) **พระราชบัญญัติโอนเงินงบประมาณ** เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับโยกย้ายเงินงบประมาณในส่วนต่าง ๆ ของพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ไปใช้ในหมวดหรือภารกิจอื่นนอกเหนือจากที่เคยกำหนดไว้ได้ ตัวอย่างการใช้พระราชบัญญัติโอนเงินงบประมาณดังกล่าว เช่น ในปี พ.ศ. 2563 มีการใช้พระราชบัญญัติโอนเงินงบประมาณ เพื่อให้โอนงบประมาณรายจ่าย จำนวน 88,452,597,900 บาท ของหน่วยรับงบประมาณไปตั้งไว้เป็นงบประมาณรายจ่ายสำหรับงบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น (พระราชบัญญัติโอนเงินงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. 2563, 2563)

4) **พระราชกำหนดกู้เงิน** เป็นเครื่องมือของรัฐบาลสำหรับใช้ในการจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน โดยรัฐบาลจะสามารถทำได้ตามที่พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 มาตรา 53 กำหนด ซึ่งเป็นช่องทางพิเศษให้อำนาจรัฐบาลผ่านทางกระทรวงการคลังในการกู้เงินเพื่อนำมาใช้เป็นกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤติของประเทศ ซึ่งไม่อาจตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ทันเท่านั้น และจะต้องมีการออกกฎหมายเป็นการเฉพาะ (พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ, 2561; iLaw, 2563) ทั้งนี้ การออกกฎหมายเพื่อกู้เงินตามที่พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 มาตรา 53 กำหนดนั้น รัฐบาลจะใช้ฐานอำนาจจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 17 ที่ให้อำนาจรัฐบาลในการประกาศใช้พระราชกำหนดได้ก่อน กรณีฉุกเฉินที่มีความจำเป็นรีบด่วนเพื่อประโยชน์ในการรักษาความปลอดภัยของประเทศ ความปลอดภัยสาธารณะ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ หรือป้องปัดภัยพิบัติสาธารณะ แต่จะต้องนำเสนอต่อรัฐสภาเพื่อขออนุมัติอีกครั้งในการประชุมรัฐสภาคราวถัดไป โดยหากสภาอนุมัติพระราชกำหนดกู้เงินก็จะมีสภาพการบังคับใช้เป็นกฎหมายต่อไป (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย , 2560) ซึ่งถือเป็นการสร้างความคล่องตัวให้กับรัฐบาล

จากข้อมูลเครื่องมือทางการคลังทั้ง 4 เครื่องมือที่รัฐสามารถนำมาใช้ในการจัดการกับสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินที่กล่าวในข้างต้น เมื่อพิจารณาตามหลักกระยะของการจัดการในภาวะฉุกเฉิน จะพบว่าเครื่องมือทางการคลังส่วนใหญ่เป็นเครื่องมือที่มีเป้าหมายในการนำมาใช้กับการจัดการกับสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินในขั้นขณะเกิดเหตุเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ และขั้นหลังเกิดเหตุเพื่อฟื้นฟูและเยียวยาให้กลับเข้าสู่ภาวะปกติ แต่มีเพียงเงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน เฉพาะวงเงิน

ในเชิงป้องกันหรือยับยั้ง ที่มีเป้าหมายในการนำมาใช้ในขั้นก่อนเกิดเหตุเพื่อป้องกันหรือยับยั้ง และงบประมาณรายจ่ายของหน่วยรับงบประมาณที่สามารถนำมาใช้ในแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมพร้อม และ/หรือการป้องกันและยับยั้งภัยได้

เครื่องมือทางการคลัง		ระยะการจัดการภาวะฉุกเฉิน		
		ขั้นก่อนเกิดเหตุ (ยับยั้งป้องกัน / เตรียมพร้อม)	ขั้นขณะเกิดเหตุ (ตอบสนอง)	ขั้นหลังเกิดเหตุ (ฟื้นฟูและ เยียวยา)
พ.ร.บ. งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	งบประมาณรายจ่ายของหน่วยรับ งบประมาณ	/	/	/
/	เงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือ จำเป็น (งบกลาง)		/	/
พ.ร.บ. งบประมาณ รายจ่าย เพิ่มเติม	เงินทดรอง ราชการเพื่อ ช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยพิบัติ กรณีฉุกเฉิน (งบกลาง)	วงเงินในเชิง ป้องกันหรือ ยับยั้ง		
		วงเงินใน การช่วยเหลือ ผู้ประสบ ภัยพิบัติ	/	/
พ.ร.บ. โอนเงินงบประมาณ			/	/
พ.ร.ก. ฉุกเฉิน			/	/

ตารางที่ 1 สรุปการใช้เครื่องมือทางการคลังตามวงจรการจัดการในภาวะฉุกเฉิน

กรณีศึกษาการจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19): สนามแห่งการปฏิบัติของการใช้เครื่องมือทางการคลัง

ส่วนที่สามเป็นการนำเสนอการใช้เครื่องมือทางการคลังภายใต้สถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินผ่านกรณีศึกษาสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งจะเป็นอธิบายและวิเคราะห์การใช้เครื่องมือทางการคลัง ในมิติด้านโครงสร้าง กลไก และกระบวนการตัดสินใจเป็นหลัก

โครงสร้างการบริหารจัดการ

หลังจากกระทรวงสาธารณสุขได้ออกประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 ให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นโรคติดต่ออันตรายลำดับที่ 14 ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 (กระทรวงสาธารณสุข, 2563) และมีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2563 เพื่อรวมอำนาจในการบริหารจัดการวิกฤตที่เกิดขึ้น นายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งให้จัดตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) หรือ ศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด - 19 (คำสั่งนายกรัฐมนตรีที่ 5/2563, 2563) โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้อำนวยการศูนย์ เพื่อเป็นหน่วยงานพิเศษที่เป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการสถานการณ์

และให้มีการสั่งการและแก้ไขสถานการณ์เป็นไปโดยมีเอกภาพ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ (iLaw, 2564) นอกเหนือจากการจัดตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด – 19 ในระดับประเทศแล้ว ยังได้มีการจัดตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด – 19 และ/หรือศูนย์ปฏิบัติการในระดับกระทรวง และภารกิจด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการเงิน และคลังด้วย

การใช้เครื่องมือทางการคลัง

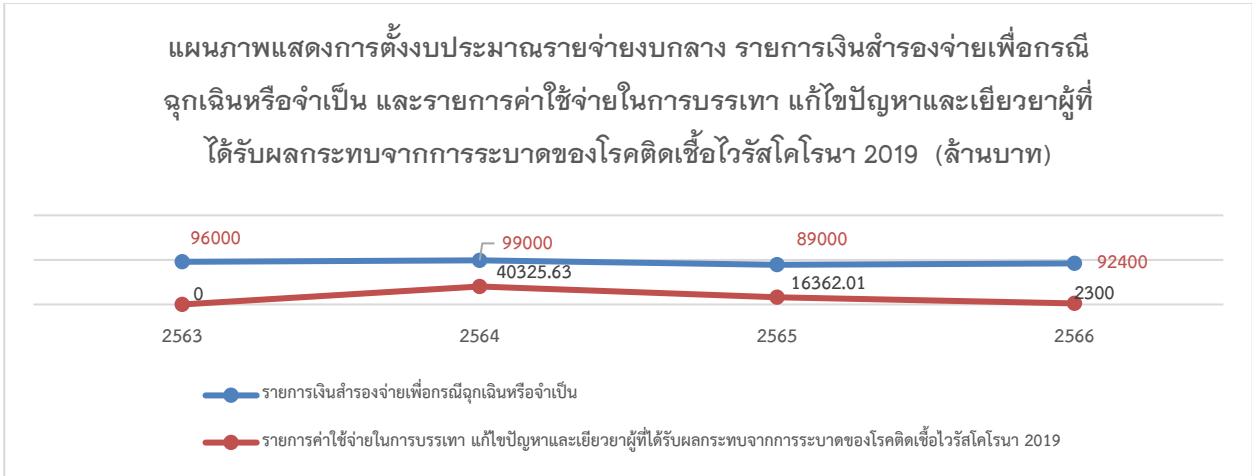
การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดต่อเนื่องและยาวนาน ซึ่งรัฐบาลต้องใช้ทรัพยากรจากทุกภาคส่วนในการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะทรัพยากรด้านการเงินที่จำเป็นต้องใช้จำนวนมาก ดังนั้น รัฐบาลจึงต้องจัดหาแหล่งงบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการให้บริการด้านสุขภาพ การช่วยเหลือเยียวยาประชาชน และการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ทั้งนี้ เครื่องมือทางการคลังที่รัฐบาลนำมาใช้เพื่อเป็นแหล่งงบประมาณในการแก้ไขปัญหาแบ่งออกเป็น 2 เครื่องมือหลัก (สำนักงานประมาณของรัฐบาล, 2565) ได้แก่

1) **งบประมาณรายจ่ายงบกลาง** เป็นเครื่องมือทางการคลังหลักที่ใช้แหล่งเงินในงบประมาณซึ่งรัฐบาลนำมาใช้ตั้งแต่ขั้นตอนการแก้ไขปัญหาและเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยรัฐบาลได้ตั้งงบประมาณเพื่อใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายงบกลางใน 2 รายการ ประกอบด้วย

- **รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น** เป็นรายการที่รัฐบาลใช้ตั้งในช่วงเริ่มต้นของการแพร่ระบาดในประเทศไทย โดยสถานการณ์ดังกล่าวเริ่มต้นในช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2563 ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศมีการจัดทำและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เรียบร้อยแล้ว ดังนั้น การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ดังกล่าวที่มีความจำเป็นเร่งด่วน รัฐบาลจึงจำเป็นต้องใช้งบประมาณรายจ่ายงบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นในการจัดสรรให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

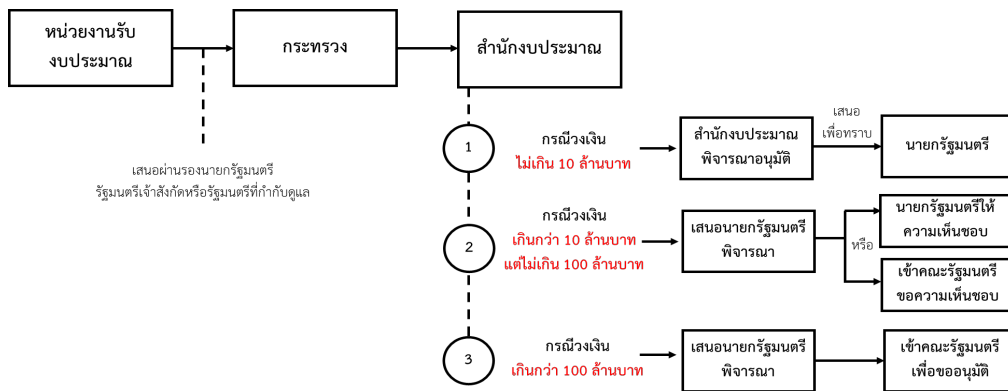
- **รายการค่าใช้จ่ายในการบรรเทา แก้ไขปัญหาและเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019** นับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นต้นมา รัฐบาลได้ตั้งรายการค่าใช้จ่ายในการบรรเทา แก้ไขปัญหาและเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นหนึ่งในรายการภายใต้งบประมาณรายจ่ายงบกลางเพื่อใช้ในการจัดการกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และใช้งบประมาณรายการดังกล่าวในการจัดสรรให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา รัฐบาลได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายงบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น และรายการค่าใช้จ่ายในการบรรเทา แก้ไขปัญหาและเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามรูปที่ 3



รูปที่ 3 การตั้งงบประมาณรายจ่ายงบกลาง กรณีบริหารจัดการกับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ที่มา พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 – 2566, 2563 – 2566)

สำหรับการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายงบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น และรายการค่าใช้จ่ายในการบรรเทา แก้ไขปัญหาและเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีกลไกและกระบวนการตัดสินใจที่เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณรายจ่ายงบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น พ.ศ. 2562 ซึ่งสามารถสรุปได้ตามรูปที่ 4 ดังนี้



รูปที่ 4 กลไกและกระบวนการเสนอขอรับจัดสรรงบประมาณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายงบกลางรายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น (ที่มา สำนักงบประมาณ, 2562)

จากแผนภาพแสดงให้เห็นถึงกลไกและกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการเสนอขอรับจัดสรรงบประมาณ และการจัดสรรงบประมาณสำหรับงบประมาณรายจ่ายงบกลางรายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น รวมถึงรายการค่าใช้จ่ายในการบรรเทา แก้ไขปัญหาและเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่มีลักษณะเป็นโครงสร้างแบบสายบังคับบัญชาตามระบบราชการ และมีการตัดสินใจแบบบนลงล่าง (Top-down decision making) (อังสุมาลี ผลภาค และคณะ, 2566)

2) **งบประมาณเงินกู้** เป็นแหล่งงบประมาณพิเศษเพิ่มเติมที่รัฐบาลนำมาเพื่อใช้จัดการกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เนื่องจากงบประมาณปกติอาจมีไม่เพียงพอ โดยรัฐบาลได้ออกพระราชกำหนดให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงินเพื่อแก้ไขปัญหา เยียวยา และฟื้นฟู

เศรษฐกิจและสังคม ที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พ.ศ. 2563 และพระราชกำหนดให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงินเพื่อแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและสังคมจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพิ่มเติม พ.ศ. 2564 โดยมีวงเงิน 1,000,000 ล้านบาท และ 500,000 ล้านบาท ตามลำดับ เพื่อนำไปใช้ใน 3 แผนงานโครงการ ได้แก่ (1) แผนงานที่มีวัตถุประสงค์ทางการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อแก้ไขปัญหาการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (2) แผนงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือ เยียวยา และชดเชย ให้แก่ประชาชนทุกสาขาอาชีพ ซึ่งได้รับผลกระทบ จากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และ (3) แผนงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (พระราชกำหนดให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงินเพื่อแก้ไขปัญหาเยียวยา และฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคม ที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พ.ศ. 2563, 2563; พระราชกำหนดให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงินเพื่อแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและสังคมจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพิ่มเติม พ.ศ. 2564, 2564)

การพิจารณางบประมาณเงินกู้ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 รัฐบาลได้จัดตั้งขึ้น 2 กลไก คือ หนึ่ง คณะอนุกรรมการกลั่นกรองการใช้จ่ายเงินกู้ โดยมีรองเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นประธาน และสอง คณะกรรมการกลั่นกรองการใช้จ่ายเงินกู้ โดยมีเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นประธาน ซึ่งหน่วยรับงบประมาณจะต้องเสนอเรื่องผ่านรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ก่อนจะส่งให้ 2 กลไกที่จัดตั้งขึ้นกลั่นกรอง จากนั้นจะเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ ตามลำดับ กระบวนการดังกล่าวมีลักษณะของการตัดสินใจที่คล้ายกับงบประมาณรายจ่ายงบกลาง กล่าวคือ เป็นการตัดสินใจแบบบนลงล่าง ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ และคณะอนุกรรมการฯ จะพิจารณาความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการเพื่อการจัดสรรงบประมาณตามหลักเกณฑ์ที่ให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ของการนำงบประมาณไปใช้ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และรักษาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยตรง สามารถดำเนินการได้ทันทีและเป็นไปตามกรอบระยะเวลาตามที่กำหนด อีกทั้งไม่ซ้ำซ้อนกับการขอจัดสรรงบประมาณกับแหล่งงบประมาณอื่น อย่างไรก็ตาม ในพระราชกำหนดกู้เงินโควิด - 19 ฉบับที่ 2 มีการปรับหลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์มากขึ้น และคำนึงถึงค่าเสียโอกาสและความสมดุลของการดำเนินการโครงการด้วย

อย่างไรก็ดี แม้ว่ากลไกและกระบวนการตัดสินใจในการพิจารณาและจัดสรรเงินกู้ของทั้ง 2 ฉบับไม่มีการเปลี่ยนแปลง แต่กลับมีกระบวนการพิจารณาอนุมัติที่มีความรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งอาจเกิดจากความคุ้นเคยของหน่วยรับงบประมาณ รวมถึงความเร่งด่วนของการแก้ไขปัญหาเป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการตัดสินใจที่รวดเร็ว ในทางกลับกัน การปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์การพิจารณาแผนงาน/โครงการเพื่อจัดสรรงบประมาณเงินกู้ไปตามสถานการณ์การแพร่ระบาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในลักษณะที่หน่วยรับงบประมาณอาจกำหนดแผนงาน/โครงการและยื่นขอตามกระบวนการที่ไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ขณะนั้น

นอกเหนือจากการใช้งบประมาณรายจ่ายงบกลางและงบประมาณเงินกู้ เป็นแหล่งงบประมาณหลักแล้ว รัฐบาลยังใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่จัดสรรให้หน่วยรับงบประมาณตามปกติ และงบประมาณกองทุนประกันสังคม เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและเยียวยาด้านสาธารณสุขอีกด้วย (อังสุมาลี ผลภาค และคณะ, 2566)

บทวิเคราะห์

สถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินเป็นสถานการณ์ที่ต้องมีการบริหารจัดการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างทันที่ ดังนั้น รัฐบาลจะต้องเลือกใช้เครื่องมือในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมกันในแต่ละบริบท โดยเฉพาะเครื่องมือทางการคลังที่เป็นเสมือนหัวใจของการจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน ซึ่งหากพิจารณาลักษณะเฉพาะของเครื่องมือทางการคลังแต่ละประเภท จะพบว่า รัฐบาลสามารถนำมาพิจารณาใช้ภายใต้กรอบการบริหารจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินแต่ละระยะของสถานการณ์ได้ กล่าวคือ กรณีสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินที่เป็นภัยพิบัติ รัฐบาลสามารถใช้เงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน สำหรับวงเงินในเชิงป้องกันหรือยับยั้ง เข้ามาดำเนินการโดยไม่จำเป็นต้องประกาศเขตการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน (สำนักงบประมาณ, 2562) ซึ่งถือว่าสามารถดำเนินการได้ง่ายกว่าเครื่องมือประเภทอื่น ทั้งนี้ หากรัฐบาลให้ส่วนราชการที่อำนาจในการใช้เครื่องมือชนิดนี้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพอาจทำให้ความเสี่ยงในการพัฒนาความรุนแรงของสถานการณ์และความจำเป็นในการใช้งบประมาณเพื่อบริหารจัดการระยะขณะเกิดเหตุลดลงได้อย่างไรก็ตาม เครื่องมือดังกล่าวอาจมีข้อจำกัดเชิงปฏิบัติในลักษณะที่จะต้องใช้ในสถานการณ์ภัยพิบัติกรณีฉุกเฉินเท่านั้น และต้องอยู่ในเงื่อนไขที่ต้องคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดภัยพิบัติกรณีฉุกเฉินขึ้นในเวลาอันใกล้และจำเป็นต้องรีบดำเนินการโดยฉับพลัน ซึ่งหมายความว่าส่วนราชการ และ/หรือพื้นที่ที่เกี่ยวข้องในสถานการณ์จะต้องมีองค์ความรู้ เครื่องมือ หรือผู้เชี่ยวชาญที่จะประเมินสถานการณ์ได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

กรณีที่สถานการณ์เข้าสู่ภาวะฉุกเฉินที่จำเป็นต้องมีการแก้ไข ตอบสนอง และบริหารจัดการ รวมถึงการฟื้นฟูเยียวยาขณะเกิดเหตุรัฐบาลสามารถใช้งบประมาณในส่วนที่เป็น (1) งบประมาณรายจ่ายของหน่วยรับงบประมาณและงบประมาณรายจ่ายงบกลาง ผ่านเครื่องมือพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติโอนเงินงบประมาณ และ (2) งบประมาณเงินกู้ ผ่านการออกเป็นพระราชกำหนดกู้เงิน โดยงบประมาณทั้งสองส่วนรัฐสามารถใช้ประกอบกันได้ โดยที่งบประมาณแต่ละส่วนมีลักษณะเฉพาะและข้อจำกัดที่ต้องพิจารณา ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายของหน่วยรับงบประมาณและงบประมาณรายจ่ายงบกลาง เป็นงบประมาณที่คาดการณ์และจัดสรรไว้ล่วงหน้า โดยมีออกเป็นพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หากมีความจำเป็น รัฐบาลอาจใช้พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพิ่มเติม หรือพระราชบัญญัติโอนเงินงบประมาณเข้ามาใช้บริหารจัดการงบประมาณดังกล่าวเพิ่มเติมได้ ซึ่งลักษณะเช่นนี้มีข้อดีในการที่หน่วยรับงบประมาณรับทราบกรอบวงเงินและกระบวนการเบิกจ่ายที่ชัดเจน ทำให้การใช้งบประมาณส่วนดังกล่าวมีความคล่องตัว ในทางกลับกัน เนื่องจากเป็นงบประมาณที่คาดการณ์ล่วงหน้าจึงอาจทำให้ไม่เพียงพอต่อ

การใช้ในสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน กล่าวคือ งบประมาณรายจ่ายของหน่วยรับงบประมาณเป็นงบประมาณที่ถูกใช้ร่วมกับการขับเคลื่อนภารกิจปกติของหน่วยรับงบประมาณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายงบกลางเป็นงบประมาณที่ทุกหน่วยงานสามารถยื่นขอรับการพิจารณาจัดสรรได้ ประกอบกับสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินมีความยากต่อการคาดคะเนจุดสิ้นสุด จึงอาจทำให้กรอบวงเงินงบประมาณที่จัดสรรไว้ไม่สามารถรองรับได้นอกจากนี้ กระบวนการจัดทำพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายปี ถูกกำหนดให้ต้องผ่านการเห็นชอบจากรัฐสภา หรือจากทั้งสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา ก่อนที่จะสามารถใช้งบประมาณได้ ดังนั้นเมื่องบประมาณในส่วนนี้ไม่เพียงพอ จึงไม่สามารถที่จะใช้เครื่องมือดังกล่าวเป็นกลไกแก้ไข ตอบสนอง และบริหารจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินได้เพียงเครื่องมือเดียว

งบประมาณเงินกู้เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่รัฐบาลสามารถนำมาใช้ควบคู่กับงบประมาณรายจ่ายของหน่วยรับงบประมาณและงบประมาณรายจ่ายงบกลาง ซึ่งมีประโยชน์ในลักษณะของการเพิ่มจำนวนงบประมาณที่รัฐบาลสามารถนำมาใช้ในการแก้ไข ตอบสนอง และบริหารจัดการสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินได้เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม งบประมาณเงินกู้จะใช้สำหรับกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤติของประเทศ ซึ่งไม่อาจตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ทันเท่านั้น และจะต้องมีการออกกฎหมายเป็นการเฉพาะ (iLaw, 2563; พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561) นั้นหมายถึงเป็นงบประมาณที่ไม่ได้อยู่ในกระบวนการจัดทำหรือจัดสรรตามกระบวนการปกติที่หน่วยรับงบประมาณคุ้นชิน จึงทำให้อาจประสบปัญหาเรื่องความรวดเร็วของการขอรับและพิจารณาจัดสรรงบประมาณตามหลักเกณฑ์ที่มีความล่าช้าได้ อีกทั้งการกู้เงินจำเป็นต้องพิจารณาเรื่องวินัยการเงินการคลังของรัฐประกอบด้วย กล่าวได้ว่า เครื่องมือทางการคลังของรัฐในบริบทของประเทศไทยมีลักษณะที่นำมาใช้ในการแก้ไข ตอบสนอง และบริหารจัดการเมื่อเกิดสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน รวมถึงการฟื้นฟูเยียวยาหลักสถานการณ์ยุติเป็นหลัก โดยแต่ละเครื่องมือมีลักษณะเฉพาะที่ใช้ในการจัดการกับสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินที่แตกต่างกัน แต่สามารถนำมาใช้ดำเนินการควบคู่กันไปได้

อย่างไรก็ดี จากการถอดบทเรียนของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งใช้งบประมาณรายจ่ายงบกลางและงบประมาณเงินกู้เป็นเครื่องมือหลัก ได้สะท้อนให้เห็นถึงวิธีการใช้เครื่องมือทางการคลัง รวมถึงข้อจำกัดและแนวทางการแก้ไขในเชิงกระบวนการภาคปฏิบัติ 3 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่หนึ่ง งบประมาณรายจ่ายงบกลางและงบประมาณเงินกู้มีคณะรัฐมนตรีเป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณาตัดสินใจสูงสุด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการลดความซ้ำซ้อนของการอนุมัติและจัดสรรงบประมาณ โดยเฉพาะแผนงาน/โครงการที่หน่วยรับงบประมาณยื่นขอของงบประมาณมาพร้อมกันทั้งสองช่องทาง ทั้งนี้ ประเด็นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การตัดสินใจแบบรวมศูนย์ในสถานการณ์ที่เป็นภาวะฉุกเฉินและเป็นประเด็นที่มีผลกระทบในภาพรวมของประเทศอาจมีความจำเป็น แต่ต้องไม่สร้างขั้นตอนหรือกระบวนการที่มากเกินไปจนความจำเป็นในการตัดสินใจ

ประเด็นที่สอง โครงสร้าง กลไก และกระบวนการดำเนินงานตามเครื่องมือทางการคลังสำหรับงบประมาณรายจ่ายงบกลางและงบประมาณเงินกู้ที่ใช้ในสถานการณ์ที่เป็นภาวะฉุกเฉิน มีลักษณะเป็นแบบ

สายบังคับบัญชาและมีขั้นตอนกระบวนการเสนอพิจารณาในหลายส่วน แต่ในขณะเดียวกันหน่วยงานรับงบประมาณต้องมีการแก้ไขปัญหาหรือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบแบบเร่งด่วน บริบทดังกล่าว หน่วยงานรับงบประมาณอาจมีความไม่คุ้นชินกับขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานได้ ตัวอย่างที่เกิดขึ้น เช่น การขอรับงบประมาณจากงบประมาณเงินกู้ ที่มีการกำหนดกลไกและหลักเกณฑ์ขึ้นมาเฉพาะ ทำให้หน่วยงานต้องใช้เวลาในการศึกษาทำความเข้าใจ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความล่าช้าได้ นอกจากนี้ การใช้เครื่องมืองบประมาณรายจ่ายงบกลางจะมีวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณตามกลไกปกติที่หน่วยงานภาครัฐต้องปฏิบัติ รวมถึงมีการติดตามและตรวจสอบการใช้งบประมาณตามกระบวนการงบประมาณปกติ ซึ่งหน่วยรับงบประมาณอาจต้องรับภาระการจัดทำเอกสารจำนวนมากในการเบิกจ่ายหรือการรายงาน ทำให้เกิดความล่าช้าในการเบิกจ่าย และ/หรือไม่ทันท่วงทีต่อการแก้ไขปัญหาหรือเยียวยาประชาชนในสถานการณ์ฉุกเฉินได้

ประเด็นที่สาม เครื่องมือทางการคลังที่รัฐบาลใช้ในการจัดการกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นหลักคือ งบประมาณรายจ่ายงบกลางและงบประมาณเงินกู้ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ดำเนินการในขั้นเกิดเหตุเพื่อตอบสนองและแก้ไขปัญหา รวมถึงหลังเกิดเหตุเพื่อฟื้นฟูเยียวยาให้กลับสู่ภาวะปกติเป็นสำคัญ โดยรัฐบาลจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการบริหารจัดการ

สรุป

สถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินเป็นสถานการณ์ที่จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการเลือกใช้เครื่องมือทางและมาตรการทางการคลังมาของรัฐบาลใช้ในการแก้ไขสถานการณ์ โดยประเทศไทยมีการกำหนดเครื่องมือทางการคลังที่นำมาใช้ในกรณีประเทศเผชิญกับสภาวะฉุกเฉิน ตามกรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยในแต่ละเครื่องมือจะมีการกำหนดกลไกและกระบวนการตัดสินใจไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเครื่องมือหลักที่นำมาใช้จะเป็นใช้เพื่อแก้ไข ตอบสนอง และบริหารจัดการเมื่อเกิดสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินแล้ว รวมถึงฟื้นฟูเยียวยาหลังสถานการณ์ยุติ อย่างไรก็ตาม จากการถอดบทเรียนผ่านกรณีศึกษาการจัดการกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในมิติของการใช้เครื่องมือทางการคลัง พบว่า รัฐบาลเลือกใช้เครื่องมือหลัก คือ งบประมาณรายจ่ายงบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น และรายการค่าใช้จ่ายในการบรรเทา แก้ไขปัญหาและเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และงบประมาณเงินกู้ ซึ่งทั้งสองเครื่องมือมีลักษณะการตัดสินใจที่เป็นแบบบนลงล่าง หรือมีขั้นตอนการตัดสินใจหลายส่วน ทำให้กระบวนการในช่วงต้นมีความล่าช้า และไม่เท่าทันต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว หรือแม้แต่อนหน่วยงานมีการเลือกใช้การขอรับงบประมาณผ่านงบประมาณรายจ่ายงบกลางมากกว่า เนื่องจาก มีต้นทุนที่ต่ำกว่างบประมาณเงินกู้ และหน่วยงานมีความคุ้นชินในกระบวนการขอรับงบประมาณมากกว่า นอกจากนี้ การเลือกใช้เครื่องมือทางการคลังยังเป็นลักษณะของการใช้เครื่องมือในขั้นของขณะเกิดเหตุเพื่อตอบสนองและแก้ไขปัญหาเป็นสำคัญ

จากการศึกษาเครื่องมือทางการคลังที่ใช้ในการจัดการกับสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน ทั้งในเชิงหลักการและผ่านการถอดบทเรียนของกรณีศึกษาที่น่าเสนอนั้น ผู้เขียนเห็นว่า ประเทศไทยสามารถพัฒนาและปรับปรุงผ่านข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมด้านการคลังที่จะสามารถเป็นเครื่องมือในการจัดการกับสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) หน่วยงานที่ดูแลภาพรวมทางการคลังของประเทศ ควรพิจารณาจัดทำสรุปข้อมูลเครื่องมือทางการคลังที่ใช้ในสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน โดยเฉพาะข้อมูลแหล่งงบประมาณ หลักเกณฑ์ วิธีการและขั้นตอนการดำเนินการ ให้กับหน่วยรับงบประมาณรับทราบอย่างต่อเนื่อง รวมถึงจัดให้มีการซักซ้อมความเข้าใจแนวปฏิบัติร่วมกัน

2) หน่วยงานที่ดูแลภาพรวมทางการคลังของประเทศ ควรพิจารณาจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาเฉพาะกิจขึ้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่เป็นภาวะฉุกเฉิน เพื่อให้คำปรึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และกระบวนการดำเนินการเพื่อขอรับงบประมาณ ซึ่งจะช่วยให้หน่วยรับงบประมาณที่มีจำนวนมากเข้าใจหลักเกณฑ์ และสามารถจัดเตรียมข้อมูลเอกสารได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งไม่เป็นภาวะตอกลูกไก่ที่เป็นผู้พิจารณา

3) รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาจพิจารณาให้ความสำคัญกับมาตรการทางการคลังที่ใช้ในขั้นก่อนเกิดเหตุมากขึ้นเพื่อแบ่งเบาภาระทางการคลังของภาครัฐ เช่น มาตรการลดหย่อนภาษีให้ผู้ประกอบการหรือประชาชน เพื่อให้มีการปรับตัวในการเตรียมพร้อมรับมือกับความเสี่ยงจากภัยต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2562, 29 กุมภาพันธ์). *ประกาศกระทรวง เรื่อง ชื่อและอาการสำคัญของ*

โรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563.

คณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ. (2565). *แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย*

พ.ศ. 2564 – 2570. กรุงเทพฯ: กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.

คำสั่งนายกรัฐมนตรีที่ 5/2563 เรื่อง *การจัดตั้งหน่วยงานพิเศษเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนด*

การบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548. (2563, 25 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.*

เล่มที่ 137 ตอนพิเศษ 69 ง หน้า 6-9.

ทวิดา กมลเวชช. (2564). *รัฐ ท้องถิ่น ต้นทางแห่งอำนาจและปลายทางของศักยภาพ การจัดการวิกฤตพื้นที่*

เสี่ยงภัย. กรุงเทพฯ: ชรรมตาเพรส.

พระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ พ.ศ. 2548. (2548, 2 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่มที่ 122

ตอนที่ 12 ก หน้า 1-19.

พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548. (2548, 16 กรกฎาคม).

ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 122 ตอนที่ 58 ก หน้า 1-9.

- พระราชกำหนดให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงินเพื่อแก้ไขปัญหาเยียวยา และฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคม ที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พ.ศ. 2563. (2563, 19 เมษายน).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 137 ตอนที่ 30 ก หน้า 1-5.
- พระราชกำหนดให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงินเพื่อแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและสังคมจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพิ่มเติม พ.ศ. 2564. (2564, 25 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 138 ตอนที่ 34 ก หน้า 1-4.
- พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550. (2550, 7 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124 ตอนที่ 52 ก หน้า 1-23.
- พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. (2561, 11 พฤศจิกายน).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 135 ตอนที่ 92 ก หน้า 1-18.
- พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. (2561, 17 กันยายน).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 135 ตอนที่ 71 ก หน้า 1-177.
- พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. (2563, 26 กุมภาพันธ์).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 137 ตอนที่ 15 ก หน้า 1-166.
- พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. (2563, 7 ตุลาคม).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 137 ตอนที่ 82 ก หน้า 1-195.
- พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. (2564, 20 กันยายน).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 138 ตอนที่ 62 ก หน้า 1-207.
- พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. (2565, 19 กันยายน).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 139 ตอนที่ 57 ก หน้า 1-265.
- พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561. (2561, 19 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 135 ตอนที่ 27 ก หน้า 1-23.
- พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561. (2561, 11 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 135 ตอนที่ 92 ก หน้า 1-18.
- พระราชบัญญัติโอนเงินงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. 2563. (2563, 20 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 137 ตอนที่ 57 ก หน้า 1-88.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก หน้า 1-90.
- วรพงษ์ แพร่มวง. (2564). งบประมาณรายจ่ายงบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น. [Online]. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2566 จาก <https://library.parliament.go.th/th/radioscript-rr2564-jan1>.

- สำนักงานประมาณ. (2562, 25 กันยายน). *ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณรายจ่ายงบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินจำเป็น พ.ศ. 2562*. [Online]. สืบค้นเมื่อ 19 ตุลาคม 2566 จาก <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/ita/20230410-Regulations-expenditures-2562.pdf>.
- สำนักงานประมาณของรัฐสภา. (2565, มกราคม). *การติดตามการอนุมัติโครงการภายใต้ พ.ร.ก. กู้เงินเพื่อแก้ไขปัญหา Covid-19*. [Online]. สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2566 จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parbudget/ewt_dl_link.php?nid=1089.
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2563). *อินโฟกราฟิก เรื่อง กระบวนการตราพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. [Online]. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2566 จาก <https://library.parliament.go.th/th/infographic/2020-07-01-02>.
- อังสุมาลี ผลภาค และคณะ. (2566). *การเงินการคลังสุขภาพเพื่อตอบสนองการแพร่ระบาดโรคโควิด 19 ในประเทศไทย*. [Online]. สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2566 จาก https://www.hitap.net/wp-content/uploads/2023/05/Financing-Covid19_Single.pdf.
- iLaw. (2563, 19 เมษายน). *พ.ร.ก. กู้เงินฯ: ช่องทางหาเงินพิเศษของรัฐบาลที่ต้องจับตา*. [Online]. สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2566 จาก <https://ilaw.or.th/node/5614>.
- iLaw. (2564, 9 กรกฎาคม). *“ศบค.” คืออะไร? เปิดโครงสร้างและรายชื่อบุคคลเบื้องหลัง*. [Online]. สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2566 จาก <https://www.ilaw.or.th/node/5908>.
- Drabek, Thomas E. (1996). *The Social Dimensions of Disaster* (FEMA Emergency Management Higher Education Project College Course Instructor Guide). Emmitsburg, MD: Emergency Management Institute.
- Dykstra, Eelco H. (2003). *Toward an International System Model in Emergency Management*. [Online]. Retrieve 2023, October 18 from www.riskinstitute.org.
- Federal Emergency Management Agency. (2017). *National Incident Management System*. [Online]. Retrieve 2023, October 12 from <https://www.fema.gov/emergency-managers/nims>.
- Haddow, George D. and Bullock, Jane A. (2003). *Introduction to Emergency Management*. New York: Butterworth Heinemann.
- McLoughlin, David. (1985). A Framework for Integrated Emergency Management. *Public Administration Review*, Special Issue, 165-172.
- Petak, William J. (1985). Emergency Management: A Challenge for Public Administration. *Public Administration Review*, Special Issue, 3-7.
- Porfiriev, Boris N. (1995). Disaster and Disaster Areas: Methodological Issues of Definition and Delineation. *International Journal of Mass Emergencies and Disasters*, 3 (November), 285-304.
- Pursiainen, Christer. (2018). *The Crisis Management Cycle*. New York: Routledge.

การศึกษาปัจจัยการพัฒน่องค์การอย่างยั่งยืนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผล
ต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรม
การผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี

A Study on Factors Affecting Organizational Sustainability and Quality of Work Life,
Impacting Employee Satisfaction and Engagement: A Case Study of the Consumer
Product Manufacturing and Distribution Industry in Pathumthani Province

อากรณ์ ช่วยแก้ว¹ และ สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒน์กุล²

Arkorn Chuaykeaw¹ and Sutthathip Kamthornphiphatthanakul²

โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2}

Master Degree of Business Administration Logistics and Supply Chain Management, Ramkhamhaeng University^{1,2}

Corresponding Author, E-mail: arkorn523@gmail.com

Retrieved 13-11-2023; Revised 21-01-2024; Accepted 6-09-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.46

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒน่องค์การอย่างยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ร่วมงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 350 คน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒน่องค์การอย่างยั่งยืน ด้านการกำกับดูแลกิจการ (จริยธรรม/จรรยาบรรณ) ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความพึงพอใจในงาน; ความผูกพันต่อองค์การ; อุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค

Abstract

The objectives of this research are: 1) to examine how organizational sustainability factors namely environmental, social, and corporate governance affect job satisfaction; 2) to investigate the impact of quality of work life factors on job satisfaction; and 3) to analyze how job satisfaction influences organizational engagement. This study employs a quantitative research design and uses a questionnaire to collect data from 350 co-workers at the supervisory level and above in the Consumer Product Manufacturing and Distribution Industry in Pathumthani Province. Statistical analysis methods, including frequencies, percentages, means, standard deviations, and multiple regression analysis, were used to analyze the data.

The results indicate that factors related to organizational sustainability in governance, social and environmental, factors for quality of work life in the development of human capacities, work-life balance, growth, and security affect job satisfaction. Additionally, the study found that job satisfaction influences organizational engagement, with impacts on trust and acceptance, willingness to exert effort, and intention to stay.

Keywords: Organizational Sustainability; Quality of Work Life; Job Satisfaction; Organizational Engagement; Consumer Product Manufacturing and Distribution Industry

บทนำ

อุตสาหกรรมการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ท่ามกลางสภาวะทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ตลาดสินค้าอุปโภคบริโภคสำหรับชีวิตประจำวันเหล่านี้ยังมีแนวโน้มและโอกาสเติบโตที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรในกลุ่มที่มีกำลังซื้อ การพัฒนาทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ช่วยอำนวยความสะดวกให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงข้อมูลของสินค้าได้ง่ายกว่าในอดีต ทำให้ผู้บริโภคให้คุณค่าและความคาดหวังต่อสินค้าเพิ่มสูงขึ้น จึงเกิดความต้องการสินค้าที่มากขึ้น ในขณะที่ทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตบางอย่างยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะบุคลากร เช่น พนักงานในสายการผลิตที่มีการเปลี่ยนงานกันบ่อย ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของอุตสาหกรรมผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค ในปัจจุบันหลายบริษัทอุตสาหกรรมผู้ผลิตขนาดใหญ่จึงมีแนวคิดการบริหารธุรกิจที่ทันสมัยมากขึ้น โดยพยายามยกระดับการดำเนินธุรกิจให้สามารถแข่งขันในระดับโลกได้ในทุกส่วนของห่วงโซ่คุณค่า เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น เกิดการลงทุนในธุรกิจโดยการเพิ่มขนาดการผลิต และสร้าง

มาตรฐานการผลิตในระดับสากล เพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรองกับบริษัทคู่ค้ามากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมุ่งพัฒนาองค์การด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการอย่างยั่งยืนมากขึ้น โดยใส่ใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และมีความผูกพันต่อองค์การ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

การบริหารองค์การตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ คือ “ทรัพยากรมนุษย์” องค์การทุกแห่งจึงพยายามอย่างยิ่งในการคัดสรรผู้ร่วมงานที่มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย รวมไปถึงการรักษาผู้ร่วมงานเหล่านั้นไว้ให้อยู่กับองค์การได้นานที่สุด ด้วยการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ร่วมงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งในยุคการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) องค์การธุรกิจได้พยายามคิดค้นแนวทางต่างๆ ขึ้นมา เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน และเป็นอีกกลยุทธ์ที่มีความสำคัญ คือ การบริหารบุคลากรในองค์การให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เนื่องจากบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ชนากานต์ บุญทอง และคณะ, 2562) ซึ่งองค์การต่างๆ ไม่ควรเพียงแต่จะแข่งขันกันเพื่อหวังผลกำไรเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ควรให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานในองค์การ ทั้งด้านสุขภาพชีวิตและสุขภาพจิตใจที่ดี เป็นผลให้ผู้ร่วมงานเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในงาน ทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์การ แต่ถ้าหากคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี สภาพจิตใจต่อการทำงานไม่ดี จะส่งผลด้านลบต่อการทำงาน และเกิดผลเสียต่อองค์การในอนาคตได้ (อารีย์ หวังเจริญ, 2566) โดยปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมบุคลากรในองค์การให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นได้ คือ ผู้บริหารขององค์การต้องมีความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ใส่ใจในรายละเอียดการทำงาน ตลอดจนจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และบรรยากาศแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานทุกคน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ สถานที่ทำงานนั้นจึงควรมีสภาวะในการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งร่างกายและจิตใจ มีความมั่นคงทั้งสุขภาพทางกาย สุขภาพทางอารมณ์ สุขภาพทางจิตวิญญาณ และสุขภาพทางสังคม (สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, 2566)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การที่ให้ความสนใจในการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน และมุ่งส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

	สมมติฐาน	แหล่งที่มา
H1	ปัจจัยการพัฒนารายการอย่างยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	กาญจน์ติมา เกษมสวัสดิ์ (2564); งามนิจ รุ่งแสง (2561);
H2	ปัจจัยการพัฒนารายการอย่างยั่งยืน ด้านสังคมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	ณัฐพร คุรุกุล (2561); พรรณภรณ์ จอมเมือง (2561); เมธิษา พันธุ์ชะวงษ์ (2564); ศศิธร พงษ์คณีง (2562)
H3	ปัจจัยการพัฒนารายการอย่างยั่งยืน ด้านการกำกับดูแลกิจการส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	รสนุคนธ์ ภูน้อย และ ชินโสณ วิสิฐนันทิกิจา (2562);
H4	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	ธีรเดช รัตนมณี และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล (2563);
H5	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	วิลาสิณี สุทธิผล (2565); Alex and Sundar (2019); Effat et al. (2018); Florence (2016); Kamthornphiphatthanakul et al. (2022)
H6	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	
H7	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	
H8	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	
H9	ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	เจนจิรา เจริญผล และคณะ (2562); ณัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ (2560); ติตารัตน์ ผลถาวรกุลชัย และรัชนีวรรณ วณิชยธนม (2563); ธีรเดช รัตนมณี และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล (2563); ประภาพร ชุติลิ่ง (2561); วิลาสิณี สุทธิผล
H10	ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	

สมมติฐาน	แหล่งที่มา
H11 ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	(2565); สาธิต วิกิรานต์ธนากุล และสมยศ อวเกียรติ (2559); Kamthornphiphatthanakul et al. (2022)

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

แนวคิดการสร้างความยั่งยืนขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดนี้อธิบายเกี่ยวกับการเติบโตและผลกำไรขององค์กร แต่ในขณะเดียวกันหากจะให้การดำเนินธุรกิจไปสู่ความยั่งยืน การดำเนินธุรกิจนั้นต้องมีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน เช่น การแก้ไขปัญหาทางสังคมและสิ่งแวดล้อม การให้ความสำคัญทางสังคม และการพัฒนาเศรษฐกิจที่ส่งเสริมการกระจายรายได้ รวมถึงการมีธรรมาภิบาลในองค์กร (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550)

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2564) ได้กล่าวถึงแนวคิดการทำธุรกิจที่ยั่งยืนและเป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน โดยกำหนดให้องค์กรต้องมีการดำเนินการด้าน ESG ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 มิติ คือ มิติด้านสิ่งแวดล้อม มิติด้านสังคม และมิติด้านธรรมาภิบาลขององค์กร และควรมีการรายงานผลต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) สิ่งแวดล้อม (Environment) คือ หลักเกณฑ์ที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สามารถวัดได้จาก ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การลดการปล่อยมลพิษ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

2) สังคม (Social) คือ หลักเกณฑ์ที่ใช้วัดการจัดการความสัมพันธ์กับพนักงาน ชักพลายเออร์ ลูกค้า ชุมชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดอย่างไร สามารถวัดได้จาก การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น และการใส่ใจต่อสิทธิและสวัสดิภาพของพนักงาน

3) ธรรมาภิบาล (Governance) คือ หลักการที่ใช้วัดว่าบริษัทมีการจัดการกำกับดูแลอย่างไร สามารถวัดได้จาก การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวชี้วัดคุณภาพทั้งหมดจากประสบการณ์ในสถานที่ทำงาน เป็นแนวทางที่เน้นความคิดเกี่ยวกับคนในเรื่องการทำงานและการมีส่วนร่วม (James and Schermerhorn, 1996) บ่งชี้สภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองของความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน (Walton, 1974) อีกทั้งยังเป็นความสนใจในงานของสมาชิกในองค์กร ความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าต่องาน รวมทั้งความสามารถของบุคคลที่ปรับตัวอยู่ได้ใน

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคมและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน (Smith, 1983) หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า คือ ความสุขสบายที่สามารถตอบสนองคุณภาพชีวิต และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในทุกๆ องค์การ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร พนักงานระดับปฏิบัติการ ยิ่งไปกว่านั้นยังมีส่วนที่ทำให้บุคลากรพึงพอใจสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าในด้านต่างๆ เช่น ภาพรวมของสถานที่ปฏิบัติงาน สภาพเศรษฐกิจ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงาน นำพาไปสู่ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การได้ นอกจากนี้ยังทำให้อัตราการขาดงานหรือปริมาณการเปลี่ยนงานลดลง ขณะที่ประสิทธิผลในด้านขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตสูงขึ้น (Alutto and Hrebiniak, 1970)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974) และได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สามารถวัดได้จาก พนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอันเกิดจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพียงพอและยุติธรรม สำหรับใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและคุ้มครองต่อการเสี่ยงภัยในการทำงานและสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทย

2) ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สามารถวัดได้จาก พนักงานปฏิบัติงานในองค์การที่มีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่ดี มีการเตรียมความพร้อม มีมาตรการหรือระเบียบที่ชัดเจนในการป้องกัน อุบัติเหตุอัคคีภัยหรือภัยพิบัติต่างๆ มีความสะอาดปราศจากมลภาวะ มีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซม เครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่ดีและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีการจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ มีการติดตั้งอุปกรณ์สัญญาณแจ้งเตือนภัยอย่างเหมาะสม

3) ด้านพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถ สามารถวัดได้จาก พนักงานมีการปรับปรุงตนเองเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลายมีการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานพัฒนาความสามารถและทำให้เกิดความชำนาญมีการสนับสนุนให้เข้าอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่การทำงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

4) ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคง สามารถวัดได้จาก พนักงานได้มีการปรับตำแหน่งอย่างเหมาะสม มีการสนับสนุนส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมรองรับการปรับตำแหน่ง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีความมั่นคง ได้รับการมอบหมายหน้าที่การงานที่สามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและได้รับโอกาสได้แสดงผลงานที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น สามารถวัดได้จาก พนักงานมีปริมาณงานรับผิดชอบที่ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว วางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิต

นอกเหนือจากงาน มีเวลาให้กับครอบครัว แบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว จำนวนวันหยุดพักผ่อนที่ได้รับมีความเหมาะสม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

Lawler and Porter (1967) ได้พัฒนาแบบจำลองเพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในงาน โดยตั้งสมมุติฐานว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลปฏิบัติงานนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองของความพึงพอใจ” ในขณะที่ Korman (1977) ได้แบ่งทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ 1) ทฤษฎีการสนองความต้องการ คือ การที่บุคคลมีความพึงพอใจในงาน และต้องการความก้าวหน้าตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม คือ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งบ่งบอกคุณลักษณะของงานตามเป้าประสงค์โดยอ้างอิงเป็นสมาชิกกลุ่มในทางบวก เพื่อเป็นแนวทางการวัด/ประเมินผลการดำเนินงาน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Smith (1983) ซึ่งได้พูดถึงความพึงพอใจในงานว่า พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานมากหรือน้อย โดยวัดจากความรู้สึกของพนักงาน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อมที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงานในองค์การ สามารถวัดได้จากการที่องค์การมีระบบโปรแกรมสำเร็จรูปที่ส่งผลให้การทำงานมีความรวดเร็ว สามารถทำเสร็จได้ตามเวลาที่กำหนด โดยมีลักษณะงานและสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความเป็นอิสระในกระบวนการทำงานจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นบริบทที่คนในองค์การมีความเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุด ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจ (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นคุณลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนเองโดยการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและยังมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ (3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ เป็นคุณลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การตลอดไป ด้วยความจงรักภักดี มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การของ Steers (1997) และได้พัฒนาเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

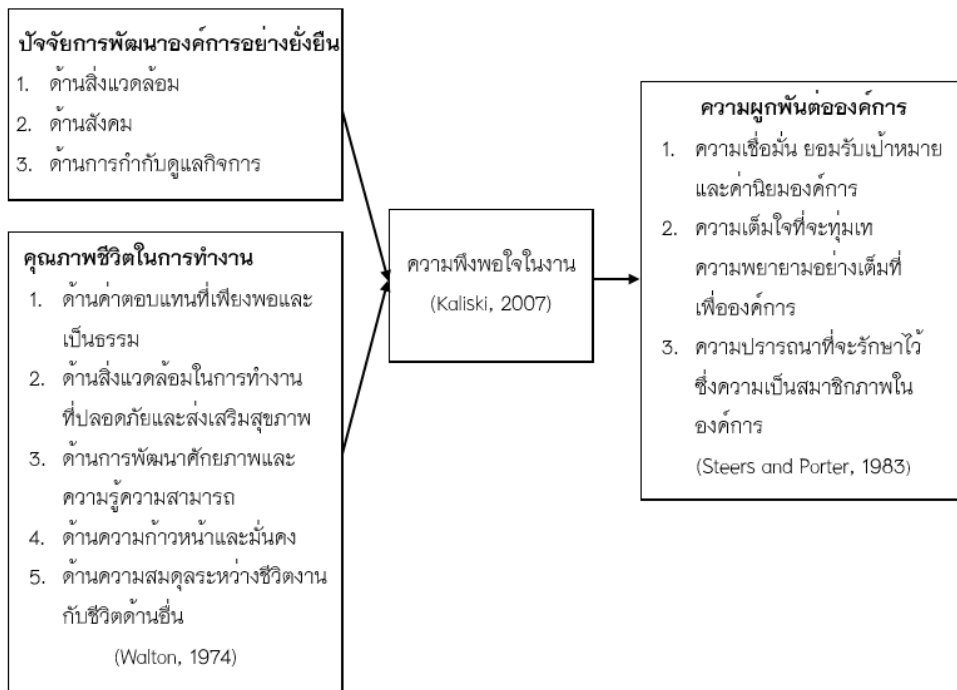
1) ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร สามารถวัดได้จาก พนักงานพร้อมที่จะรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรอย่างเต็มที่ มีความสุข รู้สึกภูมิใจและยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร สามารถวัดได้จาก พนักงานมีความทุ่มเท พร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า ขององค์กรนี้ จนไม่ย่อท้อทำงานที่อื่นถึงแม้ว่างานที่ทำอยู่นั้น ไม่อยู่ในความรับผิดชอบก็เต็มใจที่จะ ทำงานนั้น ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อตอบแทนสิ่งดีๆ ที่องค์กรได้มอบให้

3) ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร สามารถวัดได้จาก พนักงานจะไม่ลาออกและตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้ จนกว่าจะเกษียณอายุ เพราะมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นเสมือนบ้านหลังที่สอง ถึงแม้ว่าจะมี โอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่ได้รับข้อเสนอเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

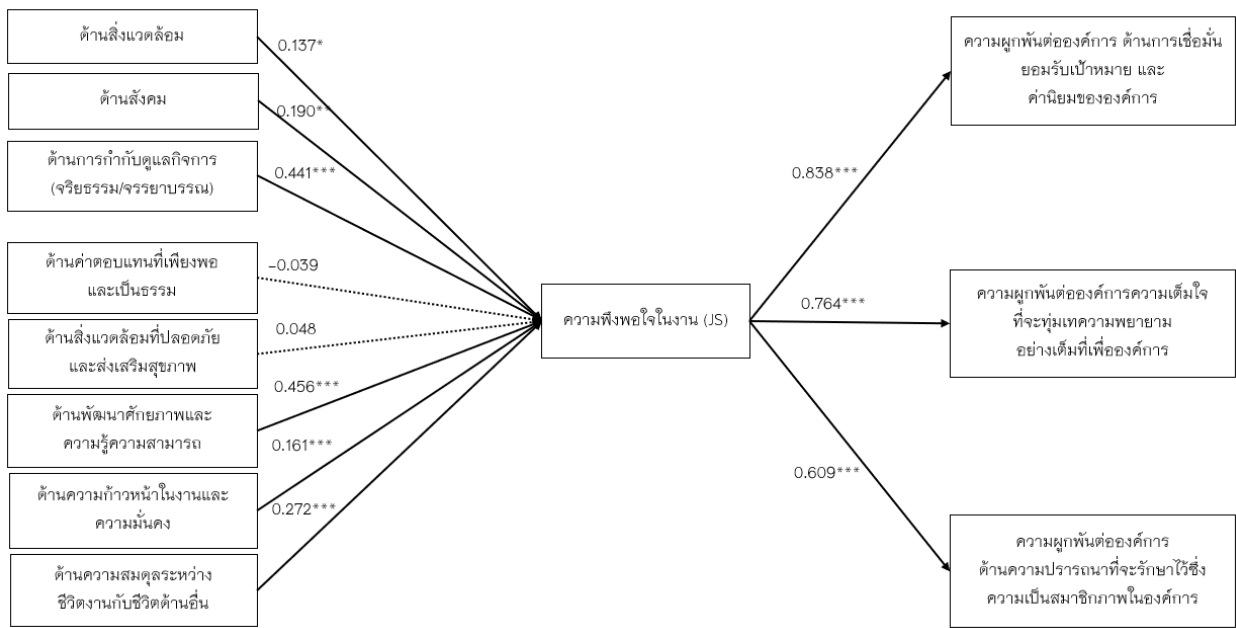
ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์กับผู้ร่วมงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่าย

สินค้าอุปโภคบริโภค ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 350 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ซึ่งคิดจากประชากร จำนวน 513 คน (สถิติจำนวนพนักงานในหน่วยงาน, 2566) ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งกลุ่มแบบชั้นภูมิ ตามแผนกของโครงสร้างองค์การ และแบ่งแบบสอบบถามออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในงาน ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยส่วนที่ 2 – 5 เป็นลักษณะแบบสอบบถามแบบปลายปิด ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC) โดยผู้ทรงวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ซึ่งได้ผล IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ เนื่องจากมีค่า $IOC > 0.5$ แล้วจึงนำแบบสอบบถามมาทำการทดสอบข้อมูลทดลองใช้ (pre-test) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่า ตัวแปรที่มีค่า α อยู่ระหว่าง 0.760 – 0.952 ซึ่งผ่านเกณฑ์ เนื่องจากมีค่า $\alpha > 0.70$ และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.422 – 0.923 ซึ่งผ่านเกณฑ์ เนื่องจากมีค่ามากกว่า 0.30 แสดงว่าคำถามทุกข้อมีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นสูง (Hair et al., 2010) จากนั้นจึงนำแบบสอบบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในรูปของค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงปกติของข้อมูล (Normality) และภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi-Collinearity) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการหาผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

จากการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ร่วมงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 350 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่งงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ Officer/Foreman –Senior Officer/Sr.Foreman (Level 4 – 5) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 21,001 – 35,000 บาท มีอายุการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน 1 – 5 ปี ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท



หมายเหตุ: *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (1.96 ≤ t-value < 2.576), **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2.576 ≤ t-value < 3.290), ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (t-value ≥ 3.290)

ภาพ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ค่าการแจกแจงปกติของข้อมูล (Normality) ของมาตรวัดสำหรับข้อมูลจริง พบว่าความเบ้ของข้อมูลอยู่ระหว่าง (-0.837) ถึง (-0.775) ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ $-1 \leq \text{Skewness} \leq +1$ (Tabachnick and Fidell, 2001) และความโด่งของข้อมูลอยู่ระหว่าง (-0.872) ถึง 0.726 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ $-2 \leq \text{Kurtosis} \leq +2$ (George and Mallery, 2010) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติ

ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าการยอมรับ (Tolerance) อยู่ระหว่าง 0.273 – 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.19 (Hair et al., 2006) และมีค่าองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง (VIF) อยู่ระหว่าง 1.00 – 3.668 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10.00 (O'Brien, 2007) ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ข้อมูลตัวแปรอิสระนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ หรือไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย โดยลำดับตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนารายการอย่างยั่งยืน ด้านการกำกับดูแลกิจการ ($\beta = 0.441^{***}$) ด้านสังคม ($\beta = 0.190^{**}$) และด้านสิ่งแวดล้อม ($\beta = 0.137^*$) ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าความแปรปรวนรวม (R^2) เท่ากับ 0.494 กล่าวคือ ปัจจัยการพัฒนารายการอย่างยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (ED) ด้านสังคม (SD) และด้านการกำกับดูแลกิจการ (จริยธรรม/จรรยาบรรณ) (GD) สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานกรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานีร้อยละ 49.40 และมีสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $JS = 0.441GD + 0.190ED + 0.137SD$

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถ ($\beta = 0.456^{***}$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\beta = 0.272^{***}$) ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคง ($\beta = 0.161^{***}$) ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าความแปรปรวนรวม (R^2) เท่ากับ 0.648 กล่าวคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถ (DHC) ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคง (GS) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (WLB) สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานกรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานีร้อยละ 64.80 และมีสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $JS = 0.456DHC + 0.161GS + 0.272WLB$

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ ด้านการเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\beta = 0.838^{***}$) โดยมีค่าความแปรปรวนรวม (R^2) เท่ากับ 0.702 กล่าวคือ ความพึงพอใจในงาน (JS) สามารถอธิบายความผูกพันขององค์การ ด้านการเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (TTA) ได้ร้อยละ 70.20 และมีสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $TTA = 0.838JS$ ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ ($\beta = 0.764^{***}$) โดยมีค่าความแปรปรวนรวม (R^2) เท่ากับ 0.583 กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายความผูกพันขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ (WTE) ได้ร้อยละ 58.30 และมีสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $WTE = 0.764JS$ ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ($\beta = 0.609^{***}$) โดยมีค่าความแปรปรวนรวม (R^2) เท่ากับ 0.371 กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายความผูกพันขององค์การ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ (ITS) ได้ร้อยละ 37.10 และมีสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $ITS = 0.609JS$

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามแนวทางของสมมติฐานงานวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.137 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suifan (2019) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ องค์การที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ จะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้ที่สถานที่ทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสร้างความยั่งยืนให้กับธุรกิจต่อไป

สมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการพัฒนารองคํการอย่างยั่งยืน ด้านสังคม ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.158 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร คุรุกุล (2561) ที่ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการพัฒนารองคํการอย่างยั่งยืน ด้านสังคม ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ กล่าวคือ เนื่องจากผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการเข้ากิจกรรม CSR กับองค์การทำให้มีความพึงพอใจในด้านนี้ ประกอบกับการที่องค์การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมกับชุมชนใกล้เคียง เช่น กิจกรรมประจำปี หรือให้โอกาสลูกหลานของชุมชนใกล้เคียงร่วมมาทำงานในองค์การนี้ เป็นต้น

สมมติฐานที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการพัฒนารองคํการอย่างยั่งยืน ด้านการกำกับดูแลกิจการส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.371 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สรุปได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร พงษ์คณิง (2562), งามนิจ รุ่งแสง (2561) และ พรรณภรณ์ จอมเมือง (2561) อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ กล่าวคือ ผู้ร่วมงานให้ความสำคัญกับองค์การและผู้บริหารที่มีแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมโดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและคุณธรรม ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อถือ และทำให้องค์การเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายใน และภายนอกองค์การ

สมมติฐานที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน สรุปได้ว่า ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี อาจจะได้รับสิทธิประโยชน์จากองค์การอย่างต่อเนื่อง ยกตัวอย่างเช่น สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล มีรถรับส่งในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน จึงไม่นึกถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สุทธิผล (2565), Alex and Sundar (2019), Effat et al. (2018) และ Florence (2016) ที่กล่าวว่า การได้รับสิทธิด้านอื่นๆ อาจทำให้พนักงานไม่ยึดติดกับค่าตอบแทนที่ได้รับ เพราะรู้สึกว่า สิทธิด้านอื่นๆ ที่องค์กรให้เพียงพอต่อความต้องการแล้ว

สมมติฐานที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน สรุปได้ว่า ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้ร่วมงานในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี ทำงานอยู่ในองค์การที่มีความพร้อมในด้านสิ่งแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของผู้ร่วมงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่องค์การได้เตรียมพร้อมและให้ความสำคัญกับความพร้อมในด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่แล้ว หรือมีคณะความปลอดภัยในการทำงานขององค์การ และทางองค์การยังมีการตรวจสุขภาพให้ผู้ร่วมงานทุกๆ ปี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สุทธิผล (2565), Alex and Sundar (2019), Effat et al. (2018) และ Florence (2016) กล่าวว่า ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ

เป็นข้อบังคับที่อุตสาหกรรมการผลิตต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัดอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.456 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สรุปได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สุทธิผล (2565), รสสุคนธ์ ภู่น้อย และ ชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา (2562) และ Florence (2016) ที่ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการมอบหมายงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย ในการเพิ่มพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถในการทำงาน

สมมติฐานที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.161 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สรุปได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สุทธิผล (2565), รสสุคนธ์ ภู่น้อย และ ชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา (2562) และ Florence (2016) ที่ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจที่ได้แสดงศักยภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเจริญเติบโตก้าวหน้าในอาชีพและหน้าที่ของตนเองและมีความมั่นคงในงานหรือหน้าที่ได้รับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.848 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สุทธิผล (2565), รสสุคนธ์ ภู่น้อย และ ชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา (2562) และ Florence (2016) ที่ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผู้ร่วมงานส่วนมากมีความเห็นว่า มีความพึงพอใจที่สามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัว โดยไม่กระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันในการทำหน้าที่ของตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และด้วยองค์การอาจจะมีการพักหยุดพักร้อน หรือวันหยุดอื่นๆ ตามความเหมาะสมและจำเป็น อีกทั้งองค์การยังปรับปรุงแบบการเข้าทำงานหรือเวลาทำงานให้เหมาะสมกับงานและผู้ร่วมงาน หรือมีนโยบายที่รวดเร็วและทันสมัย เช่น Work From Home (WFH) ช่วยให้ผู้ร่วมงานได้ลดเวลาในการเดินทางมาทำงานทำให้สามารถมีเวลากับชีวิตประจำวันของตนเองและครอบครัวมากขึ้น

สมมติฐานที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ

0.838 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สรุปได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สุทธิผล (2565), ธิตารัตน์ ผลถาวรกุลชัย และ รัชนีวรรณ วณิชยธนม (2563), เจนจิรา เจริญผล และคณะ (2562), ญัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ (2560) ที่ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ เต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนองเป้าหมายและนโยบายขององค์การว่า มีส่วนร่วมเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งจะรักษาชื่อเสียงขององค์การ

สมมติฐานที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านการเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.764 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สรุปได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สุทธิผล (2565), ธิตารัตน์ ผลถาวรกุลชัย และ รัชนีวรรณ วณิชยธนม (2563), เจนจิรา เจริญผล และคณะ (2562), ญัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ (2560) ที่ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ พร้อมทั้งจะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มที่ และทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การนี้ พร้อมทั้งจะทำงานให้กับองค์การนี้ต่อไปเพื่อตอบแทนสิ่งดีๆ ที่องค์การได้มอบให้

สมมติฐานที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.609 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สรุปได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สุทธิผล (2565), ธิตารัตน์ ผลถาวรกุลชัย และ รัชนีวรรณ วณิชยธนม (2563), เจนจิรา เจริญผล และคณะ (2562), ญัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ (2560) กล่าวได้ว่า ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ตั้งใจจะทำงานในองค์การนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ มีความภูมิใจเมื่อที่ได้ทำงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้

องค์ความรู้ใหม่ของการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ของงานวิจัยนี้ คือ คุณภาพชีวิตแค่เพียง 3 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย ด้านพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคง ก็สามารถส่งผลให้ผู้ร่วมงานธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคเกิดความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์การแล้ว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการวิจัยพบว่า ควรปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วนในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมและด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจและความรักดีมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยค่าจ้าง หรือ การพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนตามแนวความคิด Sustainable Leadership ว่ามีความสัมพันธ์อย่างไรบ้าง และมีทิศทางอย่างไร เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ครบถ้วนมากขึ้น

2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกด้านพฤติกรรมและวิถีการปฏิบัติงาน รวมถึงการเพิ่มความพึงพอใจในงานของผู้ร่วมงานในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง

- กาญจน์ตีมา เกษมสวัสดิ์. (2564). *ปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่ผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์การที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่ง*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *สุดยอดภาวะผู้นำ: Super leadership*. กรุงเทพฯ: ชัดเชส มีเดีย.
- งามนิจ รุ่งแสง. (2561). *การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์การที่รับรู้ได้และความพึงพอใจของผู้แทนยาเจเนอเรชั่นวาย ตามแนวคิด Honeybee Leadership ในบริษัทยาข้ามชาติในประเทศไทย*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เจนจิรา เจริญผล, มัทนา แสงทอง, จันจิราภรณ์ ปานยีนดี และวราญา ทองอุ่น. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม. *วารสารงานประชุมวิชาการระดับชาติ*, 11(1), 647-665.
- ชนากานต์ บุญทอง, เกษราภรณ์ สุดตาพงศ์ และณัฐยา ยวงโย. (2562). กลยุทธ์การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อสร้างความได้เปรียบในองค์การ. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), 24-35.
- ณัฐพร ศุรุกุล. (2561). *การศึกษาปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์การที่รับรู้ได้ของพนักงานตามแนวคิด Honeybee Leadership ในธุรกิจอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ณัฐพร ฉายประเสริฐ วันเพ็ญ อยู่เป็นสุข, สุวภัทร ศรีสว่าง และชญา สุตเวหา. (2560). การจัดการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 11(3), 72–80.
- ธิดารัตน์ ผลถาวรกุลชัย และรัชนีวรรณ วณิชย์ถนอม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรเดช รัตนมณี และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒน์กุล. (2563). ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท รวมถาวรขนส่ง จำกัด. *การประชุมวิชาการระดับชาติ RTBEC 2020*. 354 – 364.
- ประภาพร ชูลีลัง, (2561). โมเดลสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. *วารสารร่วมพฤษ มหวิทยาลัยเอกรีก*, 36(2), 101–119.
- พรรณภรณ์ จอมเมือง. (2561). *การศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานตามแนวความคิด Honeybee leadership ในธุรกิจโทรเวทแบ่งคั้งในประเทศไทย*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เมธิษา พันธุ์ชะวงษ์. (2564). *การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์การที่รับรู้ได้ของบุคลากรทางการแพทย์ เจเนอเรชั่น วาย ในสถานพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิด Sustainable Leadership*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รสสุคนธ์ ภู่น้อย และชินโสณ วิสิษฐนิธิกษา. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 13(44), 58–69.
- วิลาสิณี สุทธิผล. (2565). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน กลุ่มธุรกิจส่งออกในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศศิธร พงษ์คะเนิง. (2562). *ปัจจัยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนขององค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและความสำเร็จขององค์การที่พนักงานรับรู้ได้ ในองค์การสุขภาพตามแนวคิด Sustainable Leadership*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2564). *คู่มือการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- สาธิต วิกรานต์ธนากุล และสมยศ อวเกียรติ. (2559). ปัจจัยเชิงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธุรกิจ ศูนย์การค้าเซ็นทรัล. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 14(1), 44–53.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์. (2566). *คู่มือการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์.
- อารีย์ หวังเจริญ. (2566). *หลักการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- Alex, A., & Sundar, V. (2019). The Influence of Factors of Quality of Work – Life with Job Commitment, Job Satisfaction and Job Stress in the Transport Sector. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IRTE)*, 8750–8763.
- Alutto, J. A., & Hrebiniak, L. G. (1970). The effective corporate executive: Analysis of a stereotype among university students. *The Public Opinion Quarterly*, 34(4), 617–620.
- Effat, J., Mostafa, M., Najmeh, N. N., & Fatemch, B. (2018). Quality of Work Life and Job Satisfaction Employees of Health Centers in Ahvaz. *Iran Jundishapur J Health Sci*, 10(1), 1–7.
- Florence, M. (2016). The Influence of Personality on the Relationship between Quality of Work Life and Job Satisfaction among Academic Staff in Kenyan Public Universities. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 15(2), 2–10.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 17.0 Update (10th ed.)*. Boston: Pearson.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. New York: Pearson.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis (6th ed.)*. New Jersey: Pearson.
- James, L. M., & Schermerhorn, J. (1996). *Management and Organizational Behavior*. New York: John Wiley and Sons.
- Kaliski, B. S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance (2nd ed)*. Detroit: Thompson Gale.
- Kamthornphiphatthanakul, S., Kerdngern, N., Somthong, N., & Sangsunt, P. (2022). Influence of Quality of Working Life on Job Satisfaction, Organizational Trust, and Employee Engagement: A Case Study of the Multinational Company in Bangkok, Thailand. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies*, 9(12), 56–63.
- Korman, A. K. (1977). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7(1), 20–28.

- O'brien, R. M. (2007). A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors. *Qual Quant.* 41, 673–690.
- Smith, C. A. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.
- Steers, R. M. (1977) Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw–Hill.
- Suifan, T. S. (2019). The Effect of Organizational Justice on Employees' Affective Commitment. *Modern Applied Science*, 13(2), 42–53.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics (4th ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Walton, R., E. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business review*, 4(7), 12–14.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis (3^d ed.)*. New York: Harper & Row.

การยกระดับมาตรฐานเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว
ของเครือข่ายท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช

Enhancement of product Value-added and tourism services For Community Based
Tourism Network in Nakhon Si Thammarat province

พัชรี สุเมธกุล¹, มณฑิรา สังข์ทอง², เมธาวัต ภูธรภักดี³, ศันษา ธีระชุน⁴,
ธนกฤต ยอดอุดม⁵, ตรีกฤษ เพชรมนต์⁶ และรวีศ คำหาญพล⁷

Patcharee Sumethokul¹, Monthira Sangthong², Methawat Phuthonpakdee³
Sanatcha Theerachun⁴, Tanakrit Yordudom⁵, Treererk Pechmo⁶
and Rawit khamharnphol⁷

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช^{1,2,3,4,5,6,7}

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University^{1,2,3,4,5,6,7}

Corresponding Author, E-mail: patcharee_sum@nstru.ac.th

Retrieved 3-04-2024; Revised 11-06-2024; Accepted 6-09-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.47

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ เพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ จากชุมชนเพื่อเข้าสู่มาตรฐานสากลของ กลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ป่าชายเลนบ้านแหลมโฮมสเตย์ และเครือข่ายการท่องเที่ยวชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 30 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการนำเทคนิค AIC (Appreciation-Influence-Control) ในขั้นตอนการเรียนรู้ (Appreciation) มาใช้ในการระดมความคิดเห็นของชุมชน ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) ทั้ง 3 ขั้นตอน คือ 1. การเรียนรู้ (Appreciation) 2. การสร้างการพัฒนา (Influence) 3. การสร้างแนวทางปฏิบัติ (Control) ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านการบริหารจัดการ กลุ่มมีความเข้มแข็งด้านการบริหารจัดการ แต่เป็นการบริหารจัดการงานแบบเบ็ดเสร็จแบบสั่งการจากประธาน แต่สมาชิกทุกคนเต็มใจและให้ความร่วมมือ (2) ด้านการฝึกอบรมยกระดับมาตรฐานของกรมการท่องเที่ยว กลุ่มสามารถลงมือปฏิบัติได้จริง (3) ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ กลุ่มสามารถสร้างผลิตภัณฑ์ได้ใหม่ และสร้างรายได้ให้วิสาหกิจ (4) ด้านการสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน กลุ่มสามารถสร้างเครือข่ายผลิตภัณฑ์และการท่องเที่ยวได้ จำนวน 6 วิสาหกิจชุมชน เป็นการเกิดเครือข่ายแบบ “เครือข่ายจัดตั้ง”

คำสำคัญ: เพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ; ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม; เครือข่ายท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช

Abstract

This research aims to elevate product standards and enhance the value of goods and services from the community to meet international standards for ecotourism enterprises, specifically focusing on the Ban Laem Homestay Mangrove Conservation Tourism Group and the community tourism network in Nakhon Si Thammarat Province. The study involved 30 participants and employed the AIC (Appreciation–Influence–Control) technique during the Appreciation phase to gather community insights through workshops. These workshops encompassed three stages: 1. Learning (Appreciation), 2. Development (Influence), and 3. Implementation (Control). The findings of the research are as follows: (1) Management: The group demonstrated robust management capabilities with a top-down approach led by the chairman, and all members cooperated willingly. (2) Training and Standardization: Following training sessions conducted by the Department of Tourism aimed at raising standards, the group effectively implemented the practical measures. (3) Product Development: The group successfully created new products, generating additional income for the enterprise. (4) Community Tourism Network: The group established a network of products and tourism, comprising six community enterprises, leading to the formation of a "structured network."

Keywords: Value-added to Products and Tourism Services; Small and Medium Enterprises.

; Community Based Tourism Network in Nakhon Si Thammarat Province

บทนำ

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายใน และภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคม ผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วง แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้ (1) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม (3) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ (4) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)

จากความสำคัญและที่มาของปัญหา และนโยบายของภาครัฐ จนถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดนครศรีธรรมราช คณะผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาวิจัย การยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์เพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ จากชุมชนเพื่อเข้าสู่มาตรฐานสากล ของวิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ของเครือข่ายท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมุ่งเน้นการวิจัยทั้งระบบในเครือข่าย ได้แก่ การ การตลาดออนไลน์ และซัพพลายเชนหรือโซ่อุปทาน (Supply Chain) ให้กับเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์จากชุมชนให้ตรงกับความต้องการของตลาดและกลุ่มเป้าหมาย และเพื่อให้เครือข่ายแต่ละชุมชนเข้มแข็ง เกิดรายได้ภายในความมั่นคงและยั่งยืนในอาชีพ ที่สำคัญรักษาสีสิ่งแวดล้อม และความเป็นเอกลักษณ์ของชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ เพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ จากชุมชนเพื่อเข้าสู่มาตรฐานสากล ของ กลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ป่าชายเลนบ้านแหลมโฮมสเตย์และเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการส่งเสริม SME

ยุทธศาสตร์ชาติซึ่งด้านการส่งเสริม SME ถูกกำหนดอยู่ในทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ในแนวทางการพัฒนา การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง เป็นการส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิทัล ซึ่งต้องพัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวและดำเนินธุรกิจท่ามกลางการดำเนินนโยบายและมาตรการการกีดกันทางการค้าในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มสัดส่วนความเป็นเจ้าของของคนไทยและสนับสนุนให้มีการขยายตลาดที่มีแบรนด์สินค้าและช่องทางการตลาดที่เป็นของตนเองมากขึ้น ตลอดจนพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมและบริการเพื่อเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิต บริการและอุตสาหกรรมดิจิทัล (ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12)

ปัญหาและข้อจำกัดของ SMEs

สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2559) ที่ได้กล่าวถึงปัญหาและข้อจำกัดของ SMEs ในภาพรวมว่า

(1) ปัญหาด้านการตลาดวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่มักตอบสนองความต้องการของตลาดในท้องถิ่น หรือตลาดภายในประเทศ ซึ่งยังขาดความรู้ความสามารถในด้าน การตลาดในวงกว้าง โดยเฉพาะตลาดต่างประเทศ ขณะเดียวกันความสะดวกรวดเร็วในการคมนาคมขนส่ง ตลอดจนการเปิดเสรี

ทางการค้า ทำให้วิสาหกิจขนาดใหญ่ รวมทั้งสินค้าจากต่างประเทศเข้ามาแข่งขันกับสินค้าในท้องถิ่นหรือในประเทศที่ผลิตโดยกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมมากขึ้น

(2) ขาดแคลนเงินทุนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมักประสบปัญหาการขอกู้เงินจาก สถาบันการเงิน เพื่อมาลงทุนหรือขยายการลงทุนหรือเป็นเงินทุนหมุนเวียนทั้งนี้เนื่องจากไม่มีการทำบัญชีอย่างเป็นระบบและขาดหลักทรัพย์ค้ำประกันเงินกู้ทำให้ต้องพึ่งพาเงินกู้นอกระบบ และ ต้องจ่ายดอกเบี้ยในอัตราที่สูง

(3) ปัญหาด้านแรงงาน แรงงานที่ทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะมีปัญหาการเข้าออกสูง กล่าวคือ เมื่อมีฝีมือและมีความชำนาญมากขึ้นก็จะย้ายออกไปทำงานในโรงงานขนาดใหญ่ที่มีระบบและผลตอบแทนที่ดีกว่า จึงทำให้คุณภาพของแรงงานไม่สม่ำเสมอการพัฒนาไม่ต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพสินค้า

(4) ปัญหาข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีการผลิต โดยทั่วไปวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมัก ใช้เทคนิคการผลิตไม่ซับซ้อนเนื่องจากการลงทุนต่ำและผู้ประกอบการ พนักงานขาดความรู้พื้นฐาน ที่รองรับเทคนิควิชาที่ทันสมัยจึงทำให้ขาดการพัฒนาในรูปแบบผลิตภัณฑ์ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานที่ดี

(5) ข้อจำกัดด้านการจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมักขาดความรู้ในการจัดการ หรือการบริหารที่มีระบบใช้ประสบการณ์จากการเรียนรู้โดยเรียนถูกเรียนผิดเป็นหลักอาศัยบุคคล ในครอบครัวหรือญาติพี่น้องมาช่วยงานการบริหารภายในลักษณะนี้แม้จะมีข้อดีในเรื่องการดูแลที่ทั่วถึง (หากธุรกิจไม่ใหญ่นัก) แต่เมื่อกิจการเริ่มขยายตัวหากไม่ปรับปรุงการบริหารจัดการให้มี ระบบก็จะเกิดปัญหาเกิดขึ้นได้

(6) ปัญหาการเข้าถึงบริการการส่งเสริมของรัฐวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวนมากเป็นการจัดตั้งกิจการที่มีรูปแบบไม่เป็นทางการ เช่น ผลิตตามบ้าน ผลิตในลักษณะโรงงานห้องแถวไม่มีการจดทะเบียนโรงงาน ทะเบียนพาณิชย์ หรือทะเบียนการค้าดังนั้นกิจการโรงงานเหล่านี้ จึงค่อนข้างปิดตัวเองในการเข้ามาใช้บริการของรัฐ เนื่องจากปฏิบัติไม่ค่อยถูกต้องเกี่ยวกับการเสียภาษี การรักษาสภาพสิ่งแวดล้อม หรือรักษาความปลอดภัยที่กำหนดตามกฎหมาย นอกจากนี้ในเรื่องการส่งเสริมการลงทุนก็เช่นเดียวกัน แม้รัฐจะได้ลดเงื่อนไขขนาดเงินทุนและการจ้างงาน เพื่อจูงใจให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพียง ร้อยละ 8.1 เท่านั้นที่มีโอกาสได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากรัฐ

(7) ปัญหาข้อจำกัดด้านบริการส่งเสริมพัฒนาขององค์การภาครัฐและเอกชน การส่งเสริม พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ผ่านมาได้ดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมส่งเสริมการส่งออก สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อมบริษัทเงินทุน อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หอการค้าไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตลอดจนสมาคมการค้าและอุตสาหกรรมต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมมี จำนวนมากและกระจายอยู่ทั่วประเทศ ประกอบกับข้อจำกัดของหน่วยงานดังกล่าว เช่น ในเรื่องบุคลากร งบประมาณ จำนวนสำนักงานสาขาภูมิภาคการให้บริการส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ จึง ไม่อาจสนองตอบได้ทั่วถึงและเพียงพอ

(8) ปัญหาข้อจำกัดในการรับรู้ข่าวสารข้อมูล เนื่องจากปัญหาและข้อจำกัดต่าง ๆ ข้างต้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยทั่วไปจึงค่อนข้างมีจุดอ่อนในการรับรู้ข่าวสารด้านต่าง ๆ เช่น นโยบายและมาตรการของรัฐ ข้อมูลข่าวสารด้านการตลาด ฯลฯ

การสร้างเครือข่าย (Networking)

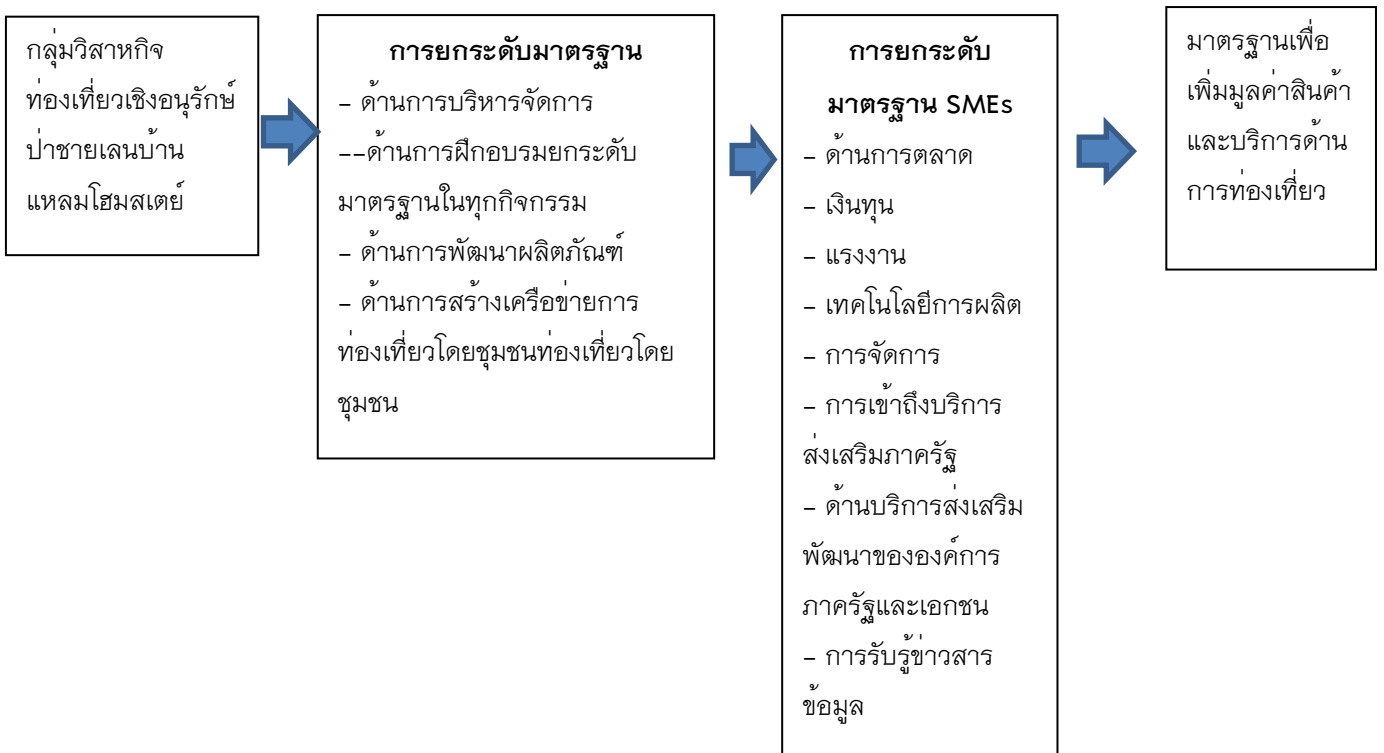
การสร้างเครือข่าย หมายถึงการทำให้มีการติดต่อ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวก ให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อน ที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าสร้างการคบค้าสมาคมแบบพึ่งพิง นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายต้องไม่ใช้การสร้างระบบติดต่อด้วยการเผยแพร่ข่าวสารแบบทางเดียว เช่น การส่งจดหมายข่าวไปให้สมาชิกตามรายชื่อ แต่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันด้วย

ความจำเป็นที่ต้องมีเครือข่าย

การพัฒนางานหรือการแก้ปัญหาใด ๆ ที่ใช้วิธีดำเนินงานในรูปแบบที่สืบทอดกันเป็นวัฒนธรรมภายในกลุ่มคน หน่วยงาน หรือองค์กรเดียวกัน จะมีลักษณะไม่ต่างจากการปิดประเทศที่ไม่มีการติดต่อสื่อสารกับภายนอก การดำเนินงานภายใต้กรอบความคิดเดิม อาศัยข้อมูลข่าวสารที่ไหลเวียนอยู่ภายใน ใช้ทรัพยากรหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่พอจะหาได้ใกล้มือ หรือถ้าจะออกแบบใหม่ก็ต้องใช้เวลานานมาก จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางานอย่างยิ่งและไม่อาจแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้

การสร้าง “เครือข่าย” สามารถช่วยแก้ปัญหาข้างต้นได้ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารรวมทั้งบทเรียนและประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรที่อยู่นอกหน่วยงานของตน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ให้ความร่วมมือและทำงานในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน เสมือนการเปิดประตูสู่โลกภายนอก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการท่องเที่ยวของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มอนุรักษ์บ้านแหลมโฮมสเตย์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ผู้ประกอบการด้านที่พัก การนำเที่ยว ร้านอาหาร เรือประมง และผลิตภัณฑ์ชุมชน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มแบบลูกโซ่ (snowball sampling) โดยการจับเก็บข้อมูลโดยอาศัยการแนะนำของผู้ให้ข้อมูลที่ได้เก็บข้อมูลไปแล้วต่อ ๆ ไปจนกระทั่งได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการหรือได้ข้อมูลที่สนใจศึกษา ด้วยการขอสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ด้วยความสมัครใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) การทำ Focus group โดยใช้แบบสนทนากลุ่มแบบมีโครงสร้าง เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในประเด็นกระบวนการ/ขั้นตอนการค้นหา อັดลักษณะรูปลักษณะ/รูปแบบการนำเสนอ เนื้อหา/ความถูกต้องของข้อมูล และด้านเทคนิค (วารงคณา จันท์รงค์, 2554)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการนำเทคนิค AIC มาใช้ในการระดมความคิดเห็นของชุมชนด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) ทั้ง 3 ขั้นตอน คือ 1. การเรียนรู้ (Appreciation) 2. การสร้างการพัฒนา (Influence) 3. การสร้างแนวทางปฏิบัติ (Control) เป็นขั้นตอนการนำกิจกรรมที่ยอมรับร่วมกันมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ในระยะของการนำแผนไปปฏิบัตินี้ เป็นระยะของการระดมความคิดเห็น วางแผน และทำงานร่วมกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้รับผิดชอบในการติดตามและประเมินผลที่ได้จากการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้เพื่อนำผลการติดตามมาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันรับรู้ผลที่ปรากฏจากการดำเนินการ ได้มีการนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis) และนำมาตีความหมาย หลังจากนั้น นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการบรรยาย และยกข้อความที่เป็นคำตอบของกลุ่มตัวอย่างมาสนับสนุนผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่องการยกระดับมาตรฐานเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว ของเครือข่ายท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยมีดังนี้

โดยก่อนดำเนินการวิจัยนั้นจากข้อมูลของโครงการ “พัฒนาสินค้า บริการต้นแบบการท่องเที่ยวชุมชนเชิงสร้างสรรค์” ของ SME จากการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ของกลุ่มอนุรักษ์ป่าชายเลนบ้านแหลมโฮมสเตย์ได้มีการดำเนินการโดยใช้กระบวนการมุ่งเน้นให้คนในชุมชนเป็นนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่หัวข้อความรู้ (Domain) เป็นหัวข้อที่กลุ่มหรือชุมชนจะมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน จนทำให้กลุ่มอนุรักษ์ป่าชายเลนบ้านแหลมโฮมสเตย์ สามารถนำเอาองค์ความรู้ ในเรื่อง การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ โฮมสเตย์ การบริการด้านการท่องเที่ยวและความปลอดภัย เขียนโปรแกรมท่องเที่ยว การปรับภูมิทัศน์ด้านการท่องเที่ยว มาดำเนินการพัฒนา และสร้างกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนได้

นอกจากนี้กลุ่มอนุรักษ์ป่าชายเลนบ้านแหลมโฮมสเตย์ การรวมกลุ่มกันเพื่อหาบ้านที่มีความพร้อมเปิดเป็นโฮมสเตย์ และได้รับการตรวจประเมินเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของกรมการท่องเที่ยว และได้มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบในการพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชนของตนเอง ได้แก่ ตั้งคณะทำงาน (Facilitator) มีการจดบันทึกเรื่องราวของชุมชน (Community Historian) มีสมาชิก (Member) มีสมาชิกที่

พร้อมสนับสนุนการดำเนินงาน มีหน่วยงานในท้องถิ่นให้การสนับสนุน (Sponsor) และมีปราชญ์ชุมชนด้านสิ่งแวดล้อมป่าชายเลนด้านทรัพยากรทางทะเล ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Expert)

ผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงาน และการสังเคราะห์โดยชุมชน และจัดเก็บ/ปรับปรุง/ถ่ายทอดโดยชุมชนเอง มีการนำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการขับเคลื่อนชุมชนด้านการท่องเที่ยว และมีการนำเอาองค์ความรู้จากการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาชุมชนจนสามารถขับเคลื่อนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ภายใต้โปรแกรม “สาตเลน เล่นโคลน” และสามารถสร้างไปรวมการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชน และมีเอกลักษณ์เฉพาะชุมชนจนสำเร็จลงได้ ซึ่งเป็นการพัฒนาเพียงแค่โปรแกรมการท่องเที่ยวเท่านั้น ซึ่งเป็นแค่กระบวนการเพียงบางส่วน จากการยกระดับในครั้งนี้ได้แก่

1. เริ่มจากการทำ SWOT กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บ้านแหลมไฮมสเตย์ จากการทำ SWOT โดยใช้เทคนิค AIC

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ SWOT Analysis โดยใช้เทคนิค AIC ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บ้านแหลมไฮมสเตย์

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>1. จุดแข็งด้านการบริหารจัดการของกลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการประชุมอย่างต่อเนื่องในกรณีมีนักท่องเที่ยวมาเป็นคณะ และเกิดปัญหาจากการบริการ โดยให้แต่ละฝ่ายได้สรุปการทำงาน - การเปิดโอกาสให้คนในชุมชนทั้งที่เป็น สมาชิกและไม่ใช่สมาชิกกลุ่มเข้าร่วมคิดร่วมทำกิจกรรม <p>2. จุดแข็งด้านการเรียนรู้และการฝึกทักษะ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเรียนรู้เรื่องการจัดสำรับอาหาร และการ จัดทำผลิตภัณฑ์ให้น่าสนใจ อบรมสปา จัดโต๊ะอาหาร จัดดอกไม้ - คนในวิสาหกิจชุมชนให้ความสนใจและมีความต้องการในการเรียนรู้และเพื่อนำ มาปฏิบัติจริง <p>3. จุดแข็งทุนเดิมที่สนับสนุนการดำเนินงานกลุ่ม ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ในการแปรรูปอาหาร เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ - มีวัตถุดิบและทรัพยากรในชุมชน ได้แก่ แหล่งอาหารทะเลและพืชสมุนไพร - คนในวิสาหกิจชุมชนให้ความร่วมมือและสนับสนุน 	<p>1. จุดอ่อนด้านการบริหารจัดการ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานการบริการต้องรับผิดชอบภาระงานหลายอย่าง - สมาชิกไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของกลุ่ม - การบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จจากประธาน (ไม่มีการ รวมเป็นเครือข่ายช่วยเหลือพึ่งพากัน) - ขาดแคลนแรงงานในบางครั้งที่มีความต้องการ <p>2. จุดอ่อนด้านการตลาด ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - สมาชิกยังไม่สามารถวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายและ ตลาดในการรองรับผลิตภัณฑ์ของตนเองได้ - ขาดการวางแผนการผลิตสินค้าให้เพียงพอต่อความต้องการของนักท่องเที่ยว - การบรรจุภัณฑ์ที่ยังไม่เป็นเอกลักษณ์และ ไม่ดึงดูดความสนใจ <p>3. จุดอ่อนด้านกรรมวิธีการผลิต ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - การมีสูตรและตำหรับอาหาร - ขาดแคลนอุปกรณ์ครัวเครื่องมือ/เครื่องอำนวยความสะดวก

กิจกรรมกลุ่มอย่างต่อเนื่อง	ความสะดวก - การผลิตสินค้าไม่ทันความต้องการของ ลูกค้า
โอกาส	ภาวะคุกคาม
1. ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมการค้า เน้นงาน กลุ่ม จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ ได้แก่ - ด้านการพัฒนาศักยภาพ จาก กรมการท่องเที่ยว ธนาคารออมสิน พัฒนาชุมชน อุตสาหกรรมจังหวัดและ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ - ด้านการพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยี จาก กรมการท่องเที่ยว พัฒนาชุมชน กรมทรัพยากรชายฝั่ง ธนาคารออม และมหาวิทยาลัยต่าง ๆ - ด้านวัสดุอุปกรณ์และวัตถุดิบจากหน่วยงาน ภาครัฐในพื้นที่ จากสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา องค์การบริหารส่วนตำบล โรงแรมเอราวัณ - ด้านงบประมาณ จากกรมการท่องเที่ยว ธนาคารออมสิน มูลนิธิเซฟรอน	1. นโยบายของภาครัฐหรือโครงการเร่งด่วนเป็นอุปสรรคการค้าเนืองานกลุ่ม ได้แก่ - โครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ของสมาชิกวิสาหกิจ เพราะต้องเข้าฝึกอบรมร่วมกับทุกหน่วยงาน 2. ตลาดการผลิตภัณฑ์ท่องเที่ยวโดยชุมชนมีมาก จากนโยบายของรัฐบาล - ราคาต้นทุนการผลิตภัณฑ์บางครั้งไม่สามารถ กำหนดราคามาตรฐานได้ 3. สภาพภูมิอากาศ ได้แก่ - ช่วงฤดูฝนในแต่ละปีน้ำทะเลจะหนุนทำให้ไม่สามารถรับนักท่องเที่ยวได้ในบางช่วง

2. การจัดศึกษาดูงานจากพื้นที่ต้นแบบการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพื่อให้กลุ่มวิสาหกิจในชุมชนและเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้ศึกษา ดูงานและเรียนรู้ด้านบริหารจัดการกลุ่ม โดยขั้นตอน/กระบวนการในกิจกรรมประกอบด้วย การสำรวจพื้นที่ศึกษาดูงาน และการศึกษาดูงานจากพื้นที่ใกล้เคียง ด้านการบริหารจัดการ ท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3. การสำรวจพื้นที่ศึกษาดูงาน โดยเลือกกลุ่มวิสาหกิจที่มีลักษณะการบริหารจัดการและสภาพพื้นที่ใกล้เคียง ที่คาดว่ากลุ่มวิสาหกิจในชุมชนจะสามารถนำแนวทางในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับ กิจกรรมในชุมชน จากนั้นประสานงานไปยังพื้นที่ศึกษาดูงาน เพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับรูปแบบการค้า เนืองานในพื้นที่เบื้องต้นก่อนนำสมาชิกไปศึกษาดูงานร่วมกันกับเจ้าของพื้นที่ ได้แก่ กำหนดการ รูปแบบ กิจกรรม การจัดการด้านอาหาร ที่พัก การเดินทาง และอื่น ๆ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผู้นำ และแกนนำของกลุ่ม/องค์กร จากนั้นรวบรวมข้อมูลและสรุปประเด็นเพื่อนำ ไปออกแบบและวางแผน กิจกรรมศึกษาดูงานจากพื้นที่ต่อไป

4. การศึกษาดูงานจากพื้นที่ท่องเที่ยวที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บ้านแหลมโฮมสเตย์ เรื่องการบริหารจัดการกลุ่ม กิจกรรมชุมชน มีเป้าหมายเพื่อให้ตัวแทนกลุ่มกิจกรรมในชุมชน ได้พบแลกเปลี่ยนองค์ ความรู้ในเรื่องการผลิต การแปรรูป การตลาด และการบริหารจัดการกลุ่มหรือกองทุน ด้านอื่น ๆ กับพื้นที่ต้นแบบที่ไปศึกษาดูงาน และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาดู

งานมา ปรับหรือประยุกต์ใช้ในการวางแผน และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของแต่ละกลุ่ม กับกลุ่มของตนเอง โดยมีกระบวนการ ดังนี้ 1) กล่าวทักทายและกล่าวต้อนรับ พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกระบวนการศึกษาดูงาน 2) กิจกรรมการฟังบรรยายและแลกเปลี่ยน โดยคณะทำงาน เชิญวิทยากรในพื้นที่มาให้ความรู้แก่คณะศึกษาดูงาน ยกตัวอย่างเช่น บรรยายเรื่องการพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การพัฒนาผู้นำ การมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม/องค์กร และการบริหารจัดการกองทุนในระดับหมู่บ้านและระดับตำบลรวมกัน

5. การรวมกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน ซึ่งต้องมาจากปัญหา สถานการณ์ ความต้องการ ร่วมกันของคนในพื้นที่ และ จากบทเรียนหรือชุดความรู้จากการได้ไปศึกษาดูงานเรียนรู้พื้นที่รูปธรรมตัวอย่าง

กลยุทธ์การบริหารจัดการกลุ่มของวิสาหกิจท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ป่าชายเลนบ้านแหลมโฮมสเตย์ ดังตารางนี้

ตารางที่ 2 แสดงกลยุทธ์การบริหารจัดการกลุ่มของวิสาหกิจท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ป่าชายเลนบ้านแหลมโฮมสเตย์

ประเด็น	เป้าหมาย	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์/วิธีการ
งาน	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารกลุ่มขององค์กรในวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืน - การช่วยเหลือพึ่งพากันระหว่างกลุ่มต่างๆ ในชุมชนและตำบล - การบริหารจัดการด้านการตลาด 	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีการเปิดบัญชีออมทรัพย์ที่เข้มแข็ง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การประชุมแลกเปลี่ยนติดตาม ผลการดำเนินงาน 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ และเทคนิควิธีการต่าง ๆ ระหว่างกลุ่ม 3. จัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย 4. ติดตามและปรับปรุง แผนอย่างต่อเนื่อง
งาน	<ul style="list-style-type: none"> - การสร้างเครือข่ายการดำเนินงานด้านผลิตภัณฑ์ และการท่องเที่ยว 	<ul style="list-style-type: none"> - การประสานเชื่อมโยงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจ 2. นำเสนอข้อมูลกลุ่ม องค์กร และการตั้งกลุ่มออมทรัพย์ 3. ประสานเชื่อมโยง กลุ่มออมทรัพย์แต่ละฝ่ายเข้าสู่นโยบาย หรือ แผนของหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่
งาน	<ul style="list-style-type: none"> - การรณรงค์ใช้กล่องกระดาษ แก้วกระดาษ 	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาดูงานพื้นที่ใกล้เคียงการและฝึก 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ชักชวนโดยการบอก เล่าแบบปากต่อปาก

	หรือวัสดุธรรมชาติ	ปฏิบัติ ให้แก่สมาชิกที่สนใจ	2. ดูตัวอย่างการใช้จากคลองแดน และปากพ่อง
เงิน	-เสริมสร้างรายได้ให้แก่คนในชุมชน	- การตั้งกลุ่มออมทรัพย์เรือ อาหาร และผลิตภัณฑ์	1. ทำฟาร์มด้อมโคลน 2. การทำไข่เค็ม 3. การทำสปาโคลนส่งเสริมอาชีพ
		- การสร้างรายได้เสริม	1. การแปรรูปอาหารทะเล 2. จ้างแรงงานในชุมชน 3. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ ด้วยการทำตรา สัญลักษณ์สินค้า การบรรจุภัณฑ์ที่สวยงาม และเป็นเอกลักษณ์
คน	- การถ่ายทอดองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพคนในวิสาหกิจชุมชน - การสร้างเสริมศักยภาพและความมั่นใจให้กับสมาชิกวิสาหกิจ	- การพัฒนาความรู้ที่ยั่งยืน	1. สร้างองค์ความรู้ที่มีในชุมชน 2. การถ่ายทอดองค์ความรู้ 3. การจัดกิจกรรมศึกษา ดูงานเรียนรู้เพิ่มเติม 4. การพัฒนาศักยภาพ จากวิทยากรจากภายนอก
วัสดุอุปกรณ์	- การบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ และการจัดหาเพิ่ม	- การบำรุงรักษาหลังคาเรือ เลื่อซูชีพ อุปกรณ์ในห้องประกอบอาหาร	1. จัดทำทะเบียนครุภัณฑ์วัสดุอุปกรณ์ 2. ประเมินและตรวจสอบสภาพความเสี่ยงจากการใช้งานของวัสดุอุปกรณ์ 3. ซ่อมบำรุงรักษาตามอายุการใช้งาน
วัสดุอุปกรณ์		- การระดมอุปกรณ์เพิ่มเติม	1. จัดประชุมตรวจสอบ และประเมินสภาพวัสดุ อุปกรณ์ 2. วางแผนการจัดซื้อ และขอสนับสนุนอุปกรณ์ ที่จำเป็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

			3. ดำเนินจัดซื้อ หรือขอ สนับสนุนตามแผนที่วางไว้ (จัดซื้อเอง/ ขอสนับสนุน จาก หน่วยงานอื่น ๆ)
--	--	--	--

6. อบรมเชิงปฏิบัติการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์สู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิสาหกิจชุมชนโดยการจัดอบรมหรือส่งร่วมอบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานของวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ป่าชายเลนบ้านแหลมไฮมสเตย์ มีกระบวนการ ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงขั้นตอนการยกระดับมาตรฐาน

วิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณ และผู้รับผิดชอบ

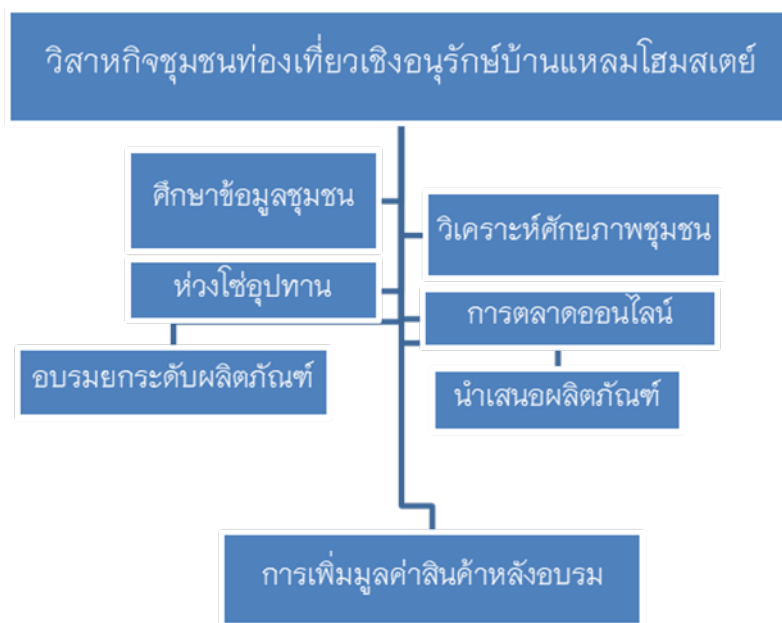
วิธีการขั้นตอนการยกระดับ	ระยะเวลา/วัน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
อบรมการบริหารจัดการ	1	-	ดร.พัชรี สุเมโฑกุล
อบรมการเป็นเจ้าบ้านที่ดี	4	-	ดร.พัชรี สุเมโฑกุล สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา
อบรมการจัดโต๊ะอาหารและ สำหรับอาหาร	1		ดร.พัชรี สุเมโฑกุล
อบรมความปลอดภัยและ การประกันอุบัติเหตุ	1		ดร.พัชรี สุเมโฑกุล
อบรมการออกแบบบรรจุ ภัณฑ์	1		อ.ตวงรักษ์ รัตยพันธ์
อบรมการทำ เว็บไซต์	1		อาจารย์เมธาวัตร ภูธรภักดี
อบรมการยื่นขอสิทธิบัตร	1		วิทยากรจากมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
อบรมการเป็นผู้ดูแลระบบ	1		อาจารย์เมธาวัตร ภูธรภักดี
อบรมภาษาจีนเพื่อการ ท่องเที่ยว	1		สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัดนครศรีธรรมราช
อบรมภาษาอังกฤษเพื่อการ ท่องเที่ยว	1		สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัดนครศรีธรรมราช
อบรมมาตรฐานไฮมสเตย์			สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัดนครศรีธรรมราช

7. การสนับสนุนและปฏิบัติการในพื้นที่ โดยหน่วยงานที่ทำงานพัฒนาในพื้นที่ ทั้งภาครัฐและเอกชน ลงพื้นที่ติดตามและสนับสนุนการปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะ ต่อยอดขยายผลกิจกรรม ทั้งนี้สามารถสรุปกระบวนการ ขั้นตอน เทคนิคการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ เครือข่ายกลุ่มกิจกรรมในชุมชน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลจากการวิจัย ทั้งนี้สามารถสรุปกระบวนการ ขั้นตอน เทคนิคการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ เครือข่ายกลุ่มกิจกรรมในชุมชนได้ดังแผนภาพ ต่อไปนี้

กระบวนการ ขั้นตอนการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ เครือข่ายกลุ่มกิจกรรมในวิสาหกิจชุมชน มีดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงกระบวนการ ขั้นตอนการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ เครือข่ายกลุ่มกิจกรรมในวิสาหกิจชุมชน

อภิปรายผล

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบทบาทการมีส่วนร่วม การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่เครือข่ายกลุ่มกิจกรรมในวิสาหกิจชุมชน เป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างตัวแทนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และคณะทำงานจากภายนอก โดยในแต่ละภาคส่วนมีบทบาทหน้าที่กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ดังนี้

ตัวแทนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย ประธาน รองประธาน และสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีบทบาทในการระดมความคิดเห็น เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อบรมพัฒนาศักยภาพด้าน ต่าง ๆ กำหนด

เป้าหมายและยุทธศาสตร์ พัฒนาแผนงาน/โครงการ นำแผนงาน/โครงการ ไปสู่การปฏิบัติจริงในพื้นที่ กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกจังหวัด

หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาในพื้นที่ทั้งภาครัฐและเอกชน มีบทบาท คือ สร้างความเข้าใจกับกลุ่มวิสาหกิจ ร่วมระดมความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็น ถ่ายทอดองค์ความรู้ทางด้านวิชาการ ร่วมออกแบบและพัฒนา แผนงาน/โครงการ ร่วมปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการ และการหนุนเสริมและสนับสนุน ให้เกิดการนำแผนงาน/โครงการไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ธารทิพย์ ธรรมสอน และคณะ,(2549)

ข้อเสนอแนะ

สิ่งที่ทำให้การยกระดับมาตรฐานประสบผลสำเร็จ ได้แก่

1. การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่เครือข่ายกลุ่มวิสาหกิจชุมชน
2. การมีเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มกิจกรรมวิสาหกิจชุมชนนั้น ต้องไปในทิศทางเดียวกัน
3. มีการติดตาม สนับสนุน/หนุนเสริมการทำงานในพื้นที่ เพื่อนำเสนอความก้าวหน้าของแต่ละกลุ่ม นำเสนอปัญหาอุปสรรคในการทำงานและร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน
4. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน การแบ่งปัน จะทำให้แต่ละกลุ่มมีความเข้มแข็งและเกิดผลต่อการเชื่อมโยงเครือข่าย

เอกสารอ้างอิง

- ชนากิตต์ ราชพิบูลย์. (2557). การศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และผลกระทบต่อนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ธารทิพย์ ธรรมสอน และคณะ. (2549). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านผู้ผลิตกรณีศึกษา: ผลิตภัณฑ์ประเภทอาหารจังหวัดกำแพงเพชร. วารสารการวิจัย, 12(2), 32-48.
- ธีระพงษ์ แก้วหาญ. (2544). กระบวนการสร้างชุมชนเข้มแข็ง ประชาคม ประชาสังคม. คลังนานาวิทยา.
- นอพร ประสมทอง. (2558). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลท่าโพ จังหวัดอุทัยธานี. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 10(2), 11-24.
- วรางคณา จันทรังค. (2556). ตัวแปรในงานวิจัย. www.stou.ac.th/Schools/She/booklet

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2552). *การบริหารตลาดยุคใหม่ฉบับปรับปรุงใหม่ปี 2552*. ธรรมสาร. สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2559). *นิยาม SMEs*. <http://www.ismed.or.th/นิยาม-smes/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*.
- สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560-2564*. กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สำนักส่งเสริมภูมิปัญญา. (2558). *คู่มือการดำเนินงานผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP รายใหม่*. กรมการพัฒนาชุมชน.

มูลค่าทางเศรษฐกิจและการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเพื่อการอนุรักษ์และ
พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ – เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน
อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

The Economics Value and Participation in Learning Process of Community of
Conservation and Development Tourist Attraction Khao Nor – Khao Kaew BanDan
Sub-district Banphotphisai District, Nakhon Sawan

มานิตย์ สิงห์ทองชัย¹, ลักขมี งามมีศรี² และนวพร ประสมทอง³

Manit Singthongchai¹, Luxsamee Ngammeesri² and Nawapron prasomthong³

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์^{1,2} สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การ³

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Department of Economics^{1,2}, Department of Human Resource Management and Organization³,

Faculty of Management Science, Nakhon Sawan Rajabhat University

Corresponding Author, E-mail: singthongchai.m@gmail.com

Retrieved 27-10-2023; Revised 09-04-2024; Accepted 6-09-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.48

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวในการเดินทางมาท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อประเมินมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการใช้และไม่ใช้ของทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ และ 3) เพื่อประเมินผลการสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยทำการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน และกลุ่มผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ จำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และแบบทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละและวิธีประมาณการตามตัวแบบโลจิสต์ (Logit Model) และโพรบิท (Probit model) รวมถึงการวิเคราะห์ความเต็มใจที่จะจ่าย

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่นักท่องเที่ยวเดินทางมาเป็นหมู่คณะ เพื่อวัตถุประสงค์ด้านศึกษาเรียนรู้ธรรมชาติและสัตว์ ใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง ในช่วงวันเสาร์-วันอาทิตย์ โดยมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางหรือค่ายานพาหนะเฉลี่ยมากกว่า 1,000 บาทขึ้นไป และการวิเคราะห์ด้วยวิธีต้นทุนการเดินทางที่ใช้ของการท่องเที่ยวรอบบริเวณเขาหน่อ-เขาแก้ว อยู่ที่ประมาณ 8,910,000 บาทต่อปี การวิเคราะห์ด้วยวิธีวิธีการประเมินมูลค่าการใช้และไม่ใช้ทรัพยากรรอบบริเวณแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว มีมูลค่าประมาณ 1,480,000 บาทต่อปีและ

127,675,883.9 บาทต่อปี ทำให้มูลค่ารวมของเศรษฐกิจของพื้นที่รอบแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว เป็น 129,159,169 บาทต่อปี เมื่อพิจารณาประเมินผลการสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 89.27 สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด คือร้อยละ 85 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้เข้าร่วมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้และเนื้อหาที่ได้ โดยสามารถใช้ประโยชน์หรือความรู้ที่ได้รับจากการสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยระดับคะแนนเฉลี่ยก่อนเข้าร่วมโครงการ เท่ากับ 4.31 และคะแนนเฉลี่ยหลังรับการเข้าร่วมโครงการ เท่ากับ 9.25 คะแนน ซึ่งมีความก้าวหน้าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเท่ากับ 4.94

คำสำคัญ: มูลค่าทางเศรษฐกิจ ; กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน; เขาหน่อ-เขาแก้ว; จังหวัดนครสวรรค์

Abstract

The objectives of this study were: 1) to examine the behavior of tourists traveling to Khao Nor – Khao Kaew, BanDan Sub-district, Banphot Phisai District; 2) to assess the economic value arising from the use and non-use of natural resources in the tourist area of Khao Nor – Khao Kaew, BanDan Sub-district, Banphot Phisai District; and 3) to evaluate the outcomes of community participation in the conservation and development of tourist attractions in Khao Nor – Khao Kaew, BanDan Sub-district, Banphot Phisai District, Nakhon Sawan Province. The study involved a sample group of 250 tourists and 150 community leaders and residents. Data were collected using questionnaires, interviews, and test forms, and analyzed using means, percentages, and estimation methods based on Logit, Probit, and the Willingness to Pay (WTP) approach.

The results showed that most tourists visit in groups to learn about nature and wildlife. Visits typically last about 2 hours from Saturday to Sunday, with an average transportation cost exceeding 1,000 baht. The travel cost method estimated that tourism in the Khao Nor – Khao Kaew area generates approximately 8,910,000 baht annually. The valuation of the use and non-use of resources in the area is about 1,480,000 baht per year, with a total estimated economic value of 129,159,169 baht annually. Additionally, community participation in the learning process was rated highly, with 89.27 percent participation, surpassing the target of 85 percent. Participants demonstrated significant improvement, with average scores increasing from 4.31 before joining the project to 9.25 after, reflecting an average progress of 4.94 points.

Keywords: Economic Value, Community Learning Process, Khao Nor – Khao Kaew, Nakhon Sawan province

บทนำ

จังหวัดนครสวรรค์ มีความหลากหลายของทรัพยากรธรรมชาติเป็นฐานการผลิตภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร ธุรกิจค้าส่งและค้าปลีก และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว รวมถึงความเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม ศิลปหัตถกรรม และประเพณีโดดเด่นด้วยภูมิปัญญาสถานความเชื่อและการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีสู่คุณภาพการท่องเที่ยวซึ่งสามารถสร้างเศรษฐกิจท้องถิ่นภาคเหนือให้สมดุลและยั่งยืนเท่าทันกระแสตลาดท่องเที่ยวสากล เช่นเดียวกันกับแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ที่ตั้งอยู่ริมทางหลวงสายพหลโยธิน ชว่นนครสวรรค์ - กำแพงเพชร ห่างจากถนนใหญ่เข้าไป 2 ก.ม. ในท้องที่ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ติดกับพื้นที่ของตำบลสลกบาตร (ห่างจากอำเภอสลกบาตร 10 ก.ม.) อำเภอชาวนวลรัลชัยบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ระยะทางจากตัวจังหวัดประมาณ 45 กิโลเมตร และจากที่ว่าการอำเภอบรรพตพิสัยประมาณ 18 กิโลเมตร ซึ่งสภาพพื้นที่มีถนนคั่นกลางแบ่งเขตกันอย่างชัดเจน ส่วนที่เป็นที่ตั้งวัดกับโรงเรียน นั่นคือ เขาหน่อ ส่วนที่เป็นถ้ำค้างคาว นั่นคือ เขาแก้ว ซึ่งเขาแก้วมีถ้ำหลายถ้ำซึ่งเป็นที่อยู่ของค้างคาวมากมาย ในเวลาเย็นใกล้พลบค่ำฝูงค้างคาวจะพากันบินออกหากินนับล้านตัว ค้างคาวบินออกหากินจากถ้ำ 30 นาทีก็ยิ่งออกจากถ้ำไม่หมดทำให้แหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้วเป็นสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่เป็นที่นิยมได้ดึงดูดนักท่องเที่ยวจำนวนมากในประเทศ ซึ่งปัจจุบันทรัพยากรธรรมชาติในแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว มีการพัฒนาปรับปรุงและลงทุนสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย เพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัด มีการสร้างศาลาไว้ชมค้างคาวไว้บริการนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะวันเสาร์-อาทิตย์ ซึ่งจะมีนักท่องเที่ยวจากต่างถิ่นมาชมค้างคาวและรับประทานอาหารค่ำ มีชาวบ้านนำอาหารมาจำหน่ายไว้บริการ แต่การท่องเที่ยวที่สร้างให้เกิดความประทับใจหรือมีคุณค่าทางการท่องเที่ยวและมีบริการที่ตรงตามความต้องการของนักท่องเที่ยวนั้นยังไม่เด่นชัด เมื่อช่วงเวลาผ่านไปส่งผลทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมหลายอย่างที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดการเสื่อมโทรมขาดการเอาใจใส่ดูแลอย่างจริงจังตามความหลากหลายทางชีวภาพเนื่องจากทรัพยากรบริเวณแหล่งท่องเที่ยวถูกนำมาใช้ฟุ่มเฟือยโดยขาดความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความคุ้มค่าในการใช้ประโยชน์ รวมถึงขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของชุมชนที่ตระหนักถึงคุณค่าทางธรรมชาติ ส่งผลทำให้การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าวขาดความยั่งยืน เห็นได้จากนักท่องเที่ยวเขามาเที่ยวเพื่อให้อาหารลิงเพียงอย่างเดียว แต่ไม่เคยรู้หรือสัมผัสกับธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อมที่มีประวัติศาสตร์ และตำนานอย่างไรบ้าง มีสิ่งใดที่น่าสนใจบ้าง ทำให้เกิดสภาพของการท่องเที่ยวไม่สอดคล้องกับบริบททั่วไปเท่าที่ควร อีกทั้งทำให้ผู้ประกอบการร้านค้าก็ไม่สามารถสร้างงานสร้างรายได้ให้เป็นเศรษฐกิจชุมชนฐานรากได้ ซึ่งความสำเร็จของการส่งเสริมการท่องเที่ยว มีปัจจัยสำคัญคือการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ

ดังนั้นการศึกษามูลค่าทางเศรษฐกิจและการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ - เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จึงจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประเมินมูลค่าเชิงเศรษฐกิจของทรัพยากรของแหล่งท่องเที่ยว

เพื่อให้เป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องได้สังเกตเห็นคุณค่าความสำคัญอย่างจริงจังเพื่อนำสู่การพัฒนาอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางบริบทเชิงพื้นที่ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เนื่องจากประชาชนเป็นเจ้าของท้องถิ่นมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของซึ่งมีมุมมองด้านคุณค่าการใช้และการไม่ใช้ประโยชน์เพื่อให้เกิดความรัก ความหวงแหน การพึงพิงในทรัพยากรแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน อีกทั้งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนาและยกระดับการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนเอง หรือระหว่างชุมชนกับเอกชนที่เกี่ยวข้องให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาและจัดการผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์ควบคู่ไปกับการเจริญเติบโตของแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวในการเดินทางมาท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์
- 2) เพื่อประเมินมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการใช้และไม่ใช้ของทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์
- 3) เพื่อประเมินผลการสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการของสังคม

ปิยะพงศ์ ภูมิประพันธ์ (2552) ได้อธิบายถึงสวัสดิการของสังคม (Social welfare) ขึ้นอยู่กับระดับความพอใจของบุคคลในสังคมรวมกัน แต่ในกรณีสินค้าทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งมีความเป็นเจ้าของไม่ชัดเจนและไม่มีตลาดรองรับนั้นจะไม่สามารถวัดสวัสดิการของผู้บริโภคได้จากพื้นที่ภายใต้เส้นอุปสงค์ ธรรมดาเหมือนกับในกรณีสินค้าเอกชน แต่จะสามารถวัดได้จากพื้นที่ใต้เส้นอุปสงค์ชดเชย ค่าสวัสดิการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากสินค้าและบริการมี 4 วิธี คือ (1) วิธี Compensating Variation (CV) คือ การวัดค่าของจำนวนเงินที่เต็มใจจ่ายสูงสุดเพื่อการบริโภคในสถานการณ์ที่ดีขึ้น (2) วิธี Equivalent Variation (EV) คือ จำนวนเงินต่ำที่สุดที่ผู้บริโภคจะเต็มใจยอมรับเพื่อทิ้งโอกาสในการบริโภค ในสถานการณ์ใหม่ (3) วิธี Compensating Surplus (CS) คือ การวัดความเต็มใจจ่ายสูงสุดเพื่อการบริโภคในสถานการณ์ที่ดีขึ้น และ (4) วิธี Equivalent surplus (ES) คือ การวัดความแตกต่างแนวตั้งระหว่างเส้นความพึงพอใจเท่ากัน (Indifference Curves) เช่นเดียวกับ CS โดยการวัด CS เป็นการวัดมูลค่าความเต็มใจจะรับต่ำที่สุดหากไม่มีการปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นหรือจำนวนเงินสูงสุดที่จะเต็มใจจ่ายเพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินมูลค่าสิ่งแวดล้อม

ในทางเศรษฐศาสตร์มูลค่าของสิ่งแวดล้อมเป็นมูลค่าที่สะท้อนจากความพอใจของสังคมที่เกิดจากการใช้ทรัพยากร เรียกว่า มูลค่าจากการการใช้ (Use value) กล่าวคือ มูลค่าของสินค้าและบริการที่มีต่อสังคมที่ใช้หรือได้รับประโยชน์จากทรัพยากรสิ่งแวดล้อม สามารถแบ่งออกได้ (อติศัพท์ อิศรางกูร ณ อยุธยา , 2551) ได้แก่ 1) มูลค่าจากการใช้โดยตรง (Direct use Value) คือ มูลค่าที่สะท้อนจากความพอใจที่สังคมได้รับจากการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางสิ่งแวดล้อม 2) มูลค่าจากการใช้โดยอ้อม (Indirect use Value) คือ มูลค่าที่สะท้อนจากความพึงพอใจที่สังคมได้รับบริการจากทรัพยากรทางสิ่งแวดล้อม หรือการทำหน้าที่ตามธรรมชาติของทรัพยากรและ 3) มูลค่าเพื่อจะใช้ (Option value) คือ มูลค่าที่สะท้อนจากความพอใจที่สังคมให้กับสิ่งแวดล้อม ถึงแม้จะยังมีได้ใช้ประโยชน์ใด ๆ ในปัจจุบัน แต่คาดว่าจะได้ใช้ในอนาคตซึ่งการใช้ประโยชน์จะเป็นได้ทั้งการใช้ประโยชน์โดยตรงและ / หรือโดยอ้อม สำหรับความพึงพอใจที่เกิดขึ้นแม้จะมีได้ใช้ทรัพยากรนั้น ๆ เรียกว่า มูลค่าจากการมีได้ใช้ (Non – use Value) ซึ่งองค์ประกอบของมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์ของทรัพยากรทางสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ มูลค่าที่ผู้ประเมินให้กับสินค้าและบริหารบางอย่างที่ไม่ใช่เพื่อประโยชน์ของตนเอง สามารถแบ่งออกได้ คือ 1) มูลค่าของการดำรงอยู่ (Existence Value) คือ มูลค่าที่สะท้อนจากความพอใจที่สังคมให้กับการดำรงอยู่ หรือคงไว้ของทรัพยากรสิ่งแวดล้อมมิให้สูญหายไปหรือไม่สามารถฟื้นคืนสภาพได้อีก เช่น การดำรงไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อมที่เป็นเอกลักษณ์หรือสัญลักษณ์ของชุมชน และ 2) มูลค่าเพื่อลูกหลานในอนาคต (Bequest Value) คือ ความพึงพอใจของสังคมที่เกิดจากการไม่ได้ใช้เพื่อประโยชน์ใด ๆ ของบุคคลในปัจจุบัน แต่เป็นความพอใจที่เก็บไว้หรืออนุรักษ์ไว้เป็นมรดกเพื่อให้ลูกหลานในอนาคตได้ใช้

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินมูลค่าด้วยวิธีต้นทุนการเดินทาง (Travel Cost Methods: TCM)

วิธีต้นทุนการเดินทาง (Travel Cost Methods: TCM) นี้เป็นวิธีการที่ใช้วัดแบบ indirect Use Value (วนิดา รัตนพันธุ์ โสมสกาเว เพชรานนท์ และสุวรรณา ประณีตวตกุล, 2547) โดยมักนำมาใช้กับการประเมินมูลค่าเชิงนันทนาการของสถานที่ท่องเที่ยว หลักการของวิธี TCM เป็นการศึกษาค่าใช้จ่ายในการเดินทางของชุมชนจากแหล่งที่อยู่อาศัยมายังสถานที่ที่ท่องเที่ยว นั้น ๆ โดยมีข้อสมมติฐานว่าชุมชนที่อาศัยอยู่ใกล้สถานที่ท่องเที่ยวจะนิยมมาเข้าชมบ่อย ส่วนชุมชนที่อาศัยอยู่ไกลกว่าเข้าชมบ่อยครั้งกว่า นอกจากนั้นแล้วยังมีข้อสมมติฐานว่าถ้าสถานที่ท่องเที่ยวใดสามารถดึงดูดผู้เข้าชมที่มีภูมิลำเนาไกล ๆ ได้ ย่อมหมายความว่าสถานที่ที่ท่องเที่ยวนั้นมีมูลค่าเชิงนันทนาการสูง และในทำนองกลับกัน ถ้าสถานที่ท่องเที่ยวดึงดูดรายได้เพียงผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงเท่านั้น ย่อมหมายความว่า สถานที่ท่องเที่ยวนั้นมีมูลค่าเชิงนันทนาการที่ต่ำกว่า

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินมูลค่าด้วยวิธีการประเมินค่าด้วยการสัมภาษณ์ชุมชนโดยตรง

วิธีการประเมินค่าด้วยการสัมภาษณ์ชุมชนโดยตรง (Contingent Valuation Method: CVM) นี้เป็นวิธีที่ใช้คำถามจากการสำรวจเพื่อแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมโดยตรง ซึ่งสามารถใช้ประเมินมูลค่าสิ่งแวดล้อมได้ทั้ง Use Value, Non-Use Value และ Option Value โดยในการ

สำรวจของวิธี CVM เป็นการถามบุคคลด้วยคำถามที่ทำให้บุคคลต้องบอกระดับประโยชน์หรือโทษในรูปของมูลค่าที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่กำลังเกิดขึ้นจริงหรือสมมติขึ้น (Hypothetical markets) คำถามที่ใช้ในการศึกษาแบบ CVM อาจถามในลักษณะความเต็มใจที่จะจ่าย (Willingness to Pay:WTP) หรือความเต็มใจที่จะยอมรับเงินชดเชย (Willingness To Accept Compensation :WTAC) ได้ แต่ลักษณะคำถามทั้ง 2 แบบแสดงให้เห็นถึงกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน (Property right) และระดับความพึงพอใจที่อ้างอิง (Reference Level of Utility) ต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ใช้ประโยชน์(user) ได้แก่ นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเยือนแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้วตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งในแต่ละปีมีนักท่องเที่ยว โดยเฉลี่ยจำนวนประมาณ 5,976 คน (สำนักงานเทศบาลตำบลบ้านแดน, 2559) และกลุ่มผู้ไม่ได้ใช้ประโยชน์ (Non – user) ได้แก่ ประชาชนวัยแรงงานอายุ 18 ปีขึ้นไป อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวนประมาณ 682,423 คน (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนจังหวัดนครสวรรค์, 2560) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการของ Taro Yamane คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ค่าความคลาดเคลื่อนภายใต้ความเชื่อมั่น 91% ผลการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์ เท่ากับ 120.9759 คน หรือปัดเศษขึ้นเป็น 125 คน และผู้ไม่ได้ใช้ประโยชน์ เท่ากับ

123.4346 คน หรือปัดเศษขึ้นเป็น 125 คน รวมทั้งหมดเท่ากับ 250 คน โดยมีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยจะสุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตพื้นที่โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นการเลือกตัวอย่างแบบไม่เจาะจง (Simple Random Sampling) นอกจากนี้ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำชุมชน ประชาชน ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนฯ จำนวน 150 คน โดยทำการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง(Purpose Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาจากแนวคิดเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมของประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลพฤติกรรมการท่องเที่ยวในจังหวัดนครสวรรค์ ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลพฤติกรรมการท่องเที่ยวในจังหวัดนครสวรรค์ ส่วนที่ 4 การศึกษาการวิเคราะห์การใช้-ไม่ใช้ประโยชน์และความยินดีที่จะจ่ายการอนุรักษ์พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว และส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรมและแบบทดสอบความรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนจะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความสนใจและตระหนักถึงคุณค่าและห่วงแหนทรัพยากร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งของการเดินทางมาท่องเที่ยวแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ในรอบปี ซึ่งเป็นตัวแปรตาม คือ ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของนักท่องเที่ยว ได้แก่ เพศ (SEX) อายุ (AGE) การศึกษา (EDU) สถานภาพ (STA) อาชีพ(OCC) รายได้สุทธิต่อเดือน (INC) จุดหมายปลายทาง (DIS) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาท่องเที่ยว (EXT) เวลาเดินทางมาท่องเที่ยว(TIV) และจำนวนครั้งของการเดินทางมาเยี่ยมชมเขาหน่อ-เขาแก้วในรอบปี (VIS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินมูลค่าทางเศรษฐกิจ ผู้วิจัยใช้วิธีการวัดมูลค่าการใช้ประโยชน์โดยตรง ซึ่งปรับปรุงจากงานวิจัยของภัทรกันย์ นาคะวรพันธุ์ (2556) ใช้ข้อมูลความพอใจของผู้บริโภคแบบเปิดเผยมาวิเคราะห์สวัสดิการที่เปลี่ยนแปลงไปจากการดำเนินนโยบายต่าง ๆ ของภาครัฐ สมมติฐานที่สำคัญคือ ค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกันส่งผลให้ปริมาณอุปสงค์ของการเดินทางมาท่องเที่ยวแตกต่างกันและอุดมศักดิ์ ศิลประชาวงศ์ (2556) ก็ใช้ข้อมูลของประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ใกล้กับสถานที่ท่องเที่ยวจะเดินทางมาเยี่ยมชมบ่อยกว่าประชาชนที่มีภูมิลำเนาที่ห่างไกล รวมถึงสถานที่ท่องเที่ยวที่ดึงดูดให้ประชาชนที่มีภูมิลำเนาห่างไกลเดินทางมาเยี่ยมชมได้ โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีต้นทุนการเดินทางแบบรายบุคคล (Individual Travel Cost Method: ITCM) และเลือกใช้การวิเคราะห์โดยใช้วิธีสมมติเหตุการณ์ (Contingent Valuation

Method: CVM) และการวิเคราะห์ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Division)

ผลการวิจัย

1) ผลการศึกษาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวในการเดินทางมาท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอพรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ส่วนใหญ่เดินทางมายังแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ด้วยรถยนต์ส่วนตัว จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 89.6 รองลงมา รถจักรยานยนต์ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ซึ่งเดินทางมาท่องเที่ยวแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว จำนวน 2-3 ครั้ง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมาคือ เดินทางมาแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้วมากกว่า 5 ครั้ง จำนวน 80 ราย คิดเป็นร้อยละ 32 และครั้งแรก จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 กลุ่มตัวอย่างมาเป็นกลุ่ม ๆ ละ ประมาณ 3-4 คน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมา 5-6 คน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 และเดินทางมา 1-2 คน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 นอกจากนี้มีการเดินทางมาเป็นหมู่คณะ จำนวน 7-8 คน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20 เพื่อวัตถุประสงค์ด้านศึกษาเรียนรู้ธรรมชาติ จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24 และศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เกี่ยวกับชีวิตสัตว์ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ ในช่วงวันเสาร์-วันอาทิตย์จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 รองลงมาคือ วันจันทร์-วันศุกร์ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 ซึ่งส่วนใหญ่ท่องเที่ยวอยู่ในช่วง 17.01-18.00 น. จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาในช่วง 15.01-17.00 น. จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ในช่วง 18.01 น.เป็นต้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และในช่วง 11.01-13.00 น. จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6

สำหรับการเดินทางจากที่พักถึงเขาหน่อ-เขาแก้วส่วนมากใช้เวลาเดินทางเป็นเวลา 2 ชั่วโมง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 42 รองลงมาใช้เวลาในการเดินทาง 30 นาที -1 ชั่วโมง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 ใช้เวลาในการเดินทาง 3 ชั่วโมง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ใช้เวลาในการเดินทาง 4 ชั่วโมงขึ้นไปจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และใช้เวลาในการเดินทางน้อยกว่า 30 นาทีจำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 3.2 ตลอดเวลาระยะเวลาในการท่องเที่ยวบริเวณแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้วส่วนใหญ่ใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมงถึง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาใช้เวลาในการท่องเที่ยวประมาณ 3 ชั่วโมง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 ใช้เวลาในการท่องเที่ยวประมาณ 30 นาที - ชั่วโมง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 แต่ยังมีกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มที่ใช้เวลาในการท่องเที่ยวประมาณ 4 ชั่วโมงขึ้นไปถึงจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 โดยมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปกลับมายังแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ประมาณ 500-1,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมาประมาณ 1,000 บาทขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ประมาณน้อยกว่า 500 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 โดยเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางหรือค่ายานพาหนะโดยเฉลี่ยมีมากกว่า 1,000 บาทขึ้นไปถึงจำนวน

73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 รองลงมาเป็นค่าใช้จ่าย ระหว่าง 500-1,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และค่าใช้จ่ายน้อยกว่า 500 บาท จำนวน 135 คนคิดเป็นร้อยละ 54

2) ผลการประเมินมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการใช้และไม่ใช้ของทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอพรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

2.1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์โดยตรงและอ้อมจากทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้วในด้านถ่ายรูปและความรู้ทางธรรมชาติ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 รองลงมาคือ การชื่นชมทัศนียภาพ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 บุญกุศลโดยเลี้ยงลิง/อาหารนก จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 รายได้จากนักท่องเที่ยว จำนวน 41 คนคิดเป็นร้อยละ 16.4 รับประทานอาหารในช่วงระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา จำนวน 37คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 โดยมีความเต็มใจจ่ายในรูปของเงินบริจาคเข้ากองทุนข้อเสนอเพื่อใช้ในการอนุรักษ์และพัฒนาบริเวณแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ซึ่งมีราคาเสนอทั้งหมด 5 ราคาคือ 100 200 300 500 และ 1,000 บาท โดยส่วนมากบริจาคเงินน้อยกว่า 500 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมาเต็มใจจ่าย 500-1,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 มีความเต็มใจจ่าย 1,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 ตามลำดับ ส่วนที่ไม่มีความเต็มใจจ่ายในรูปของเงินบริจาคเข้ากองทุนข้อเสนอเพื่อใช้ในการอนุรักษ์และพัฒนาบริเวณแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4

2.2) กลุ่มตัวอย่างมีความยินดีที่จะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนการอนุรักษ์และพัฒนาบริเวณแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้วเพื่อสังคมโดยส่วนรวม ซึ่งมีราคาเสนอทั้งหมด 5 ราคาคือ 100 200 300 500 และ 1,000 บาท จำนวน 111คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมา เพื่อประโยชน์ของคนรุ่นหลัง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 เพื่อประโยชน์ของตนเองจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับส่วนที่ไม่ยินดีจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนการอนุรักษ์และพัฒนาบริเวณแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้วเพื่อสังคมส่วนมากเนื่องจากมีรายได้น้อยแต่จะยินดีจ่ายถ้ามีรายได้มากกว่านี้ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 รองลงมา เชื่อว่าการอนุรักษ์/พัฒนาบริเวณแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้วเกิดขึ้นได้โดยปราศจากเงินของท่าน จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 5.2 คิดว่าการอนุรักษ์และพัฒนาบริเวณแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้วไม่ใช่เรื่องสำคัญ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 และไม่คิดว่าการจ่ายเงินเข้ากองทุนจะช่วยอนุรักษ์และพัฒนาบริเวณแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้วได้จริงจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 2.4 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังไม่เห็นด้วยถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงสภาพของแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว เช่น ที่อยู่ของค้างคาว ลิง นก ฯลฯ เป็นแบบสวนสัตว์เชิงอนุรักษ์มีการจำกัดพื้นที่จัดแสดงและให้อาหารเฉพาะจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 74 และเห็นด้วยถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงสภาพของแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว เช่น ที่อยู่ของค้างคาว ลิง นก ฯลฯ เป็นแบบสวนสัตว์เชิงอนุรักษ์มีการจำกัดพื้นที่จัดแสดงและให้อาหารเฉพาะ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 26

2.3) กลุ่มตัวอย่างมีความยินดีที่จะบริจาคเงิน เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยดูแลรักษาปกป้องบริเวณแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้วให้คงอยู่ต่อไปเพื่อเป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและแหล่ง

ศึกษาทางด้านสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมต่อไปเรื่อย ๆ โดยไม่ถูกเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่นส่วนมากบริจาคเงินน้อยกว่า 500 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 32 รองลงมาบริจาคเงินประมาณ 500 –1,000 จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และประมาณ 1,000 บาทขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ตามลำดับ ส่วนที่ไม่ยินดีที่จะบริจาคเงินเพื่อรวมเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยดูแลรักษา ปกป้องบริเวณแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้วให้คงอยู่ต่อไปเพื่อเป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งศึกษาทางด้านสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมต่อไปเรื่อย ๆ โดยไม่ถูกเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่นโดยส่วนใหญ่คิดว่าแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้วเป็นสมบัติที่รัฐควรเป็นคนจ่าย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14. รองลงมา คือไม่ทราบหรือไม่แน่ใจ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 คนที่ได้รับประโยชน์จากการท่องเที่ยวควรจ่าย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 และไม่มีเงินจำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 6.8

2.4) ผลการประเมินหามูลค่าทางเศรษฐกิจด้านนันทนาการของแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ สามารถแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของฟังก์ชันอุปสงค์ที่มีรูปแบบต่างกัน

Type	t-test – Statistic (significant)					R ² (%)	F-test
	SEX	STA	DIS	INC	EXT		
Demand Function							(5,244)
Quadratic	0.0191**	0.0166**	0.0437*	0.0034***	0.0374**	0.6234	– 10.332
Semi-log	0.0474**	0.0252**	0.0317**	0.0072***	0.0083***	0.8048	– 1.6984
Log-linear	0.0115**	0.0255**	0.0816*	0.0463**	0.0616*	0.5317	– 0.8945
Double log	0.0083***	0.5016*	0.0670**	0.0037***	0.01452**	0.7982	– 0.5592

นัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ **.05, ***.01

จากตารางที่ 1 เมื่อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเลือกรูปแบบฟังก์ชันอุปสงค์ที่เหมาะสมกับการศึกษา พิจารณาจากตัวแปรตามของตัวแบบ พบว่า จำนวนครั้งที่เดินทางมา(VIS) คือ จำนวนครั้งการเดินทางมาเยี่ยมชมเขาหน่อ-เขาแก้วในรอบปีที่ผ่านมา การประมาณการตัวแบบต้นทุนการเดินทางรายบุคคลโดยใช้ฟังก์ชันอุปสงค์แบบ Linear Demand Function มีค่า R² เท่ากับร้อยละ 62.34 เปรียบเทียบกับฟังก์ชันอุปสงค์แบบ Semi – Linear Demand Function มีค่าเท่ากับร้อยละ 80.45 ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกฟังก์ชันอุปสงค์ แบบ Semi – Log Demand Function

ตารางที่ 2 ผลประมาณการตัวแบบต้นทุนเดินทางรายบุคคล

Variable	Coefficient	Std.Error	Z-Statistic	Prob.
C	-13.01876	4.931039	2.640165	0.0083***
LSTA	2.825754	1.262769	2.237743	0.0025***
LAGE	2.378132	1.064595	2.233837	0.0255**
LINC	0.995117	0.141549	0.671971	0.5015
LEXT	1.12299	0.24545	0.37984	0.0145**
LTRA	0.86988	0.36063	0.76396	0.0157**
Mean dependet var	0.343750	S.D dependent var		0.482559
S.E of regression	0.384713	Akaike info crierion		1.055556
Sum squared resid	4.144423	Schwarz criterion		1.238773
Log likelihood	-178.88889	Hannan-Quinn criter.		1.116287
Restr.log likelihood	-20.59173	Avg. log likelihood		0.402778
LR statistic (5 df)	15.40567	McFadden R-squared		0.374074
Prbability (LR sta)	0.001501	F-statistic		483.8081
Durbin-Waton stat	0.239765	Prob (F-statistic		0.0000

นัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ **.05, ***.01

จากตารางที่ 2 การประมาณการตัวแบบต้นทุนการเดินทางรายบุคคล(ITCM) พบว่า ตัวแปรสถานภาพของนักท่องเที่ยว (LSTA) (ตัวแปรหุ่น) เมื่อนักท่องเที่ยวมีสถานะภาพโสด จำนวนครั้งของการเดินทางมาท่องเที่ยวที่เขาหน่อ-เขาแก้วจะเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.825754 ตัวแปรอายุ (LAGE) เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.378132 ตัวแปรรายได้(LINC) เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.995117 ด้านตัวแปรจำนวนครั้งที่เดินทางมาท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว (LTRA) ในแต่ละปีลดลงร้อยละ 0.86988 และตัวแปรค่าใช้จ่ายการท่องเที่ยว (LEXT) ในแต่ละปีลดลงร้อยละ 1.12299 จากนั้นนำไปแทนค่าเพื่อหาส่วนเกินผู้บริโภคแต่ละคน พบว่า ผลรวมส่วนเกินผู้บริโภครายบุคคลหารด้วยจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีค่าเท่ากับ 1,155,741.06/250) จะได้เท่ากับ 4,622.964 บาทต่อคน เมื่อนำค่าส่วนเกินผู้บริโภคเฉลี่ยต่อคนไปหารด้วยจำนวนครั้งเฉลี่ยของการเดินทางมาท่องเที่ยวแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้วจะได้ผลลัพธ์เป็นส่วนเกินผู้บริโภคของนักท่องเที่ยวต่อครั้ง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4,622.964/2.1 จะได้เท่ากับ 1,491.279 บาท ดังนั้นจำนวนนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว โดยเฉลี่ยมีจำนวนประมาณ 498 คนต่อเดือน เท่ากับ 5,976 คนต่อปี ดังนั้นมูลค่าเชิงนันทนาการของแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยจะมีมูลค่าเท่ากับ 1,491.279 x 5,976 เท่ากับ 8,911,883 บาทต่อปี

2.5) ผลการวิเคราะห์มูลค่าการใช้ประโยชน์ (Use – value) ของพื้นที่บริเวณแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จากกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์ (User) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านตัวแบบโลจิสติก(Logit model)

Variable	Coefficient	Std.Error	Mean	Prob.
Constant	3.202287	153.0267	0.163208	0.0417**
AGI	1.857986	0.985457	1.8854045	0.0727*
AGE	-2.014031	1.615547	5.579552	0.0000***
BID	-0.560858	0.009856	56.906791	0.0000***
R-squared	0.992948	Mean dependent var		205.1648
Adjusted R-squared	0.992641	S.D. dependent var		1047.501
S.E of regression	89.85852	Akaike info criterion		11.91097
Sum squared resid	185714.7	Schwarz criterion		12.00848
Log likelihood	-12.88889	F-statistic		3238.383
Durbin-Watson stat	0.489773	Prob(F-statistic)		0.000000

นัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ **.05, ***.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรเป้าหมายเดินทางมาแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว (AGI) ของนักท่องเที่ยวมีความเต็มใจจะจ่ายเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาพื้นที่บริเวณเขาหน่อ-เขาแก้วจะเพิ่มขึ้น โดยมีตัวแปรอายุ (AGE) เมื่อนักท่องเที่ยวมีอายุเพิ่มขึ้นและตัวแปรราคาเสนอ (BID) มีราคาเพิ่มขึ้นทำให้ความเต็มใจจะจ่ายเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาแบบมีส่วนร่วมในพื้นที่บริเวณเขาหน่อ-เขาแก้วลดลง สามารถหามูลค่าความเต็มใจจะจ่ายเฉลี่ยต่อคน โดยพบว่า มูลค่าความเต็มใจจะจ่ายเฉลี่ย (Mean maximum WTP) เพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาแบบมีส่วนร่วมในพื้นที่บริเวณแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้วตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์มีค่าเท่ากับ 248.207 บาทต่อคนต่อปี ดังนั้นจึงสามารถคำนวณหามูลค่าที่ใช้ประโยชน์ของพื้นที่บริเวณแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว มีค่า 5,976*248.207 เท่ากับ 1,483,285 บาทต่อปี

2.6) ผลการวิเคราะห์หามูลค่าที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ (Non – use value) ของพื้นที่บริเวณแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านตัวแบบโพรบิต(Probit model)

Variable	Coefficient	Std.Error	Mean	Prob.
Constant	24.89290	153.0267	0.782450	0.0891**
STA	0.892092	0.985457	0.905045	0.0017***
INC	1.857351	1.615547	2.057198	0.0056***
BID	-2.091418	0.009856	11.78304	0.0000***
R-squared	0.973657	Mean dependent var		3552.012
Adjusted R-squared	0.971262	S.D. dependent var		1886.210
S.E of regression	319.7538	Akaike info criterion		14.48151
Sum squared resid	2249335	Schwarz criterion		14.63158
Log likelihood	-146.887	F-statistic		406.5383
Durbin-Watson stat	0.139940	Prob(F-statistic)		0.000000

นัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ **.05, ***.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรสถานภาพ (STA) เมื่อประชาชนมีสถานะโสด และตัวแปรราคาเสนอ (BID) เมื่อกำหนดราคาเสนอเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความเต็มใจจะจ่ายเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาแบบมีส่วนร่วมในพื้นที่บริเวณเขาหน่อ-เขาแก้วเพิ่มขึ้น สามารถนำไปหาค่าความเต็มใจจะจ่ายเฉลี่ยต่อคน พบว่ามูลค่าความเต็มใจจะจ่ายเฉลี่ย เพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาแบบมีส่วนร่วมในพื้นที่บริเวณแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ มีค่าเท่ากับ 187.092 บาทต่อคนต่อปี และมูลค่าที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ของพื้นที่บริเวณแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว มีค่าเท่ากับ $187.092 \times 682,423$ จะมีค่าเท่ากับ 127,675,883.9 บาทต่อปี

ตารางที่ 4 ค่า Log-likelihood function ของตัวแบบโลจิสติก(logit) และโพรบิต(probit)

กลุ่มนักท่องเที่ยวที่เดินทางไปเขาหน่อ- เขาแก้ว		กลุ่มประชาชนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดนครสวรรค์	
WTP(บาท/คน/ปี)	มูลค่า(บาท/ปี)	WTP(บาท/คน/ปี)	มูลค่า(บาท/ปี)
248 .207	1,483,285	187.092	127,675,883.9

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าความเต็มใจจะจ่ายเฉลี่ยต่อคนต่อปี พบว่า มูลค่าที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์สูงกว่ามูลค่าที่ใช้ประโยชน์ของพื้นที่บริเวณแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว สามารถคำนวณหามูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์โดยรวม (Total Economic Value: TEV) จึงมีค่าเท่ากับ 129,159,169 บาทต่อปี

3) ผลการประเมินการสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คนที่เข้าร่วมโครงการสร้างกระบวนการเรียนรู้โดยใช้การสาธิตและการตระหนักถึงมูลค่าการท่องเที่ยวรวมถึงการศึกษาดูงานรอบบริเวณแหล่งท่องเที่ยว พบว่า ภาพรวมประเด็นด้านคุณภาพของการสร้างกระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก หากพิจารณาผู้เข้าร่วม คิดเป็นร้อยละ 89.27 สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด คือร้อยละ 85 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้และเนื้อหาที่ได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการจัดอบรมสัมมนาและความคาดหวังของผู้เข้าร่วมในการสัมมนามากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ได้แก่ รองลงมาคือ การเตรียมความพร้อมและการได้รับการจากการอบรม/สัมมนาและประโยชน์หรือความรู้ที่ได้รับจากการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ - เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยคะแนนเฉลี่ยก่อนรับการเข้าร่วมโครงการ เท่ากับ 4.31 และคะแนนเฉลี่ยหลังรับการเข้าร่วมโครงการ เท่ากับ 9.25 คะแนน ความก้าวหน้าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเท่ากับ 4.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคล พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 150 คน (ร้อยละ 100) ได้คะแนนเพิ่มขึ้นทุกคน โดยได้คะแนนเพิ่มขึ้นระหว่าง 3.00 – 8.00 แสดงให้เห็นว่าการสร้างกระบวนการเรียนรู้ครั้งนี้ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ - เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ/มีความสนใจและตระหนักถึงคุณค่าและห่วงแหนทรัพยากรเพิ่มมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ - เขาแก้ว โดยอาศัยการประเมินมูลค่าทางเศรษฐกิจสามารถต่อยอดและเกิดการเพิ่มองค์ความรู้และความเข้าใจ รวมถึงความตระหนักรู้(Awareness) ในความคุ้มค่าและคุณค่าเกิดความห่วงแหนทรัพยากรธรรมชาติในการใช้ประโยชน์และไม่ใช้ประโยชน์ รวมถึงความสำคัญในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่นิยมของนักท่องเที่ยว โดยปลูกฝังจิตสำนึกให้เกิดค่านิยมต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน ซึ่งผลวิจัยนี้จะทำให้ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เกิดการขับเคลื่อนนโยบายร่วมกันปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งยังเป็นแนวทางสนับสนุนต่อยอดให้ขยายผลให้เกิดประโยชน์ต่อการวางแผน การจัดการและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ อีกทั้งยังสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวในยุทธศาสตร์แห่งชาติได้อีกด้วย

อภิปรายผลวิจัย

จากผลการศึกษาส่วนเกินผู้บริโภคเฉลี่ยต่อครั้งในการเดินทางไปเยี่ยมหรือท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการจัดเก็บค่าธรรมเนียมหรือจัดทำโครงการที่สามารถรองรับและพัฒนาหรือการส่งเสริมการอนุรักษ์แบบมีส่วนร่วมด้วยกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีเก็บค่าธรรมเนียมแต่อย่างใด เพื่อเป็นช่องทางเพิ่มรายได้ให้กับหน่วยงานหรือชุมชนที่เกี่ยวกับในการดูแลรักษาทรัพยากรภายในแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ทั้งนี้ระดับราคาการเข้ามาท่องเที่ยวต้องไม่เกิดมูลค่าส่วนเกินของผู้บริโภคเฉลี่ยของนักท่องเที่ยว นอกจากนี้ ผลการศึกษาก็สามารถนำไปเป็นประโยชน์ต่อการจัดสรรงบประมาณของภาครัฐเพื่อดูแลและฟื้นฟูให้ระบบนิเวศทางธรรมชาติและวัฒนธรรมให้คงอยู่ต่อไป ช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนข้อมูลราคาของสินค้าสาธารณะ อย่างไรก็ตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดูแลรักษาสถานที่ท่องเที่ยวและทรัพยากรการท่องเที่ยวให้คงความเป็นธรรมชาติ รวมทั้งการรักษาเอกลักษณ์เฉพาะของเขาหน่อ-เขาแก้ว ซึ่งเป็นเสน่ห์และจุดเด่นที่จะช่วยดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาเยือนแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ที่มีประวัติศาสตร์และเรื่องเล่าขาน รวมถึงตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวในปัจจุบันของสิ่งอำนวยความสะดวกแต่ละประเภทต้องปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ชำรุดทั้งในด้านปริมาณและสภาพการใช้งานให้เหมาะสม อย่างไรก็ตาม การประเมินมูลค่าทางเศรษฐกิจที่ประเมินได้นี้ นอกจากจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่สะท้อนถึงประโยชน์ของแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้วที่มีต่อชุมชนแล้ว เมื่อพิจารณาศักยภาพของเขาหน่อ-เขาแก้วสามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ทำการประเมินไว้ได้ จึงถือได้ว่าเป็นเพียงมูลค่าขั้นต่ำเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

การนำมูลค่าดังกล่าวนี้ไปใช้ในการตัดสินใจในเชิงนโยบายใด ๆ ควรจะคำนึงและให้ความสำคัญถึงข้อจำกัดต่าง ๆ เพราะอาจทำให้เกิดความบิดเบือนหรือข้อผิดพลาดของข้อมูล เนื่องจากในการประเมินครั้งนี้ลักษณะการประเมิน ณ ช่วงเวลาหนึ่ง แต่บริบทของแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้วเป็นลักษณะทรัพยากรธรรมชาติผนวกกับระบบนิเวศที่มีมิติเชิงเวลามากกว่าเชิงสถิตย เพราะปัจจัยหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินล้วนแต่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งมนุษย์เองก็มีการเปลี่ยนแปลงในการแสดงออกและระดับความเต็มใจที่จะจ่ายอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ผลของการประเมินสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนจะสามารถนำไปส่งเสริมและขับเคลื่อนกระบวนการมีส่วนร่วมให้ตระหนักถึงคุณค่าและวางแผนทรัพยากรได้อย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญในการสร้างมีส่วนร่วมผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่จะพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ร่วมกันได้ ตลอดจนแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ และสานต่อเจตนารมณ์การเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประตูอินโดจีน ภายใต้ความร่วมมือของกลุ่มประเทศอาเซียน รวมถึงนักท่องเที่ยวทั้งเด็กและเยาวชน

ด้วยการสร้างจิตสำนึกให้เกิดค่านิยมต่อการท่องเที่ยวและสนใจกับการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนแบบมีส่วนร่วมของชุมชนไว้ตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

- ปิยะพงศ์ ภูมิประพันธ์. (2552). การประเมินความเต็มใจจะจ่ายโครงการแก้มลิงทุ่งทะเลหลวง จังหวัดสุโขทัย [การค้นคว้าแบบอิสระ]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทรกันย์ นาคะวรพันธ์. (2556). การประเมินมูลค่าแนวปะการังบริเวณเกาะเสม็ด จังหวัดระยอง [ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วนิดา รัตนพันธ์, โสมสกา เพชรานนท์ และสุวรรณา ประณีตวตกุล. (2547). การประเมินมูลค่าประโยชน์ด้านนันทนาการของพื้นที่ถ้ำเขาอกบ จังหวัดตรัง. วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 11(1-2), 49-59.
- วนิดา รัตนพันธ์, โสมสกา เพชรานนท์ และสุวรรณา ประณีตวตกุล. (2547). การประเมินมูลค่าประโยชน์ด้านนันทนาการของพื้นที่ถ้ำเขาอกบ จังหวัดตรัง. วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 11(1-2), 49-59.
- สำนักทะเบียนราษฎรจังหวัดนครสวรรค์. (2560). ข้อมูลทั่วไปจังหวัดนครสวรรค์ กระทรวงสาธารณสุข. <http://bie.moph.go.th/bie/region3/contents/download/72>
- สำนักงานเทศบาลตำบลบ้านแดน.(2559). ข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวเขาหน่อ-เขาแก้ว. <http://www.ban-dan.go.th/home>
- อดิษฐ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2551). การประเมินมูลค่าสิ่งแวดล้อม: คืออะไร ทำอย่างไร และทำเพื่อใคร. วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์. 16(4). 55-58.
- อุดมศักดิ์ ศิลปะชาวงศ์. (2556). การประเมินมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์ของทรัพยากรสิ่งแวดล้อม. พี. เอ. สี่พริ้ง.

การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลอินทพิงประสงค์ในศตวรรษที่ 21

Analysis of components of indicators of desirable Rajamangala University of
Technology administrators' characteristics in the 21st century.

บุญชรัสมิ์ โตสัมพันธ์¹, ทนง ทองภูเบศร์² และ วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย³

Puncharat Tosamphan¹, Thanong Thongphubate² Weerawat Pattanakulchai³

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2,3}

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

Corresponding Author, E-mail: puncharat.tos@rmutr.ac.th

Retrieved 21-09-2023; Revised 08-12-2023; Accepted 6-09-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.49

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอินทพิงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดคุณลักษณะผู้บริหารอินทพิงประสงค์ การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารอินทพิงประสงค์เพื่อกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยในสังกัด ด้านบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถทางการบริหาร และ คุณธรรมและจริยธรรม เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหาร จำนวน 415 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบชั้นภูมิ จำแนกตามมหาวิทยาลัย โดยสุ่มแบบเจาะจง และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 1 ชนิด คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอินทพิงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถทางการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม และ 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอินทพิงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่าไค - แสควร์ (χ^2) = 125.825 ค่าองศาอิสระ (df) = 102 ค่าดัชนีสำคัญทางสถิติ (P-value) = 0.055 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 0.994 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) = 0.971 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.940 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.024

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ; คุณลักษณะผู้บริหาร; มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

Abstract

This article aims to analyze the characteristics of Rajamangala University of Technology administrators that are desirable in the 21st century. The research was conducted using a quantitative approach and focused on desirable executive characteristics. The objective was to develop a set of desirable characteristics for administrators to inform policy development for their enhancement in affiliated universities. The research framework included personality, leadership, knowledge and administrative abilities, as well as morals and ethics. The study was conducted across 9 Rajamangala University of Technology campuses, with a sample of 415 executives selected using stratified sampling methods. Classification was done by university, employing both specific random and simple random techniques. A single tool, a questionnaire, was used for data collection. Data analysis involved frequency statistics, percentage values, exploratory factor analysis, and confirmatory factor analysis. The findings revealed two main outcomes: (1) The components of desirable characteristics for Rajamangala University of Technology administrators in the 21st century include personality, leadership, management knowledge and ability, as well as morality and ethics. (2) The confirmatory analysis showed that the model's indicators of desirable characteristics were consistent with empirical data, with the following fit statistics: chi-square (χ^2) = 125.825, degrees of freedom (df) = 102, statistical significance (P-value) = 0.055; Comparative Fit Index (CFI) = 0.994, Goodness-of-Fit Index (GFI) = 0.971, Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI) = 0.940, and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.024.

Keywords: Component analysis; Executive characteristics; Rajamangala University of Technology

บทนำ

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (Disruption) หลายด้านโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของมนุษย์ส่งผลให้หน่วยงาน สถานศึกษา องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างก็ได้รับผลกระทบและต้องปรับตัวให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว และต้องมีการปรับตัวให้ยืดหยุ่น และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561 – 2580) โดยเฉพาะประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อ

การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกกระดับทุกประเภท (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) และให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา จึงได้ปรับโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ โดยมุ่งให้องค์กรทุกระดับและองค์กรอิสระมีความคล่องตัวในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ไม่กระทบต่อสิทธิหรือสถานภาพ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันเกิดคุณภาพและเป็นธรรม ซึ่งการที่จะตอบสนองความต้องการได้ก็จะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารและการดำเนินงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัย สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา จำเป็นต้องปฏิรูปตนเองและเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างไรก็ตาม ด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันสถาบันอุดมศึกษาจำนวนไม่น้อยที่ต้องเผชิญกับกับปัญหาด้านการบริหารงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จด้วยหลายเหตุปัจจัยที่ส่งผลให้การบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องการการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของสังคมระดับโลกและสังคมระดับประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

การที่จะพัฒนาการบริหารสถาบันอุดมศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาของตนและแสดงบทบาทความเป็นผู้นำและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา (ศศิธรดา แพงไทย, 2559) ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตในโลกไร้พรมแดนผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น เหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะบทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสพการณ์ทางการบริหารสถาบันอุดมศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถาบันอุดมศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขันและทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการที่ดี การที่จะบริหารจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจะดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา เพราะผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา คือ ศูนย์กลางขององค์กรทั้งหมดในสถาบันอุดมศึกษา ความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ความตื่นตัว ความมียุทธวิธี ประสพการณ์ ความคิด ความเป็นเลิศทางวิชาการ การอุทิศตัวเอง ความเสียสละ และความสามารถของผู้บริหารสถาบันการศึกษา

ในยุคศตวรรษที่ 21 นี้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทและหน้าที่ที่จะต้องทำงานในสถาบันอุดมศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ แนะนำ สั่งการ สร้างขวัญกำลังใจ สร้างเสริมแรงจูงใจ และสร้าง เงื่อนไขให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้สร้างสรรค์ให้บรรลุผล สำเร็จตามต้องการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอันพิงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลในศตวรรษที่ 21 สร้างความเข้มแข็งและมั่นคงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อความอยู่รอดของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวจึงมีความปรารถนาที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในศตวรรษที่ 21 และเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลให้มีความเข้มแข็งควบคู่ไปกับการเปลี่ยนผ่านของสังคมการเรียนรู้ดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21

การทบทวนวรรณกรรม

สถาบันอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) ผู้ซึ่งรู้วิธีนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพและรับผิดชอบทุกส่วนของสถาบันอุดมศึกษา และรับรู้ถึงความต้องการของตลาดและสังคมในอนาคต ผู้นำองค์กรต้องเรียนรู้ที่จะจัดการความท้าทายสถานการณ์ที่คาดการณ์ไม่ได้ ต้องสร้างบรรยากาศนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ระบบเชิงนวัตกรรม เครื่องมือและการคิดเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต (Horth, D. & Buchner, D., 2014) ผู้นำนวัตกรรมมีความจำเป็นต่อความสำเร็จของทุกองค์กร ทำให้องค์กรเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมและทีมนวัตกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้นำต้องมีแนวคิดที่สร้างสรรค์และคิดเชิงนวัตกรรมในการปรับปรุงพัฒนาผลลัพธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมก่อให้เกิดการคิดนอกกรอบ เกิดบรรยากาศองค์กรที่นำสู่การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ทำให้เกิดการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรเพื่อการสร้างสรรค์

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา จึงได้ปรับโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ โดยมุ่งให้องค์กรทุกระดับและองค์กรอิสระมีความคล่องตัวในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ไม่กระทบต่อสิทธิหรือสถานภาพ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันเกิดคุณภาพและเป็นธรรม ซึ่งการที่จะตอบสนองความต้องการได้ก็จะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารและการดำเนินงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัย สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในหลายมิติ อาทิ หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ โดยเฉพาะหลักธรรมาภิบาล เป็นต้น (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา จำเป็นต้องปฏิรูปตนเองและเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ต้องการ ต้องเป็นผู้มีบทบาท

สำคัญที่จะบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดความสมดุลเพื่อให้บริการจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ

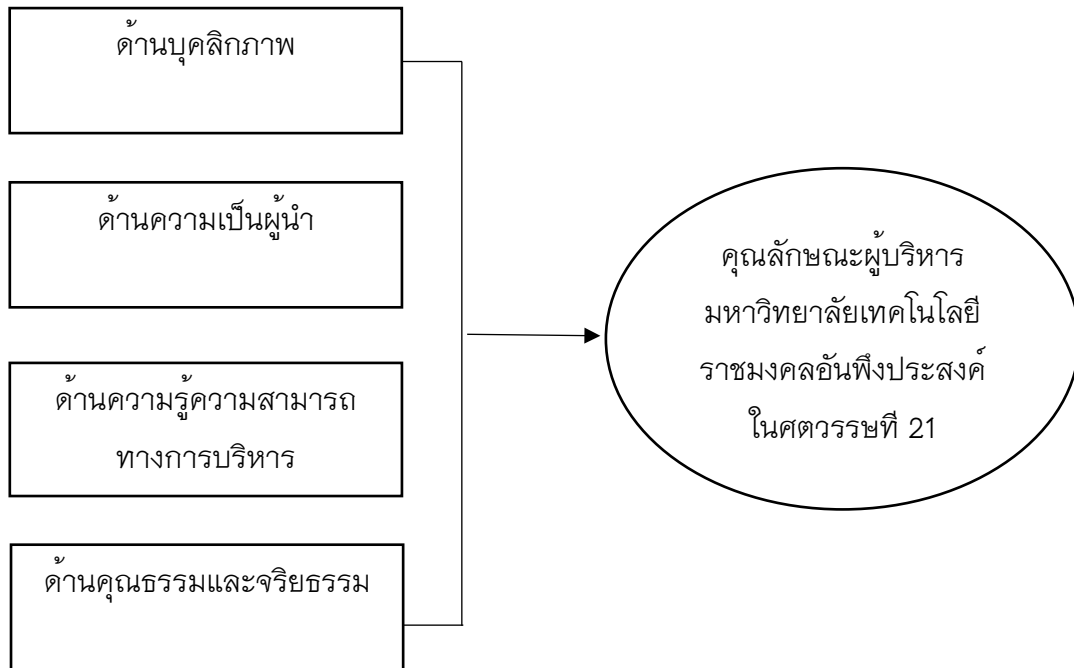
การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า คุณภาพของคนเป็นสิ่งสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศแม้ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอันจำกัด หากพลเมืองมีคุณภาพประเทศนั้นก็จะมี ความเจริญก้าวหน้า แต่คนจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา การที่จะบริหารจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจะดำเนินงานจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา เพราะผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา คือ ศูนย์กลางขององค์กรทั้งหมดในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษใหม่จะต้องพัฒนาทักษะด้านประสิทธิผลเชิงกระบวนการ ความเป็นผู้นำที่สามารถต่อยอดนวัตกรรมพัฒนาองค์กรอย่างเนื่อง (บุญมา เพ็งศรีสาร, 2561) ผู้บริหารการศึกษาในอนาคตควรประกอบไปด้วย 1) ด้านความเป็นผู้นำ 2) ด้านการบริหาร 3) ด้านงานวิชาการ (ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์, 2560) ดังนั้น ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสพการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถาบันอุดมศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สามารถสนองต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก อย่างไรก็ตาม ทิพวรรณ ล้วนปลืษิธิ์สกุล (2562) ได้ศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษายังคงเป็นรูปแบบเดิม เช่น ขาดความเป็นผู้นำที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ขาดความมั่นคงในการตัดสินใจ ต้องการกลยุทธ์ในการบริหารที่ทันสมัย ต้องการการส่งเสริมทางวิชาการ ต้องได้รับการพัฒนาความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ต้องการความรู้ทางเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ ดังนั้น การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจึงมีความสำคัญต่อคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาเป็นอย่างมาก

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวข้องซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาวิจัยจึงนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นองค์ประกอบหลักของคุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เกณฑ์ความสอดคล้องกับคุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 พบว่ามีองค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านบุคลิกภาพ องค์ประกอบที่ 2 ด้านความเป็นผู้นำ องค์ประกอบที่ 3 ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหารจัดการ และ องค์ประกอบที่ 4 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

จากองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้นำมาสังเคราะห์เพื่อหาตัวบ่งชี้องค์ประกอบคุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 แต่ละด้านซึ่งสามารถนำมาเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดคุณลักษณะผู้บริหารอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้กำหนดแนวคิดที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 แนวคิด คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) พื้นที่วิจัย คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง ประชากร คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 810 คน ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 415 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของ Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992) ใช้วิธีใช้วิธีคัดเลือกแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามมหาวิทยาลัย และสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถาม จำนวน 34 ข้อ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ และ ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ลักษณะ

แบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ตโดยวัดทั้ง 4 ด้าน จำนวน 34 ข้อ ใช้ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประสงค์ใน ศตวรรษที่ 21 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้าน การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยอาจารย์ที่ปรึกษา ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ Item Objective Congruence Index : IOC ทุกข้อคำถาม มากกว่า 0.6 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราด (Cronbach Alpha, 1970) ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.700 ขึ้นไป รวบรวมข้อมูลโดย นำแบบสอบถามขึ้นระบบ Google Form ส่งไปยังกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566 นำ ข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis : EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 415 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1. ชาย	222	53.50
2. หญิง	193	46.50
2. อายุ		
1. น้อยกว่า 30 ปี	4	1.00
2. 31 – 40 ปี	101	24.30
3. 41 – 50 ปี	210	50.60
4. 51 ปีขึ้นไป	100	24.10
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
1.ปริญญาตรี	25	6.00

2. ปริญญาโท	172	41.40
3. ปริญญาเอก	218	52.50
4. หน่วยงานดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารระดับสูง	70	17.90
2. ผู้บริหารระดับกลาง	345	83.10
5. ปัจจุบันทำงานปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย		
1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	22	5.30
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	64	15.40
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	36	8.70
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	74	17.80
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	67	16.10
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	28	6.70
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	66	15.90
8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	26	6.30
9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	32	7.70
รวม	415	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 และเป็นเพศหญิง 193 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 และมีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาเอก มากที่สุด จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 และระดับปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ ตำแหน่งผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบัน พบว่า เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 83.10 และเป็นผู้บริหารระดับสูง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 ตามลำดับ เมื่อจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานนั้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 74 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.80 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 และ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis : EFA)

จากการวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้องค์ประกอบขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 34 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) พบว่าไม่เกิน 3 และ 10 ตามลำดับ จึงเป็นข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normal distribution) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผู้วิจัยคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่สามารถจัดองค์ประกอบได้โดยพิจารณาค่า KMO > 0.50 ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ Sig. < 0.05 และ MSA > 0.50 จากนั้นจัดกลุ่มตัวแปรและลดจำนวนตัวแปร ด้วยวิธี Principal Component Analysis และหมุนแกนด้วยวิธี Varimax ด้วยเกณฑ์การตัดสินใจตามค่า Eigen > 1 และพิจารณาลดข้อคำถามโดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) > 0.30 แสดงดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 ค่า KMO and Bartlett's test of sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.886
Bartlett's test of sphericity	Approx. Chi-Square	3938.180
	df	190
	Sig.	0.000

ตารางที่ 3. จำนวนองค์ประกอบ ค่าความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม

องค์ประกอบ (component)	ค่าความแปรปรวน (eigen value)	ค่าร้อยละของความ แปรปรวน (% of variance)	ค่าร้อยละของความ แปรปรวนสะสม (cumulative % of variance)
1	3.892	19.462	19.462
2	3.267	16.334	35.796
3	2.545	12.723	48.519
4	2.543	12.715	61.234

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสงค์ในศตวรรษที่ 21

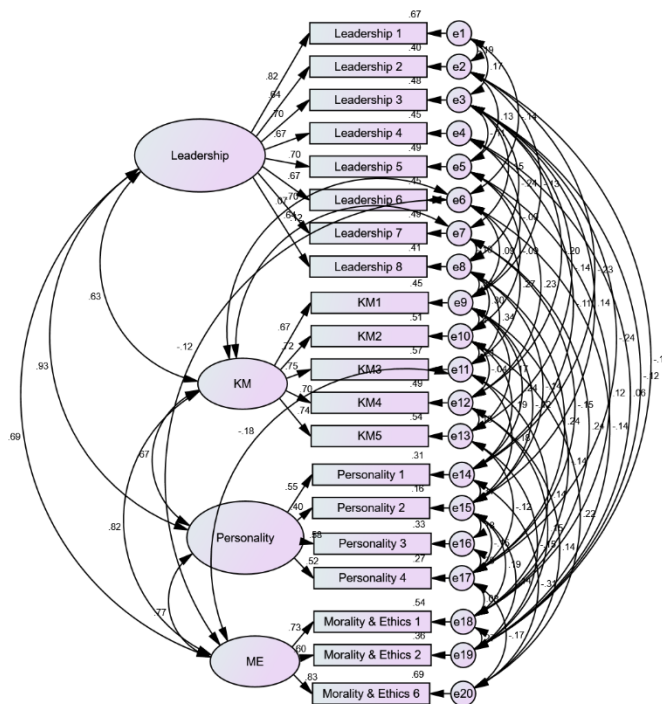
n = 415

Items	Factors Loading				Communa lities
	1	2	3	4	(h) ²
1. สามารถวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อสร้างทางเลือกเชิงกลยุทธ์ภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน	.709				.669
2. สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงาน ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	.706				.522
3. มีความรู้เรื่องการบริหาร บทบาทหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับในยุคการเปลี่ยนแปลง	.651				.529
4. มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนนโยบายและแผนการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	.633				.526
5. ความสามารถในการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ	.626				.508
6. มีความสามารถในการคาดการณ์เรื่องสำคัญต่าง ๆ ในอนาคตได้อย่างถูกต้องแม่นยำ	.626				.586
7. สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์	.595				.588
8. มีความคิดริเริ่มแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ในการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างสร้างสรรค์	.590				.569
9. มอบหมายภาระหน้าที่แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสมตรงตามหลักการธรรมาภิบาล		.771			.703
10. ให้ความรักความใส่ใจหรือความปรารถนาดีต่อบุคลากรอย่างทั่วหน้า		.754			.704
11. เชื้อเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นให้เป็นสุขด้วยความเมตตา กรุณาอย่างเต็มกำลังความสามารถ		.697			.634
12. วินิจฉัยตัดสินปัญหาในการทำงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม		.649			.637

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ตัวแปรเมื่อน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.590 – 0.801

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประสงค์ในศตวรรษที่ 21 แสดงดังภาพที่ 2



Chi-square = 125.825, df = 102, p = .055, CMIN/DF = 1.234, GFI = .971, AGFI = .940, CFI = .994, RMSEA = .024

ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์ประกอบคุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประสงค์ในศตวรรษที่ 21

ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบคุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่าไค - แสควร์ (χ^2) เท่ากับ 125.825 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 102 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.055 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.994 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.971 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.940 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.024 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสถิติความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบองค์ประกอบคุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประสงค์ในศตวรรษที่ 21

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติที่ได้	แปลความ	ดัชนีความกลมกลืน
1. Chi - Square	χ^2 / df น้อยกว่า 2 2.00 - 5.00	1.234	สอดคล้องกลมกลืนดี สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	สอดคล้องกลมกลืนดี
2. ค่าดัชนี GFI	≥ 0.95 0.90 - 0.95	0.971	สอดคล้องกลมกลืนดี สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	สอดคล้องกลมกลืนดี
3. ค่าดัชนี AGFI	≥ 0.95 0.90 - 0.95	0.940	สอดคล้องกลมกลืนดี สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	พอใช้ได้
4. ค่าดัชนี CFI	≥ 0.95 0.90 - 0.95	0.994	สอดคล้องกลมกลืนดีมาก สอดคล้องกลมกลืนดี	สอดคล้องกลมกลืนดีมาก
5. ค่า RMSEA	น้อยกว่า 0.05 0.05 - 0.79 0.08 - 0.099 ตั้งแต่ 0.10	0.024	สอดคล้องกลมกลืนดีมาก สอดคล้องกลมกลืนดี สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ ไม่สอดคล้อง	สอดคล้องกลมกลืนดีมาก

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์พบว่าองค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประสงค์ในศตวรรษที่ 21 มี 4 องค์ประกอบ 20 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) ด้านความเป็นผู้นำ พบว่า มี 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ สามารถวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อสร้างทางเลือกเชิงกลยุทธ์ภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงาน ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความรู้เรื่องการบริหาร บทบาทหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับในยุคการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการปรับเปลี่ยนนโยบายและแผนการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ความสามารถในการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับโลกใน

ศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการคาดการณ์เรื่องสำคัญต่าง ๆ ในอนาคตได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่มแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ในการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างสร้างสรรค์ จากผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประสงค์ในศตวรรษที่ 21 จะเห็นได้ว่า สามารถวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อสร้างทางเลือกเชิงกลยุทธ์ภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดที่ 0.709 ซึ่งสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2560) ซึ่งได้กล่าวว่า ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารนั้นควรประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น การสร้างทางเลือกเชิงกลยุทธ์ (scenario planning) การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน และ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

2) ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร พบว่ามี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ เชื้อเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นให้เป็นสุขด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มกำลังความสามารถ ให้ความรักความใส่ใจหรือความปรารถนาดีต่อบุคลากรอย่างทั่วหน้า มอบหมายภาระหน้าที่แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสมตรงตามหลักการธรรมาภิบาล วินิจฉัยตัดสินใจปัญหาในการทำงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม และสามารถวางใจเป็นกลางเพื่อรักษาความยุติธรรมให้ดำรงอยู่ในกลุ่มแก่บุคลากร จากผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประสงค์ในศตวรรษที่ 21 จะเห็นได้ว่า การมอบหมายภาระหน้าที่แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสมตรงตามหลักการธรรมาภิบาล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดที่ 0.771 ซึ่งสอดคล้องกับ วันทิศา โปธิสาร (2563) ซึ่งได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ พบว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย มีความเชื่อและยึดมั่นในศาสนา มีความเมตตา นำหลักธรรมเป็นพื้นฐานในการบริหารและแก้ไขปัญหาโดยใช้สติ มีความอดทนและอดกลั้น ประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม นำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์การ บริหารบุคลากร และบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส รอบคอบและตรวจสอบได้

3) ด้านบุคลิกภาพ พบว่ามี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีระเบียบวินัยต่อตนเองและผู้อื่น มีความขยันอดทน มุ่งมั่นตั้งใจในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นผู้มีภาวะกระตือรือร้น ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองให้เท่าทันโลกในศตวรรษที่ 21 อยู่เสมอ และมีกิจกรรมทางจิต สภาวะอ่อนโยน อัจฉริยะดี เป็นมิตรและอ่อนน้อมถ่อมตน จากผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประสงค์ในศตวรรษที่ 21 จะเห็นได้ว่า มีระเบียบวินัยต่อตนเองและผู้อื่นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดที่ 0.720 ซึ่งสอดคล้องกับ พรทิพย์ สุขเอียด (2562) ซึ่งได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารจะต้องมีอากัปกริยาท่าทาง การแต่งกายดี ปฏิบัติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ รู้จักใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาโดยให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย มีระเบียบวินัย มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ มีความขยันอดทน อดกลั้น เป็นผู้มีจิตใจเข้มแข็ง มีความกล้าในการตัดสินใจ กล้าคิด และกล้าทำ

4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่ามี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ประพฤติปฏิบัติตนอย่างซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพ บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย ระเบียบ

ข้อบังคับ และวินัย และบริหารงานด้วยความยุติธรรมโดยไม่ลำเอียงเพราะอคติต่างๆ จากผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประสงค์ในศตวรรษที่ 21 จะเห็นได้ว่า ประพฤติปฏิบัติตนอย่างซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดที่ 0.801 ซึ่งสอดคล้องกับ ราชกิจจานุเบกษา (2562) เมื่อวันที่ 16 เมษายน 2562 มาตรา 5 มาตรฐานทางจริยธรรมคือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

- (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้นักวิชาการ นักวิจัยทางการบริหารการศึกษา ตลอดจนผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้เปิดมุมมองเกี่ยวกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 20 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ด้านความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย สามารถวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อสร้างทางเลือกเชิงกลยุทธ์ภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงาน ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความรู้เรื่องการบริหาร บทบาทหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับในยุคการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนนโยบายและแผนการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ความสามารถในการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการคาดการณ์เรื่องสำคัญต่าง ๆ ในอนาคตได้อย่างถูกต้องแม่นยำ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ และ มีความคิดริเริ่มแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ในการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างสร้างสรรค์ 2) ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ประกอบด้วย เอื้อเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นให้เป็นสุขด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มกำลังความสามารถ ให้ความรักความใส่ใจหรือความปรารถนาดีต่อบุคลากรอย่างทั่วหน้า มอบหมายภาระหน้าที่แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสมตรงตามหลักการธรรมาภิบาล วินิจฉัยตัดสินปัญหาในการทำงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม สามารถวางใจเป็นกลางเพื่อรักษาความยุติธรรมให้ดำรงอยู่ในกลุ่มแก่บุคลากร 3) ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย มีระเบียบวินัยต่อตนเองและผู้อื่น มีความขยัน อดทน มุ่งมั่นตั้งใจในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นผู้มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองให้เท่าทันโลกในศตวรรษที่ 21 อยู่เสมอ มีกิริยามารยาทดี สุภาพอ่อนโยน อหิงสาดี เป็นมิตรและอ่อนน้อมถ่อมตน และ 4) ด้าน

คุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย ประพฤติปฏิบัติตนอย่างซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพ บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัย บริหารงานด้วยความยุติธรรมโดยไม่ลำเอียงเพราะอคติต่าง ๆ

สรุป

ผลการวิจัยครั้งนี้ ยืนยันได้ว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ 20 ตัวบ่งชี้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและบ่งบอกถึงคุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นผู้นำ 2) ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร 3) ด้านบุคลิกภาพ และ 4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า ข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ห้ององค์ประกอบเชิงสำรวจ และ วิเคราะห์ห้ององค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 20 ตัวบ่งชี้ ซึ่งข้อมูลจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้กำหนดนโยบายระดับอุดมศึกษา สามารถนำตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยในสังกัดได้ และเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลให้มีความเข้มแข็งควบคู่ไปกับการเปลี่ยนผ่านของสังคมการเรียนรู้ดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ องค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 20 ตัวบ่งชี้ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ สภาวะการณ์ ปัญหา อุปสรรค ของการสร้างคุณลักษณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประสงค์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารสถาบันอุดมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ทิพวรรณ ล้วนปลื้มดีสกุล. (2562). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0* [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุษาบัณฑิต]. [มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย].
- บุญมา แพ่งศรีสาร. (2561). *คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่*. วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์, 2(2), 131–141
- พรทิพย์ สุขเอียด. (2560). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ไพฑูริย์ ลินลารัตน์. (2560). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
- ราชกิจจานุเบกษา. (2565). พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562. <http://www.ratchakitcha.soc.go.th>
- วันทิตา โพธิสาร. (2563). การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 14(1).127–138
- ศศิธรดา แพ่งไทย. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. www.casjournal.cas.ac.th
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580*. https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Horth, D., & Buchner, D. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively and drive results*. BNCC.

การบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

Waste Management according to A New Dimension Concept by No Trash Can in
Schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 2

ชนกานต์ ศิวิลัย¹ และ สมใจ สืบเสาะ²

Chanakan Sivilai¹ and Somjai Suebsor²

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2}

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

Corresponding Author, E-mail: Chanakan_py@hotmail.com¹

Retrieved 06-01-2023; Revised 02-06-2023; Accepted 14-06-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.50

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษา จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนและเขตอำเภอ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดการดำเนินงานตามนโยบาย ด้านการจัดการขยะของกระทรวงศึกษาธิการเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 273 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1.การบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.การเปรียบเทียบการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่อยู่ในขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารและครูที่อยู่ในเขตอำเภอต่างกันมีความคิดเห็นภาพรวมต่อการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นคู่ ด้านการการปลูกจิตสำนึกให้ลดการทิ้งขยะ ด้านการปลูกจิตสำนึกการคัดแยกประเภทขยะและการ

ปลูกจิตสำนึกการกำจัดขยะที่ถูกต้องที่อยู่ในเขตอำเภอปรางค์บุรีและเขตกุ่มบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปลูกจิตสำนึกให้ลดการทิ้งขยะ ด้านการปลูกจิตสำนึกการคัดแยกประเภทขยะและการปลูกจิตสำนึกการกำจัดขยะที่ถูกต้องที่อยู่ในเขตหัวหินและสามร้อยยอดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาสามารถนำไปใช้วางแผนการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : บริหารจัดการขยะ , สถานศึกษา , แนวคิดมิติใหม่ไร้ถัง

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to explore waste management problems in schools, and (2) to compare waste management practices based on the new "no trash can" concept, classified by school size and district. This study employed a quantitative research methodology, using the Ministry of Education's waste management policy as a conceptual framework.

The scope of the research included schools under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's method, resulting in 273 participants, comprising school administrators and teachers. Participants were selected through simple random sampling during the 2022 academic year. Data were collected via questionnaires and analyzed using percentage, mean, standard deviation, and analysis of variance.

The major findings were as follows:

1. Waste management practices based on the new "no trash can" concept in schools under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 2 were rated at a high level.
2. When comparing waste management practices by school size and district, there was no significant difference in relation to school size. However, there was a statistically significant difference based on the district factor at the .05 level.

The findings of this research provide valuable insights for school administrators and educational agencies, enabling them to plan and implement more effective waste management strategies in schools.

Keywords: Waste management, School, New dimension concept by no trash can

บทนำ

ปัญหาขยะกำลังเป็นปัญหาสำคัญระดับโลกหลายประเทศให้ความสนใจกับการแก้ปัญหาขยะที่กำลังก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบต่าง ๆ อีกมากมายทั้งเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และผลกระทบโดยตรงกับสิ่งมีชีวิตทุกชีวิตที่ดำรงอยู่บนโลกใบนี้การจัดการขยะที่ส่งกลิ่นเหม็นรบกวนเป็นแหล่งเพาะเชื้อโรค และการก่อให้เกิดมลพิษด้านอื่น ๆ ทั้งทางน้ำ ทางอากาศ คุณภาพแหล่งน้ำผิวดิน สภาพดินที่แย่งสารพิษที่ปะปนอยู่กับขยะที่ไม่ได้ถูกจัดการให้ถูกวิธี ซึ่งปัญหาเหล่านี้นับว่าเป็นสิ่งที่สร้างความเดือดร้อนให้เกิดแก่โลกอย่างรุนแรง การจัดการจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรในการขจัดกับปัญหาขยะอย่างจริงจัง เพราะจากสภาพปัญหายังพบว่า การเพิ่มของปริมาณขยะที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกวัน ด้วยองค์การสหประชาชาติได้ประกาศให้วันที่ 5 มิถุนายนของทุกปี เป็นวันสิ่งแวดล้อมโลก (World Environment Day) ในแต่ละปีโครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Environment Programme UNEP) ได้กำหนดประเด็นหลัก (Theme) ในการรณรงค์เนื่องในวันสิ่งแวดล้อมโลกให้เป็นทิศทางเดียวกันทั่วโลก โดยในปี 2565 กำหนดประเด็นหลักในการรณรงค์ เรื่อง Beat Plastic Pollution มีคำขวัญว่า If you can't reuse it, refuse it “รักษ์โลก เลิกพลาสติก” สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดประชุมปฏิบัติการการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการขยะในสถานศึกษาสู่การปฏิบัติที่ยั่งยืน “โรงเรียนปลอดขยะสัจจร” ระดับภูมิภาค สนองยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สู่การปฏิบัติการประเทศไทยไร้ขยะ ตั้งเป้าให้ปี 2569 Set Zero Waste School เพื่อขับเคลื่อนนโยบายการจัดการขยะในสถานศึกษาสู่การปฏิบัติที่ยั่งยืน เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถอดบทเรียนในการขับเคลื่อนการจัดการขยะในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการควบคุมดูแลและจัดการเรียนการสอนครอบคลุมสถานศึกษาทั้งหมดใน 4 อำเภอได้แก่ อำเภอหัวหิน อำเภอปราณบุรี อำเภอกุยบุรีและอำเภอสามร้อยยอด ได้ตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกการจัดการขยะให้กับสถานศึกษาโดยเริ่มจากผู้บริหาร คณะครูและนักเรียนรวมไปถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในการจัดการขยะอย่างถูกวิธี เพื่อให้สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งตั้งเป้าหมายภายในปี 2566 เป็นปีแห่งการปฏิบัติ โดยสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ทุกแห่งต้องไร้ขยะเนื่องจากปี 2565–2570 เน้นการสร้างคามตระหนัก สร้างจิตสำนึกให้กับหน่วยงานโรงเรียนจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติ ต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จะทำหน้าที่ติดตามประเมินผล กิจกรรมการสร้างจิตสำนึกและวินัยในการจัดการขยะ

สถานศึกษาจึงควรนำหลักแนวคิดการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังมาปรับใช้ให้ถูกต้องและเกิดเป็นรูปธรรมโดยเริ่มจากการกำหนดนโยบายปลูกจิตสำนึกการบริหารจัดการขยะให้ถูกวิธี พร้อมทั้งสามารถขยายผลเผยแพร่ให้กับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทความวิจัยนี้นำเสนอการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบายการรักษาสิ่งแวดล้อมแห่งชาติและเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้วางแผน พัฒนาส่งเสริม ให้การจัดการขยะในสถานศึกษามีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการจัดการขยะในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียนและเขตอำเภอ

สมมติฐานการวิจัย

1. โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 แตกต่างกัน
2. โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอต่างกันมีการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัย การบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับดังนี้ กรมควบคุมมลพิษ (2564) กล่าวว่า รูปแบบของการวางแผนบริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถลดปริมาณขยะที่จะต้องส่งเข้าไปทำลายด้วยระบบต่างๆให้น้อยที่สุด นำขยะมาใช้ประโยชน์ในส่วนของการนำกลับมาใช้ซ้ำและแปรรูปเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ (Reuse & Recycle) แนวทางการจัดการขยะมีดังนี้

1. การลดปริมาณการผลิตมูลฝอย รณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้วยในการลดการผลิตขยะมูลฝอย
2. จัดระบบการคัดแยกและรีไซเคิล หรือการรวบรวมเพื่อนำไปสู่การแปรรูปเพื่อใช้ใหม่

3. ระบบกำจัด เนื่องจากขยะมูลฝอยใช้ประโยชน์ใหม่ได้ จึงควรจัดการเพื่อให้เกิดการทำลาย
น้อยที่สุด

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำหนดให้ทุกหน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินงาน
พร้อมกันทั่วประเทศในการลดการทิ้งขยะ ซึ่งเป็นหนึ่งใน 5 กิจกรรมภายใต้โครงการ “ทำความดีด้วย
หัวใจ ลดภัยสิ่งแวดล้อม” โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดเพิ่มเติมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ
กรมควบคุมมลพิษเป็นหน่วยงานบูรณาการระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน ในการป้องกันและ
แก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยของประเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางและมาตรการลดและคัดแยก
ขยะมูลฝอยในหน่วยงาน ดังนี้

1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะร่วมกันปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลด
คัดแยกขยะมูลฝอย เพื่อนำไปสู่วินัยในการลดใช้ถุงพลาสติกและโฟม

2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะเป็นหน่วยงานต้นแบบ ในการลด คัดแยก
ขยะมูลฝอยในหน่วยงาน และลดการใช้ถุงพลาสติกหิ้วและโฟม

3) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะสร้างความตระหนักและส่งเสริมบทบาท
ของหน่วยงานในสังกัด ในการร่วมลด คัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน ลดการใช้ถุงพลาสติกหิ้ว
และโฟม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

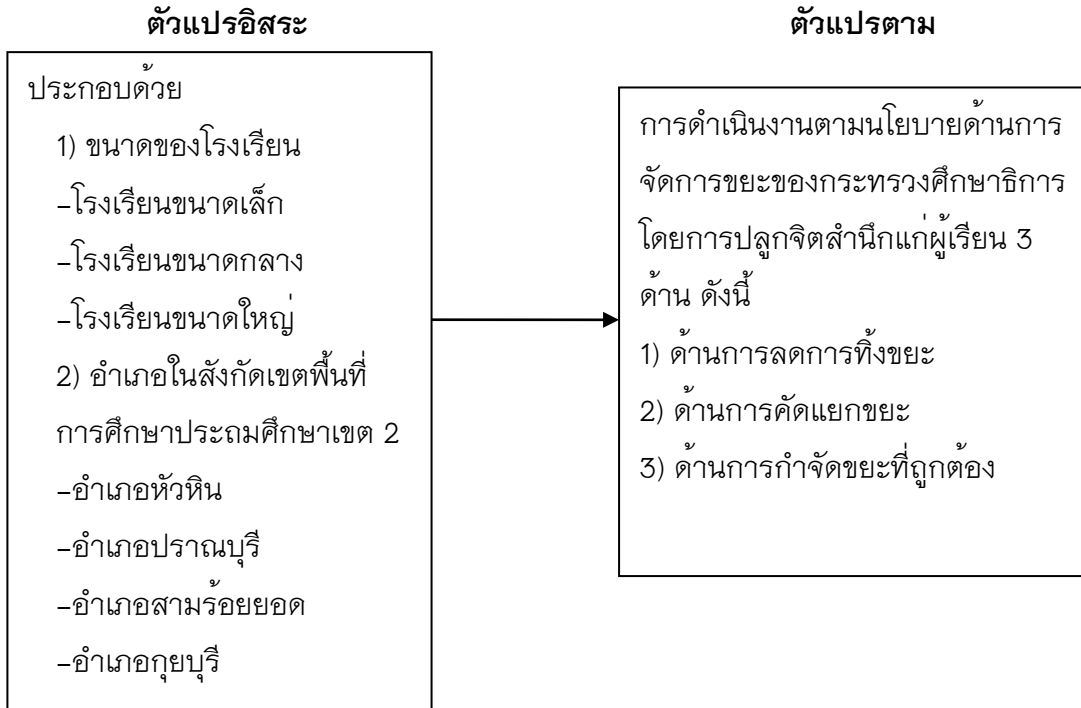
4) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะกระทำเป็นตัวอย่างในการลดเลิกใช้
ถุงพลาสติกหิ้ว โฟม และพลาสติกอื่น ๆ เพื่อลดขยะอย่างจริงจัง รวมทั้งจะใช้หลักการ 3R คือ ใช้น้อย
หรือลดการใช้ (Reduce) ใช้ซ้ำ (Reuse) และแปรรูปใช้ใหม่ (Recycle) ในการจัดการขยะที่เกิดขึ้น

ไพบูลย์ โพธิ์สุวรรณ (2562) กล่าวว่า กระบวนการดำเนินการจัดการขยะตามแนวทางไร้งั่ง มี
ขั้นตอนที่สำคัญดังนี้ ขั้นตอนแรก การกำหนดนโยบายและเป้าหมาย โดยมีเป้าหมายประชาชนทุกคนมี
จิตสำนึกรับผิดชอบในการรักษาความสะอาดโดยการ “จัดการขยะตั้งแต่ต้นทางด้วยตนเอง ไม่เป็นภาระ
แก่คนอื่น” ขั้นตอนที่สอง สร้างความรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่สาม การวางแผนการ
ดำเนินงาน ร่วมกำหนดแนวทางและกิจกรรมในการขับเคลื่อน การดำเนินงานให้กิจกรรมในโรงเรียน
หรือชุมชนนั้นๆ ได้มอบหมายให้บุคคลสำคัญในสถานที่ได้ถ่ายทอด ความรู้ปลูกฝังจิตนึกและระเบียบ
วินัยในการจัดการขยะตามแนวทางดังกล่าว ขั้นตอนที่สี่ การดำเนินงานตามแผน และขั้นตอนที่ห้า
ติดตามผล

ดังนั้น กระบวนการบริหารจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดจากการกำหนดนโยบาย
ปลูกจิตสำนึกทั้ง 3 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านแรกการลดการทิ้งขยะ ด้านที่สองการคัดแยกขยะ และ
ด้านที่สามการกำจัดขยะที่ถูกต้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎี โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน จำนวน 1,211 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 273 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อำเภอ และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามนโยบายด้านการจัดการขยะของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการปลูกจิตสำนึกแก่ผู้เรียน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การลดการทิ้งขยะ การคัดแยกประเภทขยะและการกำจัดขยะที่ถูกต้อง ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ต (Likert) ซึ่งมีอยู่ 5 ระดับ โดยมีข้อความเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษา นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไข ปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม โดยใช้สูตร (Index of Item objective Congruence: IOC) การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์ แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ได้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลโดยนำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถาม (Google Forms) ส่งด้วยตนเองให้กับผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งนำตัวรับแบบสอบถามกลับคืนภายในเดือนพฤศจิกายน 2565 ได้คืนจำนวน 273 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการศึกษากิจการการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารจัดการขยะในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		ระดับการดำเนินการ
	\bar{x}	S.D.	
1. การปลูกจิตสำนึกให้ลดการทิ้งขยะ	4.19	0.69	มาก
2. การปลูกจิตสำนึกการคัดแยกประเภทขยะ	4.19	0.73	มาก
3. การปลูกจิตสำนึกการกำจัดขยะที่ถูกต้อง	4.15	0.74	มาก
สรุปภาพรวม	4.18	0.67	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการดำเนินการมากที่สุด คือ การปลูกจิตสำนึกการคัดแยกประเภท รองลงมาคือการปลูกจิตสำนึกให้ลดการทิ้งขยะและการปลูกจิตสำนึกการกำจัดขยะที่ถูกต้องตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามนโยบายด้านการจัดการขยะของกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ ไร้ถัง	แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง (SS)	องศาอิสระ (Df)	กำลังสองเฉลี่ย (MS)	F	Sig
1. การปลูกจิตสำนึกให้ลดการทิ้งขยะ	ระหว่างกลุ่ม	3.70	2	1.85	3.91	0.02*
	ภายในกลุ่ม	127.68	270	0.47		
	รวม	131.38	272			
2. การปลูกจิตสำนึกการคัดแยกประเภทขยะ	ระหว่างกลุ่ม	1.30	2	0.65	1.21	0.30
	ภายในกลุ่ม	144.97	270	0.54		
	รวม	146.27	272			
3. การปลูกจิตสำนึกการกำจัดขยะที่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	1.75	2	0.88	1.61	0.20
	ภายในกลุ่ม	132.62	265	0.50		
	รวม	136.99	267			

สรุปรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.09	2	1.04	2.34	0.10
	ภายในกลุ่ม	85.30	265	0.32		
		89.21	267			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบความแปรปรวน (ANOVA) พบว่า การบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามนโยบายด้านการจัดการขยะของกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามมิติไร้ถังด้านการปลูกจิตสำนึกให้ลดทิ้งขยะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการปลูกจิตสำนึกการคัดแยกประเภทขยะและด้านการปลูกจิตสำนึกการกำจัดขยะที่ถูกต้องไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามนโยบายด้านการจัดการขยะของกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามเขตอำเภอ

การบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถัง	แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง (SS)	องศาอิสระ (Df)	กำลังสองเฉลี่ย (MS)	F	Sig
1. การปลูกจิตสำนึกให้ลดการทิ้งขยะ	ระหว่างกลุ่ม	8.85	3	2.95	6.48	0.00*
	ภายในกลุ่ม	122.53	269	0.45		
	รวม	131.38	272			
2. การปลูกจิตสำนึกการคัดแยกประเภทขยะ	ระหว่างกลุ่ม	7.76	3	2.58	5.02	0.00*
	ภายในกลุ่ม	144.97	270	0.54		
	รวม	146.27	272			
3. การปลูกจิตสำนึกการกำจัดขยะที่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	8.11	3	2.70	1.61	0.00*
	ภายในกลุ่ม	140.41	269	0.52		
	รวม	148.52	272			

สรุปภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.11	3	2.70	6.35	0.00*
	ภายในกลุ่ม	114.62	269	0.42		
	รวม	122.73	272			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบความแปรปรวน (ANOVA) พบว่า 6 การบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามนโยบายด้านการจัดการขยะของกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามเขตอำเภอ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่อการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามนโยบายด้านการจัดการขยะของกระทรวงศึกษาธิการจำแนกตามเขตอำเภอ

การบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถัง	เขตอำเภอ	\bar{X}	S.D	หัวหิน	ปราณบุรี	สามร้อยยอด	กุยบุรี
1. การปลูกจิตสำนึกให้ลดการทิ้งขยะ	หัวหิน	4.21	0.61	-	0.20	-0.03	0.35
	ปราณบุรี	4.01	0.89	-	-	-0.24	-0.55*
	สามร้อยยอด	4.25	0.41	-	-	-	-0.31
	กุยบุรี	4.56	0.39	-	-	-	-
2. การปลูกจิตสำนึกการคัดแยกประเภทขยะ	หัวหิน	4.28	0.69	-	-0.28	0.04	-0.20
	ปราณบุรี	4.00	0.92	-	-	-0.24	-0.48*
	สามร้อยยอด	4.24	0.48	-	-	-	-0.24
	กุยบุรี	4.48	0.41	-	-	-	-
3. การปลูกจิตสำนึกการกำจัดขยะที่ถูกต้อง	หัวหิน	4.19	0.73	-	0.22	-0.07	-0.27
	ปราณบุรี	3.96	0.91	-	-	-0.29	-0.49*
	สามร้อยยอด	4.26	0.47	-	-	-	-0.20
	กุยบุรี	4.45	0.47	-	-	-	-

สรุปภาพรวม	หัวหน้า	4.23	0.60	-	0.24	-0.02	-0.27
	ปราณบุรี	3.99	0.87	-	-	-0.26	-0.51*
	สามร้อยยอด	4.25	0.37	-	-	-	-0.25
	กุยบุรี	4.50	0.35	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) จำแนกตามขนาดของเขตอำเภอ โดยภาพรวมพบว่าผู้บริหารและครูที่อยู่ในเขตอำเภอปราณบุรีและเขตอำเภอกุยบุรีมีความคิดเห็นการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามนโยบายด้านการจัดการขยะของกระทรวงศึกษาธิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านด้านการการปลูกจิตสำนึกให้ลดการทิ้งขยะ ด้านการปลูกจิตสำนึกการคัดแยกประเภทขยะและการปลูกจิตสำนึกการกำจัดขยะที่ถูกต้อง ส่วนผู้บริหารและครูที่อยู่ในเขตอำเภอหัวหินและอำเภอสามร้อยยอดมีความคิดเห็นการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามนโยบายด้านการจัดการขยะของกระทรวงศึกษาธิการไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในด้านการการปลูกจิตสำนึกให้ลดการทิ้งขยะ ด้านการปลูกจิตสำนึกการคัดแยกประเภทขยะและการปลูกจิตสำนึกการกำจัดขยะที่ถูกต้อง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าการบริหารการจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายปลูกจิตสำนึกให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการขยะอย่างครอบคลุม สอดคล้องกับ ธารธร จุงวงษ์สุข (2562) ที่ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการขยะตามแนวทางมิติใหม่ไร้ถังของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่าขั้นตอนการกำหนดแนวคิดโครงการ ควรเริ่มต้นจากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ สภาพปัจจุบันและปัญหา ความต้องการจำเป็น ตามกรอบนโยบาย เลือกปัญหา พิจารณาสาเหตุ หรือความต้องการจัดลำดับความสำคัญ แล้วจึงกำหนดแผนงาน กิจกรรมของแผนศึกษาทรัพยากรช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุดควรให้ทุกคนมีส่วนร่วม เช่นเดียวกับ กิตติมา เนตรพุกณะ (2563) ที่ศึกษาการพัฒนากระบวนการจัดการขยะของโรงเรียนเกาะพะงันศึกษาอำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยเริ่มต้นจากขั้นตอนการศึกษาปัญหาการจัดการขยะของโรงเรียน พบว่า

ปัญหาการจัดการขยะของโรงเรียนเกาะพะงันศึกษาในภาพรวมมีขยะปริมาณมากส่งผลต่อการจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ ภาพลักษณ์ของการจัดการขยะที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดความเดือดร้อนต่อชุมชน ขาดระบบการจัดการขยะที่ถูกสุขลักษณะ จึงเกิดการการพัฒนางานกระบวนการจัดการขยะในขั้นต่อไป โดยโรงเรียนชลบุรีราชดาภิเชก ได้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนไร้ถังของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (2562) ซึ่งเป็นการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการลด คัดแยก และนำกลับขยะมาใช้ประโยชน์ การรวบรวมขยะเพื่อส่งไปกำจัดอย่างถูกต้อง ปลูกฝังจิตสำนึก สร้างระบบการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการจัดการขยะภายในสถานศึกษา ปลูกฝังลักษณะนิสัยรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมแก่ผู้เรียน เพื่อมุ่งสู่สถานศึกษาปลอดขยะอย่างแท้จริง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

1. การเปรียบเทียบผลการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ด้วยนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีเป้าหมายให้สถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ทุกแห่งต้องไร้ขยะ เน้นการสร้างตระหนักรู้ สร้างจิตสำนึกนำไปสู่การปฏิบัติตามตัวชี้วัดที่ชัดเจนพร้อมทั้งติดตามประเมินผลด้วยเหตุนี้โรงเรียนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำหลักการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังมาปฏิบัติทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียวิศว์ วงษ์จันทร์ (2565) การพัฒนารูปแบบการจัดการขยะในสถานศึกษาตามโครงการโรงเรียนปลอดขยะโรงเรียนชลบุรีราชดาภิเชก จังหวัดจันทบุรี

2. การเปรียบเทียบผลการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่าการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังของสถานศึกษาจำแนกตามเขตอำเภอแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการขยะตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถังขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและจุดเน้นของแต่ละอำเภอในการกำหนดนโยบายการปลูกจิตสำนึกการบริหารจัดการขยะแต่ละด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศรา สะสม (2565) S. W. MODEL: การบริหารจัดการขยะแบบมีส่วนร่วม

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการวิจัย คือ แนวทางการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถัง ผู้บริหารและครูจะต้องกำหนดนโยบายการปลูกจิตสำนึกการบริหารจัดการขยะอย่างเป็นขั้นตอนและถูกวิธี เพื่อนำไปประยุกต์ใช้และเผยแพร่อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2 การบริหารจัดการขยะในสถานศึกษา

จากภาพที่ 2 สามารถอธิบายการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถัง โดยสังเขปดังนี้

- 1) สถานศึกษา ผู้บริหารและครูกำหนดนโยบายและเป้าหมายสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบในการรักษาความสะอาดโดยการจัดการขยะตั้งแต่ต้นทางด้วยตนเองประกอบด้วย การลดการทิ้งขยะ การคัดแยกขยะ และการกำจัดขยะ
- 2) สร้างความรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง อาทิเช่น นักเรียนและบุคลากรอื่นในสถานศึกษา
- 3) วางแผนการดำเนินงานร่วมกำหนดแนวทางและกิจกรรมในการขับเคลื่อน
- 4) ดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานตามขั้นตอน
- 5) ติดตามผลการดำเนินงานตามขั้นตอนและเผยแพร่ต่อไป

สรุป

การบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาโดยตามแนวคิดมิติใหม่ไร้ถัง จะช่วยให้ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีแนวทางการจัดการขยะที่เป็นขั้นตอนและถูกวิธี สามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะนำไปสู่การจัดการขยะในสถานศึกษาตั้งแต่ต้นทางอย่างเป็นรูปธรรมและเห็นผลได้จริงอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรนำผลการวิจัยที่สะท้อนถึงการบริหารการจัดการขยะในสถานศึกษาในระดับมาก มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการขยะในสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป สถานศึกษาคควรมีการรณรงค์ให้นักเรียนมีจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะมูลฝอยรณรงค์ให้คัดแยกขยะก่อนทิ้งและให้ความรู้เกี่ยวกับกำจัดขยะในแต่ละประเภทแก่นักเรียนอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการขยะของสถานตามมิติใหม่ไร้ถัง และศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการขยะของสถานตามมิติใหม่ไร้ถังระหว่างโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาลเนื่องจากมีปัจจัยที่แตกต่างกันมาก

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมมลพิษ. (2564). *ข่าวสารสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- กิตติมา เนตรพุกกณะ. (2563). *การพัฒนากระบวนการจัดการขยะของโรงเรียนเกาะพะงันศึกษา อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- จันจิรา ขานพล. (2560). *แนวทางการพัฒนาบริหารจัดการขยะในสถานศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนาธร จุงวงษ์สุข. (2562). *การบริหารจัดการขยะตามแนวทางมิติใหม่ไร้ถังของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐวุฒิ ผดุงเพียร. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขยะ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียวิศว์ วงษ์จันทร์. (2565). *การพัฒนารูปแบบการจัดการขยะในสถานศึกษาตามโครงการโรงเรียนปลอดขยะ โรงเรียนขลุ่ยรัชดาภิเษก จังหวัดจันทบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ไพบุลย์ โพธิ์สุวรรณ. (2562). *แนวคิดมิติใหม่ไร้ถัง. มิติใหม่ชุมชนไทยไร้ถัง*. กรุงเทพฯ: ส เจริญ การพิมพ์.
- อริศรา สะสม. (2565). *S. W. MODEL: การบริหารจัดการขยะแบบมีส่วนร่วม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–608.
- The U.S. Environmental Protection Agency. (2015). *Report on the 2015 U.S. Environmental Protection Agency (EPA)*. Washington, DC: U.S. EPA.
- Zhiyong, H., Li, J., Zhao, H., Cheng, J., & Liu, Y. (2019). Characteristics and management modes of domestic waste in rural areas of developing countries: A case study of China. *Environmental Science and Pollution Research International, 26*(9), 8485–8501.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

The Guidelines for Innovative Leadership Development of School Administrators
under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Office

วเจีนันท์ สิทธิรักษ์¹ และ พิภพ วังเงิน²

Wajeenun Sitthirak¹ and PiPob Vachungnern²

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2}

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

Corresponding Author, E-mail: wajeenun.s@gmail.com¹

Retrieved 05-01-2023; Revised 07-01-2023; Accepted 31-01-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.51

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ใช้แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัยสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู จำนวน 336 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบประเมินแนวทาง สถิติที่วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าที่

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมาก
2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ตามลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำ

แห่งการเปลี่ยนแปลง 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การทำงานเป็นทีม 5) การมีความคิดสร้างสรรค์

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาต่อไป

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม , แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม , ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were (1) To explore the current and desired conditions of the innovative leadership of school administrators. (2) To compare the current and desired conditions of the innovative leadership of school administrators. (3) To propose guidelines for the innovative leadership development of school administrators under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Office. This mixed-methods research utilized the innovative leadership development concept as its conceptual framework. The scope of the research included schools under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Office. The sample size was determined using Yamane's formula, resulting in 336 teachers selected through stratified random sampling. Data were collected using questionnaires, semi-structured interviews, and evaluation forms, and analyzed using percentage, mean, standard deviation, Priority Needs Index Modified (PNI Modified), and t-tests.

The major findings were as follows:

1. The current condition of innovative leadership among school administrators was rated at a moderate level, while the desired condition was rated at a high level.
2. A comparison of the current and desired conditions of innovative leadership among school administrators revealed statistically significant differences at the .05 level.
3. Guidelines for innovative leadership development of school administrators under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Office, ranked in descending order of priority needs, were (1) change agent (2) vision (3) motivation (4) teamwork (5) creativity

The findings of this research provide valuable insights for school administrators, supporting the enhancement of innovative leadership and improving school administration.

Keywords: Innovative leadership, Guideline for innovative leadership development, School administrator

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สรุปรูปแบบการขับเคลื่อนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ได้แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการที่แตกต่างและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบท รวมทั้งทรัพยากรและข้อจำกัดในแต่ละพื้นที่ โดยส่วนมากจะยึดหลักการตามแนวทางของวงจรคุณภาพในการขับเคลื่อน เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น เช่น การสร้างขวัญกำลังใจ จัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินงาน การสร้างและพัฒนาเครือข่าย การมีส่วนร่วม การจัดสภาพแวดล้อม การสร้างและพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี เป็นต้น พบว่าหนึ่งในปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานให้สำเร็จ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยผู้นำมีความสำคัญอย่างมากในการมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและต้องแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงให้เกิดอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม ซึ่งจากรูปแบบการขับเคลื่อนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติว่า ผู้นำองค์กรทุกระดับ ควรมีบทบาทและส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

การศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นข้อมูล ข่าวสาร นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักในการพัฒนาความสามารถของครู โดยผู้บริหารที่ดีต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถใช้พลังและความสามารถของตนในการโน้มน้าว จูงใจและกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย มุ่งให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และคิดสร้างสรรค์แนวทางการดำเนินงานใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและสถานศึกษาสูงสุด รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (กุลชลี จงเจริญ, 2562) ดังนั้น จึงเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญและจำเป็นมากในปัจจุบัน เนื่องจากสามารถช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปยังจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จนสำเร็จท่วงกลางการเปลี่ยนแปลงได้ (เนาวรัตน์ เขาวนาถ, 2562) โดยผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มาทำการจัดกลุ่มและทำการสังเคราะห์ แล้วนำมาแจกแจงความถี่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีประเด็นน่าสนใจในการศึกษาอยู่หลายประเด็นด้วยกัน เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ดังนั้น ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา และนำมากำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสมตามหัวข้อ รวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีงานวิจัยสนับสนุน ได้องค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่ 1)

ด้านการดำเนินงานเป็นทีม 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 5) ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

บทความวิจัยนี้นำเสนอ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษาตามบริบทที่เหมาะสม และนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

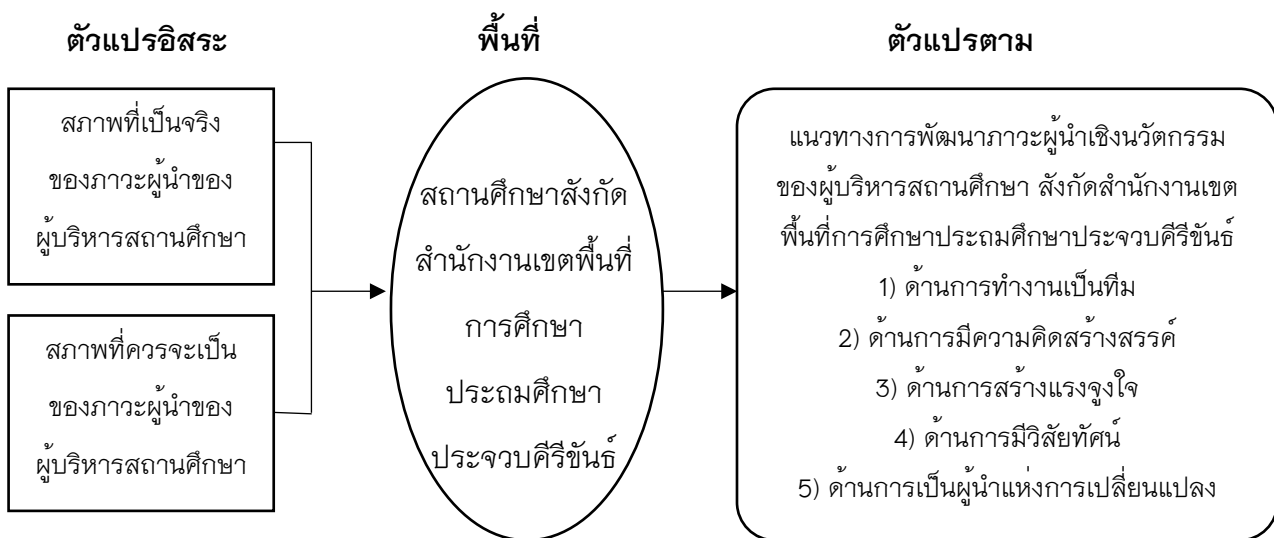
ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร การมอบหมายงาน/การกระจายอำนาจ ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา กล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการตามลำดับ (เนาวรัตน์ เขาวนาถ, 2562) เช่นเดียวกับ ณิชภา สุนทรไชย (2561) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการ

พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ด้านมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม และเมื่อจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 4) การมีความเสี่ยงต่อนวัตกรรม 5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณากันถิน (2560) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ มีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเรียงตามลำดับ จะได้ดังนี้ มีการวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ขณะที่ พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาที่จะนำนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่จะมีการเปลี่ยนแปลงให้กระบวนการทำงานให้ดีขึ้น โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาสร้างสรรค์ บูรณาการงาน พร้อมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อสร้างทีมงานในการทำงาน และพร้อมสนับสนุนในการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูเพื่อเพิ่มศักยภาพของครูให้สูงขึ้น การให้ความสำคัญกับการกระตุ้นเพื่อสร้างความมั่นใจในการคิดสร้างสรรค์ที่จะทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้มีทักษะและความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงควรให้การสนับสนุนและสร้างเสริมกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สรรหาเทคโนโลยีมาบริหารจัดการ

การทบทวนเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นยืนยันได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ จูงใจ ส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ได้นวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา และเป็นที่มาของการคัดเลือกตัวแปรในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยใช้หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาหรือส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของ เนาวรัตน์ เขาวรรณ (2562) ; ยินดี ฮานาพิ (2562) ; ณิชากา สุนทรไชย (2561) และ นุชิตา สุวแพทย์ (2560) ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีความเหมาะสมตามหัวข้อ รวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีงานวิจัยสนับสนุน มีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู จำนวน 336 คน จากประชากร จำนวน 2,112 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน วราภรณ์ ทิพสุข, 2563) และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (วราภรณ์ ทิพสุข, 2563) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา และสังกัดของสถานศึกษาที่ทำงานในปัจจุบัน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยมีลักษณะเป็นแบบการตอบข้อมูลสองขั้วหรือการตอบสนองคู่ โดยมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ธ (Likert) จำนวน 27 ข้อ

ในการนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) หาดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์การวัดตามนิยามคำศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (ธิตาพร สร้อยสังวาลย์, 2564) พบว่า โดยรวมมีค่าเท่ากับ .933 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990 อ้างถึงใน ธิตาพร สร้อยสังวาลย์, 2564) เท่ากับ .956 หมายถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้วยแบบสอบถาม จำนวน 336 ชุด การเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนมาจำนวน 336 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำไปแปลผลคะแนนเป็นช่วงคะแนนเฉลี่ย

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

ผู้ให้ข้อมูล คือ ประธานเครือข่ายโรงเรียน/กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 27 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานเครือข่ายโรงเรียน/กลุ่มโรงเรียน ตามคำสั่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิเคราะห์ สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยเรียงค่าคะแนน $PNI_{Modified}$ จากมากไปหาน้อย เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ แล้วจึงเลือกค่าคะแนน $PNI_{Modified}$ ที่มีคะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรก ในแต่ละด้านมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์

2. สร้างแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จากสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำเสนอแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมประเด็นวิจัย

4. เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นประธานเครือข่ายโรงเรียน/กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยวิธี Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$ เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความ ต้องการจำเป็น ที่ปรับปรุงโดย นางลักษณ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550 อ้างอิงใน นิชาภา สุนทรไชย, 2561) ซึ่งเป็นวิธีการหาค่าความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น แล้วหารด้วยสภาพที่เป็นจริง โดยใช้สูตรในการคำนวณ คือ $PNI_{modified} = (I-D)/D$

$PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

2. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสารบันทึกการสัมภาษณ์ โดยสรุปใจความจากเอกสาร เนื้อหาที่สนใจ ซึ่งคำนึงถึงสถานการณ์การสัมภาษณ์ จัดหมวดหมู่ในส่วนที่ คล้ายคลึงกันในแต่ละประเด็น นำเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ขั้นตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ผู้ให้ข้อมูล คือ ประธานเครือข่ายโรงเรียน/กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 27 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานเครือข่ายโรงเรียน/กลุ่ม โรงเรียน ตามคำสั่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สรุปลักษณะที่แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

2. สร้างแบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ และนำเสนอ ต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมประเด็นวิจัย

3. นำแบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์ ให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นประธานเครือข่ายโรงเรียน/กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 27 คน เป็นผู้ตรวจสอบ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกเป็นด้าน ๆ และภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า สภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่ควรจะเป็นทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีความต้องการจำเป็นทุกด้าน ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI _{modified}	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ		
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.1577	0.2530	ปานกลาง	4.5387	0.2720	มากที่สุด	0.4373	4
ด้านการมีความคิด	3.1706	0.2526	ปานกลาง	4.5565	0.2881	มากที่สุด	0.4371	5

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI _{modified}	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ		
สร้างสรรค์			กลาง			ที่สุด		
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	3.1440	0.2403	ปาน กลาง	4.5280	0.3019	มาก ที่สุด	0.4402	3
ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.1345	0.2308	ปาน กลาง	4.5250	0.2954	มาก ที่สุด	0.4436	2
ด้านการเป็นผู้นำแห่ง การเปลี่ยนแปลง	3.1548	0.2272	ปาน กลาง	4.5655	0.2701	มาก ที่สุด	0.4472	1

จากตารางที่ 1 พบว่า การเรียงลำดับความสำคัญจำเป็น PNI_{modified} เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ รายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ที่ 2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ประเด็นการเปรียบเทียบ	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่ควรจะเป็น		t	P
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน		
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	3.1523	.19854	4.5427	.22237	-125.946	.000*

หมายเหตุ * คือ คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารซึ่งเป็นประธานเครือข่าย/กลุ่มโรงเรียน โดยเรียงลำดับความ ต้องการจำเป็น สรุปได้ดังนี้

ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากร อย่างประหยัด รวดเร็ว บรรลุถึง เป้าหมาย ในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางการพัฒนา โดยการเรียงลำดับความสำคัญของภารกิจ การดำเนินงานต่าง ๆ การให้ความสำคัญกับการเตรียมตัวและวางแผนล่วงหน้า พร้อมรับทุกสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง รวมถึงการปรับตัวตามยุคสมัยด้วยการใช้เทคโนโลยี

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนากระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อม มีการติดต่อประสานงาน สร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มบุคลากรให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน มี แนวทางการพัฒนา โดยการทบทวนการดำเนินงานตามระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การ สร้างโอกาส หรือสถานการณ์ให้บุคลากรสามารถสื่อสารกันได้ และใส่ใจสุขภาพจิตและการจัดการความเครียดของ บุคลากร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมร่วมกัน รวมถึงการมี ทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามแผน มีแนวทางการพัฒนา โดยการสำรวจความต้องการ ทางด้านวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนการ ทำงานเป็นทีม และการประเมินและคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อดูความเหมาะสม สอดคล้องของ สภาพแวดล้อมกับภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรที่เป็นอยู่

ด้านการมีวิสัยทัศน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน เพื่อให้เกิดการ พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น มีแนวทางการพัฒนา โดยการสร้างความเข้าใจ ยอมรับ ความจำเป็นที่จะต้องมีการ เปลี่ยนแปลง การนำแผนงาน วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงในด้าน ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นคงอยู่และกลายเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการ สามารถสื่อสารทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้ มีแนวทางการพัฒนา โดยการฝึกวางความคิดให้เป็น ระบบ มีความชัดเจนก่อนจะสื่อสาร เลือกใช้วิธีการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์และเวลา รวมถึงการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดผลการตอบรับที่ดีและสามารถต่อยอดการพัฒนาการศึกษาได้

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อถือและให้การยอมรับ โดยให้บุคลากรมีความรู้สึก ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ มีแนวทางการพัฒนา โดยการให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน เพื่อแสดง ให้รู้ว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงคุณค่าในตนเองและคุณค่าของเพื่อน ร่วมงานทุกคน และการสร้างความเชื่อถือ และยอมรับว่าบุคลากรทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ที่ ร่วมกันสร้างขึ้น

ด้านการสร้างแรงจูงใจ

1. ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีแนวทางการพัฒนา โดยจัดการอบรมการโค้ช ด้วยการตั้งเป้าหมายและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ฝึกถึงความรับผิดชอบของจนได้ดี จัดให้มีการสับเปลี่ยน หมุนเวียน ภารกิจการสอน และนอกเหนือจากการสอน รวมถึงให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำที่ดีตามความเหมาะสม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชมเชย ประกาศยกย่องความสำเร็จของบุคลากรหรือทีมงาน มีแนวทางการพัฒนา โดยการให้คุณค่าแก่การพยายาม ทุ่มเท ตั้งใจ เป็นกำลังใจและแรงกระตุ้นให้บุคลากรพยายามต่อไป โดยไม่ต้องรอให้เกิดผลสำเร็จ การใส่ใจและให้ความหมายกับทุกเรื่องดี ๆ ซึ่งชมเรื่องเล็ก ๆ ให้เห็นเป็นเรื่องยิ่งใหญ่ โดยการชื่นชมต้องชมให้ผู้อื่นรับรู้ ในวงกว้าง เพื่อเป็นการยกย่องและเผยแพร่วิธีการทำงานหรือปฏิบัติตนที่ดี ให้กันและกันไปในตัว ซึ่งตรงกันข้ามกับการตำหนิที่ควรทำเป็นการสวนตัว

3. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ และเคารพในการแสดงความคิดเห็นจากบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีแนวทางการพัฒนา โดยการรับรู้ เข้าใจ ตระหนักและสนใจในความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจต่อไป สามารถจัดการความคิดเห็นทั้งหลายได้อย่างดีกับทุกฝ่าย และปรับความคิดเห็นเชิงลบให้เป็นมุมมองเชิงบวกให้ได้ และไม่บังคับให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องคิดแบบเดียวกัน แต่สามารถยอมรับความคิดที่ต่างได้

ด้านการทำงานเป็นทีม

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนงาน และบทบาทหน้าที่ เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร มีแนวทางการพัฒนา โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา ชี้แจงให้บุคลากรทุกคนเห็นภาพในการพัฒนาสถานศึกษาให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และการประชุมแลกเปลี่ยน รับฟังความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยกันระดมสมอง โดยใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ มีแนวทางการพัฒนา โดยจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาและการเป็นพี่เลี้ยงให้แกกัน สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรจากงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งให้อิสระในการพัฒนางานของตน และให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ยอมรับและเข้าใจซึ่งกันและกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ความคิดเห็น รวมถึงตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน มีแนวทางการพัฒนา โดยการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจอย่างถูกต้องและชอบธรรม จัดการประชุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย และ

สร้างความตระหนักให้บุคลากร ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีขั้นตอน เป็นระบบ และสามารถนำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้ มีแนวทางการพัฒนา โดยการ ฝึกความเป็นคนช่างสังเกตและจดจำ การสั่งสมประสบการณ์และกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ไม่ติดอยู่กับความสำเร็จเดิม ๆ ควรหมั่นพัฒนาการบริหารและแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่างออกไป และการฝึกความคิดอย่างรอบด้าน ไม่ยึดติดกับแนวคิดด้านเดียว คิดเป็นระบบและหาเหตุผลเปรียบเทียบ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน กระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมในการทำงาน มีแนวทางการพัฒนา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม การจัดกิจกรรมให้บุคลากรทุกคนได้แสดงศักยภาพในการนำเสนอนวัตกรรม รวมถึงการชักจูงให้บุคลากรทุกคนเปิดใจรับความคิดเห็นสำหรับนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางเลือกใหม่ ๆ ที่เพื่อนร่วมงานสร้างขึ้นมาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยวิธีการอย่างหลากหลาย มีแนวทางการพัฒนา โดยการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ จากการผสมผสาน เปลี่ยนแปลงหรือนำกลับมาใช้ใหม่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสิ่งใหม่ ๆ มีความคิดที่ยืดหยุ่น หลากหลายและมีความเป็นไปได้ และพัฒนาความคิดและแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ พรพิมล อินทรรักษา (2564) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาที่จะนำนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาสร้างสรรค์บูรณาการงานพร้อมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อสร้างทีมงานในการทำงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู ให้ความสำคัญกับการกระตุ้นเพื่อสร้างความมั่นใจในการคิดสร้างสรรค์ที่จะทำงานใหม่ ๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ประจวบคีรีขันธ์ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความต้องการจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างยิ่งอันดับแรก เนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างประหยัด รวดเร็ว บรรลุถึงเป้าหมาย ในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนากระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม มีการติดต่อประสานงาน สร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มบุคลากรให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน และสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมร่วมกัน รวมถึงการมีทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ในทุกสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาภา สุนทรไชย (2561) ศึกษาวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมพบว่า สภาพที่พึงประสงค์มีความต้องการอยู่ในระดับ มากที่สุด ทุกด้าน โดยในด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นบุคลากรในโรงเรียนให้ตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในทุกมิติ จำเป็นต้องส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการร่วมมือในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่ควรจะเป็นทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ทุกด้านมีความต้องการจำเป็นทุกข้อสาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความจำเป็น เพื่อที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษา จะต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อย่างครบถ้วน สอดคล้องกับ ศิริพรพรรณ สีสวง (2564) กล่าวว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับนวัตกรรม มีการพัฒนาตนเองในด้านการใช้นวัตกรรมในการบริหารงาน และการเรียนการสอนให้เพิ่มมากขึ้น โดยผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ คิดบูรณา การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนภายในองค์การทำงานร่วมกันก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม เช่นเดียวกับ ปวีณา กันถิน (2560) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้กำหนดค่านิยมร่วมกัน ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา มีความสามารถแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เข้ามาใช้ในการระดมทุนการปฏิบัติงานมากขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งเป็นประธานเครือข่าย/กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา โดยมีการพัฒนาร่วมกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาตามนโยบายและพร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลง โดยพบว่า ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความจำเป็นสูงสุดในความต้องการที่จะพัฒนา สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างประหยัด รวดเร็ว บรรลุถึงเป้าหมาย ในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยจะต้องเรียงลำดับความสำคัญของภารกิจการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความสำคัญกับการเตรียมตัวและวางแผนล่วงหน้า พร้อมรับทุกสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวตามยุคสมัยด้วยการใช้เทคโนโลยีเข้าร่วม และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการพัฒนากระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม มีการติดต่อประสานงาน สร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มบุคลากรให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน รวมถึงสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมร่วมกัน สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความผูกพันเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล อินทรรักษา (2564) ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่พบว่า การพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง หากผู้บริหารไม่มีการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองก็จะทำให้สถานศึกษาหยุดนิ่ง ไม่มีการเดินหน้าพัฒนา การพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หากผู้บริหารไม่สร้างทีมงานในการพัฒนาให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้น การพัฒนาในแต่ละด้านมีความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกฝ่าย เช่นเดียวกับ เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562) ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาข้อมูลและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ยึดหลักความเป็นจริง สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เน้นการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติรองรับการเป็นนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการวิจัย มีข้อค้นพบสำคัญ คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์



ภาพที่ 2 แสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

1. ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เริ่มจากการเรียงลำดับความสำคัญของภารกิจ ให้มีความสำคัญกับการวางแผนล่วงหน้า ปรับตัวตามยุคสมัยด้วยการใช้เทคโนโลยีเข้าร่วม การทบทวนการดำเนินงาน ใส่ใจสุขภาพจิตและการจัดการความเครียด ควรสำรวจความต้องการทางด้านวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน และประเมินและคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีแนวทางการพัฒนา โดยสร้างความเข้าใจ ยอมรับ ให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง การนำแผนงาน วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการฝึกวางความคิดให้เป็นระบบ การสื่อสารแบบสองทาง และการสร้างความเชื่อถือและยอมรับว่าบุคลากรทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างขึ้น

3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีแนวทางการพัฒนาโดยการจัดการอบรมการโค้ช ให้คำแนะนำที่ดีตามความเหมาะสม ให้คุณค่าแก่การพยายาม การชื่นชมต้องชมให้ผู้อื่นรับรู้ในวงกว้าง การตระหนักและสนใจในความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถจัดการความคิดเห็นทั้งหลายได้อย่างดีกับทุกฝ่าย และไม่บังคับให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องคิดแบบเดียวกัน แต่สามารถยอมรับความคิดที่ต่างได้

4. ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนาเริ่มจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา ชี้แจงให้บุคลากรทุกคนเห็นภาพในการพัฒนาสถานศึกษาให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความตระหนักให้บุคลากร ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร

5. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางการพัฒนาโดยการฝึกความเป็นคนช่างสังเกตและจดจำ การสั่งสมประสบการณ์และกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ไม่ติดอยู่กับความสำเร็จเดิม ๆ ฝึกความคิดอย่างรอบด้าน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม และการพัฒนาความคิดและแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ควรตระหนักถึงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 5 ด้าน เพื่อรองรับสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา โดยการพัฒนาร่วมกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษาตามบริบทที่เหมาะสมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยการพัฒนาร่วมกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ.(2562). หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์.(2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณิชภา สุนทรไชย.(2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัด กาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ธิดาพร สร้อยสังวาลย์.(2564). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา* (การศึกษานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เนาวรัตน์ เขาวนาถ.(2562). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2* (การศึกษานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นุชิตา สุวแพทย์.(2560). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปวีณา กันถิน.(2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 5* (การศึกษานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- พรพิมล อินทรรักษา.(2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 6(3), 115-129.
- ยินดี ฮานาพิ.(2562). *แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วรารณณ์ ทิพสุข.(2563). *สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริพรพรรณ สีสวง.(2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย* (การศึกษานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2565). *รายงานการศึกษาและพัฒนาารูปแบบการขับเคลื่อนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพ
การศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์

Equation of Participative Predicting in Educational Quality Assurance of School
Personnel under Prachuapkhirikhan Secondary Educational Service Area

สุชีวัน อยู่คง¹ และ สมใจ สืบเสาะ²

Sucheewan Yookhong¹ and Somjai Suebsor²

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2}

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

Corresponding Author, E-mail: sucheewan1309@gmail.com¹

Retrieved 18-08-2023; Revised 06-09-2023; Accepted 05-11-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.52

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร 2) เพื่อวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วม 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการมีส่วนร่วม และ 4) เพื่อนำเสนอสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมการดำเนินงานประกันคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัย คือ 1) แบบสัมภาษณ์ และ 2) แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยการมีส่วนร่วมการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.622 พยากรณ์การมีส่วนร่วมการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาร้อยละ 38.70 สร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบ

$$Y^{\wedge} = .339 + .203(X1) - .149(X2) + .776(X3)$$

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z^{\wedge} = .385(Z1) - .135(Z2) + .640(Z3)$$

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์นำไปวางแผนพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: สมการพยากรณ์; การมีส่วนร่วมของบุคลากร; การประกันคุณภาพการศึกษา

Abstract

The objectives of the research were (1) to analyze personnels' participative factors (2) to analyze level of participation (3) to analyze the relation between the factors and participation and (4) to determine participative predicting equation in educational quality assurance of school personnels under Prachuapkhirikhan Secondary Educational Service Area.

This study employed the quantitative research methodology. The data was gathered from 286 samples by simple random sampling through 5-point Likert scale questionnaires with 0.98 Cronbach Alpha and analyzed with mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and enter multiple regression analysis.

The results showed that;

1. The level of participative factors in schools' educational quality assurance was at the high level

2. The level of personnels' participation in schools' educational quality assurance was at the high level

3. The relation between the factors and personnels' participation in schools' educational quality assurance was at the statistically significant level of .01.

4. The factors affecting personnel participative in school's educational quality assurance analyzed with enter multiple regression analysis, the cumulative correlation coefficient was 0.622. It was 38.70% predictability on personnel participative in school's educational quality assurance. The

participative predictive equation in educational quality assurance of school personnel could be determined as follows:

The predictive equation in term of raw scores:

$$\hat{Y} = .339 + .203(X1) - .149(X2) + .776(X3)$$

The predictive equation in term of standard scores:

$$\hat{Z} = .385(Z1) - .135(Z2) + .640(Z3)$$

The knowledge in this research is able to be beneficial in improving the effectiveness of schools' educational quality assurance management.

Keywords: 1 predicting equation; 2 personnel participation; 3 educational quality assurance

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553 หมวด 6 กล่าวถึงหลักการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยแบ่งเป็นระบบการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก การประกันคุณภาพภายใน เป็นเรื่องของสถานศึกษาที่ต้องจัดทำโดยความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และตามกฎหมายกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2563)

การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพให้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษาด้วย เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของความรับผิดชอบและความผูกพันที่จะมุ่งมั่นร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ร่วมมือในการดำเนินงาน ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน เช่น การร่วมวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินกิจกรรม ติดตามประเมินผล การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานจึงจะทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีคุณภาพ (ฤกษ์ชัย ศรีสมบัติ และคณะ, 2559) เพื่อให้ภารกิจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับวงจรคุณภาพของเดมมิง ซึ่งถือเป็นกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพตามหลักการบริหารโดยมีการควบคุมคุณภาพ คือ ต้องร่วมกันวางแผน (Plan) ดำเนินการตามแผนเพื่อพัฒนาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา (Do) การตรวจสอบคุณภาพเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย (Check) และการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพ (Action) (รตวรรณ ประวีร์ตัน, 2559)

ปัญหาส่วนใหญ่ของระบบงานประกันคุณภาพการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยุ่งยาก จึงไม่ให้ความสนใจ ไม่ตระหนักถึงความสำคัญและ

ไม่ให้ความร่วมมือในการเข้ามามีส่วนร่วม แต่แท้ที่จริงแล้วภายใต้ระบบนี้บุคลากรทุกภาคส่วนต้องตระหนักถึงความสำคัญในการประกันคุณภาพการศึกษา ปรับกระบวนการในการปฏิบัติหน้าที่ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ในการดำเนินงานในการตรวจสอบผลการดำเนินงานและในการปรับปรุงระบบการทำงานที่ให้มีประสิทธิภาพ (กัญญา ผันแปรจิตต์ และคณะ, 2559) จากผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกของสถานศึกษาทุกระดับ มีข้อเสนอแนะให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ทักษะและความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นหากทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา จะทำให้ได้สารสนเทศที่ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องการ ดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา (พัทธนันท์ โพธิ์เขียว และคณะ, 2560) จากการสัมภาษณ์บุคลากรที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ที่มีประสบการณ์ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษาว่า การดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษามีขั้นตอนและกระบวนการที่เป็นระบบชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านต่าง ๆ และมีการดำเนินการจัดทำประกันคุณภาพสถานศึกษาทุกปี สำหรับปัญหาด้านการดำเนินงานพบว่า ส่วนใหญ่เกิดจากการหมุนเวียนของบุคลากรทำให้บุคลากรที่มีความรู้ ด้านงานประกันคุณภาพไม่ได้ทำงาน แต่บุคลากรที่ทำงานกลับไม่มีความรู้ในด้านงานประกันคุณภาพ ไม่เข้าใจหลักการประเมินตนเองอย่างแท้จริง และไม่มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ ด้านอุปสรรคในการประกันคุณภาพ พบว่าบุคลากรค่อนข้างเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย ให้ความร่วมมือน้อย เนื่องจากบุคลากรมีทัศนคติว่างานประกันคุณภาพเป็นภาระมากกว่าประโยชน์ และไม่ได้นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินมาปรับใช้อย่างจริงจัง การจัดทำรายงานประกันคุณภาพการศึกษาใช้เวลาค่อนข้างมาก อีกทั้งเกณฑ์การประเมินเปลี่ยนแปลงบ่อย คำอธิบายในคู่มือมีบางอย่างยังไม่มีความชัดเจนกับงานที่เกี่ยวข้อง จากสัมภาษณ์เห็นว่าความร่วมมือของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษามีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น หลีกเลี่ยงการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาแบบ

เฉพาะหน้า เพื่อให้การประกันคุณภาพของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เกิดคุณภาพ อันเป็นประโยชน์ในองค์กรและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับปัจจัยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพ
การศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ และ
4. เพื่อนำเสนอสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพของบุคลากรใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมการดำเนินงานประกันคุณภาพ
การศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
2. ปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา ด้านบทบาทผู้บริหาร และ
ด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของ
บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ได้

การทบทวนวรรณกรรม

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นระบบมีคุณภาพมาตรฐาน ผู้ที่จบการศึกษามีคุณภาพตามที่
ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร สถาบันหรือสถานประกอบการมุ่งหวัง เพื่อให้มีความมั่นใจว่าการจัด
การศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีคุณภาพได้มาตรฐาน ผู้เรียนที่จบการศึกษาจากสถานศึกษาทุกแห่งมี
ความรู้ความสามารถ มีทักษะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษากำหนด
กระบวนการประกันคุณภาพจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในปัจจุบันและ
ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจน
องค์กรหรือสถานประกอบการ ด้วยการบริหารจัดการที่มีคุณภาพทั้งองค์กร โดยใช้การมีส่วนร่วมของ
บุคลากรในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูและผู้บริหาร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

การมีส่วนร่วม จะช่วยขับเคลื่อนกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตรงเป้าหมาย โดยทุกคนมี
ความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีการประสานงานที่ดี ถ่วงดุลอำนาจระหว่างกัน ระดมพลังและความคิด สติปัญญา
ความรู้ความสามารถ แลกเปลี่ยนข้อมูล เป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาประชาธิปไตยในการทำงาน

ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และเป็นผลดีในทางจิตวิทยา โดยทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ด้วยเหตุและผล (สุรัชย์ จันทรัตน์, 2563) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

1) การมีส่วนร่วมในด้านการวางแผน เป็นการที่บุคลากรเข้าไปร่วมในการระดมความคิดเห็น เพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัด วิธีการและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการ ดำเนินการประกันคุณภาพ

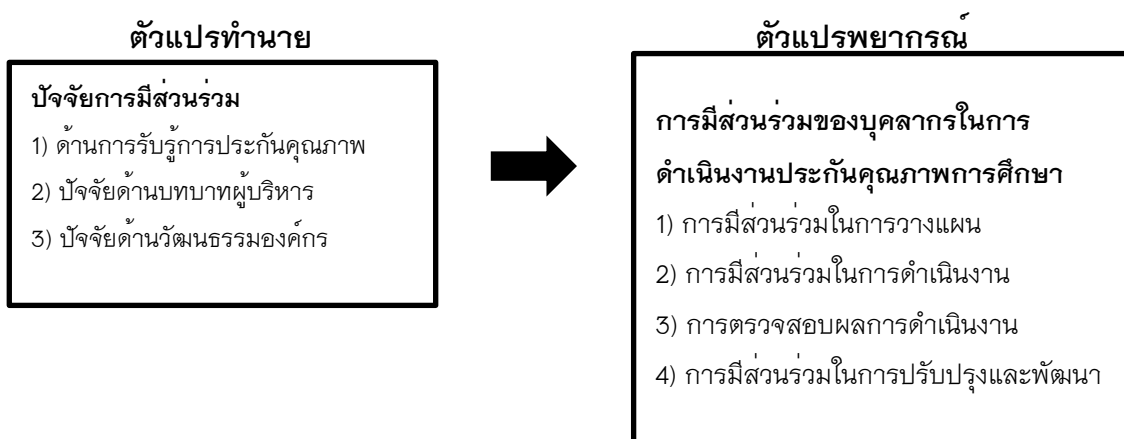
2) การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงาน เป็นการที่บุคลากรเข้าไปร่วมในการปฏิบัติงานตามระบบ หรือแนวทางดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่วางไว้ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย รวมถึงการเก็บ รวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานต่อไป

3) การมีส่วนร่วมในด้านการตรวจสอบ เป็นการที่บุคลากรเข้าไปร่วมในการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

4) การมีส่วนร่วมในด้านการปรับปรุงพัฒนา เป็นการที่บุคลากรเข้าไปร่วมในการแก้ไข ปรับปรุงพัฒนา อันเนื่องมาจากระบบนั้นไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หรือเป็นการพัฒนาให้ดีขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวการปฏิบัติงาน ประกันคุณภาพ PDCA ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและข้าราชการครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ปีการศึกษา2566 จำนวน 937

คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์, 2565) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 286 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (1973) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ใช้ในการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคลากรที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรค 2) แบบสอบถามปัจจัยการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 3 ตอน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน แล้วนำมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์สถิติด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษา	ความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา	4.35	.49	มาก
2. ด้านบทบาทผู้บริหาร	4.38	.58	มาก
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.45	.53	มาก
ภาพรวม	4.39	.41	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่

ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบทบาทผู้บริหาร และด้านการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

2. ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์

ตารางที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษา	ความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน	3.97	.74	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.21	.63	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ	3.93	.74	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนา	3.96	.69	มาก
ภาพรวม	4.02	.64	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ พบว่าปัจจัยกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์

ปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา	การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (Y ₀)		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	
1. ด้านการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา (X ₁)	0.258**	0.000	ต่ำ
2. ด้านบทบาทผู้บริหาร (X ₂)	0.273**	0.000	ต่ำ

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3)	0.600**	0.000	ปานกลาง
ภาพรวม	0.492**	0.000	ปานกลาง

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษา ทั้ง 3 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยภาพรวม (r) เท่ากับ 0.492 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กับในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร รองลงมา คือ ด้านบทบาทผู้บริหาร และด้านการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษาตามลำดับ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ตัวแปรทำนาย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	ร้อยละพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพของสถานศึกษา	ค่าความคลาดเคลื่อนสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ $Adj. R^2$
ด้านการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา (X_1)	0.622**	0.387	38.70	0.38
ด้านลักษณะผู้บริหาร (X_2)				
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3)				

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา ด้านบทบาทผู้บริหาร และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.622 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.387 แสดงว่าปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา ด้านบทบาทผู้บริหาร และด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ได้ ร้อยละ 38.70

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

ปัจจัยพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน	สัมประสิทธิ์การถดถอย	
	b	SE _b	β	
ค่าคงที่	0.339	0.336		1.010**
ด้านการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา (X ₁)	0.203	0.035	0.115	3.140**
ด้านลักษณะผู้บริหาร (X ₂)	-0.149	0.064	-0.135	-2.334**
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X ₃)	0.776	0.068	0.640	11.332**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า มีค่าคงที่ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.339 เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (b) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า b สูงสุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือด้านการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา และด้านบทบาทผู้บริหารตามลำดับ เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกน้อย มากที่สุด รองลงมา คือด้านการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา และด้านลักษณะผู้บริหาร ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกน้อย พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา (X₁) ด้านบทบาทผู้บริหาร (X₂) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (X₃) สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกน้อย ร้อยละ 38.70

สมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาจากปัจจัยการมีส่วนร่วม

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y^{\wedge} = .339 + .203(X_1) - .149(X_2) + .776(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z^{\wedge} = .385(Z_1) - .135(Z_2) + .640(Z_3)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1 ระดับปัจจัยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำระดับชั้น ได้แก่ ด้านการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา ด้านบทบาทผู้บริหาร และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำระดับชั้นมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และใช้การประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเป็นระบบ ที่ผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการปฏิบัติที่เกิดขึ้นในการทำงานปกติของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรารธนา อังคประสาธชัย (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พบว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับณัฐพรภรณ์ สีหะวงษ์สกุล (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำระดับชั้น ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำระดับชั้น ได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเป็นอย่างดีจึงทำให้ระดับการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ (Basden, 2000, อ้างถึงใน นารี โมงปราณีต, 2557) ที่ได้ศึกษาการประกันคุณภาพของอิลินอยส์และกระบวนการปรับปรุงแผนการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการตรวจเยี่ยมจากภายนอกและการตรวจสอบภายในและกระบวนการวางแผน พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา ผันแปรจิตต์ และคณะ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

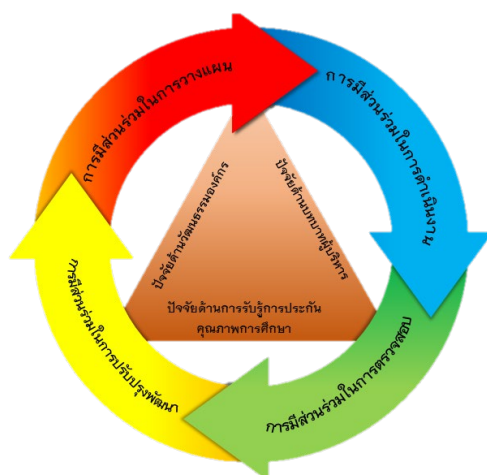
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำระดับชั้น โดยภาพรวม

พบว่า ทั้ง 3 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบทบาทผู้บริหาร และด้านการรับรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ชั้นได้มีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ บัวรุ่ง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ พบว่าปัจจัยองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามากที่สุด

4. การพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ชั้น พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านการรับรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา (X_1) ด้านบทบาทผู้บริหาร (X_2) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3) สามารถรวมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ชั้น ได้ ร้อยละ 38.70 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยการมีส่วนร่วมทั้ง 3 ด้านร่วมกันทำนายได้น้อยอาจจะเป็นเพราะยังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของกรณต จิระจัฐนากุล (2558) ก็พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ตัวแปรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ ความรู้ ทัศนคติ บทบาทของผู้บริหารสถาบัน บทบาทของคณะทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการศึกษาวิจัย คือ ปัจจัยการมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเกิดจากปัจจัยการมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) ด้านการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา 2) ด้านบทบาทผู้บริหาร และ 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

สรุป

การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลหลักสำคัญคือการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา ตามกระบวนการวงจรคุณภาพ อันได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนา ดังนั้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยด้านการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษา ด้านบทบาทผู้บริหาร และด้านวัฒนธรรมองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพศึกษานำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ให้ดียิ่งขึ้น

2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้บริหาร ครู รวมไปถึงบุคลากรทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการประกันคุณภาพการศึกษา นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้

3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้การประกันคุณภาพ ปัจจัยด้านบทบาทผู้บริหาร และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ได้ เพื่อให้การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพจึงควรส่งเสริมบทบาทผู้บริหารในการสนับสนุน สร้างความรู้ความเข้าใจในการประกันคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากร และสร้างวัฒนธรรมการทำงานหรือวัฒนธรรมองค์กรในการร่วมกันดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและนำไปพัฒนาต่อได้ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ และสำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไปจากการวิจัยในครั้งนี้ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ เช่น ปัจจัยด้านระบบสารสนเทศ หรือปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กนกนต จิรณัฐธนากุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*, 9(3), 145–153.
- กัญญา พันแปรจิตต์ และคณะ. (2559). รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.
- ณัฐปรกรณ์ สีหะวงษ์สกุล. (2563). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 17(76), 280–288.
- นารี โม่งปราณีต. (2557). การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามทฤษฎีวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

เบญจมาศ บัวรุ่ง. (2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ องค์การมหาชน.* (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปรารธนา อังคประสารทชัย. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พัทธนันท์ โพธิ์เขียว, ประยูร อิมสวาสดิ์ และสุเมธ งามกนก. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา.* *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 20(20), 137–151.

รตวรรณ ประวีร์รัตน์ (2559). *รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.* มหาสารคาม: สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีชันธ์. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566.* สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2566, จาก <http://www.sesaopkn.go.th/sesaopk/Plan/Plan66/>.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *คู่มือการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตาม กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันการศึกษา พ.ศ. 2553.* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2563). *คู่มือแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตาม กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สุรัชย์ จันทรนุ่น. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา.* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing.* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value.* NEW York: McGraw-Hill.

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

บทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาเขต 1 และ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาเขต 2

The School Administration Role according to the Good Governance of School Administrators
for Basic Education under Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 1 and
Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 2

อารีรัตน์ เกตุสุข¹ และ สมใจ สืบเสาะ²

Arreerat Katesuk¹ and Somjai Suebsor²

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2}

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

Corresponding Author, E-mail: arreerat.jane@gmail.com¹

Retrieved 21-08-2023; Revised 06-09-2023; Accepted 05-11-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.53

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาเขต 1 และเขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาเขต 1 และเขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 329 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยตารางของเครจซี่และมอร์แกน การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาเขต 1 และเขต 2 ภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาเขต 1

และเขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: บทบาทการบริหารสถานศึกษา, หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This article aimed to study (1) the level of school administration role according to the good governance of school administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 1 and 2, (2) the comparison of school administration role according to the good governance of school administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 1 and 2 classified by work experience and school size. The sample size determination was according to Krejcie and Morgan's tables. The 329 samples were administrators and teachers through simple random sampling. The research data were collected through questionnaires and analyzed with mean, standard deviation, F-test, one-way analysis of variance, and Least Significant Difference.

The research results were found as follows;

1. The level of school administration role according to the good governance of school administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 1 and 2 was at the high level.

2. The comparison of school administration role according to the good governance of school administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 1 and 2 classified by work experience and school size as per the opinions of administrators and teachers had a significant difference at the statistical level of .05.

Keywords: School Administration Role, Good Governance, School Administrator

บทนำ

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้กฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติของสังคม และการบริหารจัดการบ้านเมือง ต้องมีการดำเนินงานปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย มีแนวทางการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาในการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความสงบสุขของประชาชนอย่างมีเสถียรภาพความมั่นคงของเศรษฐกิจ และการเมืองรวมถึงปัญหาภาวะวิกฤต อันเกิดจากการทุจริตที่ระบาดออกไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ความไม่รับผิดชอบต่อสังคมหรือส่วนรวม

ดำเนินถึงแต่ประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง จึงมีผลกระทบต่อระบบการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง สังคม และเศรษฐกิจที่ดีขึ้น โดยเน้นให้ภาครัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการประกัน และคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน โดยภาครัฐมีการดำเนินการ บริหารจัดการให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ทำให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาในฐานะองค์การของรัฐ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งทำให้สามารถขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษา ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ภายสถานศึกษา การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารมีความสำคัญต่อบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้สำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ เป็นธรรม โปร่งใส เป็นแบบอย่างที่ดีอันจะส่งผลให้ได้รับความศรัทธาเชื่อถือจากครู นักเรียน ผู้ปกครองและคนในชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีสมรรถภาพ หรือศักยภาพ ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ความสามารถในการบริหารจัดการและความรู้ ความเข้าใจแนวทางการบริหารงานและการจัดการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งจากงานวิจัยที่หลากหลาย เช่น ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559) ได้ทำวิจัย พบว่าการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลมีกระบวนการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่เป็นธรรม ทำให้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตรวจสอบได้ส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการที่ยอมรับของสังคมและมาตรฐานสากล ผู้บริหารต้องสร้างขึ้นด้วยคุณสมบัติประจำตัวและของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ได้อย่างเป็นระบบมีคุณภาพ เช่นเดียวกับ ปรีชญา เวสารัชช์ (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบ ควบคุม กำกับดูแลการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปความเรียบร้อย บรรลุจุดหมาย ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนปฏิบัติงานใกล้ชิดกับครูผู้สอนและนักเรียนมากที่สุด คุณภาพของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนขึ้นอยู่กับพฤติกรรมและความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและผู้รับบริการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 และเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 และเขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 และเขต 2 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูที่ทำงานในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 และเขต 2 แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

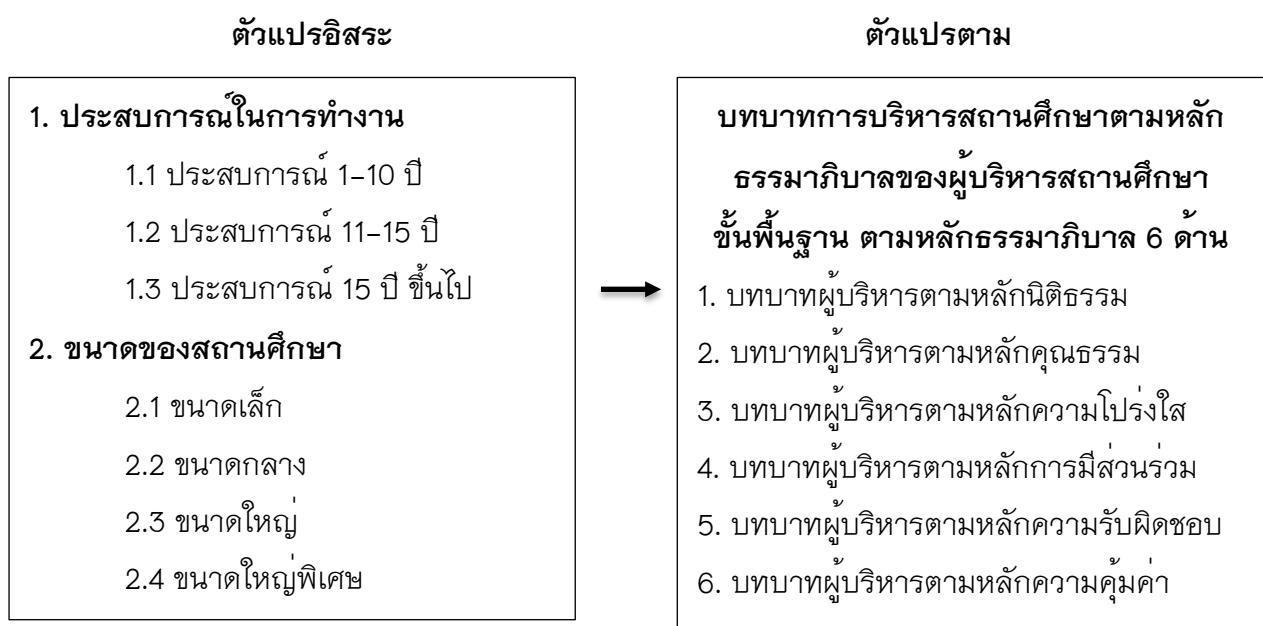
การบริหารการศึกษามีความจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะในการพัฒนาบุคคลพัฒนาสังคม หรือการพัฒนาประเทศนั้นต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ การบริหารการศึกษามีการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย (พระมหาสุเทพ สุภาจาโร (บุญหยง), 2559)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 และสิบเอ็ดฉบับที่ 10 อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหลือทั้งหมด ซึ่งต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการที่ดีทั้ง 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักปฏิบัติในทุกระดับ ตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน รวมไปถึงทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมในระยะเร่งด่วน รวมทั้งเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันและวางรากฐานระบบเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง (สมคิด มาวงศ์ ,2554)

หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษา ควรถือปฏิบัติเพื่อใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้ก้าวหน้า ทั้งนี้ผู้บริหารการศึกษาจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ก็จะสามารถหาข้อยุติที่ส่งผลดีกับทุกฝ่ายผลการผลักดันให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมกับการทำงาน ยึดการทำงานบนหลักนิติธรรม บริหารงานอย่างโปร่งใส บริหารงานให้มีทั้งประสิทธิภาพที่ดีและประสิทธิผลที่ดี ความรับผิดชอบกับการกระทำไม่ว่าจะดีหรือร้าย ไม่ปิดความรับผิดชอบไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา อีกสิ่งที่จะต้องต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์คือ จะต้องตั้งมั่นอยู่บนหลักคุณธรรมเสมอ ผู้บริหารการศึกษาที่ยึดถือหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน ส่งผลพฤติกรรมกรรมการบริหารงานการศึกษาให้สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และได้ผลดี (พิศวัลย์ สุขอินทร์, 2560) สอดคล้องกับหลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประกอบด้วยหลักพื้นฐาน 6 ประการ ดังนี้ 1.หลักนิติธรรม 2.หลักคุณธรรม 3.หลักความโปร่งใส 4.หลักความมีส่วนร่วม 5.หลักความพร้อมรับผิด 6.หลักความคุ้มค่า (วิภาส ทองสุทธิ, 2551)

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ตามแนวคิดการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลมี 6 ด้าน ดังภาพประกอบ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 และเขต 2 จังหวัด

ประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,285 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ข้อมูลสารสนเทศและดัชนีทางการศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2565 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 และเขต 2 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 329 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามขนาดโรงเรียน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ผ่าน การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน แล้วนำมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) แล้วนำ แบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 นำ ข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์สถิติด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	(S.D.)	
1. บทบาทผู้บริหารตามหลักนิติธรรม	3.97	0.89	มาก
2. บทบาทผู้บริหารตามหลักคุณธรรม	4.15	0.72	มาก
3. บทบาทผู้บริหารตามหลักความโปร่งใส	4.20	0.65	มาก
4. บทบาทผู้บริหารตามหลักการมีส่วนร่วม	4.26	0.57	มาก
5. บทบาทผู้บริหารตามหลักความรับผิดชอบ	4.11	0.79	มาก
6. บทบาทผู้บริหารตามหลักความคุ้มค่า	4.14	0.71	มาก
ภาพรวม	4.14	0.70	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ บทบาทผู้บริหารตามหลักการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ บทบาทผู้บริหารตามหลักความโปร่งใส บทบาทผู้บริหารตามหลักคุณธรรม บทบาทผู้บริหารตามหลักความคุ้มค่า บทบาทผู้บริหารตามหลักความรับผิดชอบ และบทบาทผู้บริหารตามหลักนิติธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 และเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาล	ระดับ ประสบการณ์	\bar{X}	S.D.	ประสบการณ์		
				1-10 ปี	11-15 ปี	15 ปี ขึ้นไป
บทบาทผู้บริหาร ตามหลักนิติธรรม	1 - 10 ปี	3.83	0.92	-	-0.67*	-0.59*
	11-15 ปี	4.51	0.50	0.67*	-	0.07
	15 ปี ขึ้นไป	4.43	0.61	0.59*	-0.07	-
บทบาทผู้บริหาร ตามหลักคุณธรรม	1 - 10 ปี	4.04	0.72	-	-0.48*	-0.51*
	11-15 ปี	4.50	0.52	0.48*	-	-0.03
	15 ปี ขึ้นไป	4.55	0.65	0.51*	0.03	-
บทบาทผู้บริหาร ตามหลักความ โปร่งใส	1 - 10 ปี	4.12	0.65	-	-0.39*	-0.38*
	11-15 ปี	4.60	0.47	0.40*	-	0.13
	15 ปี ขึ้นไป	4.46	0.54	0.27*	-0.13	-
บทบาทผู้บริหาร ตามหลักการมีส่วนร่วม	1 - 10 ปี	4.19	0.57	-	-0.40*	-0.27*
	11-15 ปี	4.60	0.47	0.40*	-	0.13
	15 ปี ขึ้นไป	4.46	0.54	0.27*	-0.13	-
บทบาทผู้บริหาร ตามหลักความ รับผิดชอบ	1 - 10 ปี	3.99	0.80	-	-0.57*	-0.57*
	11-15 ปี	4.57	0.51	0.57*	-	0.00
	15 ปี ขึ้นไป	4.56	0.59	0.57*	-0.00	-
บทบาทผู้บริหาร ตามหลักความคุ้มค่า	1 - 10 ปี	0.04	0.71	-	-0.50*	-0.44*
	11-15 ปี	4.54	0.54	0.50*	-	0.06
	15 ปี ขึ้นไป	4.48	0.62	0.44*	-0.06	-
สรุปภาพรวม	1 - 10 ปี	24.23	4.26	-	-3.04*	-2.78*

11-15 ปี	27.28	2.82	3.04*	-	0.25
15 ปี ขึ้นไป	27.02	3.38	2.78*	-0.25	-

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวม พบว่า ระดับประสบการณ์ 1-10 ปีและประสบการณ์ 11-15 ปี ระดับประสบการณ์ 1-10 ปีและประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า บทบาทผู้บริหารตามหลักนิติธรรม บทบาทผู้บริหารตามหลักคุณธรรม บทบาทผู้บริหารตามหลักความโปร่งใส บทบาทผู้บริหารตามหลักการมีส่วนร่วม บทบาทผู้บริหารตามหลักความรับผิดชอบ และบทบาทผู้บริหารตามหลักความคุ้มค่า ระดับประสบการณ์ 1-10 ปี ประสบการณ์ 11-15 ปีและประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 และเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
บทบาทผู้บริหารตามหลักนิติธรรม	ขนาดเล็ก	4.58	0.43	-	0.06	0.00	1.49*
	ขนาดกลาง	4.52	0.58	-0.06	-	-0.05	1.43*
	ขนาดใหญ่	4.57	0.25	-0.00	0.05	-	1.48*
	ขนาดใหญ่พิเศษ	3.09	0.61	-1.49*	-1.43*	-1.48*	-
บทบาทผู้บริหารตามหลักคุณธรรม	ขนาดเล็ก	4.67	0.38	-	0.18*	0.07	1.19*
	ขนาดกลาง	4.49	0.71	-0.18*	-	-0.11	1.00*
	ขนาดใหญ่	4.60	0.23	-0.07	0.11	-	1.11*
	ขนาดใหญ่พิเศษ	3.48	0.42	-1.19*	-1.00*	-1.19*	-
บทบาทผู้บริหารตามความโปร่งใส	ขนาดเล็ก	4.65	0.39	-	0.12	0.09	1.00*
	ขนาดกลาง	4.52	0.65	-0.12	-	-0.02	0.88*
	ขนาดใหญ่	4.55	0.33	-0.09	0.02	-	0.90*
	ขนาดใหญ่พิเศษ	3.64	0.39	-1.00*	-0.88*	-0.90*	-
บทบาทผู้บริหารตามหลักการมีส่วนร่วม	ขนาดเล็ก	4.62	0.37	-	0.10	-0.02	0.83*
	ขนาดกลาง	4.51	0.61	-0.10	-	-0.13	0.72*
	ขนาดใหญ่	4.65	0.24	0.02	0.13	-	0.86*

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
	ขนาดใหญ่พิเศษ	3.78	0.33	-0.83*	-0.72*	-0.86	-
บทบาทผู้บริหารตามความรับผิดชอบ	ขนาดเล็ก	4.67	0.39	-	0.11	0.06	1.30*
	ขนาดกลาง	4.56	0.67	-0.11	-	-0.04	1.19*
	ขนาดใหญ่	4.61	0.25	-0.06	0.04	-	1.24*
	ขนาดใหญ่พิเศษ	3.36	0.51	-1.30	-1.19*	-1.24*	-
บทบาทผู้บริหารตามความคุ้มค่า	ขนาดเล็ก	4.63	0.42	-	0.13	0.11	1.12*
	ขนาดกลาง	4.50	0.65	-0.13	-	-0.01	0.99*
	ขนาดใหญ่	4.51	0.31	-0.11	0.01	-	1.00*
	ขนาดใหญ่พิเศษ	3.51	0.46	-1.12	-0.99*	-1.00*	-
สรุปภาพรวม	ขนาดเล็ก	27.85	2.10	-	0.72	0.33	6.96*
	ขนาดกลาง	27.13	3.68	-0.72	-	-0.38	6.23*
	ขนาดใหญ่	27.52	0.90	-0.33	0.38	-	6.62*
	ขนาดใหญ่พิเศษ	20.89	2.66	-6.96*	-6.23*	-6.62*	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บทบาทผู้บริหารตามหลักนิติธรรม บทบาทผู้บริหารตามหลักคุณธรรม บทบาทผู้บริหารตามหลักความโปร่งใส บทบาทผู้บริหารตามหลักการมีส่วนร่วม บทบาทผู้บริหารตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคมและบทบาทผู้บริหารตามหลักความคุ้มค่า สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2 ตระหนักและเห็นความสำคัญในการนำหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความ

โปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสถานศึกษาของตนตามบริบทของแต่ละสถานศึกษาซึ่งมีความแตกต่างกันหลายด้าน เช่น ประสิทธิภาพในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ที่ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามบทบาทการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กำหนดความสำคัญของธรรมาภิบาลไว้ว่า เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศให้ประเทศดำรงอยู่ได้ ทั้งนี้ยังช่วยป้องกันหรือแก้ไขภาวะวิกฤตและอันตรายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพราะสังคมประพฤติปฏิบัติดีตนอยู่บนความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วม ล้วนเป็นลักษณะสำคัญของมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญและการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ตามที่ นายอัมพร พินะสา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2564.ออนไลน์.) เผยแพร่ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทั่วประเทศ เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานในสังกัดดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยมุ่งมั่นบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ยึดถือผลประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก เพื่อสร้างกลไกและกระบวนการป้องกันการทุจริตให้มีความเข้มแข็งและเท่าทันต่อสถานการณ์การทุจริต สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดระบบความโปร่งใสพร้อมรับผิดชอบและพร้อมที่จะถูกตรวจสอบและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้ดำเนินการ ไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการเพื่อยับยั้งการทุจริต อีกทั้งไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจการใด ๆ อันอาจเล็งเห็นได้ว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติและเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ จึงทำให้บทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนรมน ชันตี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า

1. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

มากกว่าจะมีโอกาสได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์น้อย จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานของไพฑูริย์ สุขผลานันท์ (2558 : 61) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีภาระหน้าที่งานที่ต่างกันไปตามบริบทของสถานศึกษา การที่ขนาดสถานศึกษาต่างกัน จึงมีการบริหารงานแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวนของผู้บริหารและครูมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก จำเป็นต้องใช้การกระจายอำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีผู้บริหารและครูไม่มากนัก จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานนั้นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุเทพ สุภาจาโร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการศึกษาวิจัย คือ การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษา หน่วยงานการศึกษา มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้



ภาพที่ 2 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

จากภาพที่ 2 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สามารถอธิบายโดยสังเขป ดังนี้

1. หลักนิติธรรม คือ การกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับและกติกากของสถานศึกษาให้ทันสมัยเที่ยงธรรมตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและบุคลากรในสถานศึกษา ใช้อำนาจตามระเบียบข้อบังคับของกระทรวงศึกษาธิการในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและใช้อำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2. หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม มีการสร้างค่านิยมที่ดีงามให้บุคลากรในสถานศึกษาถือปฏิบัติ โดยมีความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทน ชัยัน หมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน

3. หลักความโปร่งใส คือ ปฏิบัติงานตามแผนงานและงบประมาณที่กำหนดไว้มีการประชุมชี้แจงในการทำกิจกรรม โครงการและการใช้จ่ายเงินของโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแผนงานและงบประมาณที่กำหนดไว้ มีระบบการควบคุม กำกับ ดูแล ติดตามและตรวจสอบบัญชีการเงิน ทะเบียนพัสดุ ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบความถูกต้อง

4. หลักการมีส่วนร่วม คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครู และผู้ปกครอง ประชุม ชี้แจงให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครู และผู้ปกครอง ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์กรและประสานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาสถานศึกษา

5. หลักความรับผิดชอบ คือ มีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่มุ่งมั่นโดยไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ที่มีความใส่ใจกับปัญหาของสถานศึกษากระตือรือร้นในการแก้ปัญหา คำนึงถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตน รวมถึงการเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างกัน และยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

6. หลักความคุ้มค่า คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปลูกฝังให้บุคลากรในสถานศึกษามีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า และสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญของการดูแล บำรุงรักษา และซ่อมแซมอาคารสถานที่ภายในสถานศึกษาให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

สรุป

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อบรรลุเป้าหมายตามรูปแบบการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การนำหลักธรรมาภิบาล ตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่ามาบูรณาการใช้ในการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย ได้แก่ ด้านการบริหารฝ่ายวิชาการ, ด้านการบริหารฝ่ายงบประมาณ, ด้านการบริหารฝ่ายบุคคล และด้านการบริหารงานฝ่ายทั่วไป จะทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ขอเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมด้านหลักนิติธรรมการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ และกติกาสถาบันศึกษาให้มากขึ้น มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ชุมชน และผู้ปกครองอยู่เสมอ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อ มีการติดตามผลการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ มีความใส่ใจกับปัญหาของสถานศึกษากระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษาจากบริหารสถานศึกษาทั้งผลดีและผลเสีย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาเพื่อส่งเสริมบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2

เอกสารอ้างอิง

- ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559). การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ชาวฟาง.
- นรมน ชันดี. (2561). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- พระมหาสุเทพ สุภาจาโร (บุญหยง). (2559). การศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิศวัลย์ สุขอินทร์. (2560). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2566, จาก <https://piswan.wordpress.com/author/piswan/>.
- ไพฑูรย์ สุขผลานันท์. (2558). การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2551). การบริหารจัดการที่ดี. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ครั้งที่ 1. สำนักพิมพ์อินทเกษ.
- สมคิด มาวงค์. (2554). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด. จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564). ประกาศเจตจำนงสุจริต มุ่งมั่นบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.). สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.obec.go.th/archives/406247>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี* ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลิฟวิ่ง.

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. NEW York: McGraw-Hill.

การพัฒนาารูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์
ของนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา

Development of learning management model for Thai Classical Dance Enhance
Competency of Student in Thai Dance Education Field

กนิษฐา สังขรัตน์

Kanittha Sangkharat

นาฏศิลป์ศึกษา, วิทยาลัยการฝึกหัดครู, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
Dance, College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University
Corresponding Author, E-mail: Kanittha.s@pnru.ac.th

Retrieved 4-12-2023; Revised 15-01-2024; Accepted 05-11-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.54

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและพัฒนาารูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์ 2) ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์ กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ชั้นปีที่ 3 จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์ของนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1.1) หลักการ 1.2) วัตถุประสงค์ 1.3) กระบวนการ โดยกระบวนการจัดการเรียนรู้อประกอบด้วยสมรรถนะทางนาฏศิลป์ของนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษาดังนี้ สมรรถนะทางนาฏศิลป์ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ (1) สมรรถนะด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้ความเชี่ยวชาญทางนาฏศิลป์ และความเชี่ยวชาญด้านการสอน (2) สมรรถนะด้านทักษะ ประกอบด้วย มีความคิดสร้างสรรค์ การประยุกต์ใช้และแก้ปัญหา ทักษะการถ่ายทอดและวิธีการสื่อสาร (3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยการจัดการตนเอง และการทำงานร่วมกับ

ผู้อื่น และ 1.4) วัดประเมิณผล และ 2) ประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์อยู่ในระดับมากที่สุด ในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์ของนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา มีค่าสถิติที่ 5.00 อย่างมีนัยยะสำคัญ

คำสำคัญ: รูปแบบการจัดการเรียนรู้ , นาฏศิลป์ไทย , สมรรถนะ , นักศึกษาสาขานาฏศิลป์ศึกษา

Abstract

The objectives of this research were (1) To study and develop a Thai dramatic arts learning management model to enhance performance in dramatic arts. (2) To evaluate the efficiency of a Thai dramatic arts learning management model in enhancing performance in the field of dancing arts. The researcher selected a sample group of informants, including three experts chosen through purposive sampling, to provide input on the learning management model for promoting competency in Thai dancing arts. The study's sample consisted of 30 undergraduate students from the Department of Dramatic Arts Studies at the teacher training college, Phranakhon Rajabhat University.

The results of the study were as follows: 1) The learning management model for Thai dramatic arts aimed at enhancing students' performance in dramatic arts education comprised four components: 1.1) Principles 1.2) Objectives 1.3) Process: The learning management process included three aspects of dramatic arts performance: (1) expertise in teaching (2) Skill competencies, which encompassed creativity, application, problem-solving, communication skills, and methods of communication. (3) Competency in personal characteristics, including self-management and teamwork. 1.4) measuring and evaluating 2) The efficiency of the Thai dramatic arts learning management model in enhancing performance in the performing arts was rated at the highest level. The need for further development of the model to improve Thai dramatic arts learning management was also rated at the highest level, with the performance of students in the field of dancing arts education receiving a perfect score of 5.00.

Keywords: learning management model, Thai Dance, Competency, Dance Education students

บทนำ

ในปัจจุบันการเรียนการสอนนาฏศิลป์ในระดับปริญญาตรีของนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษาได้มีการจัดการเรียนการสอนทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ จากผลการสัมภาษณ์ของอาจารย์สาขานาฏศิลป์ศึกษาวิทยาลัยการศึกษาศรีนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครพบว่า ปัญหาที่พบคือนักศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะที่เกี่ยวข้องทางนาฏศิลป์เท่าที่ควร ส่งผลให้ยังขาดการนำความรู้ไปประยุกต์ ในชีวิตจริง และเพื่อให้ นักศึกษาจบไปประกอบอาชีพครูนาฏศิลป์อย่างมีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์ขึ้น

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่าในด้านการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนนั้น องค์การทางการศึกษาของโลก คือ UNESCO มีความเห็นเช่นกันว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่า ต้องการที่จะมีความรู้ในการทำงาน ต้องการสารสนเทศ และต้องการเศรษฐกิจฐานความรู้ รวมทั้ง เครื่องมือในการเรียนรู้ การพัฒนาทุกทักษะ เพื่อให้ตนเองมีศักยภาพอย่างเต็มที่ที่จะคิดและทำอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องการพัฒนาตนเองและอยู่ร่วมกับผู้อื่น(กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (สุกัญญา รัตมิตร์โรมโชติ, 2551) กล่าวว่า ในการพัฒนาองค์กรมักจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะ (Competency) ไว้ในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากเครื่องมือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนว Competencies เป็น เครื่องมือในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นไปที่การสร้าง “ผลสัมฤทธิ์” ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน แต่ละคนโดยเครื่องมือดังกล่าวจะช่วยเพิ่ม “ขีดความสามารถ” ให้แก่บุคลากรในองค์กร ดังนั้น การนำแนวคิด Competency มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงช่วยให้องค์กร สามารถ “รักษาความได้เปรียบเชิงแข่งขัน” ได้ เพราะ “คน” คือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของ “ความได้เปรียบ เชิงแข่งขัน ” ในโลกปัจจุบัน

บทความวิจัยนี้นำเสนอการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์มีประโยชน์และจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์
2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์

การทบทวนวรรณกรรม

ในการการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์ของนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ไว้ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ รูปแบบทางด้านศึกษาศาสตร์ มักจะเป็นรูปแบบเชิงสาเหตุ และการใช้คำว่ารูปแบบการเรียนการสอน หากพิจารณาตามนัยของคุณสมบัติอันเป็นองค์ประกอบสำคัญ กล่าวคือ เป็นลักษณะของการเรียนการสอนที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบระเบียบตามปรัชญา แนวคิดทฤษฎี หลักการหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยมีความรอบครอบครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญ และได้รับการยอมรับหรือพิสูจน์ ทดสอบ ถึงประสิทธิภาพของระบบนั้น ๆ มาแล้ว

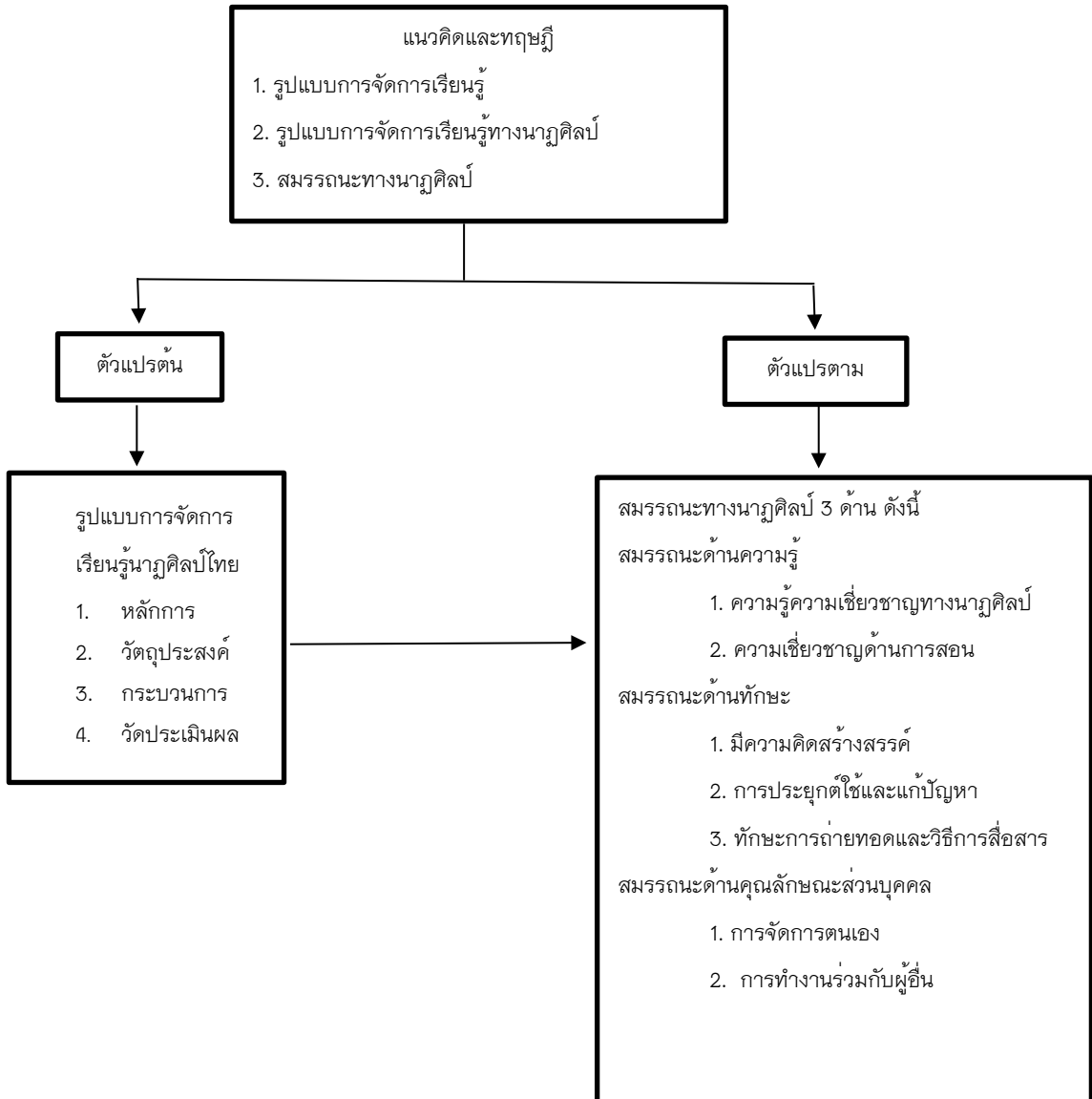
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ สรุปได้ว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ คือแบบ แผนการดำเนินการสอนที่จัดประสบการณ์เรียนรู้โดยสอดคล้องกับทฤษฎีหลักการเรียนรู้หรือการสอนที่รูปแบบ นั้นยึดถือและได้รับการพิสูจน์ทดสอบว่ามีประสิทธิภาพมักประกอบด้วยทฤษฎี หลักการ ที่รูปแบบนั้นยึดถือและ กระบวนการสอนที่มีลักษณะเฉพาะอันจะนำผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมาย

3. รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทางนาฏศิลป์ไทย ในด้านวิธีการจัดการเรียนรู้ด้านทฤษฎีที่มีสาระการ เรียนรู้เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของนาฏศิลป์ วิวัฒนาการ ของนาฏศิลป์ในยุคสมัยต่าง ๆ อีกทั้งนาฏศิลป์ ไทยยังมีคุณค่าในด้านพัฒนาบุคลิกภาพ อารมณ์และจิตใจอีกด้วย

4. สมรรถนะทางนาฏศิลป์ของนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา สมรรถนะมีความหมายว่า “ศักยภาพ” หรือ “ความสามารถ” หรือ Competency การจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ของนักศึกษาสาขาวิชา นาฏศิลป์ศึกษาปัจจุบันเป็นแบบผสมผสาน (Blended Learning) เป็นการเรียนผสมผสานระหว่างการเรียน แบบออนไลน์กับการเรียนแบบปกติ โดยเฉพาะธรรมชาติของการเรียนนาฏศิลป์ควรที่จะเรียนในห้องเรียนเพื่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติท่ารำ หากต้องเรียนแบบออนไลน์ในสถานการณ์จำเป็นอาจเกิดปัญหาหากต่อความ เข้าใจของผู้เรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยกำหนดกรอบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัย ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทย สมรรถนะทางนาฏศิลป์
ของนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษาตามสภาพปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทย สมรรถนะที่จำเป็นของ
นักศึกษานาฏศิลป์ศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อ
เสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์ โดยมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา รูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทย สมรรถนะทางนาฏศิลป์ของ นักศึกษานาฏศิลป์ศึกษา ตามสภาพปัจจุบัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วิธีดำเนินการ

ศึกษาเอกสารและข้อมูล เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทย สมรรถนะของนักศึกษานาฏศิลป์ศึกษา พื้นฐานตามสภาพปัจจุบันของหลักสูตร ว่ามีอะไรอย่างไบบ้างและมีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์อย่างไรบ้าง และมีรายละเอียดตัวชี้วัดสมรรถนะอย่างไรบ้าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ปลายเปิดแบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) และแบบสอบถาม

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ และผู้วิจัยทำการประเมินค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามเป็นรายข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและรูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยของนักศึกษานาฏศิลป์ศึกษา โดยทำการสัมภาษณ์ทางตรงกับผู้เชี่ยวชาญ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผล อาศัยการตีความ (Interpretation) จากเนื้อหาข้อมูลในเอกสารเพื่อสรุปเป็นประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์ของนักศึกษานาฏศิลป์ศึกษา โดยมีการจัดกลุ่มของสมรรถนะในด้านต่าง ๆ และมีรายละเอียดตัวชี้วัดของแต่ละสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทย สมรรถนะที่จำเป็นของ นักศึกษานาฏศิลป์ศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ สมรรถนะทางนาฏศิลป์ของ นักศึกษานาฏศิลป์ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและรูปแบบการจัดการเรียนรู้อ เพื่อรวบรวมและสรุปเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ สมรรถนะทางนาฏศิลป์ และนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นของนักศึกษานาฏศิลป์ศึกษา

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

- 1) เป็นอาจารย์ผู้สอนทางนาฏศิลป์ไทย
- 2) เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ทางนาฏศิลป์ไทย และการส่งเสริมสมรรถนะทางนาฏศิลป์
- 3) เป็นผู้มีผลงานทางด้านนาฏศิลป์ไทย ผลงานทางด้านวิจัยและผลงานทางด้านวิชาการ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ชั้นปีที่ 3 จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นจำนวนทั้งหมดของนักศึกษาทั้งชั้นปี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ปลายเปิดแบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) และแบบสอบถามความคิดเห็น โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม

4. การตรวจคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ และผู้วิจัยทำการประเมินค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามเป็นรายข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่หนึ่ง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และเก็บข้อมูลจากการทำแบบสอบถามของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ชั้นปีที่ 3 จำนวน 30 คน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่หนึ่ง ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) อาศัยการตีความ (Interpretation) จากเนื้อหาข้อมูลในการสัมภาษณ์เพื่อนำมาสรุปเป็นประเด็นเกี่ยวกับสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะที่จำเป็น ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางนาฏศิลป์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่สองและรอบที่สาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และในส่วนของการแปลผลของข้อมูลที่ได้

ได้จากแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Center Tendency) ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยควอร์ไทล์ (Interquartile Range) และค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์ของนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา

1. วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทย เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์ของนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อประเมินประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ชั้นปีที่ 3 จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นชุดเดียวกับขั้นตอนที่ 2

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทย เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางนาฏศิลป์ของนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา ไปตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญให้มีความเหมาะสม หลังจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ และผู้วิจัยทำการประเมินค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามเป็นรายข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ที่ 1.00 และปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว จึงหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 จากหลากหลายสาขาวิชาโดยอยู่ในกลุ่มหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตโดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งหนังสือที่ออกโดยสังกัดของผู้วิจัยเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้เกี่ยวข้องที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ชั้นปีที่ 3 จำนวน 30 คน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการจัดการเรียนรู้ นานาชาติไทย เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางนานาชาติของนักศึกษาสาขาวิชานานาชาติศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากการตอบแบบประเมินสมรรถนะทางนานาชาติไทย เพื่อวิเคราะห์ว่า นักศึกษาสาขาวิชานานาชาติศึกษามีสมรรถนะทางด้าน นานาชาติไทยมากขึ้น นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ที่ได้จากการตอบ แบบสอบถามของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ในรอบสามมากำหนดเป็นระดับสมรรถนะทางนานาชาติ เพื่อ ส่งเสริมสมรรถนะทางนานาชาติของนักศึกษาสาขาวิชานานาชาติศึกษา แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประเมิน ความต้องการในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้

ผลการวิจัย

1. จากการศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้นานาชาติไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทาง นานาชาติ จะนำเสนอผลดังนี้

รูปแบบการจัดการเรียนรู้นานาชาติไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนานาชาติเน้นการจัดการ เรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ซึ่งเป็นการเรียนผสมผสานระหว่างการเรียนแบบออนไลน์ (Online) กับการเรียนในชั้นเรียนแบบปกติ (On-site) ซึ่งเป็นเรื่องปกติ หากมองว่าการเรียนรู้ออนไลน์ ควรเป็นสิ่งที่ดำเนินการอยู่แล้ว แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอนแบบผสมผสาน คือ สัดส่วน ระหว่างการเรียนการสอนออนไลน์กับการเรียนการสอนแบบชั้นเรียนปกติ (On-site) ที่ยากต่อความ เข้าใจ คือ การสอนบนเว็บให้เป็นการสอนหลักหรือการสอนเสริมจากการเรียนแบบปกติเป็นการสอนหลัก แล้วนำการสอนออนไลน์เป็นการสอนเสริม หรือการเรียนออนไลน์เป็นการสอนหลักและการเรียนปกติเป็น การสอนเสริม สมรรถนะทางนานาชาติของนักศึกษาสาขาวิชานานาชาติศึกษา การจัดการตนเอง การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนช่วยเหลือทางด้าน การแสดงของรายวิชาในสาขาวิชานานาชาติ การคิดสร้างสรรค์งาน ทางนานาชาติ

ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้นานาชาติไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนานาชาติ

1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้นานาชาติไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนานาชาติของนักศึกษาสาขาวิชา นานาชาติศึกษา

จากการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้นานาชาติ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบของ รูปแบบได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) วัดประเมินผล ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมี รายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ

หลักการสำคัญในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้นานาชาติเสริมสร้าง สมรรถนะทางนานาชาติให้นักศึกษาครู สาขานานาชาติศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนคร เพื่อให้เกิดสมรรถนะจำเป็นในอนาคต ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1.สมรรถนะด้านความรู้

2.สมรรถนะด้านทักษะ 3.สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์

จุดประสงค์ในการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทย ที่ส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นของนักศึกษา นาฏศิลป์ศึกษา ได้แก่ 1. นักศึกษามีความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์วิชานาฏศิลป์ 2. ความเชี่ยวชาญด้านการสอน 3. สมรรถนะภายในที่ต้องได้รับการบ่มเพาะเพื่อทำงานกับผู้อื่นและการพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสายอาชีพครู

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการ

กระบวนการในการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการในการเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์ให้แก่นักศึกษาคู โดยมีกำหนดขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากหลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบรูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ที่ส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นของนักศึกษาสาขา นาฏศิลป์ศึกษา เป็นหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะที่จำเป็น 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

สมรรถนะด้านความรู้

1.ความรู้ความเชี่ยวชาญทางนาฏศิลป์ กระบวนการที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญในด้านนาฏศิลป์จากการปฏิบัติที่ผ่านประสบการณ์

2.ความเชี่ยวชาญด้านการสอน หมายถึง กระบวนการที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญในด้านสอน โดยผ่านการฝึกปฏิบัติอย่างซ้ำๆ

สมรรถนะด้านทักษะ

1.มีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การวางแผนการทำงานทางนาฏศิลป์อย่างมีกระบวนการและความคิดสร้างสรรค์

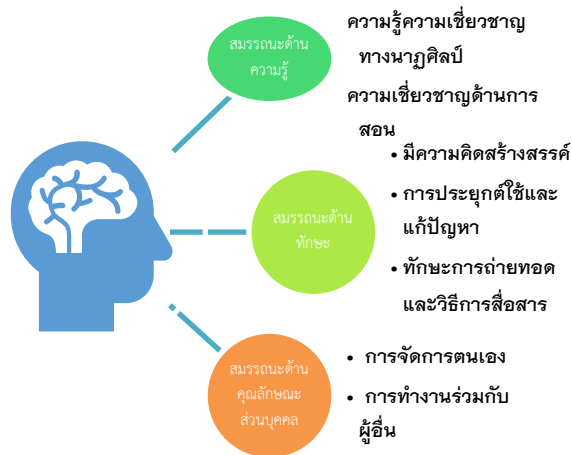
2.การประยุกต์ใช้และแก้ปัญหา หมายถึง การนำความคิดสร้างสรรค์ที่มีแสดงออกอย่างเป็นรูปธรรมผ่านงานทางนาฏศิลป์หลากหลายรูปแบบโดยลงมือปฏิบัติด้วยความแม่นยำ

3.ทักษะการถ่ายทอดและวิธีการสื่อสาร หมายถึง การเรียบเรียงข้อมูล ความรู้ มวลประสบการณ์ที่มีแสดงออกผ่านงานทางนาฏศิลป์ ด้วยวิธีการแสดงโดยใช้คนเป็นองค์ประกอบ หรือแสดงออกผ่านการวิจัย หรือนำเสนอผ่านกระบวนการรับรู้ต่างๆอย่างเป็นรูปธรรม

สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

1.การจัดการตนเอง คุณลักษณะของบุคคล ที่มีภาวะการคิด การแสดงออกผ่านการทำงานที่มีระบบ ระเบียบแบบแผน

2.การทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ที่มีภาวะการคิด การแสดงออกผ่านการทำงานที่มีระบบ ระเบียบแบบแผน และมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ การควบคุมตนเองและการแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบและเหตุผล ในขณะที่เดียวกันสามารถประสานความร่วมมือกับบุคคลอื่นได้ดี



องค์ประกอบที่ 4 วัดประเมินผล

การวัดและประเมินผลในการใช้รูปแบบ เป็นขั้นตอนที่สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ผลการประเมินรูปแบบมีความน่าสนใจ สามารถนำมาใช้ได้จริง บุรณาการข้ามศาสตร์หรือประยุกต์ใช้ได้จริง 1) หลักการและแนวคิดที่นำมาใช้เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะทางนาฏศิลป์ไทยสำหรับนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.67 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 2) วัตถุประสงค์มีความชัดเจนและเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.67 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 3) มีการกำหนดสาระการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.67 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 4) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 5.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 5) กระบวนการพัฒนาส่งเสริมสมรรถนะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 5.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 6) รูปแบบการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาส่งเสริมสมรรถนะทางนาฏศิลป์ไทย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 5.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 7) ระยะเวลาในการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.67 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 8) รูปแบบการจัดการเรียนรู้น่าสนใจและเหมาะสมกับนักศึกษาสาขานาฏศิลป์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.67 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 9) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทางนาฏศิลป์ไทยส่งเสริมสมรรถนะทางนาฏศิลป์ได้จริง พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.67 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 10) วิธีการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบเหมาะสม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 5.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 11) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นใช้ได้จริง พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 5.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 12) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.67 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 13) ประโยชน์ของรูปแบบ คือการพัฒนาารูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทย

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์ของนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.67 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58

2. ผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์ศึกษา

มีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมินประสิทธิภาพของการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์ของนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา โดยแบ่งเป็น ชาย 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66% และหญิง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33% โดยมีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 100% ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 100% และสถานะภาพ เป็นนิสิต/นักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 100%

2.2 ผลการประเมิน

1) จากรูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาฏศิลป์ของนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษานั้น สมรรถนะการจัดการความรู้และด้านความรู้ ของนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.87 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 2) ท่านมีความรู้เข้าใจและมีสมรรถนะทางนาฏศิลป์ไทยด้านการจัดการองค์ความรู้การใช้เทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 3) ท่านมีความรู้ความเข้าใจและมีสมรรถนะทางนาฏศิลป์ไทยจากการวิเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เพิ่มมากขึ้น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.93 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.25 4) ท่านมีความรู้ ความเข้าใจและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านการเก็บรักษาข้อมูล และการจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลที่สามารถนำกลับมาใช้ได้อีกเพิ่มขึ้น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.70 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 5) ท่านตระหนักและนึกถึงความสำคัญ สมรรถนะทางนาฏศิลป์ไทยกับการสื่อสารระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 6) ท่านตระหนักถึงความสำคัญและมีสมรรถนะทางนาฏศิลป์ไทยด้านการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 7) ท่านตระหนักถึงความสำคัญและมีสมรรถนะทางนาฏศิลป์ไทยด้านการคิดและแก้ปัญหาเป็นระบบ มีเหตุและผลเพิ่มขึ้น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 8) ท่านตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะทางนาฏศิลป์ไทยด้านคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.93 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.25 9) ท่านตระหนักถึงความสำคัญและมีสมรรถนะทางนาฏศิลป์ไทยด้านการแสดงความรักใคร่ชอบในการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.93 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.25 และ 10) ท่านสามารถพัฒนาสมรรถนะทางนาฏศิลป์ไทยของตนเองได้อย่างเพิ่มมากขึ้น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.93 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.25

อภิปรายผลการวิจัย

1. ในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางนาฏศิลป์สำหรับนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษาถือเป็นการวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางนาฏศิลป์สำหรับนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษาให้สามารถเพิ่มศักยภาพของตนเองได้ สอดคล้องกับเบญญาภา คงมาลัย (2556) กล่าวว่า การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังและสร้างเสริมความสามารถด้านการจัดการความรู้ พบว่า การเก็บความรู้เฉพาะบุคคล (Individual Knowledge) จากการบันทึกข้อมูล การทำกิจกรรมจากการประชุม และสนทนากันในกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ การจัดทำมาตรฐานการทำงาน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเชิญบุคลากรเข้าร่วมงานและมีการตั้งหัวข้อมาสนทนากันและการสอนงานกันระหว่างบุคลากร สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดของ โบเยลท์ เจ (Boyett JH, 2001) ซึ่งกล่าวไว้ว่า แนวทางการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ภายในองค์กรประกอบไปด้วย การพัฒนาฐานข้อมูล ปัญหาที่พบบ่อย และแนวทางการแก้ปัญหา

2. รูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางนาฏศิลป์สำหรับนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา คือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นกระบวนการปฏิบัติและการมีส่วนร่วม ซึ่งก็สอดคล้องกับนักวิชาการ (ทิตินา แคมมณี, 2552) ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นการถ่ายทอด ความรู้ ทักษะ และเจตคติต่าง ๆ โดยมีการเตรียมการ มีการวางแผนตามหลักวิชา มีขั้นตอนหรือ กระบวนการสอนที่เป็นแบบแผนชัดเจน มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์โดยจัดให้เหมาะสมกับเนื้อหา ผู้เรียน สถานการณ์และ วัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ในประเด็นของการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะสำหรับนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษานั้น อาจารย์นาฏศิลป์ศึกษาหรือผู้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้านนาฏศิลป์ควรมีการจัดการวางแผนอย่างมีระบบ โดยมีขั้นตอนและการลำดับใช้ตามขั้นตอน

จากผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ในประเด็นของการพัฒนามสมรรถนะทางนาฏศิลป์ไทยนั้น ควรพัฒนาตามลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ และในการพัฒนาสมรรถนะทางนาฏศิลป์ศึกษาสำหรับนักศึกษา ควรพัฒนาทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งสามารถพัฒนาได้หลายรูปแบบ

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือสถาบันอุดมศึกษาที่มีหลักสูตรนาฏศิลป์ศึกษาหรือการผลิตครูนาฏศิลป์ควรมีการสร้างแนวร่วมเครือข่ายการพัฒนาครู/อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการ

ก่อตั้งเป็นชมรมหรือสมาคมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู อาจารย์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมศิลปะไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางนาศิลป์ของ นักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาทาง นาฏศิลป์ไทย ที่สำคัญควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบริบทของการศึกษาและทักษะที่มีความจำเป็นให้ทันต่อ ยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษาโดยควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งเสริมให้ภารกิจเกี่ยวกับการ พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาสาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณะ สายสุนีย์, สุวิมล กฤษศหาสน์ และฉันทนา เขี่ยมสกุล. (2563). การวิเคราะห์องค์ประกอบ สมรรถนะนักวิจัยสร้างสรรค์งานนาฏศิลป์: กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี สถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 34(109), 110-121
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรง พิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เบญญาภา คงมาลัย. (2556). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับ ปริญญาบัณฑิต (ดุष्ฎินิพนธ์ครุศาสตรดุष्ฎินิบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา)*. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา.
- ทิตนา เขมมณี. (2552). *รูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2551). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุนทรา โตบัว และศุภชัย จันทรสุวรรณ. (2558). อนาคตภาพของคุณลักษณะบัณฑิตวิชาชีพครู สาขา นาฏศิลป์ไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – 2569). *วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และ ศิลปะ*, 8(2) , 613-627.
- Boyett, J. H., & Boyett, J. T. (2001). *The guru guide to the knowledge economy: The best ideas for operating profitably in a hyper-competitive world*. New York: John Wiley & Sons Inc.

ระบบการจัดการคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้า : กรณีศึกษา
บริษัท ชันรอยแปด จำกัด

Warehouse Management System and Distribution Center

: A case study of Sun108 Company Limited.

จุฬารพร พรหมสาขา ณ สกลนคร

Juraporn Pormsaka Na Sakonnakorn

นักวิชาการอิสระ

Freelance Academic Person

Corresponding Author, E-mail: juraporn.po@ssru.ac.th

Retrieved 25-01-2024; Revised 05-11-2024; Accepted 07-11-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.55

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระบบและกลไกการรับส่งสินค้าคลัง ระบบควบคุมจัดการคลังสินค้าของธุรกิจศูนย์กระจายสินค้า (2) เพื่อหาแนวทางการประยุกต์ใช้การบริหารจัดการคลังสินค้า ธุรกิจศูนย์กระจายสินค้า การวิจัยนี้เป็นการวิจัยคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เนื้อหา เก็บข้อมูลพื้นที่วิจัย คือ บริษัท ชันรอยแปด จำกัด โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับประชากรกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังกล่าว (1) พบว่าศูนย์กระจายสินค้า การบริหารจัดการคลังมาตรฐานคลังสินค้าแห้ง (Dry Warehouse) ได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาควบคุมทุกกระบวนการ เริ่มจากการสั่งซื้อสินค้าจากผู้ผลิตและผู้จัดจำหน่าย การควบคุมบริหารจัดการคลังสินค้า ระบบการจัดการการหยิบสินค้าหน่วยย่อยและหน่วยใหญ่ รวมถึงการขนส่งและกระจายสินค้า ที่มีผู้ดูแลข้อมูลคำนวณรายการขายสินค้าที่จะเติมเต็มโดยคำนวณน้ำหนักในลังและการขนส่งทันในเวลา (Lead time) คุณภาพเพียงพอกับปริมาณการสั่งซื้อ เพื่อความมั่นใจต่อผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ (2) พบว่าการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่างๆ ต้องส่งเสริมระบบบริการโลจิสติกส์ ตามมาตรฐานสากลเพื่อป้องกันความเสี่ยง การบริหารสินค้าคงคลังครอบคลุมเพื่อการเพิ่มรายได้ในระยะยาว มาตรฐานสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง การรับฟังความคิดเห็นทุกส่วนและความพึงพอใจของทุกฝ่าย กระบวนการเก็บข้อมูล ความผิดพลาดที่โปร่งใส รวดเร็วในเวลาและการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องทุกระดับสอดคล้องกับเป้าหมายรวมใหญ่

คำสำคัญ : การจัดการคลังสินค้า, ศูนย์กระจายสินค้า, ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

Abstract

This Article aimed to study (1) To study the system and mechanism for receiving warehouse goods. Warehouse management control system of distribution center business, logistics system and warehouse of Sun108 Logistics Warehouse & Distribution Center (2) in order to propose guidelines for the application of warehouse management logistics distribution center business. At present, this research is a quality research and were collected from the research area of Sun108 Company Limited. this research were conducting in-depth interviews with a purposive sampling population of ten. The collecting information and analyze the content the research results according to the stated objectives (1) Distribution Center, Warehouse Management, Dry Warehouse Standard, using information technology system to control every process. Start by ordering products from manufacturers and distributors, warehouse management control, small and large units order picking management system, product transportation and distribution with data custodians calculating sales transactions that will fulfill the calculation of crate weight, lead time, and sufficient quality for quantity ordering. For confidence among various stakeholders including taking care of employees thoroughly at every turn. (2) To increase the ability to compete with other countries, which promotes the logistics service system. At present, there are many competitors, and will compete in the future. As international standards for risk prevention, comprehensive inventory management for increasing long-term income, continuous environmental standards, listening to all opinions and satisfying every sector, data collection process, explicit mistakes, fast in timing and reporting to supervisors who related with all levels and consistent with the overall goal.

Keywords: Warehouse Management, Distribution Center, Information Technology System

บทนำ

ทุกกิจกรรมของโลจิสติกส์ ต้องอาศัยการดำเนินการกิจกรรมโลจิสติกส์โดยการเพิ่มประสิทธิภาพทางกิจกรรมโลจิสติกส์ (กองโลจิสติกส์ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2564).) ได้แบ่งกิจกรรม 9 กิจกรรม ได้แก่ (1) การให้บริการลูกค้าและกิจกรรมสนับสนุน ความต้องการของลูกค้าและการส่งมอบให้ลูกค้า สามารถคาดการณ์ความต้องการของลูกค้าไว้ล่วงหน้า ข้อมูลความต้องการตลาด (2) การจัดหาและจัดซื้อ การวางแผนครอบคลุมการจัดซื้อจัดหาวัตถุดิบ ทุกขั้นตอน (3) การสื่อสารด้านโลจิสติกส์และกระบวนการสั่งซื้อ (4) การดำเนินการผลิตบรรจุและขนส่งในกระบวนการโลจิสติกส์ที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับเครื่องมืออุปกรณ์ในงานโลจิสติกส์ (5) การเลือกสถานที่ตั้งของโรงงานและการจัดการคลังสินค้า (6) การวางแผนกำลังการผลิตและการคาดการณ์ปริมาณความต้องการของลูกค้า (7) การบริหารจัดการสินค้าคงคลัง ให้มีประสิทธิภาพ การวางแผนจัดการพื้นที่จัดเก็บสินค้าในคลังให้เพียงพอต่อ

ความต้องการการผลิตและขาย และการเลือกสถานที่ตั้งคลังสินค้าที่เหมาะสมสร้างความได้เปรียบระยะยาว(8) การบริหารการขนส่งให้ถูกต้องทันเวลา เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้พลังงานเชื้อเพลิง(9) กระบวนการโลจิสติกส์ย้อนกลับทำให้วัตถุดิบที่ถูกส่งไม่ตรงตามคุณภาพที่กำหนด ฉะนั้นผู้ประกอบการจะต้องมีกระบวนการจัดการที่เป็นมาตรฐานเพื่อป้องกันการเกิดความเสียหายที่ต้องรีบดำเนินการเรียกคืนสินค้าตามมาตรฐาน และยังสามารถนำมาแยกเป็น 3 มิติคือ ด้านต้นทุน ด้านเวลา และด้านความน่าเชื่อถือ ตามกระบวนการโลจิสติกส์ที่แบ่งได้ 3 ส่วน ได้แก่ 1) การจัดการการไหลของสารสนเทศ 2) การจัดการการไหลของสินค้า และบริการ และ 3) การจัดการการไหลของเงิน

การจัดการกับกิจกรรม วางแผน และควบคุม เพื่อลดต้นทุนรวมของทุกกิจกรรมโลจิสติกส์ มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการดำเนินการกิจกรรมโลจิสติกส์ ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาโลจิสติกส์ ของประเทศไทย พ.ศ. 2566–2570 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,2565). การพัฒนาการขนส่งสินค้าระหว่างท่าเรือ รถไฟ ถนน และท่าอากาศยาน เศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ด้านชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน จุดผ่านแดนที่มีศักยภาพ จัดแนวทางการบริหารจัดการในพื้นที่ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเป็นผู้ให้บริการ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศ มาพัฒนาโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพ การยกระดับมาตรฐานและเพิ่มมูลค่า ส่งเสริมการพัฒนาช่องทางตลาดที่หลากหลาย สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและองค์ความรู้ การดำเนินการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมผู้ประกอบการไทยไปลงทุนในต่างประเทศ รวมทั้งอุปทานภาคการเกษตร การพัฒนาพิธีการศุลกากร กระบวนการนำเข้า–ส่งออกที่อำนวยความสะดวกในการขนส่งระหว่างประเทศ การพัฒนาระบบข้อมูลเชื่อมโยงกระบวนการโลจิสติกส์และ ปรับลดขั้นตอนกระบวนการในสินค้า พัฒนาความร่วมมือและแก้ไขอุปสรรคการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ รวมทั้งปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงรองรับสถานการณ์ต่างๆการพัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการโลจิสติกส์ไทย การเข้าถึงฐานข้อมูลและองค์ความรู้ ผลักดันการพัฒนาโมเดลธุรกิจ (Business Model) ที่ทันสมัย รวมทั้งส่งเสริมการลงทุนและสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและภูมิภาคการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้งาน พัฒนาการจัดเก็บและเชื่อมโยงข้อมูลตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2566–2570 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,2565). ในภาพรวมการลดต้นทุนจากการขนส่งสินค้าทางถนนการลดต้นทุนสินค้าแตกหักเสียหาย การลดเวลาในการเคลื่อนย้ายสินค้าระหว่างท่าเรือท่าอากาศยานใหม่ลดการขนส่งจากรถบรรทุกไปรถไฟ และการสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ประกอบการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบจากโครงสร้างต้นทุนโลจิสติกส์ สัดส่วนของต้นทุนค่าขนส่งและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ต้นทุนการเก็บรักษาสินค้าคงคลัง และ ต้นทุนการบริหารจัดการ ซึ่งรูปแบบการขนส่งของประเทศไทยจะขนส่งสินค้าด้วยรถบรรทุกเป็นหลัก คิดเป็นร้อยละ 80–90 ของการขนส่งรูปแบบอื่นๆ ทำให้เกิดปัญหาหลัก

คือ “ต้นทุนขนส่งสินค้าสูง” ส่งผลให้ต้นทุนโลจิสติกส์ต่อ GDP ของประเทศไทย ปัญหาที่ตามมาคือ อุบัติเหตุบนท้องถนนและการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในปริมาณสูง การขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ (Multimodal transportation) เป็นทางเลือกที่เหมาะสมโดยนำจุดเด่นของการขนส่งแต่ละรูปแบบมาผสมกัน เพื่อลดต้นทุนโลจิสติกส์โดยเฉพาะการเชื่อมโยงระหว่างขนส่งสินค้าด้วยรถบรรทุกและรถไฟนอกจาก ต้นทุนค่าขนส่งที่มีสัดส่วนสูงที่สุดจากการพึ่งพาการขนส่งสินค้าทางถนนเป็นหลักปัจจุบันปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบการขนส่งสินค้าของไทย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาธุรกิจศูนย์กระจายสินค้าของ บริษัท ชันร้อยแปด จำกัดที่ตั้งอยู่ที่ คลังพระราม 3 ทำหน้าที่กระจายสินค้าให้กับร้านค้าปลีก เครือข่ายต่างๆ กว่า 800 สาขาทั่วประเทศ โดยมี สินค้ามากกว่า 5,000 รายการ (SKU) Stock Keeping Unit คือ หน่วยที่จำแนกประเภทสินค้าที่เป็นการช่วย แยกความแตกต่างของสินค้า เพื่อวัตถุประสงค์ในการติดตาม มีการปรับเปลี่ยนเสมอตามความต้องการ ของตลาดในแต่ละช่วงเวลาจากนี้บริษัทฯ ยังได้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ใช้ควบคุมทุก กระบวนการและระบบผู้ดูแลข้อมูลขายของหน้าร้าน และคำนวณรายการขายสินค้า ที่จะเติมเต็มด้วย ระบบที่เรียกว่า S-BAR (Sales Based Auto Replenishment) ทำให้หน้าร้านมีสินค้าอย่างเพียงพอไม่เสีย โอกาสในการขายสินค้า อย่างไรก็ตามกิจกรรมหลักด้านโลจิสติกส์ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพโลจิสติกส์ เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการการบริหารที่ต้องเกิดจากการเชื่อมโยงจากทุกฝ่ายจากประเด็นดังกล่าวทำให้เกิดการศึกษาระบบการจัดการคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้า : กรณีศึกษา บริษัท ชันร้อยแปด จำกัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระบบและกลไกการรับส่งสินค้าคลังระบบควบคุมจัดการคลังสินค้า ธุรกิจศูนย์ กระจายสินค้าระบบโลจิสติกส์และระบบคลังสินค้ากรณี ศึกษา: กรณีศึกษา บริษัท ชันร้อยแปด จำกัด
2. เพื่อหาแนวทางการประยุกต์ใช้การบริหารจัดการคลังสินค้า ธุรกิจศูนย์กระจายสินค้า

การทบทวนวรรณกรรม

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Warehouse Management System (WMS)

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการคลังสินค้า (Information technology systems in warehouse management) จากบทความ เรื่อง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการคลังสินค้า (เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ,2557) การใช้ระบบเทคโนโลยีเข้าช่วยในการปฏิบัติงานด้านคลังสินค้า ดังนี้

1.ระบบบาร์โค้ด (Bar Code) การรับและส่งสินค้า การจัดระบบเก็บสินค้าภายในคลังและการ ตรวจนับสินค้า จัดเก็บภายในคลังสินค้าจะใช้ระบบบาร์โค้ดในการระบุตัวสินค้าและบรรจุภัณฑ์เพื่อขนย้าย จัดเก็บ การทำงานด้านเอกสารภายในคลังสินค้าสามารถทำได้รวดเร็วขึ้น

2. เทคโนโลยี Radio Frequency Identification (RFID) เป็นระบบที่มีการทำงานและสามารถใช้คลื่นวิทยุแทนคลื่นแสงและสามารถอ่านข้อมูลในระยะไกลโดยไม่ต้องสัมผัสสินค้ามีความละเอียดและสามารถบรรจุข้อมูลได้มากกว่า

3. ระบบแลกเปลี่ยนและส่งข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Data Interchange (EDI)) คือ การประยุกต์ใช้ระบบ EDI นี้จะทำให้การรับและส่งมอบสินค้าจากซัพพลายเออร์และลูกค้าสามารถทำได้รวดเร็ว สามารถเตรียมการทั้งในเรื่องของพื้นที่ อุปกรณ์ และพิธีการรับส่งสินค้า

4. ระบบบริหารจัดการคลังสินค้า (Warehouse Management System; WMS) เป็นระบบการจัดการคลังสินค้ามีลักษณะเหมือนกับระบบบริหารการขนส่งโดยระบบบริหารจัดการคลังสินค้าจะทำการบริหารแผนการจัดเก็บสินค้าคงคลังและประมวลผลการทำงานต่อวันของคลังสินค้ายังช่วยตรวจสอบและติดตามสินค้าคงคลังในคลังสินค้าด้วย

จากบทความเรื่องเทคโนโลยีสำหรับโลจิสติกส์ ยุคใหม่โดย จรินทร์ อาสาทรงธรรม (2550) กล่าวว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Warehouse Management System (WMS) คือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยเหลือในการจัดการคลังสินค้ามาใช้ในการเก็บข้อมูลและจัดการบริหารงานภายในคลังสินค้า ที่ถูกพัฒนา ขึ้นมาเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานภายในคลังสินค้าและการบริหารสต็อกให้เป็นโดยอัตโนมัติ มีความถูกต้อง รวดเร็วและ แม่นยำมาก สามารถดำเนินการผ่านหน้าจอมพิวเตอร์โดย ไม่จำเป็นต้องอาศัยงานที่ใช้กระดาษ ระบบการจัดการคลังสินค้ามีความสามารถที่ช่วยแก้ไขปัญหาด้านโลจิสติกส์ มีดังนี้

1) การรับสินค้า (Receiving) ระบบสามารถจองพื้นที่ว่าง หรือจองพื้นที่ไว้ล่วงหน้าเพื่อช่วยในการวางแผนการจัดวางในคลัง สินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรับสินค้าโดยไม่มีวางแผน การจัดเก็บ จะมีผลทำให้ต้นทุนของกิจการมากขึ้นเพราะต้องเสียเวลาในการค้นหาสินค้า

2) การจัดเก็บ (Put Away) ระบบสามารถแนะนำตำแหน่ง ที่เหมาะสมในการจัดเก็บและมีการยืนยันตำแหน่งที่จัดเก็บได้อย่างถูกต้อง โดยใช้โปรแกรม WMS ในส่วนของการจัดเก็บสามารถทำงานร่วมกับบาร์โค้ด สแกนเนอร์ เพื่อให้ทราบตำแหน่งที่แม่นยำและชัดเจน

3) การหยิบสินค้า (Picking) ระบบจะช่วยหาตำแหน่งของสินค้าที่มีการจัดเก็บไว้ได้อย่างง่าย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถหยิบสินค้าได้ถูกต้องและรวดเร็วเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและลดอัตราการรอคอยที่เกิดจากการรองานจัดสินค้า

ระบบการจัดการคลังสินค้า (Warehouse Management System: WMS) คือ เทคโนโลยีสารสนเทศในคลังสินค้ามีค่าใช้จ่ายด้านแรงงานและความต้องการในการเตรียมการด้านข้อมูลจากลูกค้าที่สูงขึ้น บริษัทต่างๆเริ่มตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงระบบนี้และได้ยกระดับคลังสินค้าโดยการนำระบบจัดการคลังสินค้าเข้ามาใช้

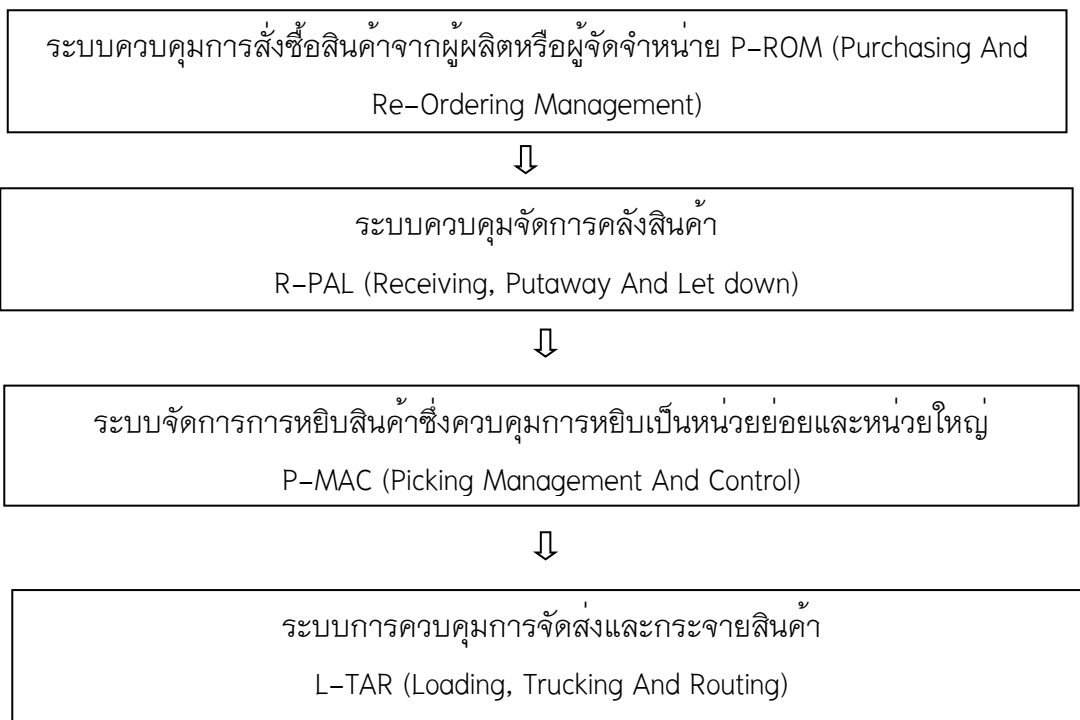
การแลกเปลี่ยนเอกสารทางธุรกิจ "Electronic Data Interchange" :EDI คือ การแลกเปลี่ยนเอกสารทางธุรกิจ ระหว่างบริษัทคู่ค้าในรูปแบบมาตรฐานสากล จากเครื่องคอมพิวเตอร์เครื่องหนึ่งไปยังเครื่องคอมพิวเตอร์อีกเครื่องหนึ่ง โดยระบบการแลกเปลี่ยนเอกสารทางธุรกิจ EDI จะมีองค์ประกอบที่

สำคัญอยู่ 2 อย่างคือ 1) การใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์แทนเอกสารที่เป็นกระดาษ และ 2) เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เหล่านี้ต้องอยู่ในรูปแบบมาตรฐานสากล ทั้งสององค์ประกอบนี้ทำให้ทุกธุรกิจสามารถแลกเปลี่ยนเอกสารกันได้ทั่วโลก

ห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ห่วงโซ่อุปทาน (<https://th.wikipedia.org/>) คือ การใช้ระบบของหน่วยงาน คน เทคโนโลยี กิจกรรม ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากร มาประยุกต์เข้าด้วยกันเพื่อการเคลื่อนย้ายสินค้าหรือบริการ จากผู้จัดหาไปยังลูกค้า กิจกรรมของการแปรสภาพทรัพยากรธรรมชาติ วัตถุดิบ และวัสดุอื่นๆให้กลายเป็นสินค้าสำเร็จรูปก่อนส่งไปจนถึงลูกค้าคนสุดท้าย

ห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) พลอยพิม คัลยพงษ์, (2550) หมายถึง โครงข่าย (Network) ของการเชื่อมโยงระหว่างองค์กรซึ่งทำงานร่วมกันในการควบคุม จัดการและปรับปรุงกิจกรรมการเคลื่อนย้ายวัตถุดิบ (Material Flow) และการเคลื่อนย้ายของข้อมูล (Information Flow) จากผู้จัดหาหรือส่งมอบวัตถุดิบไปยังผู้บริโภคขั้นสุดท้าย จึงประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้องหลักซึ่งได้แก่ ผู้จัดหาวัตถุดิบ ผู้ผลิต ผู้กระจายสินค้า และลูกค้า

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยคุณภาพ พื้นที่วิจัย คือ บริษัท ชันร้อยแปด จำกัด ซึ่งเก็บตัวอย่างโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับประชากรได้แก่ผู้บริหาร 1 คน พนักงานตำแหน่งผู้ชำนาญการโลจิสติกส์ บริษัทจำนวน 4 หน่วย 9 คน รวม 10 คน เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา(Descriptive research) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างจากการเลือกตัวอย่างหรือกลุ่มเป้าหมายในการ วิจัยทางปรากฏการณ์วิทยา ใช้หลักการคือเลือกโดยเจาะจง เพื่อหาบุคคลที่มีประสบการณ์จริงๆ ในเรื่องที่จะศึกษา ให้ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นหลัก การวิจัยแบบปรากฏการณ์ (Phenomenological Study) มุ่งทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยการรับรู้ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เจาะลึกแบบไม่มีโครงสร้าง ส่วนมากใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงที่ไม่มากนัก (5-25 คน)วิเคราะห์ข้อมูลโดยเน้นหา “หน่วยความหมาย” และกระบวนการ ที่สะท้อนให้เห็นแง่มุมต่างๆ ของประสบการณ์ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยการถาม กระบวนการการทำงานเพื่อเก็บข้อมูลนำมารวบรวมวิเคราะห์ จากการสัมภาษณ์จากกระบวนการการถอดถ้อยคำสัมภาษณ์จากสมุดจดบันทึกและการบันทึกภาพ แล้วนำข้อมูลมาแยกเป็นหมวดหมู่และวิเคราะห์จากแหล่งข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการสรุปประเด็นการสัมภาษณ์ แล้วทำการสังเคราะห์เพื่อหาข้อสรุป ตีความหมายของผลการสัมภาษณ์ และข้อค้นพบที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกสามารถอธิบายได้ จากการสังเกต (Observation) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participation) ต้องเอาใจใส่ต่อทุกอย่างที่เกิดขึ้น ใช้ประสบการณ์ การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม นักวิจัยทำตัวเป็นคนนอก คอยจดบันทึกเหตุการณ์และสิ่งต่างๆ ที่สังเกตเห็น บันทึกฉากและบุคคล (setting) การกระทำ (acts) แบบแผนกิจกรรม (pattern of activities) ความสัมพันธ์ (relationship) ความหมาย (meaning) เพื่อให้ได้คำตอบว่าทำไมจึงเกิดพฤติกรรมและการกระทำนั้นๆสรุปประเด็นการอภิปรายกลุ่ม (Focus group discussion) ทั้งก่อนเริ่มทำวิจัยและหลังจากทำวิจัยแล้ว นำข้อมูลเชิงคุณภาพมาใช้จากการวิจัยเอกสาร วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

กระบวนการของธุรกิจศูนย์กระจายสินค้าของ บริษัท ชันร้อยแปด จำกัด ทำหน้าที่กระจายสินค้าให้กับร้านค้าปลีก เครือข่ายต่างๆ กว่า 800 สาขาทั่วประเทศ โดยมีสินค้ามากกว่า 5,000 รายการ (SKU) Stock Keeping Unit หน่วยที่จำแนกประเภทสินค้าที่เป็นการช่วยแยกความแตกต่างของสินค้า เพื่อวัตถุประสงค์ในการติดตามรายการสินค้า บริษัทฯ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ใช้ควบคุมกระบวนการ 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ระบบควบคุมการสั่งซื้อสินค้าจากผู้ผลิตหรือผู้จัดจำหน่าย P-ROM (Purchasing And Re-Ordering Management) (2) ระบบควบคุมการจัดการคลังสินค้า R-PAL (Receiving, Putaway And Let down) (3) ระบบจัดการการหยิบสินค้าซึ่งควบคุมการหยิบเป็นหน่วยย่อยและหน่วยใหญ่ P-MAC (Picking Management And Control)และ (4) ระบบการควบคุมการจัดส่งและกระจายสินค้าL-TAR (Loading, Trucking And Routing)

ด้านที่(1) ระบบควบคุมการสั่งซื้อสินค้าจากผู้ผลิตหรือผู้จัดจำหน่าย P-ROM (Purchasing And Re-Ordering Management) โดยตกลงเจรจาต่อรองในเรื่อง ต้นทุนสินค้า ราคาสินค้า รหัสสินค้า สั่งสินค้าตามคำสั่งซื้อลูกค้าร้าน "ลอร์สัน"และชั้น108 ลูกค้าทั่วไป บันทึกในระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ออกใบสั่งซื้อสินค้า ส่งผ่านระบบ EDI -fax ทำการวิเคราะห์การขาย-การสั่งซื้อสินค้า ในรอบระยะเวลา (lead time) คือ 3วันทำการ แผนกจัดซื้อตรวจสอบตามกลุ่มสินค้า รายการ (SKU) Stock Keeping Unit โดยดูพาเลทสินค้า การขายถึงการจัดส่งสินค้า รอบการจัดส่งสินค้าตรวจสอบรอบเวลา (lead time) วิเคราะห์การสั่งซื้อ กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสินค้าต้องมีการแก้ไขใบสั่งซื้อและในระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ แก้ไขข้อมูลและหรือกรณีผิดนัดจากผู้จัดจำหน่าย พนักงานจัดซื้อต้องติดตาม Shortage by Causes of P-ROM และติดตามการสั่งซื้อเพื่อเริ่มให้ทันกระบวนการจัดส่งตามรอบเวลา(lead time)

ด้านที่ (2) ระบบควบคุมการจัดการคลังสินค้า R-PAL (Receiving, Putaway And Let down) ขั้นตอนแผนกจัดซื้อต้องปรับปรุงรายการของรถขนส่งสินค้า ยื่นเอกสารตามลำดับ จัดเทียบใบสั่งซื้อตามเลขที่สั่งซื้อสินค้า และตรวจสอบความถูกต้อง ของที่อยู่ รายการสินค้า ราคาสินค้า กรณีแก้ไขส่งกลับแผนกจัดซื้อ หรือลูกค้ารายย่อย ตรวจสอบและ คัดแยกสินค้า ในส่วนการสแกนบาร์โค้ดของรถขนส่งสแกนเลขที่ใบสั่งซื้อ ตรวจสอบบาโค้ดย่อย แพ็ค/ หีบ ขนส่งจัดเรียงในพาเลทสินค้า ระบุตำแหน่งตั้งแต่การจัดซื้อ วางจัดสรรตำแหน่งในระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ออกป้ายสินค้าติดในพาเลทสินค้า พนักงานขับโฟล์คลิฟท์ทยอยจัดเข้าตำแหน่งที่จัดสรรได้ถูกต้อง พนักงานรับประทับวันที่- ตรารับ- แยกเอกสาร- ใบสั่งซื้อ - ใบกำกับภาษี- ต้นฉบับ- สำเนาแยกเอกสารแผนกจัดซื้อ แผนกบัญชี กับผู้จัดจำหน่ายและลูกค้ารายย่อย เบิกหน่วยงานเติมสินค้าตามตำแหน่งที่จัดสรร กรณีหมด ทีมงานเติมสินค้าเบิกตามรายการ (SKU) ที่ต้องการ ใช้รหัสสินค้าวิเคราะห์จำนวนว่าเติมสินค้าได้มากน้อย โดย P-MAC (Picking Management And Control) ทำการเบิกสินค้า

ด้านที่ (3) ควบคุมการหยิบโดย P-MAC(Picking Management And Control) เริ่มจากร้านลอร์สันและชั้น108 ออกใบรับโอนสินค้าและต้นฉบับใบกำกับภาษีทั้งฉบับสาขาและฉบับบัญชี จากแผนกADMIN P-MAC (Picking Management And Control จำนวน 3 รอบตามเวลา(Leadtime) และจัดเส้นทางขนส่งสาขาที่ส่ง ทีมขนส่ง คิวใบหยิบแต่ละวันตามตารางการทำงานของ P-MAC จัดตั้งทีมตามเส้นทาง จัดตั้งทีม คู่คี ตามตารางเส้นทางภาคอีสาน (NE NER) ภาคใต้ (S SN) ภาคเหนือ (N) โชนชลบุรี จันทบุรี ออยุธยา กบินทร์บุรี สระแก้ว และ กรุงเทพปริมณฑล ทั้งหมดตามรอบเวลาในแต่ละวัน (Leadtime) โดยจัดทีมจัดสินค้า ตามใบควบคุมโดยคลังของแพงคาดเขียว 1 ทีม และคลังแดงร้านลอร์สันของกินคาดแดง 5 ทีม (ใช้ไอแพด) คลังของใช้คาดน้ำเงิน 2 ทีม ลูกค้าทั่วไปคลังกระดาษคาดตามสี หีบห่อ 4 ทีมแต่ละทีมหยิบสินค้าตามใบหยิบสินค้า ตามสาขาที่จัดส่งโดยออกใบควบคุมการส่งสินค้าแต่ละสาขา จำนวน 3 ชุด ชุดแรกให้ลูกค้า ชุดที่ 2 ให้บริษัท ชุดที่ 3 ให้พนักงานตรวจท้ายรถ ออกใบควบคุมการส่งสินค้าแต่ละสาขา และใบรับโอนสินค้าและต้นฉบับใบกำกับภาษีทั้งฉบับสาขาและฉบับบัญชี ใส่กระเป๋าส่งตามสาขา พนักงานตรวจสอบท้ายรถมาเบิกตามตารางงาน ส่งตามเวลา (Leadtime) ระบุยอดงานส่งสินค้าค้างส่ง

งานในแต่ละวันกรณีของชำรุดในควบคุมการหยิบสินค้า จัดส่งให้แผนกส่งคืนสินค้าคลังสินค้าชำรุดเพื่อจัดการให้ซัพพลายเออร์มาเปลี่ยนกรณีดำเนินการได้ ตัดยอดหรือปรับปรุงตามรายการใหม่นำคืนเข้าคลังสินค้า

ด้านที่ (4) ระบบการควบคุมการจัดส่งและกระจายสินค้า L-TAR (Loading, Trucking And Routing) ระบบการควบคุมการจัดส่งและกระจายสินค้าตามใบควบคุมคลังของแพคเกจเขียว ลังแดงลอร์สัน ของกินคาดแดง ของใช้คาดน้ำเงิน ลูกค้าทั่วไปส่งกระดาษคาดตามสีที่บ่ห่อ โดยแผนกจัดส่งและกระจายสินค้ารับเอกสารและสินค้าในคลังสินค้า จัดเอกสารตามตารางงานในแต่ละวัน ประเมินปริมาณการใช้รถขนส่ง ทั้งรถหกล้อและรถสี่ล้อและรถกระบะ ขนส่งจะเข้าคิวตามลำดับก่อนหลัง ระบุทะเบียนรถ และชื่อพนักงาน มีการแบ่งจัดใบควบคุมสินค้ากับปริมาณของสินค้าในระดับที่ขนส่งได้ ประเมินระยะทางโดยกำหนดงานตามตารางเช่น ภาคอีสาน (NE NER) ภาคใต้ (S SN) ภาคเหนือ(N) ไชนชลบุรี จันทบุรี อุดรฯ กบินทร์บุรี สระแก้ว และ กรุงเทพมหานคร ทั้งหมดตามรอบเวลาในแต่ละวัน ทั้งนี้รถกระบะ รถขนส่ง หาสินค้าตามใบคุมสินค้า รถ 6 ล้อ และ รถ 4 ล้อ พนักงานจัดส่งหาสินค้าตามพาเลทสินค้า และยกของขึ้นรถพร้อมขนส่ง ตามชนิด

1. รถกระบะ หีบห่อจำนวน 100 หีบ จำนวน 30 ลังจำนวนเกิน 70,000 บาท ขนส่งหาสินค้าตามใบคุมสินค้า

2. รถ 4 ล้อ หีบห่อจำนวน 180-200 หีบจำนวน 60 ลังจำนวนเกิน 100,000 บาท

3. รถ 6 ล้อ หีบห่อจำนวน 300 หีบ จำนวน 120 ลัง จำนวนเกิน 200,000 บาท(ไม่ถึงต้องกำกับ)

ออกใบผ่านในระบบ L-TAR (Loading Trucking And Routing) ระบบการควบคุมการจัดส่งและกระจายสินค้าตามรหัสบัตรขนส่ง เส้นทาง ชื่อพนักงาน ผู้กร้านค้า สาขา จำนวนสาขา ราคาสินค้าทั้งหมด เลขไมล์ เวลาออก ออกเอกสารใบออก รวมสาขารับเอกสารทั้งหมด ตรวจสอบเอกสารทั้งหมดว่า ตรวจสอบถ้ามีใบลดหนี้ ใบส่งของกลับมาใช้ใบผ่านเข้าระบบคลังเฉพาะลูกคาลอร์สันรหัสบาโค้ด ออกใบคลังพร้อมติดตามเอกสารที่ยังค้างค้างเพื่อเข้าระบบ

อภิปรายผลวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ระบบการจัดการคลังสินค้า และศูนย์กระจายสินค้า : กรณีศึกษา บริษัท ชั้นร้อยแปด จำกัด ผลการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์งานวิจัย ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาระบบและกลไกการรับส่งสินค้าคลังระบบควบคุมจัดการคลังสินค้า ธุรกิจศูนย์กระจายสินค้าระบบโลจิสติกส์และระบบคลังสินค้า กรณีศึกษา บริษัท ชั้นร้อยแปด จำกัด พบว่าระบบและกลไกการรับส่งสินค้าคลังระบบควบคุมจัดการคลังสินค้า ธุรกิจศูนย์กระจายสินค้า ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ (1) ระบบควบคุมการสั่งซื้อสินค้าจากผู้ผลิตหรือผู้จัดจำหน่าย P-ROM (Purchasing And Re-Ordering Management) (2) ระบบควบคุมจัดการคลังสินค้า R-PAL (Receiving, Putaway And Let down) (3) ระบบจัดการการหยิบสินค้าซึ่งควบคุมการ

หยิบเป็นหน่วยย่อยและหน่วยใหญ่ P-MAC (Picking Management And Control) (4) ระบบการควบคุมการจัดส่งและกระจายสินค้า L-TAR (Loading, Trucking And Routing)

ด้านที่ (1) ระบบควบคุมการสั่งซื้อสินค้าจากผู้ผลิตหรือผู้จัดจำหน่าย P-ROM (Purchasing And Re-Ordering Management) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิวรรณ คงตุง และชิตพงษ์ อัยสานนท์ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดซื้อ ซึ่งพบว่า แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดซื้อ ควรมีการวางแผนในการดำเนินการที่ชัดเจน มีแผนงานที่ตรงตามนโยบายของแต่ละองค์กร เพื่อจะได้มีการบริหารจัดการจัดซื้อที่เหมาะสมและสามารถควบคุม ในด้านของต้นทุนราคาที่เหมาะสมโดยมีการทำข้อตกลงระหว่างผู้ส่งมอบหลัก โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน และจะเน้นในเรื่องการควบคุมสินค้าคงคลัง โดยมีระบบการติดตาม ตรวจสอบสถานะ จำนวนของสินค้าคงคลัง การจัดซื้อ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ส่งมอบเพื่อประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการจัดซื้อ โดยมีความสามารถในการจัดการกระบวนการไหลของข้อมูลและสินค้าที่ประหยัดที่สุด โดยมีผู้ประสานงานการสื่อสารระหว่างหน่วยงานหลักภายในองค์กร โดยได้มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดการข้อมูลทางด้านซัพพลายเชนและโลจิสติกส์ ทำให้การจัดเก็บข้อมูล มีการกำหนดรหัสสินค้า รหัสลูกค้า รหัสผู้ส่งมอบ รหัสคลังสินค้า รหัสใบสั่งซื้อ รหัสใบส่งผลิต เพื่อการบันทึกข้อมูล การประมวลผลข้อมูลและการแสดงผลข้อมูล ที่ถูกต้องและแม่นยำเพิ่มขึ้น

ด้านที่ (2) R-PAL (Receiving, Putaway And Let down), ระบบควบคุมจัดการคลังสินค้า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุภา อุ่นจางวาง.(2556)ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการสินค้าคงคลัง ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์นม ห้างหุ้นส่วนจำกัด ชัยภูมิแคร์รี่ ซึ่งพบว่า การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการจัดการสินค้าคงคลังขาดประสิทธิภาพ และหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการสินค้าคงคลัง โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาข้อมูลการศึกษาข้อมูลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจริง จัดเก็บข้อมูลเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสินค้าคงคลัง จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์หาปัญหาที่เกิดขึ้น โดยใช้แผนภูมิการไหลของงานในการพิจารณาลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อนและไม่มีประสิทธิภาพ และหาแนวทางการแก้ไข โดยใช้แนวทางการนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อควบคุมการ ปฏิบัติงานการจัดการ สินค้าคงคลังให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สถาพร โอภาสานนท์ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการพยากรณ์อุปสงค์และการบริหารสินค้าคงคลังการพยากรณ์อุปสงค์ (Demand Forecasting) ซึ่งพบว่า มีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของระบบโลจิสติกส์ปัญหาตลอดโซ่อุปทานที่เรียกว่า โดยที่ เนื่องจากอุปสงค์หรือยอดขาย (Demand) และระยะเวลาการนำส่ง เป็นที่สังเกตว่าการวัดระดับ(Lead Time - ช่วงเวลาตั้งแต่การ โดยความเคลื่อนไหวของ ปริมาณสินค้าคงคลังจะใช้ค่าเฉลี่ยเป็นดำเนินการสั่งซื้อสินค้าจากซัพพลาย ปริมาณสินค้าคงคลังในกรณีดังกล่าว ตัวแทน เนื่องจากปริมาณสินค้าคงคลังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามคำสั่งซื้อไปจนถึงเวลาที่ได้รับสินค้า

ด้านที่ (3) P-MAC (Picking Management And Control) ระบบจัดการการหยิบสินค้า สอดคล้องกับ James และ Jery (1998) ได้กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง The Warehouse Management Handbook; the second edition ในเรื่อง Stock Location Methodology ซึ่งพบว่า ระบบการจัดเก็บโดยจัดเรียงตามรหัสสินค้า (Part Number System) รูปแบบการจัดเก็บโดยใช้รหัสสินค้า (Part Number) มีแนวคิดใกล้เคียงกับการจัดเก็บแบบกำหนดตำแหน่งตายตัว (Fixed Location) โดยข้อแตกต่างนั้นจะอยู่ที่การเก็บแบบใช้รหัสสินค้านั้นจะมีลำดับการจัดเก็บเรียงกันเช่น รหัสสินค้าหมายเลข A123 นั้นจะถูกจัดเก็บก่อนรหัสสินค้าหมายเลข B123 เป็นต้น ซึ่งการจัดเก็บแบบนี้จะเหมาะกับบริษัทที่มีความต้องการส่งเข้า และนำออกของรหัสสินค้า ที่มีจำนวนคงที่ เนื่องจากมีการกำหนดตำแหน่งการจัดเก็บไว้แล้ว ในการจัดเก็บแบบใช้รหัสสินค้านี้ จะทำให้พนักงานรู้ตำแหน่งของสินค้าได้ง่าย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Liu, 2004; Heragu et al, (2005) ได้ทำการศึกษา กำหนดการไหลของสินค้าแต่ละประเภทผ่านพื้นที่แต่ละส่วนของคลังสินค้า โดยใช้แบบจำลองทางคณิตศาสตร์แบบการโปรแกรมจำนวนเต็มผสม (Mixed Integer Linear Programming) พบว่า แนวคิดเรื่องพื้นที่ในการจัดเตรียมสินค้าสำหรับการเบิกจ่ายแบบรวดเร็ว (Forwarding Area) ได้ถูกนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้า สำหรับการหยิบสินค้าที่เป็นเศษหรือใช้พนักงานในการหยิบสินค้าตามใบเบิก เพราะพื้นที่ดังกล่าวถูกออกแบบมาให้อยู่ในตำแหน่งใกล้พื้นที่จัดเตรียมสินค้า และสามารถเข้าถึงสินค้าได้ด้วยความสะดวกและรวดเร็ว และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันวิสา ด่วนตระกูลศิลป์ และนวรรณ สืบสายลา (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปรับปรุงพื้นที่และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บสินค้าด้วยระบบระบุตำแหน่ง ซึ่งพบว่า งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงพื้นที่และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บสินค้าด้วยระบบระบุตำแหน่ง (Location System) ลดระยะเวลาในการทำงานของพนักงานในคลังสินค้า ในการค้นหา รวบรวม และจัดส่งสินค้า ด้วยระบบระบุตำแหน่ง (Location System) เข้ามาใช้ในการจัดเก็บสินค้า จากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวทางในการปรับปรุงพื้นที่และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บสินค้าด้วยระบบระบุตำแหน่ง จึงได้ทำแผนผังคลังสินค้าใหม่ จัดทำป้ายบ่งชี้ จัดทำชั้นวางสินค้า ผลการวิจัยครั้งนี้ช่วยให้การดำเนินงานคลังสินค้ามีพื้นที่ในการจัดเก็บสินค้าที่เพียงพอและสามารถลดระยะเวลาในการทำงานของพนักงานในคลังสินค้าได้

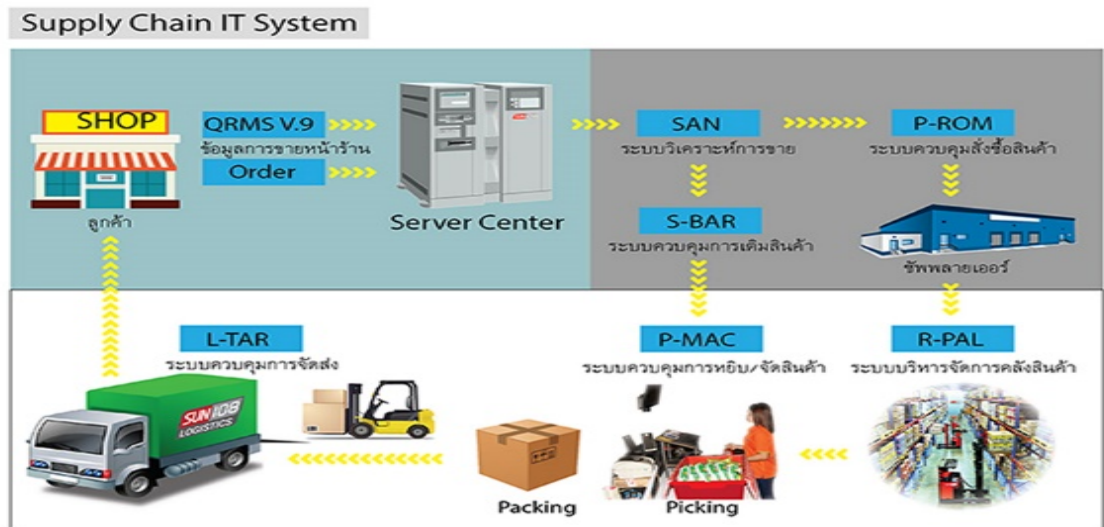
ด้านที่ (4) L-TAR (Loading, Trucking And Routing), ระบบการควบคุมการจัดส่งและกระจายสินค้า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกวลี หริจันทร์วงศ์, (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง กรณีศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้รถขนส่งของบริษัท ABC พบว่า เป็นการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพแท้จริงในการบริหารจัดการใช้รถขนส่งของบริษัท และศึกษาแนวทางต่างๆ ในการบริหารจัดการเพื่อลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพการขนส่ง รวมถึงพัฒนาวิธีการลดจุดบกพร่อง เพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมาตรฐานในการบริหารจัดการและลดต้นทุนค่าขนส่ง ผลการศึกษางานวิจัยนี้พบว่าเดิมบริษัทไม่มีการวัดความสามารถในการบรรทุกสินค้า และรถขนส่งแต่ละคันถึงแม้จะเป็นรถประเภทเดียวกัน แต่มีความสามารถในการบรรทุกที่แตกต่างกัน เนื่องจาก ความกว้าง ยาว สูง แตกต่างกันไปตามยี่ห้อรถ

ผลการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อหาแนวทางการประยุกต์ใช้การบริหารจัดการคลังสินค้า ธุรกิจศูนย์กระจายสินค้า พบว่าการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่างๆ ต้องส่งเสริมระบบบริการโลจิสติกส์ ตามมาตรฐานสากลเพื่อการป้องกันความเสี่ยง การบริหารสินค้าคงคลังครอบคลุมเพื่อการเพิ่มรายได้ในระยะยาว มาตรฐานสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง การรับฟังความคิดเห็นทุกส่วนและความพึงพอใจของทุกฝ่าย กระบวนการเก็บข้อมูล ความผิดพลาดที่โปร่งใส รวดเร็วในเวลาและการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องทุกระดับสอดคล้องกับเป้าหมายรวมใหญ่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ B. Almannai, R. Greenough, J. Kay. (2008). ได้ทำการศึกษาเรื่อง A decision support tool based on QFD and FMEA for the selection of manufacturing automation technologies. พบว่าการปรับตัวเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมเข้ามาช่วยในการพัฒนาคิดค้นสิ่งใหม่ๆ กับการบูรณาการกับคอมพิวเตอร์ ระบบ RFID ERP EDI ทำการตรวจสอบคุณภาพ การตรวจนับสินค้าแบบอัตโนมัติ โดยใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rajeev Verma and K.R. Jayasimha (2014) ซึ่งพบว่าการวางแผนการร่วมมือของลูกค้าและคู่ค้าส่งผลต่อการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม การจัดส่งนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ของบริษัทและการจัดสรรทรัพยากรแนวคิดของการบริหารจึงพยายามที่จะบูรณาการ (Integration) และเชื่อมโยงกิจกรรมในการดำเนินงานให้มีมาตรฐานของการจัดการเดียวกัน ความเป็นมาตรฐานที่เกิดขึ้นในการที่ทุกคนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานและมีแนวคิดเดียวกันในการจัดการด้านเวลาและสถานที่ซึ่งในทุกกิจกรรมของการไหลระหว่างกระบวนการใน

กิจกรรมโลจิสติกส์ต้องให้แน่ชัดมีปริมาณถูกต้อง (Right Quantity) คุณภาพที่ถูกต้อง (Right Quality) สถานที่ถูกต้อง (Right Place) เวลาที่ถูกต้อง (Right Time) ลูกค้าถูกต้อง (Right Customer) ราคาที่เหมาะสม (Right Price) ต้นทุนต่ำที่สุด (Right Cost) อีกทั้งยกระดับคุณภาพมาตรฐาน ISO ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมโลจิสติกส์ ใ้รับรองมาตรฐานการผลิตสำหรับการให้บริการโลจิสติกส์ ใ้ควบคุมมาตรฐานเพื่อเพิ่มมาตรฐานและประสิทธิภาพในการขนส่งโลจิสติกส์ ความใส่ใจในเรื่องของสิ่งแวดล้อมที่ผู้ให้บริการพึงมี เพราะวัสดุทุกอย่างที่ใช้ในการขนส่ง รวมไปถึงพาหนะต่างๆที่ใช้ขนส่งสินค้า มาตรฐานเบื้องต้นขั้นพื้นฐานในการจัดการและพัฒนาคุณภาพในองค์กรเกี่ยวข้องกับการทำงานระหว่างประเทศ มาตรฐานด้านอุปกรณ์ทุกชนิดที่ใช้ในการขนส่งสินค้าต้องได้รับการตรวจสอบอย่างดีที่สุด บรรจุที่บ่ห่อ จะต้องได้รับมาตรฐานทั้งในแง่ของการบรรจุภัณฑ์ที่ปกป้องสินค้าอย่างดีที่สุด ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่สินค้ามาตรฐานการประยุกต์ใช้กล่องรองรับสินค้า มาตรฐานการประยุกต์ใช้อีเล็คทรอนิกส์สำหรับการขนส่ง เป็นมาตรฐานเบื้องต้นที่บริษัทโลจิสติกส์ควรมีไว้เพื่อเป็นการรับรองมาตรฐานขององค์กร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการวิจัย การบริหารจัดการคลังสินค้าต้องใช้ระบบซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ในกระบวนการไหลของสารสนเทศ พร้อมสิ่งของและบันทึกรายงาน รวมเรียกว่า ระบบจัดการคลังสินค้า หรือ Warehouse Management System มีดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงระบบและกลไกการจัดการคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้า

ระบบและกลไกการจัดการคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้า ที่ควบคุมการจัดการคลัง (Warehouse) ทุกกระบวนการโดยมนุษย์เป็นผู้ป้อนข้อมูลเข้าไป ฉะนั้นนอกจากระบบที่ดี คนที่ป้อนข้อมูลต้องมีความรู้และผ่านกระบวนการอบรมเพื่อการจัดการไม่ว่าจะเป็นเรื่อง 1) การรับสินค้า (Receiving) เข้าจากการสั่งซื้อที่ยืนยันว่าได้มีการชำระค่าใช้จ่าย สามารถบอกจำนวน/ปริมาณของสิ่งของที่อยู่ (คลังสินค้า) มูลค่ารหัสสิ่งของ (Serial Number) ระบบจัดการและเอกสารต่างๆ (Documenting) ที่จะออกเมื่อส่งสินค้าเคลื่อนตามระบบกระบวนการ ไปจนกระทั่งการเคลื่อนย้ายคลัง เอกสารจึงสำคัญควบคู่ไปกับระบบเพราะได้บันทึกรายละเอียดสินค้า/บริการ เช่น ข้อมูลผู้รับ ข้อมูลผู้จัดส่ง รายการสินค้าและบริหาร จำนวนสินค้า ราคาสินค้า วันที่และรายละเอียดการจัดส่ง รวมทั้งเงื่อนไขต่างๆ ที่กำหนดไว้หลักฐานการรับสินค้าที่บันทึกลายเซ็นของผู้รับสินค้า วันที่ในการรับสินค้า หลักฐานในการยืนยันการได้รับสินค้าที่ถูกต้อง 2) การจัดเก็บ (Put Away) การรับสินค้าเข้า ระบบสามารถแนะนำตำแหน่ง ที่เหมาะสม 3) การหยิบสินค้า (Picking) ระบบจะช่วยหาตำแหน่งของสินค้าที่ระบุ รายละเอียดการหยิบว่า หยิบมาเป็นชั้น เป็นลัง เป็นพาเลทสินค้า ปริมาณคลังไหน ที่ทำงานร่วมกันกับการจัดการคลัง (4) การขนส่งระบบจัดการการขนส่ง (Transportation Management System) จะครอบคลุมกระบวนการขนส่งจัดสรรตารางการวิ่งรถหรือการขนส่งให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ระบบสามารถช่วยสรุปภาพรวมในระบบจัดการคลังสินค้า (Report) ระบบรายงานผล ที่ช่วยให้ธุรกิจเห็นภาพรวมและสามารถบริหารระบบจัดการคลังสินค้าได้ อีกทั้งยังช่วยให้ธุรกิจหรือคนทำงานในกระบวนการรู้ว่า สินค้าใดขายดีหรือมีการเคลื่อนไหวตามวันหรือแต่ละช่วงเวลา ตามความต้องการของลูกค้า (Demand) ช่วยให้ธุรกิจวางแผนการตัดสินใจในอนาคต

สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความ ระบบการจัดการคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้า : กรณีศึกษา บริษัท ชันร้อยแปด จำกัด เป็นองค์กรที่มีนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมทำให้เกิดมูลค่าเพิ่ม รวมถึงกำไรในระยะยาวพร้อมมององค์กรต้องมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องที่จะพัฒนาทักษะของคน ทางด้านเทคนิค เทคโนโลยี ความสามารถในการวิจัยและพัฒนา และคนทำงานที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง นำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ของบริษัทและการจัดสรรทรัพยากร และเชื่อมโยงกิจกรรมในการดำเนินงานให้มีมาตรฐานของจัดการเดียวกัน ต้องให้แน่ชัดพร้อมยกระดับคุณภาพมาตรฐานตามระบบ ISO ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมโลจิสติกส์ ใ้รับรองมาตรฐานการผลิต ใ้ควบคุมมาตรฐานเพื่อเพิ่มมาตรฐานและประสิทธิภาพในการขนส่งโลจิสติกส์ ความใส่ใจในเรื่องมาตรฐานของสิ่งแวดล้อมที่ผู้ให้บริการพึงมีวัสดุทุกอย่างที่ใช้ในการขนส่ง รวมไปถึงพาหนะต่างๆที่ใช้ขนส่งสินค้า มาตรฐานเบื้องต้นขั้นพื้นฐานในการจัดการและพัฒนาคุณภาพในองค์กรเกี่ยวข้องกับการทำงานระหว่างประเทศ มาตรฐานด้านอุปกรณ์และมาตรฐานการประยุกต์ใช้กล่องทุกชนิดที่ใช้ในการขนส่งสินค้าต้องได้รับการตรวจสอบอย่างดี การบรรจุหีบห่อ จะต้องได้รับมาตรฐาน ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายโดยค่านึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเป้าหมายรวมทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการสร้างระบบสารสนเทศในการสนับสนุนและตรวจสอบ การพัฒนาบุคลากร และสร้างบรรยากาศสร้างนวัตกรรมใหม่
2. การจัดการโลจิสติกส์ควรมีการปรับปรุง พัฒนาให้ทันสมัยเพื่อการดำเนินงานที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันสูง
3. จากผลการวิจัยมีการแนะนำเรื่องมาตรฐานคลังสินค้าตามที่รัฐบาลกำหนด ตามมาตรฐานสากลความสามารถในการจัดการโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพของธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ในประเทศไทย
4. ควรมีการกำหนดขนาดตัวอย่างให้มากพอสำหรับการวิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูง การศึกษาควรกำหนดขนาดของตัวอย่างที่มีระดับใกล้เคียงกันให้มากที่สุด และมีการใช้โปรแกรมในการวิเคราะห์ที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1 ควรเพิ่มการวิเคราะห์เปรียบเทียบประเภทของผู้ให้บริการโลจิสติกส์อื่นๆว่ามีลักษณะและระดับความแตกต่างกัน

2 ตัวแปรต่างๆที่ส่งผลต่อการร่วมมือทั้งภายในและภายนอกมีผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเพิ่มตัวชี้วัดซึ่งประกอบไปด้วยความร่วมมือของหน่วยงานของรัฐ การศึกษา สังคมหรือชุมชน โดยรอบ

3 ตัวแปรความสามารถด้านโลจิสติกส์มีผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยศึกษา เช่น โลจิสติกส์แบบย้อนกลับ การจัดซื้อ การกระจายสินค้า ถึงร้านค้าปลีก เพิ่มตัวแปรแรงขับเคลื่อนที่มีผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน

เอกสารอ้างอิง

- กองโลจิสติกส์ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม.(2564). “โลจิสติกส์” นิยามและความหมาย. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2564 จาก :<https://dol.dip.go.th/en/category/2019-02-08-08-57-30/2019-07-21-16-50-25>.
- เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ (2557) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับงานคลังสินค้า สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2567. <https://iok2u.com/article/logistics-supply-chain/lm57-information-technology-systems-in-warehouse-management>
- เกวลี หริจันทร์วงศ์. (2551). กรณีศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้รถขนส่งของบริษัท ABC (การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโท). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- จรินทร์ อาสาทรงธรรม. (2550) เทคโนโลยีสำหรับโลจิสติกส์ยุคใหม่. วารสารนักบริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. 31(4),8-14.
- จารุภา อุ่นจางวาง. (2556). การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการสินค้าคงคลัง (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโซ่อุปทานแบบบูรณาการ). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- วันวิสา ต่วนตระกูลศิลป์ และ นววรรณ สืบสายลา. (2563). การปรับปรุงพื้นที่และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บสินค้าด้วยระบบระบุตำแหน่ง (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการโลจิสติกส์). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- พลอยพิม คัลยพงษ์. (2550). การปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการผลิต โดยใช้แนวคิดของการจัดการห่วงโซ่อุปทานสำหรับอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากพืช (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). รายงานโลจิสติกส์ของประเทศไทย ประจำปี 2564. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2566. จาก <https://www.nesdc.go.th>.
- สถาพร โอภาสานนท์.(2553). ความสัมพันธ์ของการพยากรณ์อุปสงค์และการบริหารสินค้าคงคลัง.วารสารบริหารธุรกิจ,33(128),1-6.
- สิริวรรณ คงตุ้ง และชิตพงษ์ อัยสานนท์. (2564). การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดซื้อ. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 17(2).187-202

- B. Almannai, R. Greenough, J. Kay. (2008). *A decision support tool based on QFD and FMEA for the selection of manufacturing automation technologies*. Robotics and Computer Integrated Manufacturing,24,501–507.
- Chesbrough, H. W. (2003). *The new imperative for creating and profiting from technology*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Heragu, S.S.; Du, L.; Mantel, R. J.; and Schuur, P. C. (2005). *Mathematical model for warehouse design and product allocation*. International Journal of Production.
- Liu C. M., (2004). *Optimal storage layout and order picking for warehousing*. International Journal of Operations Research, 1(1), 37–46.
- Jame, A.T ; Jerry, D.S. (1998). *The Warehouse Management Handbook*; the second edition Retrieved July 16, 2021, from <https://www.researchgate.net>.
- Rajeev Verma ; K.R. Jayasimha. (2014). *Service delivery innovation architecture: An empirical study of antecedents and outcomes*. IIMB Management Review,26,105–121.

การจัดการด้านลูกค้าสัมพันธ์ของร้านขายยาเซนส์โตรในประเทศไทย

Customer Relationship Management for Chain Store Pharmacies In Thailand

ศิวปรียา ณ สงขลา¹, ชาวฤทธิ์ ชาวแสงรัตน์², อำนวย บุญรัตน์ไมตรี³

Siwapreeya Na Songkhla¹, Chaowarit Chaowsangrat², Amnuay Boonratanamaitree³

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2,3}

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

Corresponding Author, E-mail: siwapreeya.song@rmtur.ac.th¹

Retrieved 21-08-2024; Revised 14-11-2023; Accepted 27-09-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.56

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อพรรณาสถานการณ์ปัจจุบันด้านการจัดการด้านลูกค้าสัมพันธ์ของร้านขายยาเซนส์โตรในประเทศไทย 2.) เพื่อแจกแจงปัญหาและอุปสรรคของการจัดการด้านลูกค้าสัมพันธ์ของร้านขายยาเซนส์โตรในประเทศไทย และ 3.) เพื่อสร้างแนวทางการจัดการด้านลูกค้าสัมพันธ์ของร้านขายยาเซนส์โตรในประเทศไทย และในด้านอื่นๆเพื่อประโยชน์ทางด้านวิชาการและด้านปฏิบัติของร้านขายยาเซนส์โตร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการเขต เกสัชกร พนักงานและผู้ให้บริการร้านขายยาเซนส์โตร จำนวน 37 คน ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักการ วิเคราะห์แก่นสาระ ผลการวิจัยพบว่า 1.) สถานการณ์ปัจจุบันโอกาสของร้านขายยาในประเทศไทยมาจาก 3 ปัจจัย คือกระแสดูแลสุขภาพ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์และความต้องการใช้บริการออนไลน์ อุปสรรคของร้านขายยาในประเทศไทยมาจาก 2 ปัจจัย คือการขาดแคลนเภสัชกรและการเข้าสู่มาตรฐานเภสัชกรรมชุมชน ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวและการแข่งขันของร้านยามี 5 ปัจจัยคือ ช่องทางการจัดจำหน่าย ลูกค้า สินค้า ตัวเภสัชกรและโรค 2.) ปัญหาและอุปสรรคของการจัดการการตลาด กลยุทธ์ไม่ดึงดูดใจลูกค้า ระบบปฏิบัติงานที่ซับซ้อน การทำงานของบุคลากรบางแผนกยังไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ทราบวัฒนธรรมและเหตุผลในการเลือกใช้บริการร้านยาของลูกค้าอย่างแท้จริง เกสัชกรยังขาดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 3.) แนวทางการจัดการปรับกลยุทธ์องค์กรตามวัฒนธรรมของลูกค้า การสื่อสารภายในองค์กรและกับลูกค้า พัฒนาสมรรถนะของเภสัชกรด้าน ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ

คำสำคัญ : การจัดการลูกค้าสัมพันธ์ร้านขายยาเซนส์โตร , การแข่งขัน , ส่วนแบ่งการตลาด

Abstract

The objectives of this article were: 1) To describe the current situation of customer relationship management of chain store pharmacies in Thailand. 2) To clarify the problems and obstacles of customer relationship management of chain store pharmacies in Thailand. And, 3) To create guidelines for customer relationship management of chain store pharmacies in Thailand, and in other areas for the academic and practical benefits of chain store pharmacies. Key informants were top executives, district managers, pharmacists, staff and customers of chain store pharmacies, totaling 37 people. Personal interview was used as the research tool. Data were analyzed using principles of Thematic analysis. The results showed the following: 1.) Presently, the opportunities for chain store pharmacies in Thailand come from 3 factors. These were: Health care trends; the complete transformation into an aging society, and the demand for online services. Obstacles for chain store pharmacies in Thailand come from 2 factors, including: The lack of pharmacists, and the adoption of community pharmaceutical standards. There were 5 factors affecting the adjustment and competition of chain store pharmacies, including: Distribution channels, customers, products, pharmacists and diseases. 2.) Problems and obstacles of marketing management. Strategies that do not attract customers, complex operating system, inefficient staff performance in some departments, lack of a true understanding of the culture and reasons for choosing a pharmacy service by customers, pharmacists still lack competence in their work. 3.) Guidelines for marketing development by studying customer needs, adjusting corporate strategies according to customer culture, communication within the organization and with customers, developing competencies of pharmacists in terms of knowledge, skills, and characteristics.

Keywords: Customer Relationship Management for Chain Store Pharmacies , Competition , Market share

บทนำ

ตลาดยาในประเทศไทยปี 2565 ที่มีมูลค่าประมาณ 2 แสนล้านบาท มูลค่าการจำหน่ายผ่านร้านยาราว 4 หมื่นล้านบาท และเติบโตอย่างต่อเนื่อง (นรินทร์ ต้นโพธิ์, 2564) ทำให้ธุรกิจร้านยาแข่งขันสูงเพื่อแย่งส่วนแบ่งจัดเป็นตลาด Red Ocean เนื่องจากต้องแย่งลูกค้าและปัจจุบันไม่สามารถคาดเดาพฤติกรรมของลูกค้าได้รวมถึงอำนาจการต่อรองอยู่ที่ลูกค้ามากขึ้น ร้านยาเซนส์ได้แต่ละแบรนด์จึงพยายามสร้างความแตกต่าง และจำเป็นต้องหากกลยุทธ์เพื่อดึงดูดและรักษาลูกค้าในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูง

ตารางที่ 1. สถิติจำนวนร้านขายยาแผนปัจจุบันทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2563 –2566

ปี	จำนวนร้านยา ขย.1 (ขายยาแผนปัจจุบัน) ทั่วประเทศ
2563	16,319
2564	16,816
2565	18,396
2566	17,882

แหล่งข้อมูล : สถิติใบอนุญาตประกอบธุรกิจเกี่ยวกับยา ณ เดือนพฤษภาคม ประจำปี 2566, กองยา,อย. <https://www.fda.moph.go.th/sites/drug/SitePages/Statistic.aspx>

ตารางที่ 2. แสดงจำนวนร้านขายยา เซนส์ได้ประจำปี 2565 เทียบกับปี 2566

ร้านขายยาเซนส์ได้	จำนวนสาขาปี2565	จำนวนสาขาปี2566
eXta/CP All	326	400
Watson	319	340
Lotus	250	200
Boots	170	257
Pure/Big C	134	146
Fascino	107	104
Save Drug/BDMS	103	80
BKK Drug store	101	73
Health up group (HUG)	80	81
P&F/Smooth E	60	61
Health Lead	25	42

แหล่งข้อมูล : รวบรวมจาก Website ของแต่ละเซนส์ได้และการสอบถามจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้

ข้อมูลในปี พ.ศ. 2565 ผู้ประกอบการร้านขายยา ขย.1 ทั่วประเทศมีอยู่ 18,396 ร้าน ผู้ประกอบการร้านขายยาเซนส์ได้เฉพาะในตารางที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 9 ของร้านยาทั่วประเทศและเพิ่มเป็นร้อยละ 10ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2566 โดยไม่รวมร้านยาเซนส์ได้ที่ยังไม่ระบุในตารางและมีแนวโน้มที่ร้านยาเซนส์ได้จะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการจัดการด้านลูกค้าสัมพันธ์ของร้านขายยาเซนส์ได้เพื่อทราบความต้องการของลูกค้าเกี่ยวกับสินค้าหรือรูปแบบการบริการที่ลูกค้าสนใจและเป็นแนวทางในสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อรักษาความสัมพันธ์กับ

ลูกค้าและเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดในธุรกิจร้านยาได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันมากขึ้น

ทั้งนี้การจัดการลูกค้าสัมพันธ์ของร้านขายยาเซนส์โตรในประเทศไทยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้านได้แก่ 1) ด้านองค์กร โดยองค์กรควบคุมการทำงานภายในองค์กรและให้หัวหน้าสาขาปฏิบัติตามพระราชบัญญัติยา รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า 2) ด้านเภสัชกร โดยมีการพัฒนาการสื่อสารกับลูกค้าเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ทำให้ลูกค้าเชื่อมั่น การบริการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง มีภาพลักษณ์ภายนอกที่ดูน่าเชื่อถือ และ 3) ด้านลูกค้าโดยมีความพึงพอใจเมื่อได้รับประสบการณ์ที่ดีและกลับมาใช้บริการซ้ำรวมถึงช่วยแนะนำหรือแบ่งปันประสบการณ์กับคนอื่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.) เพื่อพรรณาสถานการณ์ปัจจุบันด้านการจัดการด้านลูกค้าสัมพันธ์ของร้านขายยาเซนส์โตรในประเทศไทย
- 2.) เพื่อแจกแจงปัญหาและอุปสรรคของการจัดการด้านลูกค้าสัมพันธ์ของร้านขายยาเซนส์โตรในประเทศไทย
- 3.) เพื่อสร้างแนวทางการจัดการด้านลูกค้าสัมพันธ์ของร้านขายยาเซนส์โตรประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลโดยทบทวนแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรม ตำรา วารสาร เอกสาร และบทความ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษา ได้แก่

1.แนวคิดและทฤษฎีการจัดการลูกค้าสัมพันธ์

ช่วงปลายทศวรรษ 1990 มีการพัฒนาศัพท์พิเศษที่นำมาใช้ในวงการธุรกิจ องค์กรและบริษัทต่างๆพยายามลงทุนจำนวนมากเพื่อต้องการใช้กลยุทธ์การจัดการลูกค้าสัมพันธ์เพื่อดึงดูดและรักษาลูกค้า เพราะการตลาดที่เคยเน้นผลิตภัณฑ์ทำให้ผลิตสินค้าออกมามากมายเพราะเชื่อว่าขายได้แต่กลับได้ยอดขายที่ต่ำจึงเปลี่ยนมาเน้นที่ตัวลูกค้าแทน เพราะเชื่อว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าทำให้รู้ความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าสามารถนำเสนอบริการที่ตรงตามความต้องการของลูกค้าและยังเป็นการลดต้นทุนด้วย (Agustini et al., 2021)

นิยามของการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ถูกมองว่า เป็นปรัชญาที่ใช้บริหารองค์กรกำหนดให้ลูกค้าเป็นศูนย์กลางมีเป้าหมายคือส่งมอบคุณค่าให้ลูกค้า, เป็นกลยุทธ์ที่รวบรวมพฤติกรรมการขายของผู้ขายและความต้องการของลูกค้าโดยวิธีสื่อสาร, เป็นการตลาดเชิงสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวผู้ขายจะเปลี่ยนพฤติกรรมของตัวเองโดยปรับตัวไปตามลูกค้า, เป็นกระบวนการต่างๆภายในความสัมพันธ์ระหว่างผู้ซื้อและผู้ขาย, เป็นความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรเพื่อปรับตัวให้เข้ากับลูกค้า และเป็นเทคโนโลยีหรือตัวแทนของทรัพยากรหลักที่ใช้ในการจัดการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า (Goudarzi et

al., 2019) อย่างไรก็ตามการจัดการลูกค้าสัมพันธ์มีนิยามที่ไม่ชัดเจนแต่หลายธุรกิจนิยมนำไปใช้เพราะแนวทางการดำเนินธุรกิจเปลี่ยนจากการเน้นสินค้าหรือผลิตภัณฑ์มาเป็นการยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง

Patricia B. Seybold with Ronni T. Marshak and Jeffrey M. Lewis, (2001) เสนอการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ (CRM) 5 ขั้นตอนในการออกแบบองค์กรที่เน้นลูกค้าเป็นจุดศูนย์กลาง โดยใช้ความพยายามทางการตลาดเพื่อปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการให้ตรงความต้องการของลูกค้า 1. ทำให้ลูกค้ามีความสะดวก 2. เน้นที่ลูกค้าปลายทาง 3. ออกแบบแผนกต้อนรับใหม่และตรวจสอบข้อมูลระหว่างงานส่วนหน้าและส่วนหลัง 4. ส่งเสริมความภักดีของลูกค้าด้วยการทำงานเชิงรุก 5. สร้างการตรวจสอบและวัดผลได้เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Varajão & Cruz-Cunha, (2016) ได้เสนอการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ที่มีผลต่อการภักดีของลูกค้า ดังนี้ 1. เพิ่มความรู้ของบริษัทเกี่ยวกับลูกค้าและให้การตอบสนองอย่างรวดเร็วตามคำขอของลูกค้าเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์กับลูกค้า 2. เข้าใจความต้องการของลูกค้าและนำเสนอบริการที่มีมูลค่า 3. เข้าใจความคาดหวังของลูกค้าเพื่อพัฒนาและนำเสนอผลิตภัณฑ์รวมถึงบริการที่แตกต่างจากคู่แข่ง 4. สร้างช่องทางการสื่อสารอย่างใกล้ชิดกับลูกค้าปัจจุบันและลูกค้าใหม่ 5. เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเพื่อลดต้นทุนการขายและบริการหลังการขายรวมถึงการได้ฐานลูกค้าใหม่เข้ามา 6. ปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจ เพิ่มประสิทธิภาพการขายและการทำงานรวมถึงระบบสารสนเทศ 7. จัดการกระบวนการภายในองค์กรเพื่อเพิ่มความสะดวกให้แก่ลูกค้า

การจัดการลูกค้าสัมพันธ์ในปัจจุบันกำลังเป็นที่นิยมนำมาใช้ในธุรกิจร้านยาเพราะแนวทางการดำเนินธุรกิจเปลี่ยนไปเพราะผู้ที่อยู่หน้าร้านต้องบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรร้านยาเซนสตรี

ช่องทางการจำหน่ายยาในประเทศไทยจะต้องผ่านผู้ที่มีใบประกอบโรคศิลป์เท่านั้น แบ่งเป็น 2 ประเภทได้แก่ ร้านค้าส่ง (Wholesale store) เน้นการขายสินค้าปริมาณมากและร้านค้าปลีก (Retail store) ซึ่งในประเทศไทยมี 2 แบบได้แก่ 1). ร้านยาเซนสตรี (Chain store) โดยร้านจะมีชื่อเดียวกัน ลักษณะและสีที่ใช้จะเหมือนกันทุกสาขาทั่วประเทศ และ 2). ร้านยาเดี่ยว (Standalone) ลักษณะมีเพียงร้านเดียวและไม่มีสาขา

องค์กรร้านยาเซนสตรีจะต้องเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย เป้าหมายและโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการแข่งขันโดยกระบวนการต่อไปนี้ (Malewski et al., 2015 , Patel et al., 2020, Wieringa et al., 2015)

1. การสร้างแบรนด์และความไว้วางใจ การสร้างแบรนด์ที่มีค่าและมีเสถียรภาพในใจลูกค้า เนื่องจากร้านยาเซนสตรีมีจำนวนมากการมีแบรนด์ที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับเป็นการดึงดูดและรักษาลูกค้าที่มีอยู่ให้กลับมาใช้บริการอีกครั้งและแบ่งปันประสบการณ์ดี ๆ กับคนอื่น

2. บริการลูกค้าเป็นศูนย์กลาง การให้บริการที่มีคุณภาพและเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาให้ลูกค้า เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความพึงพอใจ

3. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารองค์กรและในการให้บริการลูกค้า เช่นระบบบริหารจัดการสต็อกหรือการใช้แอปพลิเคชันเพื่อให้ข้อมูลและตอบสนองความต้องการของลูกค้า

4. การพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม การฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการบริการลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้พนักงานสามารถให้คำแนะนำและบริการที่มีคุณภาพ

5. การจัดการสินค้าและสต็อก การจัดการสินค้าให้มีความพร้อมในการขายและการควบคุมสต็อกเป็นสิ่งสำคัญเพื่อไม่ให้สินค้าขาด มีการจัดเก็บที่เหมาะสมและลดการเกิดของเสีย

6. การรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรร้านยาเซนส์ไตร์ควรมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นการเข้าร่วมในกิจกรรมสังคมที่สร้างความเข้าใจและส่งเสริมสุขภาพชุมชน

7. การตรวจสอบและปรับปรุง ตรวจสอบประสิทธิภาพการบริหารเป็นประจําและปรับปรุงกระบวนการและบริการ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า

8. การเติบโตนอกจากการเพิ่มจำนวนร้านยาเซนส์ไตร์ การสร้างแผนการเติบโตที่ยั่งยืนในองค์กรเพื่อขยายธุรกิจและเข้าสู่ตลาดใหม่เป็นสิ่งสำคัญ

9. ความยืดหยุ่นและปรับตัว การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ตลาดในอุตสาหกรรมยาและสุขภาพ การปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีความยืดหยุ่นในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ

10. ความสำเร็จในการตลาด การใช้กลยุทธ์การตลาดที่เหมาะสมเพื่อดึงดูดลูกค้าและสร้างความรู้สึกให้ลูกค้าติดตามแบรนด์

11. การควบคุมต้นทุน การจัดการค่าใช้จ่ายและต้นทุนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถแข่งขันราคาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการองค์กรร้านยาเซนส์ไตร์ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพจะช่วยในการรักษาและขยายธุรกิจสามารถแข่งขันรวมถึงการเติบโตในตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในอุตสาหกรรมยาและสุขภาพ

3. พฤติกรรมการเลือกใช้บริการร้านยาของลูกค้า

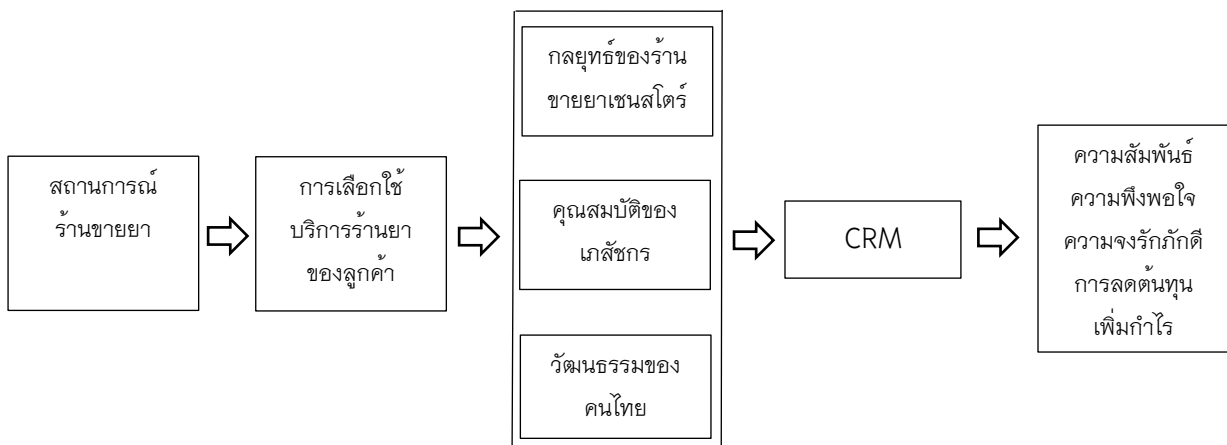
พฤติกรรมการเลือกใช้บริการร้านยาของลูกค้ามีหลายแบบ มีความแตกต่างไปตามความต้องการและสภาพส่วนบุคคลของลูกค้าแต่ละราย ปัจจุบันจึงไม่สามารถคาดเดาพฤติกรรมของผู้บริโภคได้เพราะลูกค้ามีหลายทางเลือกและลูกค้าเป็นผู้ที่ตัดสินใจ ร้านขายยาในปัจจุบันมีจำนวนมากทำให้ลูกค้ามีทางเลือกมากขึ้นในการไปใช้บริการร้านยา จึงทำให้สถานการณ์การแข่งขันของร้านยามีความรุนแรง

การเลือกใช้บริการร้านยาลูกค้าพิจารณาจากหลายปัจจัย ลูกค้าย่อยละ 14.4 มีพฤติกรรมการค้นหาข้อมูลหาข้อมูลก่อนไปร้านขายยาชุมชน ลูกค้าส่วนใหญ่หาข้อมูลจากแหล่งที่เชื่อถือได้ (Burghle et al., 2020) และ Lakić, D., Stević, I., Odalović, M., Vezmar-Kovačević, S., & Tadić, I. (2017) พบว่า ลูกค้าย่อยละ 38 ยินดีจ่ายค่าบริการในร้านขายยาชุมชนเหตุผลหลักคือที่ตั้งของร้านขายยา ร้อย

ละ 27.1 เพราะผลิตภัณฑ์ ร้อยละ 23.1 เพราะราคา และร้อยละ 21.7 เพราะเอกลักษณ์และพนักงานในร้าน จะพบว่าลูกค้าให้ความสำคัญกับความสะอาดสบายในการไปร้านยามากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1 เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ของร้านขายยาเซนสตรีในประเทศไทยโดยพิจารณาจาก สถานการณ์ร้านยา การเลือกใช้บริการร้านยาของลูกค้า กลยุทธ์ของร้านขายยาเซนสตรี คุณสมบัติของเภสัชกร วัฒนธรรมของคนไทยและการจัดการลูกค้าสัมพันธ์เพื่อเป็นแนวทางสร้างความสัมพันธ์ ความพึงพอใจความจงรักภักดี ลดต้นทุนและเพิ่มกำไร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่การวิจัยคือร้านขายยาเซนสตรีในประเทศไทย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 37 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Structure In-Depth Interview) และการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม ใช้การวิจัยเอกสารวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 37 คน ได้แก่ เภสัชกรผู้ทำงานในร้านขายยาเซนสตรี จำนวน 9 คน พนักงานผู้ทำงานในร้านขายยาเซนสตรีจำนวน 8 คน ผู้จัดการสาขาจำนวน 2 คน ผู้จัดการเขตจำนวน 5 คน ผู้บริหารระดับสูงจำนวน 2 คน และผู้ใช้บริการจำนวน 11 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Structure In-depth Interview) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาข้อมูลที่จะทำให้ทราบแสดงนัยให้ทราบถึงสถานการณ์ของร้านขายยาเซนสตรี แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 7 ส่วนประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไป

ของผู้ให้ข้อมูล 2) สถานการณ์ของธุรกิจยา 3) องค์กรร้านยาเซนสโตร 4) การจัดการลูกค้าสัมพันธ์ 5) วัฒนธรรมของคนไทย 6) พฤติกรรมการเลือกใช้บริการร้านยา 7) คุณสมบัติของเภสัชกร

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

4.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) เป็นการเก็บข้อมูลในลักษณะข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากหนังสือและเอกสารงานวิชาการต่างๆ ได้แก่ ผลงานวิจัยวิทยานิพนธ์ งานเขียนทางวิชาการ บทความทางวิชาการ

4.2 การสัมภาษณ์ (Interview) การวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi-Formal Interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Information Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์เภสัชกร พนักงาน ผู้จัดการสาขา ผู้จัดการเขต ผู้บริหารระดับสูงและผู้ให้บริการจากร้านขายยาเซนสโตรในประเทศไทย จำนวน 37 คน โดยคำถามที่จะใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การศึกษาเอกสารด้วยการวิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา และการสัมภาษณ์เชิงลึกคำถาม (In-depth Interview) ผู้วิจัยใช้หลักการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากผู้สัมภาษณ์ทั้งหมดแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 สถานการณ์ปัจจุบันพบว่าโอกาสของร้านขายยาในประเทศไทยมาจาก 3 ปัจจัย คือกระแสดูแลสุขภาพ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์และความต้องการใช้บริการทางออนไลน์ เนื่องจากผู้คนที่ตื่นตัวในการดูแลสุขภาพมากขึ้นทำให้มีความต้องการผลิตภัณฑ์บำรุงสุขภาพและผิว อีกทั้งการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้มีความต้องการอาหารทางการแพทย์และอุปกรณ์การแพทย์เพิ่มขึ้นและการใช้บริการทางออนไลน์เนื่องจากลูกค้าต้องการความสะดวก อุปสรรคของร้านขายยาในประเทศไทยมาจาก 2 ปัจจัย คือการขาดแคลนเภสัชกรและการเข้าสู่มาตรฐานเภสัชกรรมชุมชนหรือที่เรียกว่า “มาตรฐาน GPP” การขาดแคลนเภสัชกรทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายสาขาและไม่สามารถขยายยาอันตรายได้รวมถึงไม่ถึงจุดลูกค้ามาใช้บริการ ส่วนมาตรฐาน GPP กำหนดให้ร้านยาต้องมีเภสัชกรอยู่ปฏิบัติการตลอดเวลาขณะร้านเปิดซึ่งบางสาขาจำเป็นต้องปิดกิจการเนื่องจากไม่สามารถหาเภสัชกรมาอยู่ประจำได้จึงทำให้มีการแย่งตัวเภสัชกรในตลาด

ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวและการแข่งขันของร้านยามี 5 ปัจจัยคือ ช่องทางการจำหน่ายลูกค้า สินค้า ตัวเภสัชกรและโรค เนื่องจากช่องทางออนไลน์และสินค้าที่ตรงตามความต้องการรวมถึงความหลากหลายของสินค้าสามารถดึงดูดลูกค้าร้านที่มีแต่ยาอย่างเดียวจึงเสียเปรียบ การเข้าใจความต้องการและพฤติกรรมของลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวของเภสัชกรในการให้บริการ สภาวะโรคระบาดมีผลต่อการจัดหาสินค้าเพื่อสนองความต้องการและการแข่งขันของตลาดร้านยา

วัตถุประสงค์ที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคพบว่า กลยุทธ์ของร้านยาเซนสโตรที่ใช้ในปัจจุบันมีทั้งหมด 10 กลยุทธ์ พบว่ากลยุทธ์ที่ใช้ไม่ต่างกันในแต่ละแบรนด์ได้แก่ กลยุทธ์เพิ่มช่องทางการสื่อสาร

และการจัดจำหน่ายทางออนไลน์ การสร้างโปรแกรมจรรยาบรรณ การตลาดเชิงพันธมิตร การสร้างความแตกต่าง การขยายสาขาและด้านการแบ่งระดับลูกค้า ส่วนกลยุทธ์ที่สร้างความแตกต่างคือกลยุทธ์เน้นคุณภาพของบุคลากรและด้านนวัตกรรม โดยกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมมีเฉพาะองค์การร้านยาเซนส์ไตร์ใหญ่ที่มีร้านสะดวกซื้อด้วยเท่านั้นเพราะมีแผนกนวัตกรรมที่มีผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะ ยังไม่พบนวัตกรรมใหม่ในองค์การร้านยาเซนส์ไตร์อื่น

การตั้งเป้าหมายของร้านยาเซนส์ไตร์เน้น 3 ด้านได้แก่เป้าหมายด้านยอดขาย ด้านการตลาด และด้านบุคลากร พบว่าร้านยาเซนส์ไตร์บางแบรนด์ยังไม่สามารถบรรลุยอดขายและการตลาดเนื่องจากสาขาส่วนใหญ่ไม่สามารถปิดยอดขาย มีเพียงไม่กี่สาขาเท่านั้นที่ปิดยอดขายได้ ทางด้านการตลาดพบว่าหลายสาขามีปัญหาด้านทำเลและไม่มี ความแตกต่าง ด้านสินค้า ราคา โปรโมชันรวมถึงช่องทางการให้บริการต่างๆ อย่างไรก็ตามด้านพนักงานยังสามารถสร้างความพึงพอใจและดึงดูดลูกค้าให้กลับมาใช้บริการซ้ำได้

นโยบายองค์กรในปัจจุบันและการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้ามี 6 ด้านได้แก่ การกล่าวทักทายลูกค้า การให้บริการที่ดีเยี่ยม การชวนสมัครสมาชิก ชื่อสินค้าโปรโมชัน เพิ่มเพื่อนกับทางร้าน โดยแอปพลิเคชันไลน์ การขอบคุณและอวยพรลูกค้า พบว่าสามารถสร้างความเป็นกันเอง การบริการช่วยสร้างประสบการณ์และความประทับใจที่ดีให้ลูกค้า ทางร้านเพิ่มความสะดวกในการให้บริการทางออนไลน์ การกล่าวขอบคุณและอวยพรลูกค้าทุกครั้งทำให้ลูกค้าพึงพอใจ

โครงสร้างองค์กร แบ่งเป็น 3 ส่วนได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านฝ่ายงานและด้านเภสัชกร ดังต่อไปนี้

1).ด้านบุคลากรพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการเขตและผู้จัดการสาขามีผลต่อจิตใจพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกถูกจับผิด มีการบริหารแบบดั้งเดิม เอาตนเองเป็นศูนย์กลางและขาดทักษะในการบริหารคนมีส่วนทำให้พนักงานเก่งๆลาออก ผู้บริหารระดับกลางเก่งงานเพราะทำมานานแต่ขาดความรู้ที่เพียงพอและทักษะการบริหารคน การมีหรือไม่มีผู้จัดการเขตไม่แตกต่างเพราะผู้จัดการเขตบางคนไม่ได้ช่วยเรื่องการวิเคราะห์และวางแผนการขาย การเยี่ยมสาขาเพื่อตรวจงานตาม check list เท่านั้นผู้จัดการสาขามีความสำคัญเพราะใกล้ชิดพนักงานและลูกค้าทั้งยังบริหารจัดการงานในร้านให้เป็นไปตามมาตรฐาน

2).ด้านฝ่ายงาน พบว่าแผนกที่มีผลต่อสินค้าที่จะต้องขายหน้าสาขา คือ แผนกจัดซื้อ งานคลังและการตลาด ถ้าแผนกจัดซื้อไม่ได้สั่งซื้อสินค้าทำให้คลังสินค้าไม่มีสินค้าส่งให้หน้าสาขา เมื่อการตลาดจัดแคมเปญโปรโมชันแต่คลังไม่มีสินค้าให้เบิก เกิดปัญหาจากการสื่อสารระหว่างแผนก, แผนกทรัพยากรบุคคลและแผนกฝึกอบรมซึ่งมีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรเข้ามาร่วมงาน รวมถึงจัดกิจกรรมฝึกอบรมให้แก่พนักงานเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ โดยมีการทดสอบความรู้เพื่อวัดความเข้าใจและความรู้ของพนักงาน อย่างไรก็ตามอาจมีปัญหากับข้อสอบที่ไม่ได้อัปเดตตามข้อมูลปัจจุบันและข้อสอบมุ่งเน้นไปที่สินค้า House brand ขององค์กรเท่านั้น, แผนกให้บริการหน้าสาขา คือ พนักงานหน้าร้านและแผนกสารสนเทศ ให้บริการลูกค้าหน้าร้านต้องใช้เครื่องมือเทคโนโลยี พบว่าเมื่อ

เกิดปัญหาแผนกสารสนเทศไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทีทำให้ลูกค้าไม่ซื้อเพราะไม่ต้องการรอ จึงทำให้เสียโอกาสในการขาย

3). ด้านเภสัชกร พบว่าความรู้ของเภสัชกรชุมชนมีหลักๆ 5 ด้านดังนี้ ความรู้เรื่องยา และโรค ความรู้เกี่ยวกับสินค้า ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการและความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี พบว่าเภสัชกรชุมชนที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรียังไม่กล้าจ่ายยาอย่างขาดประสบการณ์ในการจ่ายยาในโรคที่ซับซ้อน ขาดความรู้ด้านกฎหมาย พรบ.ยาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพตนเองและขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์การแพทย์

ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานของเภสัชกรชุมชนมีหลักๆ 6 ทักษะได้แก่ ทักษะการสื่อสาร การขาย เกี่ยวกับลูกค้า การสร้างความสัมพันธ์ การบริการและการโน้มน้าวใจ พบว่าเภสัชกรบางคนสามารถสื่อสารด้วยภาษาถิ่นกับลูกค้าทำให้ลูกค้าประทับใจ เภสัชกรจบใหม่มีทักษะในการขายน้อยกว่าเภสัชกรที่ทำงานมานานจึงไม่สามารถ Up sale – Link sale ทำให้ได้ยอดขายน้อย เภสัชกรบางคนไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับลูกค้าแต่ต้องการให้ลูกค้าปรับตัวตามความคิดของเภสัชกร

คุณลักษณะในการปฏิบัติงานของเภสัชกรชุมชนที่มีความสำคัญมี 6 อย่าง ได้แก่ ภาพลักษณ์ภายนอก จรรยาบรรณ ทัศนคติ หัวใจพิริบ การยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลางและการจัดการทางอารมณ์ พบว่าเภสัชกรบางคนไม่ได้ให้ความสำคัญกับการใส่เสื้อกาวน์ การใส่รองเท้าหุ้มส้น การแต่งหน้า และทำผม แต่ให้ความสำคัญกับความรู้และภาพลักษณ์ของร้านมากกว่า การเลือกยาที่จ่ายให้ลูกค้าเภสัชกรจะเลือกจ่ายยา House brand หรือสินค้า House brand ก่อนและพยายามเปลี่ยนสินค้าที่ลูกค้านำมาเป็นสินค้า House brand เภสัชกรจะบริการลูกค้าที่แต่งกายดีมากกว่าลูกค้าที่แต่งกายธรรมดา และเภสัชกรบางคนไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ สร้างความไม่เท่าเทียมโดยแจ้งลูกค้าว่าตนเองรู้มากกว่าเพราะเรียนมาส่งผลให้ลูกค้าไม่ประทับใจและไม่กลับไปใช้บริการในอนาคต

การเลือกใช้บริการร้านขายยาของลูกค้ามี 8 ปัจจัยได้แก่ ความสะดวก บุคลากร สินค้า ราคา ภาพลักษณ์ของร้าน การบริการ โปรโมชั่นและชื่อเสียงแบรนด์ พบว่าลูกค้าใช้บริการจากความสะดวกเป็นอันดับแรกเพราะทำเลที่ตั้งร้านใกล้บ้านและที่ทำงาน เวลาเปิดและปิดร้านที่ตรงกับเวลาของลูกค้า ต่อมาเลือกจากตัวเภสัชกรที่ให้คำปรึกษาดีจ่ายยาหาย มีความเป็นกันเอง แต่ถ้าลูกค้ามีสินค้าที่ต้องการอยู่แล้วจะไม่สนใจบุคลากร ลูกค้าเน้นร้านที่มีบริการให้ข้อมูลมากกว่าร้านที่ไม่ให้ข้อมูล มีสินค้าที่ตรงตามความต้องการของลูกค้า และมีสินค้าหลากหลายให้เลือกโดยไม่ต้องไปหาจากที่อื่น ลูกค้าที่ซื้อยาประจำจะให้ความสำคัญกับราคา ราคาเหมาะสมและเข้ากับงบประมาณของลูกค้า ลูกค้าเลือกใช้บริการร้านที่ดูทันสมัยน่าเชื่อถือทั้งตัวร้านและชื่อเสียงของแบรนด์

วัฒนธรรมของคนไทยเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ลูกค้ามีความแตกต่างกันมี 6 ปัจจัยได้แก่ ด้านวิถีชีวิต ด้านภาษา ด้านความเชื่อ ด้านชนชั้น ด้านอาหารและด้านการแต่งกาย พบว่าอาชีพที่ต่างกัน เชื้อชาติ ความเชื่อที่ถูกถ่ายทอดต่อกันมา ความเชื่อในสื่อออนไลน์สมัยใหม่ ร้านยาที่อยู่ในแหล่งลูกค้ามีฐานะดีจะซื้อยาราคาแพง ส่วนร้านยาที่อยู่หน้าโรงพยาบาลรัฐบาลจะเน้นสินค้าที่ราคาถูก แต่ละภูมิภาคมีการทานอาหารและการแต่งกายที่ไม่เหมือนกัน การเข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างกันช่วยให้

ธุรกิจร้านยานำเสนอสินค้าที่ตรงความต้องการของลูกค้าในแต่ละพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมโดยไม่จำเป็นต้องมีสินค้าเหมือนกันทั่วประเทศ

วัตถุประสงค์ที่ 3 แนวทางในการจัดการด้านลูกค้าสัมพันธ์ของร้านขายยาเซนส์ไตร์ในประเทศไทย พบว่าสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านเภสัชกรและด้านลูกค้า ดังต่อไปนี้

1).ด้านองค์กรมี 10 ด้าน คือ มีความรับผิดชอบทางกฎหมายและกฎเกณฑ์ของอาชีพ องค์กรร้านยาเซนส์ไตร์ควบคุมองค์กรให้ปฏิบัติตามกฎหมายของ พรบ.ยา ไม่จำหน่ายยาปลอม ยาผิดกฎหมายและยาที่ไม่ได้รับอนุญาต รับผิดชอบต่อจดจำหน่ายยาหรือสินค้าใกล้หมดอายุ พัฒนาความรู้และพัฒนาทักษะทางวิชาชีพแก่บุคลากร การจัดการสถานการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างมีจรรยาบรรณ ทำความคุ้นเคยกับสิทธิพื้นฐานของลูกค้า เคารพกฎบัตรเหล่านั้น

2).ด้านเภสัชกรมี 10 ด้านคือ การสื่อสาร บุคลิกภาพ ทักษะการขาย จรรยาบรรณ รู้ความต้องการของลูกค้า การสร้างความสัมพันธ์ มีความรู้ การบริการและมีความจริงใจ

3).ด้านลูกค้า คือความพึงพอใจและความจงรักภักดี

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาการจัดการการตลาดด้านลูกค้าสัมพันธ์ของร้านขายยาเซนส์ไตร์ในประเทศไทยสามารถนำมาอภิปรายผลในประเด็นดังต่อไปนี้

1. กลยุทธ์องค์กรที่นำไปใช้ในการแข่งขันในปัจจุบันมีความสำคัญสอดคล้องกับ Islami, X., Mustafa, N., & Topuzovska Latkovikj, M., (2020) พบว่าองค์กรต่างๆ กำลังเผชิญกับตลาดที่มีการแข่งขันสูง บั่นบ่วน และไม่เสถียร ซึ่งเกิดจากการพัฒนาเทคโนโลยีที่รวดเร็วตั้งนั้นเพื่อความอยู่รอด เพื่อผลกำไรที่มากขึ้นและเพิ่มส่วนแบ่งการตลาดบริษัทต่างๆควรสร้างกลยุทธ์เกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์กร แต่กลยุทธ์ที่องค์กรร้านยาเซนส์ไตร์ใช้ไม่มีความแตกต่าง เนื่องจากเป็นเรื่องพื้นฐานที่ทุกเซนส์ไตร์ต้องทำเพื่อความเท่าเทียมและสามารถแข่งขันได้ สอดคล้องกับ García Lillo, F. & Marco Lajara, B., (2002) ที่พบว่ากลยุทธ์องค์กรต่างๆเหมือนกันเพราะต้นแบบการทำกลยุทธ์มีจำกัด แต่กลยุทธ์ที่ทำให้แตกต่างคือบุคลากรและเทคโนโลยีที่องค์กรใช้ ซึ่งสอดคล้องกับ CHEN, Y. (2017) พบว่าบุคลากรและเทคโนโลยีสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันมากกว่ากลยุทธ์อื่นๆ

2. โครงสร้างองค์กรขึ้นกับขนาดขององค์กรและมีความสำคัญเพราะมีความสัมพันธ์กับการนำกลยุทธ์ไปใช้ถูกขับเคลื่อนผ่านแผนต่างๆจึงจำเป็นต้องมีการสื่อสาร มีผู้บังคับบัญชาและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สอดคล้องกับ Mathur, P., & Nair, M. (2015) พบว่าองค์กรใช้แผนกลยุทธ์ผ่านโครงสร้างองค์กรที่กำหนดไว้อย่างดีช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์และวางแผนอย่างราบรื่น และยังพบว่าโครงสร้างองค์กรที่ออกแบบมาไม่ดีจะส่งผลให้เกิดการสื่อสารที่ไม่เหมาะสมและไม่มีประสิทธิภาพระหว่างแผนกและผลลัพธ์ที่ไม่ต้องการ อย่างไรก็ตามโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย การกระจายอำนาจ การโต้ตอบกับลูกค้า นวัตกรรม ความยืดหยุ่นและวัฒนธรรมองค์กร

และยังสอดคล้องกับ Luo, X., Slotegraaf, R. J., & Pan, X. (2006) พบว่าความร่วมมือข้ามสายงานหรือข้ามแผนกช่วยเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรและเพิ่มจำนวนลูกค้าให้องค์กร

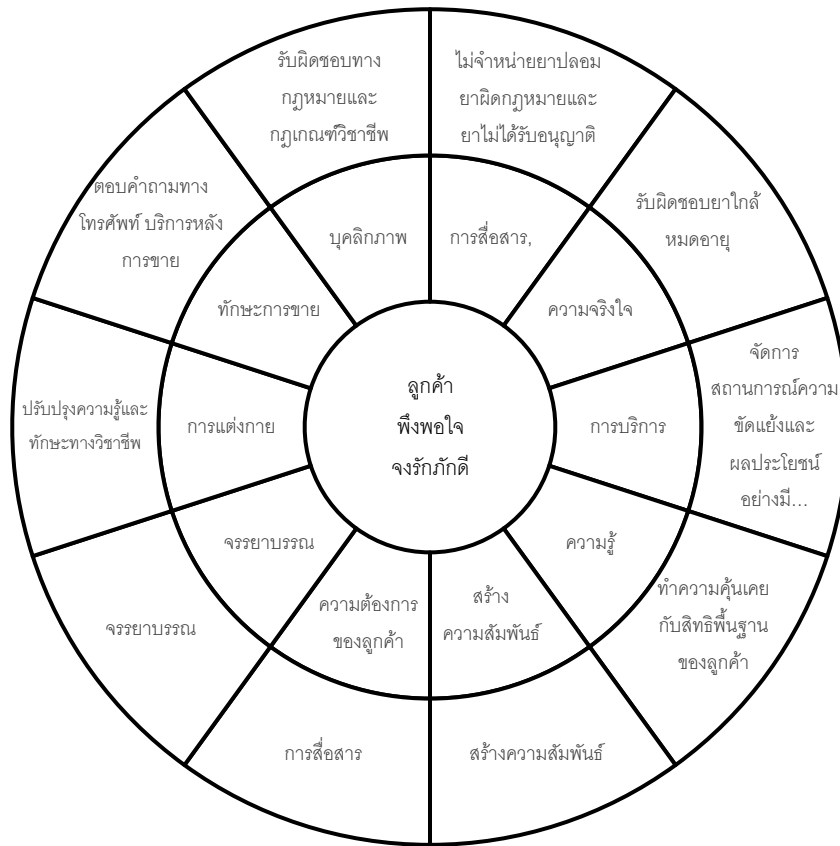
3. นโยบายองค์กร ความสำเร็จของนโยบายที่ประกาศให้บุคลากรปฏิบัติตามในการให้บริการขึ้นอยู่กับคุณภาพและความเอาใจใส่ของพนักงานที่ให้บริการ องค์กรยังมีวิธีตรวจสอบหรือวัดผลการปฏิบัติตามของบุคลากร สอดคล้องกับ Moule, B., & Giavara, L. (1995) นโยบายเป็นคำสั่ง คำชี้แจงหรือความกังวลของฝ่ายบริหารโดยบันทึกผ่านข้อความโดยการปฏิบัติตามนโยบายต้องวัดผลได้และตรงเวลา Von Solms, R., & Von Solms, B. (2004) พบว่า นโยบายจำเป็นต้องมีโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพรองรับและเป็นการโน้มน้าวบุคลากรให้ปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดให้ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและยังเป็นการสื่อสารกับบุคคลภายนอกในแง่มุมบางอย่าง

4. เกสเซอร์ร้านยาเป็นอาชีพที่ต้องพบปะผู้คนตลอดเวลา การที่จะประสบความสำเร็จได้เกสเซอร์ต้องมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับลูกค้าหรือทักษะการขายส่วนบุคคลซึ่งแตกต่างจากกลยุทธ์การส่งเสริมการขายแบบดั้งเดิมเพราะเกี่ยวข้องกับการสื่อสารระหว่างบุคคลระหว่างเกสเซอร์กับผู้ป่วย สอดคล้องกับ James K. Elrod and John L. Fortenberry Jr., (2020) พบว่าการขายโดยบุคคลสามารถสร้างความแตกต่างได้และไม่มีสูตรตายตัว สามารถใช้เสริมกับการตลาดด้านอื่นได้

5. การจัดการลูกค้าสัมพันธ์ การสร้างและรักษาลูกค้าโดยคาดหวังที่จะได้รับความพึงพอใจ ความภักดีจากลูกค้าซึ่งเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ แต่องค์กรคาดหวังที่ต้องการลดต้นทุนและเพิ่มกำไรเป็นสิ่งที่จับต้องได้ สอดคล้องกับ Chen Q. & Chen H. (2004) และ Varajão J. & Cruz-Cunha M. (2016) ผลประโยชน์ที่จับต้องได้ของ CRM ได้แก่ เพิ่มรายได้และผลกำไร กระบวนการในการทำงานเร็วขึ้น ลดต้นทุนในการหาลูกค้าใหม่ ปรับปรุงคุณภาพข้อมูลของลูกค้า บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการขายและการได้มาของลูกค้า อัตราการรักษาลูกค้าให้อยู่กับองค์กรนานขึ้น สามารถหาลูกค้าใหม่ได้เพิ่มขึ้น ลดต้นทุนการขายและต้นทุนหลังการขาย การกลับมาใช้บริการซ้ำ และผลประโยชน์ที่จับต้องไม่ได้ ของ CRM ได้แก่ ลูกค้าพึงพอใจโดยรวม ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและบริการได้เร็วขึ้น ลูกค้าช่วยบอกปากต่อปาก กระบวนการทางธุรกิจคล่องตัวมากขึ้นด้วยเทคโนโลยี สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างใกล้ชิดขึ้นจากช่องทางการสื่อสารใหม่สร้างขึ้น การจัดกลุ่มลูกค้ามีประสิทธิภาพมากขึ้น ลูกค้ามีความเข้าใจมากขึ้นและเพิ่มความภักดีของลูกค้า

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อค้นพบที่สำคัญของการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ของร้านขายยาเซนส์โตรในประเทศไทย



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า CRM แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ลูกค้า เกสัชกรและองค์กร ลูกค้าเป็นผู้รับบริการ เป็นผู้ประเมินและเปรียบเทียบแต่ละแบรนด์ แต่ละสาขาถึงความความแตกต่างหรือเหมือนกันในเรื่องของการให้บริการ สินค้า ราคา ความรู้ของผู้ให้บริการ กระบวนการและอื่นๆ เพื่อใช้ในการตัดสินใจในการใช้บริการต่อไปหรือเปลี่ยนไปใช้บริการร้านยาแบรนด์อื่น ดังนั้น CRM ของลูกค้าประกอบด้วย ความพึงพอใจและเกิดความจงรักภักดี ทำให้กลับมาใช้บริการซ้ำและช่วยบอกต่อหรือแบ่งปันประสบการณ์แก่ผู้อื่น

เภสัชกรเนื่องจากเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับลูกค้า CRM ของเภสัชกรประกอบด้วย มีการสื่อสารที่เข้าใจง่ายมีทักษะการสร้างความสัมพันธ์ สามารถเข้าถึงลูกค้าบางกลุ่มด้วยภาษาถิ่นด้วยความจริงใจในการให้บริการ มีความรู้สามารถตอบคำถามและให้ข้อมูลแก่ลูกค้าอย่างมืออาชีพ สามารถทราบความต้องการของลูกค้าเพื่อที่จะสนองความต้องการของลูกค้าได้ มีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ของตนเอง มีการแต่งกายและบุคลิกภาพที่สุภาพน่าเชื่อถือ มีทักษะการขายที่สอดคล้องกับทัศนคติของลูกค้า

องค์กรมีกระบวนการต่างๆ CRM ขององค์กรประกอบด้วย องค์กรต้องมีจรรยาบรรณ มีความรับผิดชอบทางกฎหมายและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์วิชาชีพ ไม่จำหน่ายยาปลอมยาผิดกฎหมายและยาไม่ได้รับอนุญาต รับผิดชอบต่อยาใกล้หมดอายุ จัดการความขัดแย้งโดยสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและคู่ค้า มีการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรและกับลูกค้า ทำความคุ้นเคยกับสิทธิพื้นฐานของลูกค้า หาโปรแกรมปรับปรุงความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้แก่ผู้บริหารและพนักงาน มีบริการหลังการขาย ตอบคำถามทางโทรศัพท์ด้วยความเต็มใจและมีรับผิดชอบ

สรุป

โอกาสของร้านขายยาในประเทศไทยมาจาก 3 ปัจจัยหลัก คือกระแสดูแลสุขภาพ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ และความต้องการใช้บริการทางออนไลน์ อุปสรรคของร้านขายยาคือการขาดแคลนเภสัชกรและการเข้าสู่มาตรฐานเภสัชกรรมชุมชน ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวและการแข่งขันของร้านยามี 5 ปัจจัย คือช่องทางการจำหน่าย ลูกค้า สินค้า ตัวเภสัชกรและโรค ปัญหาพบว่ากลยุทธ์ของแต่ละองค์กรไม่แตกต่างกัน การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับลูกค้าโดยบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ โครงสร้างขององค์กรควรมีการพัฒนาทักษะของผู้บริหารและการสื่อสารภายในองค์กรรวมถึงสมรรถนะของเภสัชกร ลูกค้าเลือกใช้บริการร้านยาจากทำเลที่ตั้งเป็นอันดับแรก วัฒนธรรมและความต้องการของลูกค้าเป็นปัจจัยสำคัญในการชนะคู่แข่งและรักษาลูกค้าดังนั้นแนวทางในการจัดการด้านลูกค้าสัมพันธ์ของร้านยาเซนส์ไตร์ในประเทศไทยจึงแบ่งเป็น 3 ด้านได้แก่ด้านองค์กร ด้านเภสัชกรที่มีความใกล้ชิดกับลูกค้าและด้านลูกค้า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การเลือกทำเลที่ตั้งร้านควรเลือกที่มีความหนาแน่นของประชากร เพราะมีผลต่อยอดขาย
2. การตั้งราคาควรวิเคราะห์และสอดคล้องกับพื้นที่ แหล่งเมืองท่องเที่ยว ค่าครองชีพและคู่แข่ง
3. ทำเลที่ตั้งร้านควรมีสถานที่จอดรถหรือให้ลูกค้ามีสิทธิ์จอดรถในบริเวณใกล้เคียง
4. กิจกรรมส่งเสริมการขายควรโดดเด่นต่างจากคู่แข่ง มีช่วงเวลาประจำ ลูกค้าจำได้และรอยยิ้ม
5. มีเภสัชกรปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลาที่ร้านเปิดทำการเพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือ
6. การสร้างการรับรู้แบรนด์ร้านยาเซนส์ไตร์อย่างแพร่หลายทุกวัย เนื่องจากลูกค้าวัยรุ่นจะรู้จักเฉพาะแบรนด์ใหม่ ส่วนแบรนด์ที่มีมานานจะมีแต่คนรุ่นเก่าที่รู้จัก
7. ภาพลักษณ์ของร้านที่ทันสมัยสามารถแข่งขันและสร้างความสนใจในกลุ่มลูกค้าวงกว้างขึ้น
8. ทักษะในการให้บริการมีบทบาทในการสร้างประสบการณ์ที่ดีและความพึงพอใจของลูกค้า
9. การตลาดควรเข้าใจวัฒนธรรมและความต้องการของลูกค้าในแต่ละพื้นที่ ทำให้สินค้าในร้านยาแต่ละพื้นที่แตกต่างกันตามลูกค้า แบรนด์เดียวกันจึงไม่จำเป็นต้องมีสินค้าเหมือนกันทุกสาขาทั่วประเทศ

10. ควรเพิ่มความรู้และทักษะด้านการบริหารคนแก่ผู้บริหารเพื่อลดการลาออกของบุคลากรเก่งๆ
11. การอบรมประจำเดือนควรเพิ่มทักษะการขายและการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยเฉพาะพนักงานใหม่
12. เกสซ์ควรสร้างแบรนด์ส่วนบุคคลเพื่อให้ลูกค้าจำได้และมีความโดดเด่นกว่าคนอื่นใน

วิชาชีพเดียวกัน

13. เทคโนโลยีที่ใช้ในการให้บริการควรมีความง่ายไม่ซับซ้อนสำหรับพนักงานและลูกค้า

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับการทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อช่วยในการเติมเต็มข้อมูลสามารถเปรียบเทียบและยืนยันการรับรู้ สร้างความเชื่อมั่นของผลการวิจัย

2. ควรทำการวิจัยการจัดการด้านลูกค้าสัมพันธ์ในร้านยาเดี่ยวและนำผลการทดลองที่ได้มาเปรียบเทียบกัน

เอกสารอ้างอิง

- นรินทร์ ตันโพบุลย์. (2564, 29 มกราคม). แนวโน้มธุรกิจและอุตสาหกรรมไทยปี 2564–2566: ธุรกิจร้านค้าปลีกสมัยใหม่. วิจัยกรุงศรี. สืบค้นจาก: <https://www.krungsri.com/th>
- Agustini, K., Hurriyati, R., Dirgantari, P. D., & Nurakmal, T. (2021). The Effect Of CRM on the Level of Pharmacy Consumer Satisfaction. *Budapest International Research and Critics Institute. Humanities and Social Sciences*, 4(4), 11085–11104.
- Burghle, A., Abrahamsen, B., Lundby, C., Rossing, C., Hansen, R. N., Nørgaard, L. S., & Pottegård, A. (2020). Customers' information seeking behavior prior to community pharmacy visits: A community pharmacy survey. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 16(10), 1442–1446.
- Cambra–Fierro, J. J., Centeno, E., Olavarria, A., & Vazquez–Carrasco, R. (2017). Success factors in a CRM strategy: technology is not all. *Journal of Strategic Marketing*, 25(4), 316–333.
- Chen, Q., & Chen, H.–M. (2004). Exploring the success factors of eCRM strategies in practice. *Journal of Database Marketing & Customer Strategy Management*, 11(4), 333–343.
- Chen, Y. U. (2017). *The Analysis of Marketing Strategy of Jianzhijia Chain Drugstore*. 214–221. <http://www.icmsit.ssru.ac.th>
- Delpasand, K., Afshar, L., & Tavakkoli, S. N. (2019). The Ethical Principles in Pharmacist–Patient Relationship. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 13(3), 1–3.
- Elrod, J. K., & Fortenberry, J. L. (2020). Personal selling in health and medicine: using sales agents to engage audiences. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1–6.

- Goudarzi, M., S, M. A., & Z, M. T. (2019). Effect of Customer Relationship Management (CRM) on Marketing Performance, a Case Study in Mellat Bank of Khorram-abad County. *International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science*, 8(3), 301–309.
- Islami, X., Mustafa, N., & Topuzovska Latkovikj, M. (2020). Linking Porter's generic strategies to firm performance. *Future Business Journal*, 6(1), 1–15.
- Lillo, F. G., & Lajara, B. M. (2002). New venture competitive strategies and performance: An empirical study. *Management*, 5(2), 127–145.
- Luo, X., Slotegraaf, R. J., & Pan, X. (2006). Cross-functional "coopetition": The simultaneous role of cooperation and competition within firms. *Journal of Marketing*, 70(2), 67–80.
- Malewski, D. F., Ream, A., & Gaither, C. A. (2015). Patient satisfaction with community pharmacy: Comparing urban and suburban chain-pharmacy populations. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 11(1), 121–128
- Mathur, P. (2015). Organization Structure a Key to Driver to Competitive Advantage. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 3(2), 348–356.
- Moule, B., & Giavara, L. (1995). Policies, procedures and standards: An approach for implementation. *Information Management & Computer Security*, 3(3), 7–16.
- Patel, P. M., Vaidya, V., Osundina, F., & Comoe, D. A. (2020). Determining patient preferences of community pharmacy attributes: A systematic review. *Journal of the American Pharmacists Association*, 60(2), 397–404.
- Peppers, D., Rogers, M., & Dorf, B. (1999). Is your company ready for one-to-one marketing? *Harvard Business Review*, 77(1), 151–160.
- Seybold, P. B., Marshak, R. T., & Lewis, J. M. (2001). The customer revolution. *Crown Business, New York, NY*, 23(6), 416.
- Varajão, J., & Cruz-Cunha, M. M. (2016). Main Motivations for CRM Adoption by Large Portuguese companies – A Principal Component Analysis. *Procedia Computer Science*, 100, 1269–1279.
- Von Solms, R., & Von Solms, B. (2004). From policies to culture. *Computers and Security*, 23(4), 275–279.
- Wieringa, J. E., Reber, K. C., & Leeflang, P. (2015). Improving pharmacy store performance: The merits of over-the-counter drugs. *European Journal of Marketing*, 49(7–8), 1276–1299.
- Zablah, A. R., & Bellenger, D. N. (2004). Customer Relationship Management (CRM) Implementation Gaps. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 24(4), 1–44.

กลยุทธ์นวัตกรรมจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรภาคกลางตอนล่างของ
ประเทศไทย

Strategy Innovation Management to Farm Women Group Lower central region
of Thailand

ปณิดา มุลนันต์¹, ชัชวาล แสงทองล้วน², กาญจนา พันธุ์เยี่ยม³

Panida Moonnanut¹, Chatchawal Sangthongluan² and Kanjana Punoiam³

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2,3}

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

Corresponding Author, E-mail: panida.moo@rmutr.ac.th ¹

Retrieved 08-08-2024; Revised 21-09-2023; Accepted 05-11-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.57

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ 1) เพื่อศึกษากระบวนการจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย 2) เพื่อระบุปัญหาของกระบวนการจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรภาคกลางตอนล่างของประเทศไทยและ 3) เพื่อเสนอกกลยุทธ์นวัตกรรมจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 16 ท่าน ได้แก่ ประธานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรจำนวน 12 ท่าน เจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตรที่เกี่ยวข้องกับงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรจำนวน 4 ท่าน เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลแบบแก่นสาระ

ผลการวิจัยพบว่า 1.กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีการจัดการเพื่อยกระดับตามแนวทางของกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 5 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านการจัดการ 2) มิติด้านการจัดการทุนและทรัพยากร 3) มิติด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิก 4) มิติด้านการพัฒนาสินค้าและบริการ 5) มิติด้านการบริการสาธารณะประโยชน์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับดี 2) ระดับปานกลาง 3) ระดับปรับปรุง 2. ปัญหาการจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร มีดังนี้ 1) ด้านกลยุทธ์ยังขาดการกำหนดเป้าหมาย 2) ด้านโครงสร้างรูปแบบการจัดโครงสร้างยังไม่ชัดเจน 3) ด้านรูปแบบ ยังไม่มีการกำหนดมาตรฐาน 4) ด้านระบบ ยังไม่มีการจัดการที่เป็นระบบ 5) ด้านบุคลากร ยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน และมีบุคลากรไม่เพียงพอกับงาน 6) ด้านทักษะ ยังขาดทักษะทางด้านการตลาด และ ด้านบริหารจัดการองค์กร 7) ด้านค่านิยมร่วม ขาดการกำหนดสิ่งที่องค์กรต้องการให้เป็นไป

ในทิศทางเดียวกัน 3. เสนอกลยุทธ์นวัตกรรมการจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรซึ่งมีทั้งหมด 3 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) ระดับองค์กร ใช้กลยุทธ์ การเติบโต 2) ระดับธุรกิจ ใช้กลยุทธ์ ความแตกต่าง และการสร้างความแข็งแกร่งต่อระบบองค์กร 3) ระดับหน้าที่ใช้กลยุทธ์ นวัตกรรมตามภารกิจ

คำสำคัญ: กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร, กลยุทธ์ , นวัตกรรม

Abstract

This research had three objectives: 1) To study the management process for upgrading farmer housewife groups in the lower central region of Thailand.; 2) To identify problems in the management process for upgrading farmer housewife groups in the lower central region of Thailand and 3) To propose innovative management strategies to elevate the level of farmer housewife groups in the lower central region of Thailand.

This study employed a qualitative research design. The key informants consisted of 16 individuals: the president of a farmer housewife group, 12 farmers, and 4 officials from the Department of Agricultural Extension involved with the farmer housewife groups. Data were collected through semi-structured interviews and analyzed thematically.

The research results found that.

1. Farmer housewife groups have been upgraded according to the guidelines provided by the Department of Agricultural Extension and Agricultural Cooperatives in five dimensions: 1) the management dimension, 2) the capital and resource management dimension. 3) Dimension of development of knowledge and abilities of members 4) Dimension of development of goods and services 5) Dimension of public service and conservation of natural resources The evaluation criteria are divided into 3 levels: 1) good level, 2) moderate level, 3) improved level.

2. Problems with managing the farmer housewife group are as follows: 1) In terms of strategy, there is still a lack of clear goals and indicators. 2) In terms of structure, the format for organizing the structure is not yet clear. 3) In terms of format, there is still no clear standard set. 4) On the system side, there is no systematic management. 5) On the personnel side, there is still a lack of personnel with expertise in each area. and there are not enough personnel for the job 6) In terms of skills, there is still a lack of skills in marketing and organizational management. 7) Shared Values The group also lacks the establishment of shared values within the organization and the lack of driving for shared values within the group.

3. Propose innovative strategies for managing the farmer housewives group, which includes 3 strategies: 1) organizational level uses growth strategies, 2) business level uses strategies of differentiation and strengthening the organizational system, 3) functional level uses strategies. Mission-based innovation

Keywords: Farmer's housewives group , Strategy , Innovation

บทนำ

ปัจจุบันมีการจดทะเบียนเป็นกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร จำนวน 10,400 กลุ่ม มีสมาชิก 280,901 ราย สามารถพัฒนาต่อยอดเป็นวิสาหกิจชุมชน จำนวน 7,770 กลุ่ม พัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการเกษตร และเคหกิจเกษตร จำนวน 1,294 กลุ่ม และพัฒนาเป็นผู้ประกอบการขั้นต้นจำนวน 41,367 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 13 พฤษภาคม 2563) โดยมีการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อรับความรู้ด้านการเกษตรและเคหกิจเกษตรและนำไปปฏิบัติ ในครอบครัวรู้จักการทำงานร่วมกันในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมพัฒนาการเกษตร เศรษฐกิจครัวเรือนเกษตรกร คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และสร้างความมั่นคงด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน ตลอดจนมีการเชื่อมโยงเครือข่ายของกลุ่มเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในชุมชน (การดำเนินงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ,2563) และส่งเสริมการสร้างความมั่นคงด้านอาหารของชุมชน โดยให้ความสำคัญกับการเข้าถึงอาหารของคนในชุมชนในทุกสถานการณ์ ทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤต ส่งเสริมการผลิต การแปรรูปและการถนอมอาหาร การบริโภคอาหารตามหลักโภชนาการ (แผนปฏิบัติการชากรกรมส่งเสริมการเกษตร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ,2566)

โดยกรมส่งเสริมการเกษตรแบ่งโครงสร้างหน่วยงานของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร ออกเป็น 6 เขต ได้แก่ 1) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 1 จังหวัดชัยนาท 2) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 2 จังหวัดราชบุรี 3) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 3 จังหวัดระยอง 4) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 4 จังหวัดขอนแก่น 5) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จังหวัดสงขลา 6) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่ (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ,2566)

ในทุกๆ ปีจะมีการประเมินศักยภาพกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรเพื่อยกระดับของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร โดยใช้แบบการประเมินศักยภาพองค์กรเกษตรกร (3ก) ซึ่งสมาชิกองค์กรเกษตรกร ต้องทำการวิเคราะห์ศักยภาพกลุ่มตนเอง โดยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้ให้คำปรึกษา เกณฑ์ประเมินศักยภาพองค์กรเกษตรกร (3ก) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1)การบริหารจัดการกลุ่ม 2)การบริหารทุนและทรัพยากร 3)การพัฒนาความรู้และความสามารถของสมาชิก 4)กระบวนการพัฒนาสินค้าและบริการ 5)สาธารณะประโยชน์/การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยจะมีการประเมินตามแบบประเมินศักยภาพก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ เพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนา ซึ่งแบ่งคะแนนประเมินเป็น 3 ระดับ คือ ระดับดี มีคะแนนประเมิน 75 – 100 คะแนน ระดับปานกลาง มีคะแนนประเมิน 50 – 74 คะแนน ระดับปรับปรุง มีคะแนนประเมิน 0 – 49 คะแนน(แผนปฏิบัติการชากรกรมส่งเสริมการเกษตร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2566)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย
2. เพื่อระบุปัญหาของกระบวนการจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย
3. เพื่อเสนอกลยุทธ์นวัตกรรมจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการบริหารจัดการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร หมายถึง การรวมกลุ่มของสตรีในภาคเกษตรตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป รวมตัวกันไปยื่นขอจดทะเบียนที่สำนักงานเกษตรอำเภอ ภายใต้ชื่อ กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร เพื่อเป็นแหล่งรับการสนับสนุน และถ่ายทอดความรู้ด้านการเกษตรและเคหกิจเกษตร ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อพัฒนาอาชีพ และยกระดับเศรษฐกิจครัวเรือน โดยมีหลักการในการส่งเสริมการรวมกลุ่มของสตรีในภาคเกษตรโดยใช้กระบวนการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรเป็นกลไกในการพัฒนา โดยให้กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาคุณภาพชีวิต และยกระดับเศรษฐกิจของครัวเรือนเกษตรกร โดยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรึกษา ส่งเสริม และสนับสนุน ให้เกิดการพัฒนากลุ่มที่มีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะช่วยให้ครอบครัวเป็นสุข มีการกินดี อยู่ดี มีรายได้เพิ่มจากการประกอบอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (กลุ่มพัฒนาแม่บ้านเกษตรกรและเคหกิจเกษตร กองพัฒนาเกษตรกร (กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร , 2563)

เกณฑ์ในการประเมินศักยภาพกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรทุก ๆ ปี เพื่อนำมาช่วยในการพัฒนากลุ่มแม่บ้านเกษตรกรต่อไปในอนาคต ตามหลักเกณฑ์การประเมินศักยภาพองค์กรเกษตรกร(3ก) หลักเกณฑ์การประเมินศักยภาพของกลุ่มองค์กรเกษตรกรซึ่งกำหนดโดยกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ประกอบด้วย

(1) ด้านการบริหารจัดการกลุ่ม หมายถึง ความสามารถขององค์กรเกษตรกรในการบริหารจัดการองค์กรได้แก่การกำหนดเป้าหมายทิศทางของกลุ่ม มีแผนงานโครงการ มีโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ มีขับเคลื่อนได้จริงมีการประสานงานการสื่อสารภายในกลุ่มและมีการควบคุมประเมินผลการดำเนินงานกลุ่มอย่างต่อเนื่องและสมาชิกมีส่วนร่วม

(2) ด้านการบริหารทุนและทรัพยากร หมายถึง ความสามารถขององค์กรเกษตรกรในการจัดหาสำรอง และจัดสรร ทุนและทรัพยากรได้เพียงพอกับแผนงานโครงการกิจกรรมขององค์กรรวมทั้งมีกลไกในการควบคุมให้เกิดประสิทธิภาพและความโปร่งใส

(3) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิก หมายถึง ความสามารถของสมาชิกองค์กร เกษตร

(4) ด้านกระบวนการพัฒนาสินค้าและบริการ หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ ในการจัดการ กระบวนการพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการเกี่ยวเนื่องกับการเกษตร

(5) ด้านสาธารณะประโยชน์/การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถขององค์กรเกษตรกรในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ให้ความสำคัญการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อมของชุมชน รวมถึงการจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์และจัดสรรสวัสดิการแก่ครอบครัวสมาชิกและชุมชน โดยผลคะแนนที่ได้จากการประเมิน คิดเป็นร้อยละ และเทียบกับลำดับของกลุ่มองค์กรเกษตรกร (3ก) การหาร้อยละ (คะแนนรวมทั้งหมด 5 ด้าน = 50 คะแนน) ร้อยละ = (คะแนนที่เกิดขึ้นจริง x 100) / คะแนนเต็ม (คะแนนรวมทั้งหมด) แบ่งคะแนนตามลำดับดังนี้ คะแนน 75 – 100 ระดับดี 50 – 74 ระดับปานกลาง 0 – 49 ระดับปรับปรุง ตัวอย่างเช่น กลุ่ม ก ได้คะแนน 25 คะแนน คิดเป็นร้อยละ = $25 \times 100 / 50 = 50$ สรุปกลุ่ม ก ได้ระดับปานกลาง เป็นต้น โดยแบบที่ใช้ในการประเมินเรียกว่า หลักเกณฑ์การประเมินศักยภาพองค์กรเกษตรกร (3ก) (กองพัฒนาเกษตรกร ,2560)

แนวคิดการบริหารจัดการ 7S ของแมคคินซี

แนวคิด ทฤษฎี และ รูปแบบการบริหาร ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีนักวิจัยและนักการศึกษา หลายท่าน ได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีและรูปแบบการบริหาร องค์กรไว้มากมาย เช่น (Thomas J. Peters and Robert H. Waterman, Jr, 1982) ได้กล่าวถึงแนวคิดการ;0 บริหารความเป็นเลิศ โดยใช้กรอบแนวคิด 7S ของ แมคคินซี ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันหมด 7 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staff) รูปแบบ (Style) ระบบและวิธีการ(System) ทักษะ (Skills) และคุณค่าร่วม (Shared Values) การบริหารองค์กรโดยใช้แนวคิด 7S ของแมคคินซี ได้รับการเผยแพร่ ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1980 โดยทอมัส เจ ปีเตอร์สและโรเบิร์ต เอช วอเดอร์แมน จูเนียร์ (Thomas J. Peters and Robert H. Waterman, Jr, 1982)

ซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์การ บริหารองค์กรหรือการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นแบบจำลองที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานขององค์กร ที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีความเป็นเลิศ (สมพร ศิลป์สุวรรณ, 2550)

Iamsri (2011) ได้กล่าวในรายการ Modern Management Forum เกี่ยวกับแนวคิด 7S ของแมคคินซี เป็นกระบวนการสร้างความมั่นใจว่าทุกส่วนของ องค์กร ทำงานอยู่ด้วยความสามัคคี มีความใกล้ชิดกันภายในองค์กร จึงจะประสบความสำเร็จ

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2556) จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง กับแบบจำลอง 7S อธิบายความสัมพันธ์ ของปัจจัยที่ช่วยให้้องค์การประสบความสำเร็จในการ ดำเนินงาน โดยแบบจำลองนี้มีส่วนประกอบ 7 ประการ ดังต่อไปนี้ 1)กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แนวทาง การดำเนินงานขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม 2)โครงสร้าง (Structure)

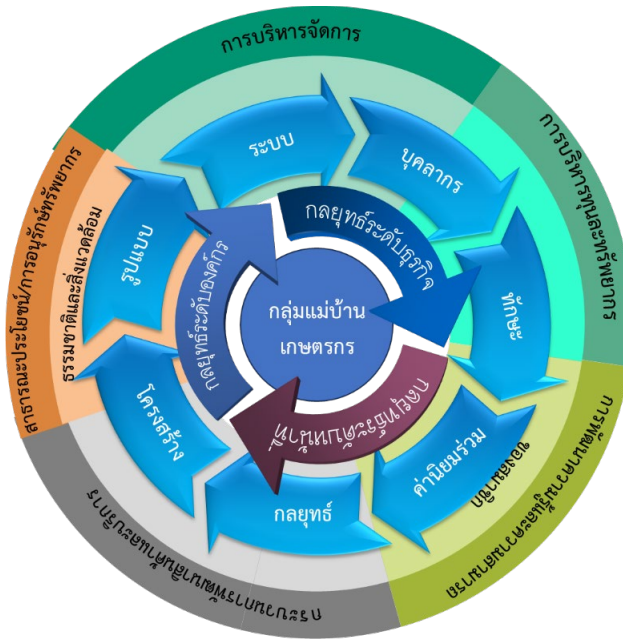
หมายถึง ส่วน ประกอบที่แสดงความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ขอบเขตการควบคุม และการรวบรวม หรือการกระจายอำนาจในการตัดสินใจภายในองค์กร 3) ระบบ (System) หมายถึง กระบวนการ และ ขั้นตอนการดำเนินงานทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่ เป็นทางการขององค์กร 4) รูปแบบ (Style) หมายถึง ลักษณะของการ จัดการและการบริหารงานของผู้บริหาร ตลอดจนลักษณะ การดำเนินงานขององค์กร 5) บุคลากร (Staff) หมายถึง การดำเนินงานด้าน ทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะ การจัดบุคคลให้เหมาะสมกับ งานและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิก 6) ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถหรือ ความชำนาญเฉพาะขององค์กร เช่น การบริหารงาน การจัดการและควบคุมทางการเงิน หรือสร้างนวัตกรรม เป็นต้น 7) ค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง เป้าหมายสูงสุดที่เป็น ปรารถนาหรือความเชื่อพื้นฐานของ สมาชิกในองค์กร

Waterman, et al. (1980) กล่าวว่า การบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีช่วยให้การบริหารองค์กร ประสบความสำเร็จ

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ จึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์ โดยใช้กรอบความคิดของ McKinsey 7S Framework ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วม ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีผู้นิยมนำมาศึกษาในการศึกษา รูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ทำให้ระบบมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยศึกษากระบวนการจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรทั้ง 5 ด้าน ตามแบบประเมินศักยภาพกลุ่มองค์กรเกษตรกร ของกรมส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย 1) มิติด้านการจัดการ 2) มิติด้านการจัดการทุนและทรัพยากร 3) มิติด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิก 4) มิติด้านการพัฒนาสินค้าและบริการ 5) มิติด้านการบริการสาธารณะประโยชน์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ โดยใช้แนวคิด 7S ของ McKinsey มาเป็นกรอบแนวคิด เพื่อใช้พิจารณาและวางแผนเพื่อการกำหนดกลยุทธ์ในองค์กร โดยเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัย ต่าง ๆ 7 ประการ ดังต่อไปนี้ 1)กลยุทธ์ 2)โครงสร้าง 3) ระบบ 4) รูปแบบ 5) บุคลากร 6) ทักษะ 7) ค่านิยมร่วม และนำแผนและกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยแบ่งระดับการจัดการเชิงกลยุทธ์ออกเป็น 3 ระดับคือ 1) กลยุทธ์ระดับองค์กร 2)กลยุทธ์ระดับการธุรกิจ 3)กลยุทธ์ระดับหน้าที่



ที่มา : ปรับปรุงจากแบบประเมินศักยภาพกลุ่มองค์กรเกษตรกร (3ก), แนวคิด 7S ของ McKinsey และระดับการจัดการเชิงกลยุทธ์

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ มาเป็นแนวทางในการนำเสนอกลยุทธ์นวัตกรรมการจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรอื่น ๆ ต่อไป ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมเนื้อหา และตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยมากที่สุด เพื่อเสนอกลยุทธ์นวัตกรรมการจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรได้อย่างครบถ้วน ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารรวมทั้งศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม

พื้นที่วิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์นวัตกรรมการจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่เพื่อทำการศึกษา กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานกลุ่มงานส่งเสริมและงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรทั้งหมด 6 จังหวัด ได้แก่ 1) จังหวัดเพชรบุรี 2) จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 3) จังหวัดสมุทรสาคร 4) จังหวัดสุพรรณบุรี 5) จังหวัดราชบุรี และ 6) จังหวัดนครปฐม โดยกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรเลือกจากคะแนนที่สูงที่สุดในแต่ละระดับของการประเมิน

ศักยภาพกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ของกรมส่งเสริมการเกษตร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เลือกแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งจำแนกส่วนที่หนึ่งคือ ปรธานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามตารางที่ 2.1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงพื้นที่วิจัย กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย จำนวน 12 กลุ่ม

ลำดับที่	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร	จังหวัด	ระดับการประเมิน
1	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรแม่บ้านเกษตรกรบึงลาดสวย	นครปฐม	ดี
2	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านหนองข้าวเหนียว	ประจวบคีรีขันธ์	ดี
3	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรสวนส้มร่วมใจ	สมุทรสาคร	ดี
4	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรทอผ้าตีนจกและผ้าทอพื้นเมืองตำบลบ้านไช้	สุพรรณบุรี	ดี
5	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรแม่บ้านเกษตรกรโรงหวด	นครปฐม	ปานกลาง
6	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรน้ำพริกแกงและขนมหวานละหานใหญ่	เพชรบุรี	ปานกลาง
7	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรชมพู่ทอง	เพชรบุรี	ปานกลาง
8	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกแกงบ้านดอนเจริญ	เพชรบุรี	ปานกลาง
9	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านพุน้ำเปรี้ยว	กาญจนบุรี	ปรับปรุง
10	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรตลาดกระท่อมแบน	สมุทรสาคร	ปรับปรุง
11	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านดอนโพธิ์ทอง	สุพรรณบุรี	ปรับปรุง
12	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรขนมไทยไผ่ลูกนก	สุพรรณบุรี	ปรับปรุง

ส่วนที่สอง คือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านส่งเสริมและงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรทั้งในระดับจังหวัดและระดับเขต ตามตารางที่ 2.2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงพื้นที่วิจัย เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมและงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร จำนวน 4 ท่าน

ลำดับที่	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ	จังหวัด
1	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร	สมุทรสาคร
2	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร	เพชรบุรี
3	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ระดับเขต	ราชบุรี
4	เจ้าหน้าที่กลุ่มส่งเสริม ระดับเขต	ราชบุรี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) ในการศึกษาครั้งนี้คัดเลือกโดยใช้เกณฑ์คุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2556) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ประกอบด้วย ประธานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ระดับละ 4 ท่าน รวมทั้งหมดเป็น 12 ท่าน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตรที่เกี่ยวกับงานส่งเสริมหรืองานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร จำนวน 4 ท่าน รวมเป็นทั้งหมด 16 คน ตามตารางที่ 3.3 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.3 กลุ่มเป้าหมายจากการคัดเลือก

ผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)
ประธานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ทั้ง 3 ระดับ ระดับละ 4 คน	12
เจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตรที่เกี่ยวข้องกับงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร	4

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยคำถาม ที่กำหนดไว้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

ส่วนที่ 2 สถานการณ์และปัญหาการจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์กลยุทธ์นวัตกรรมการจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

ส่วนที่ 4 กำหนดกลยุทธ์นวัตกรรมการจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

ทั้งนี้ นอกจากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างแล้ว ยังต้องใช้อุปกรณ์ มาเป็นเครื่องมือดังนี้ 1) เครื่องบันทึกเสียงดิจิทัล เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนในขณะที่สัมภาษณ์หรือสนทนาซักถาม 2) กล้องถ่ายรูปดิจิทัล เพื่อบันทึกภาพปรากฏการณ์ บุคคลที่เกี่ยวข้อง และกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดการวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal Interview) ใช้การพูดคุยในบรรยากาศ ที่เป็นกันเอง ซักถามข้อมูลและความคิดเห็น จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) จำนวน 16 ท่านซึ่งประกอบด้วย
- ประธานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร จำนวน 12 คน

-กลุ่มเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตรที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร จำนวน 4 คน

2. การค้นคว้าผ่านเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาผ่านเอกสารต่าง ๆ ตั้งแต่แผนงานดำเนินการ แผนงบประมาณ รายงานผล การดำเนินการและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังศึกษาผ่านเว็บไซต์ ผลงาน ทางวิชาการ งานวิจัย และงานศึกษาต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิเพื่อให้เกิดการศึกษา ครั้งนี้มีความสมบูรณ์ของข้อมูลมากที่สุด ประกอบด้วย

2.1 เอกสาร ได้แก่ เอกสารราชการ คำสั่ง แผน นโยบาย วารสาร สิ่งพิมพ์

2.2 งานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่มีเนื้อหาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารจัดการ

องค์การ และเอกสารวิชาการต่างๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบแก่นสาระ (Thematic Analysis) เป็นการรวบรวม ข้อมูลจากผู้สัมภาษณ์ทั้งหมดแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้โดยเครื่องมือ ที่ใช้มีการสร้างกรอบในการวิเคราะห์เนื้อหาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเพื่อเป็นแนวทางในการ สร้างประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในแต่ละระดับ มีการจัดการตามแนวของกรมส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร 1) ด้านการจัดการ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในแต่ละระดับ มีการดำเนินการ การจัดทำแผนกำหนดหน้าที่ของสมาชิก และกำหนดกฎระเบียบในการดำเนินงานดังนี้ (1)การจัดทำแผน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรระดับดี มีการจัดทำแผนทางด้านการผลิตและการตลาดเป็นหลัก กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ระดับปานกลางมีการทำแผนแต่ไม่ได้ทำเป็นลายลักษณ์อักษร และกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรระดับปรับปรุงไม่มีการทำแผน (2)การกำหนดหน้าที่ของสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในแต่ละระดับ มีการกำหนดหน้าที่ของสมาชิกตามความถนัดของแต่ละคนเพื่อแบ่งงานกันทำ (3)กฎระเบียบ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรระดับดี และปานกลาง มีกฎระเบียบของกลุ่มเพื่อใช้ในการอยู่ร่วมกันของคนหมู่มาก ส่วนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรระดับปรับปรุงไม่มีการวางกฎระเบียบของกลุ่ม 2) ด้านการจัดการทุนและทรัพยากร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในแต่ละระดับ มีการดำเนินการระดมทุน การออม และการจัดทำบัญชี ดังนี้ (1)การระดมทุน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรระดับดีมีการระดมทุนเพื่อใช้เป็นทุนแรกเริ่มของกลุ่มและเป็นเงินหมุนเวียน และระดับปานกลาง มีการระดมทุนของกลุ่มเพื่อใช้ในการลงทุน ส่วนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรระดับปรับปรุงไม่มีการระดมทุนของกลุ่ม (2)การจัดทำบัญชี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรระดับดีมีและระดับปานกลางมีการจัดทำบัญชีแบบง่ายแต่ในกลุ่มปรับปรุงไม่มีการจัดทำบัญชี 3)ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

ในแต่ละระดับ มีการดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ การนำภูมิปัญญาในท้องถิ่นมาใช้ และการเป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับคนอื่น ๆ 4)ด้านการพัฒนาสินค้าและบริการ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในแต่ละระดับ มีการดำเนินการวางแผนการผลิตสอดคล้องกับตลาด การนำวัตถุดิบในท้องถิ่นมาใช้ การได้รับมาตรฐานสินค้า 5)ด้านการบริการสาธารณะประโยชน์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในแต่ละระดับ มีการดำเนินการปลูกฝังจิตสำนึกการทำสาธารณะประโยชน์เพื่อชุมชน การรักษาสิ่งแวดล้อม และการทำประโยชน์กับชุมชน

2.ปัญหาการจัดการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบองค์ประกอบภายในองค์กร 7 ประการดังนี้ 1)กลยุทธ์ กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน 2)โครงสร้าง กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรไม่มีรูปแบบการจัดทำโครงสร้างที่ชัดเจนเนื่องจากแต่ละที่มีบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกัน 3)รูปแบบ ยังไม่มีการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจน กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ใช้รูปแบบการดำเนินการแบบไม่ได้อิงระบบมาตรฐานเพราะส่วนใหญ่เป็นระบบแบบเกื้อกูลกัน 4)ระบบ กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรยังไม่มีจัดการที่เป็นระบบ ยังใช้ความไว้นื้อเชื่อใจเป็นหลัก 5)บุคลากร กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรยังขาดผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน 6)ทักษะ กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ขาดทักษะทางด้านการตลาด และทักษะทางด้านบริหารจัดการองค์กร 7)ค่านิยมร่วม กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ขาดการกำหนดค่านิยมร่วมในองค์กร และขาดการผลักดันให้เกิดค่านิยมร่วมกัน

3.เสนอกลยุทธ์นวัตกรรมจัดการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในเขตภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย จากผลการศึกษาการจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรและปัญหาการจัดการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร เพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรตามแนวทางของกรมส่งเสริมการเกษตร โดยใช้กลยุทธ์นวัตกรรมจัดการ กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรทั้ง 3 ระดับโดยใช้กลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ระดับองค์กร Corporate Strategy ใช้กลยุทธ์ การเติบโต

กลยุทธ์ระดับการธุรกิจ Business Strategy ใช้กลยุทธ์ความแตกต่างและการสร้างความแข็งแกร่งของระบบองค์กร

กลยุทธ์ระดับหน้าที่ Function Strategy ใช้กลยุทธ์ นวัตกรรมตามภารกิจ

อภิปรายผลการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการกลยุทธ์ที่มีนักวิชาการหลายๆ ท่านได้เสนอไว้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิด เรื่องกลยุทธ์นวัตกรรมจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย ซึ่งสามารถอภิปรายออกมาได้ดังนี้

1. การจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

การจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่า การดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรยังไม่สมบูรณ์แบบ เนื่องจากกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรทั้ง 3 ระดับยังมีการบริหารจัดการที่ไม่มีแบบแผนซึ่งทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับการยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ซึ่งสอดคล้องกับ (Schemdorn Jr., 1999) ว่าด้วยเรื่องของกระบวนการทำงานที่ประกอบไปด้วยการวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุมทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุซึ่งเป้าหมายขององค์การ

2. ปัญหาการจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

ปัญหาการจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร พบว่า กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีปัญหาด้านการบริหารและจัดการ 5 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านการบริหารจัดการกลุ่ม 2)ด้านการบริหารทุนและทรัพยากร 3)ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิก 4)ด้านกระบวนการพัฒนาสินค้าและบริการ 5)ด้านสาธารณะประโยชน์/การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งต้องใช้หลักการบริหาร 7S ของ McKinney มาใช้เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด (Decharin, 2007) ได้กล่าวถึง ประโยชน์จากการนำแนวคิด 7S ของ McKinney ไปประยุกต์ใช้ในองค์กร ที่กล่าวว่าแนวคิด 7S ของ McKinney ช่วยในการวิเคราะห์และประเมินตนเองตาม สถานการณ์ปัจจุบัน และสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบที่ดีที่จะช่วยให้องค์กรตั้งคำถามที่เหมาะสมเพื่อตรวจสอบและประเมินองค์กรตนเอง ให้ครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน แล้วนำข้อมูลที่ได้ในแต่ละด้าน มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาหรือจุดบกพร่องที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา โดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างบุคลากร ในการประสานงานกัน

3. กลยุทธ์นวัตกรรมจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

การจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีความไม่สมบูรณ์ในระบบการจัดการค่อนข้างสูงซึ่งกระทบไปถึงในการยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร แต่ในด้านผลิตภัณฑ์ มีโอกาสในการเติบโตเนื่องจากในการศึกษาค้นคว้าพบว่าแม่บ้านเกษตรกรไม่มีการวางแผนการผลิตแต่เมื่อนำสินค้าออกสู่ตลาดก็เกิดภาวะสินค้าผลิตไม่ทันต่อความต้องการของตลาดเสมอทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร หนักในด้านของการผลิต จากข้อมูลจึงทำการสังเคราะห์ข้อมูลและเลือกกลยุทธ์มาใช้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ (ศิริพร เบ็งสลี, 2554) ซึ่งเป็นกลยุทธ์ขององค์กรประกอบด้วยกำหนดกลยุทธ์ 3 ระดับคือ

3.1 กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่พิจารณาภาพรวมของธุรกิจตลอดจนแนวโน้มการดำเนินงานในอนาคต เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ หรือเป็นกลยุทธ์ระดับนโยบาย (Policy Level Strategy) ที่ตอบสนองแผนงานหลักขององค์การ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงของ องค์การ เป็นผู้ตัดสินใจกำหนดทิศทางพัฒนาองค์การควรดำเนินธุรกิจ

3.2. กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการสร้างความได้เปรียบเทียบกับคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือต่างอุตสาหกรรมโดยมุ่งปรับปรุงฐานะการแข่งขันของผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์การให้โดดเด่นเหนือคู่แข่ง ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ

3.2.1. Cost Leadership กลยุทธ์สร้างราคาต้นทุนที่ต่ำกว่า

3.2.2. Differentiation กลยุทธ์การสร้างความแตกต่าง ด้วยการหา Positioning

3.3.3. Customer Centric กลยุทธ์การปรับตัวตามความต้องการของลูกค้า

3.3.4. Niche Market กลยุทธ์การเจาะตลาดเฉพาะกลุ่มด้วยการกำหนดกลุ่ม ลูกค้าที่มีความเฉพาะ ไม่จำเป็นต้องขายทุกคนบนโลก แต่เลือกเฉพาะกลุ่ม

3.3.5. Cost Focus กลยุทธ์ที่เป็นการประยุต์รวมกันของ Cost Leadership และ Niche market ที่เน้นขายให้กับกลุ่มที่เฉพาะเจาะจงกว่าในต้นทุนที่ต่ำ

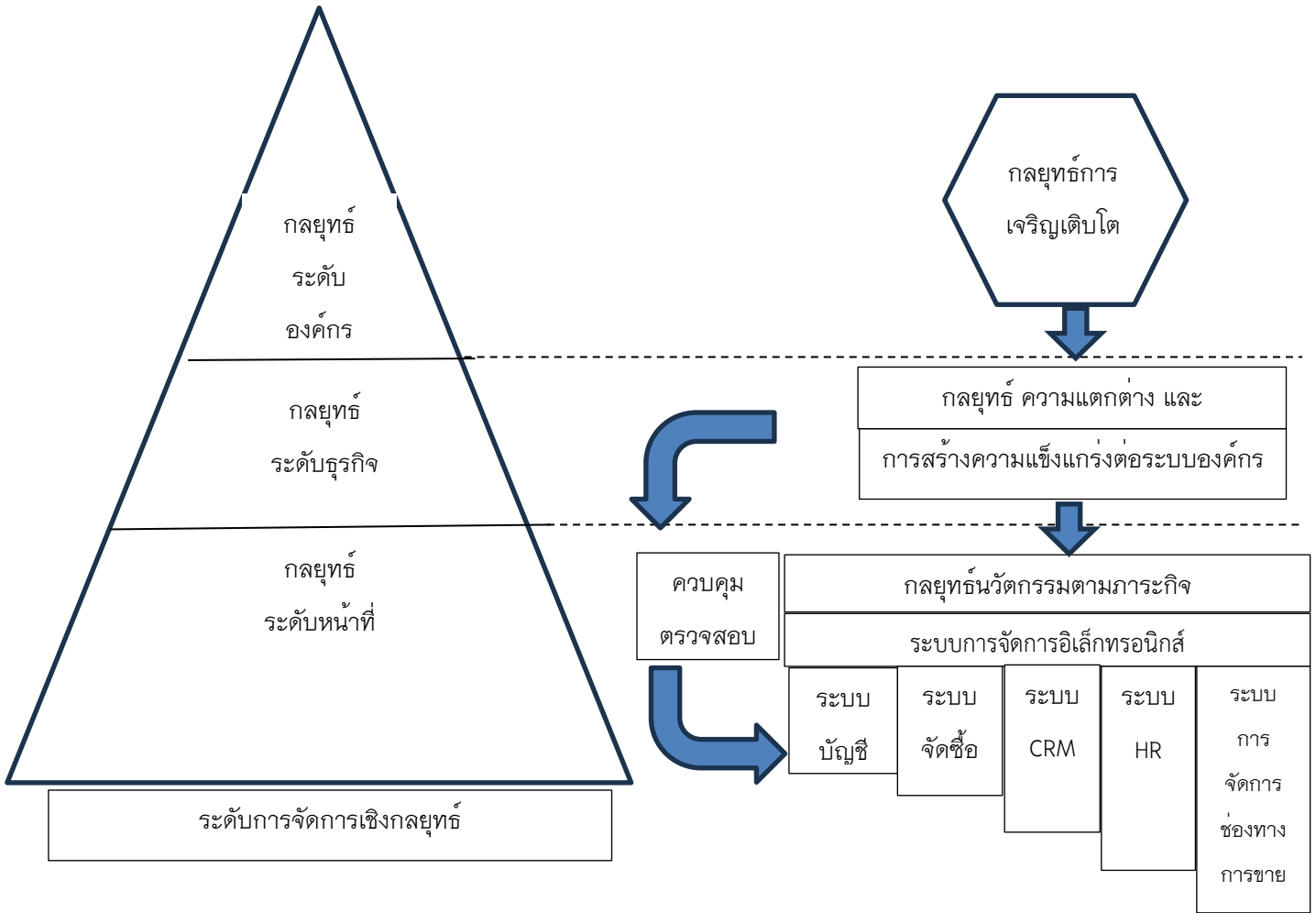
3.3. กลยุทธ์ระดับหน้าที่ หรือกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ (Functional or Operational Strategy)

เป็นกลยุทธ์ที่ดำเนินการภายใต้กรอบของกลยุทธ์ระดับองค์การและระดับธุรกิจเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานระดับแผนกซึ่งเป็นหน่วยงานปฏิบัติการในองค์การหรือเป็นกลยุทธ์ระดับกิจกรรม (Activity) ซึ่งตอบสนองของผลผลิตหลักซึ่งเกิดจากกระบวนการทำงานโดย มุ่งปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติงานของแผนกต่างๆ บรรลุถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพ สร้างนวัตกรรม สามารถสนองตอบความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าความคาดหมายและสามารถเพิ่มขีดความสามารถขององค์การ กลยุทธ์ในระดับปฏิบัติการได้แก่ กลยุทธ์ด้านการผลิต กลยุทธ์ด้านการตลาด กลยุทธ์ทางการเงิน กลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์ในการวิจัยและพัฒนา

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

กลยุทธ์นวัตกรรมการจัดการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

กลยุทธ์นวัตกรรมการจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรภาคกลางตอนล่างของประเทศไทยจากการวิจัยผู้วิจัยได้้องค์ความรู้ใหม่ว่าในการจะยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรนั้นต้องมีการใช้กลยุทธ์ระดับองค์กรเพื่อให้ผู้นำมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และใช้กลยุทธ์ระดับธุรกิจ เพื่อหาจุดยืนของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรและกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการเป็นกลยุทธ์ที่ต้องใช้ระบบเข้ามาช่วยในการบริหารและจัดการ กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรให้มีการบริหารและจัดการอย่างเป็นระบบ โดยมี ระบบบัญชี ระบบการจัดซื้อ ระบบการจัดการลูกค้า ระบบข้อมูลสมาชิก หุ่น ระบบการจัดจำหน่าย ซึ่งทุกระบบจะต้องมีกระบวนการตรวจสอบ



สรุป

กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรส่วนใหญ่ยังขาดการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีการวางโครงสร้างที่ไม่ตรงกับหน้าที่ ทำให้การทำงานในบางหน้าที่ไปตกที่คนใดคนหนึ่งมากเกินไป ขาดการทำบัญชี ขาดบุคลากรในการทำงานและขาดทักษะทางด้านการขายแต่สามารถผลิตได้จำนวนมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรยังไม่เป็นระบบ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเข้าไปช่วยดำเนินงานในด้านการให้คำแนะนำหรือให้ความรู้ในเรื่องบริหารและจัดการกลุ่มเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัญหาการจัดการของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและรูปแบบการดำเนินงานไม่ได้เป็นระบบมาตรฐานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มธรรมชาติ

ที่รวมตัวกันตั้งนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเข้ามาช่วยในการแนะนำ สร้างแรงบันดาลใจโดยการพาไปดูงาน คนที่เขาทำสำเร็จเพื่อนำมาพัฒนาต่อ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การจัดการเพื่อยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีความไม่ สมบูรณ์ในระบบการจัดการค่อนข้างสูงซึ่งกระทบไปถึงในการยกระดับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร แต่ในด้าน ผลผลิตนั้น มีโอกาสในการเติบโตตั้งนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรช่วยเหลือในด้านการตลาดให้กับเกษตรกร โดยการเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยเพื่อให้สินค้าเกษตรสามารถจำหน่ายได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในแต่ละระดับมีการพัฒนาที่แตกต่างกัน ออกไป ตามความสามารถของแต่ละกลุ่มโดยเฉพาะเรื่องการผลิตกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมีความเชี่ยวชาญ เป็นอย่างมากโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นจุดเริ่มต้นในการทำสินค้าแต่กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรไม่มีความ ชำนาญทางด้านการบริหารจัดการกลุ่มและทางด้านการตลาดตั้งนั้นสำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ การบริหารและจัดการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในด้านการเพิ่มช่องทางการ ตลาดอย่างง่ายเพื่อการพัฒนาชุมชนจากฐานรากอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2563). *การดำเนินงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร*. กลุ่มพัฒนาแม่บ้าน เกษตรกรและเคหกิจเกษตร กองพัฒนาเกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตร
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2566). เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/C2FWM>
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2566). *แผนปฏิบัติการราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ระยะ 5 ปี (2566 – 2570)*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/Lc8Cx>
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2556). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ ฉบับปรับปรุงใหม่ Strategic Management*. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ (1991).
- สมพร ศิลป์สุวรรณ. (2550). *HR กับการพัฒนาองค์กรสู่ High Performance Organization*. (ในเอกสาร ประกอบ การสัมมนาวิชาการและการบรรยาย วันที่ 15-16 พฤศจิกายน 2550 ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ). สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- ศิริพร เบ็งสลี. (2554). *การกำหนดทางเลือกกลยุทธ์ในการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ เทศบาลเขลางค์ นคร (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Decharin, P. (2007). Organization of Learning Organizational Culture. *Weekly Manager*, 20(1064), (In Thai).
- Iamsri, E. (2011) . *Modern Management Forum*. Retrieved January 14, 2021, from <https://eiamsri.wordpress.com/author/eiamsri/page/11/>. (In Thai)
- Meejaisue, P. (1999). *Strategic Management*. Bangkok : Ramkhamhaeng University (In Thai).

Thomas J. Peters and Robert H. Waterman, Jr. (1982). *In search of excellence*. New York: Harper & Row.

Schermerhorn, J. R., Jr. (1999). *Management* (6th ed.). New York: John Wiley & Sons.

Waterman Jr, R. H., Peters, T. J., and Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. *Business horizons*, 23(3), 14–26.

นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยใช้รูปแบบ
การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารแบบเครือข่าย
ของกลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้

Innovation in Educational Institutions Management in the Digital Age using
Participatory and Network-Based Management Models in the Private Catholic
Schools in the Southern Region

เพชรสุภักดิ์ กิจสกุล¹ พิภพ วชังเงิน² ทนง ทองภูเบศร์²

Phetsuphak Kitsakul¹ Pipob Vachunggern² Thanong Thongphubate²

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2,3}

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

Corresponding Author, e-mail: Phetsuphak.kit@rmutr.ac.th

Retrieved 10-08-2024; Revised 21-09-2023; Accepted 05-11-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.58

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของนวัตกรรมและทฤษฎีในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) เพื่อออกแบบนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และ 3) เพื่อกำหนดแนวทางการใช้นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รางวัลพระราชทานและที่ได้รับผลการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ระดับดีเยี่ยมและดีมาก จำนวน 8 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก 2) แผนการวิจัยปฏิบัติการโดยใช้หลักการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัยด้วยเทคนิค ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ได้แก่ 1) การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน คือ (1) ด้านการตัดสินใจ (2) ด้านการปฏิบัติ (3) มีส่วนร่วมจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร และ (4) ด้านการประเมิน และ 2) การบริหารสถานศึกษาแบบเครือข่าย 5 ด้าน คือ (1) ด้านการศึกษา (2) ด้านสังคม (3) ด้านชุมชน (4) ด้านผู้ปกครอง และ (5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2. นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้ คือ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผสมผสานกับการบริหารแบบเครือข่าย และ 3. แนวทางการบริหาร

สถานศึกษาในยุคดิจิทัล ได้แก่ (1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (2) การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง (3) การจัดการความรู้ในสถานศึกษายุคดิจิทัล (4) การทำงานเป็นเครือข่าย (5) การบริหารเทคโนโลยี (6) การยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และ (7) การเข้าถึงเทคโนโลยีโดยเชื่อมโยงความคิดและความรู้ให้กับผู้เรียน

คำสำคัญ: นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล, การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม, การบริหารสถานศึกษาแบบเครือข่าย, โรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้

Abstract

The objectives of this research were: 1) To analyze the factors of innovation and theories of educational institution management in the digital age. 2) To design innovative approaches to managing educational institutions in the digital age. 3) To present guidelines for innovation in the management of educational institutions in the digital age. This research employed a qualitative methodology. The primary informants were eight administrators from Catholic schools who had received royal awards and achieved excellent or outstanding assessment results from the Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization). The research instruments included: 1) In-Depth Interviewing; 2) An Action Research Plan using the PLC principle; and 3) Questionnaires for Focus Groups and content analysis using analytic techniques.

The research findings were as follows:

1. The components of school management in the digital age include: 1) Participatory School Management in Four Dimensions: (1) Decision-making, (2) Implementation, (3) Involvement of both internal and external stakeholders, and (4) Evaluation 2) Network-Based School Management in Five Dimensions: (1) Education, (2) Social aspects, (3) Community engagement, (4) Parental involvement and (5) Information and communication technology.

2. Innovation in Educational Institutions Management in the Digital Age of the Private Catholic Schools in the Southern Region is Participatory Network-Based Management combined with a Network-Based Management model.

3. Strategies for School Management in the Digital Age: (1) Managing educational change, (2) Creating a change-friendly school culture, (3) Knowledge management in digital schools, (4) Networking, (5) Technology management, (6) Embracing technology, innovation, and change and (7) Accessing technology by connecting ideas and knowledge to learners.

Keywords: Innovation in Educational Institutions Management, Digital age, Participatory Management (PM), Network–Based Management Models, Private Catholic Schools in the Southern Region

บทนำ

เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมมนุษย์ของศตวรรษที่ 21 ช่วยผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการบริหารเชิงธุรกิจ (มู อรติตลเชษฐ, 2560) เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้ผู้บริหารในสังคมปรับตัวเข้าสู่สิ่งแวดล้อมดิจิทัล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิธีการเรียนรู้ปัจจุบัน ที่ได้รับความกระทบจากเทคโนโลยีดิจิทัล กระบวนการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ได้ขยายออกนอกห้องเรียนเข้าสู่บริบทชีวิตจริง ซึ่งเกิดขึ้นผ่านช่องทางการสื่อสารผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์และโลกออนไลน์ ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจสำคัญสำหรับกระบวนการเรียนรู้ ในส่วนของการศึกษาเทคโนโลยีดิจิทัลได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนโดยตรง และเป็นเครื่องมือที่เสริมโอกาสทางการศึกษาและเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ (Agbi, A., 2019) ความสำคัญของงานวิจัยนี้มุ่งศึกษาทฤษฎี งานวิจัย และข้อมูลของนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาแห่งโลกในยุคดิจิทัล ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบการบริหารสถานศึกษา การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในวันนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพในทุกด้าน ที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้นวัตกรรมการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาแห่งยุคดิจิทัลนั้นเป็นแนวทางใหม่ในการบริหารสถานศึกษาที่น่าสนใจ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลที่จำเป็นต้องมีการปรับรูปแบบ และการใช้นวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ตามขอบข่ายการกระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษา และการจัดการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

จากแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562) ซึ่งกล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปประเทศ เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การศึกษาชาติ อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ โดยกำหนดแผนงานในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาไว้ 7 เรื่องที่สำคัญ โดยเฉพาะเรื่องที่ 7 ที่สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องนี้ คือ การปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้โดยการพลิกโฉมด้วยระบบดิจิทัล ประกอบด้วยประเด็นปฏิรูป 4 ประเด็น ได้แก่ (1) การปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลแห่งชาติ (2) ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษา (3) การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล ในด้านความฉลาดรู้ดิจิทัล ความฉลาดรู้สารสนเทศ ความฉลาดรู้สื่อเพื่อเรียนรู้วิธีการในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (4) การมีพฤติกรรมที่สะท้อนการรู้กฎ กติกา มารยาท จริยธรรมเกี่ยวกับการใช้สื่อ และการสื่อสารบนโลกอินเทอร์เน็ต (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562)

นอกจากนี้จากผลการประชุมเพื่อจัดทำ แผนแม่บทในการบริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียน เอกชนคาทอลิกภาคใต้ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2564-2567) เมื่อวันที่ 22-26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 สรุปว่า ด้านที่ต้องพัฒนาและสร้างกลยุทธ์ คือ (1) ด้านวิชาการโดยเฉพาะการเรียนรู้ และการเจริญเติบโตทางการศึกษา เมื่อพิจารณาจากผลการทดสอบด้านทักษะการเรียนรู้ โดยรวมต่ำกว่าเกณฑ์ของการศึกษาโลก ทักษะด้านการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการงานอาชีพ และทักษะทางสังคม ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุง (2) ด้านความเท่าเทียม และความแตกต่างในการบริหารจัดการศึกษาที่มีความเหลื่อมล้ำสูง ความแตกต่างในทฤษฎี นวัตกรรม แนวทาง และระบบ เนื่องจากวัฒนธรรมของสถานศึกษา และนักเรียน ตามหมู่บ้านชนบทห่างไกลในเขตจังหวัดภาคใต้ ไม่สามารถรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ครบหนึ่งร้อยเปอร์เซ็นต์ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสัญญาณการสื่อสารทางไกลทุกรูปแบบไปได้ไม่ถึงทั่วถึง นอกนั้นในช่วงปี พ.ศ. 2562 เป็นต้นมา ปัญหาที่กระทบต่อการบริหารสถานศึกษา มากที่สุด คือ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วจึงเกิดเป็นระบบการจัดการศึกษาแบบปรกติใหม่ (New Normal) ขึ้นมาทั้งรูปแบบออนไลน์ ออนไซต์และอีกหลากหลายรูปแบบ (3) ด้านการเงิน ซึ่งเป็นผลกระทบจากรายได้ของผู้ปกครองและนักเรียน ด้วยเหตุที่โครงสร้างของประชากรเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จำนวนนักเรียนของทุกสถานศึกษาลดลงเป็นจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง โครงสร้างในการบริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนลดลง ทั้งจำนวนบุคลากร รายรับในการบริหารจัดการ แม้แต่คุณภาพทางการศึกษาเองก็ลดลงเป็นผลสืบเนื่องกันด้วย และ (4) ด้านความปั่นป่วนทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ที่เข้ามามีบทบาทและปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาอันสั้น

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิจัยนี้กับกลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้ที่เป็นโรงเรียนเอกชน และมีการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบของกลุ่มองค์กร โดยนักบวช พระสงฆ์ภายใต้การบริหารแบบวัฒนธรรมคาทอลิกของสังฆมณฑล หรือมูลนิธิที่มีระบบระเบียบชัดเจน และมีแนวทางในการบริหารที่มีวิวัฒนาการมาอย่างยาวนาน มีการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทันสมัยและเท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาทฤษฎี และแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา เพื่อค้นหาความรู้ใหม่ว่า ผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิกในเขตพื้นที่การศึกษาภาคใต้ ได้นำทฤษฎีหรือแนวทางในการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม (PM : Participatory Management) และการบริหารแบบเครือข่าย (Network-Based Management : 5Ns) มาพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่ม และศึกษานวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล จนได้เป็นนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และได้แนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลแห่งโลกศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของนวัตกรรมและทฤษฎีในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
- 2) เพื่อออกแบบนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
- 3) เพื่อกำหนดแนวทางการใช้นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้

การทบทวนวรรณกรรม

นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความหมายนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (สุวิมล โพธิ์กลิ่น, 2021) โดยใช้แนวทางในการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม และการบริหารแบบเครือข่ายมาพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ช่วยให้เกิดนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาขึ้น อีกทั้งยังช่วยสร้างโอกาสในการเข้าถึงข่าวสาร ความรู้ที่หลากหลาย ปณิธา เกตุแก้ว (2563) ได้ให้แนวคิดและทฤษฎี ในการจัดการนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาการศึกษาไว้หลายแนวคิด ผู้วิจัยได้เลือกมา 2 แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องนี้ คือ 1) แนวคิดนวัตกรรมเครือข่ายเทคโนโลยี (the technology network theory of innovation) และ 2) แนวคิดนวัตกรรมเครือข่ายทางสังคม (the social network theory of innovation)

ในขณะที่ วรินทร์ ชัยสัมพันธ์สกุล และนนธิยา น้อยจันทร์ (2566) ได้เสนอโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาและการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการบริหารแบบ POSTCoRB รวมถึงการนำเสนอทฤษฎี POSDCoRB ในการบริหารการศึกษาที่ได้รับการยอมรับ เหล่านี้เกิดขึ้นจากแนวคิดต้นฉบับของ Luther H. Gulick และ Lyndall Urwick ในด้านการบริหารกระบวนการ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาที่แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป การนำเสนอทฤษฎี POSDCoRB เป็นกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่มีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจนภายในสถาบันการศึกษา ซึ่งส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง ช่วยให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและขอบเขตงานของตน ด้วยเหตุนี้ การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม คือการที่บุคคลผู้บริหารสถานศึกษาให้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาขณะที่ พรรณีย์ สุรีย์แสง และนนธิยา น้อยจันทร์ (2565) ให้ความหมายและ

องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการบริหารที่เน้นการให้บุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาหรือมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญทางการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และกระบวนการตัดสินใจสามารถปรับปรุงตามพฤติกรรมของบุคคลในสถานศึกษาได้มากและได้รับการยอมรับ เป็นหลักการในการบริหารงานที่ช่วยให้การดำเนินงานที่มีการวิเคราะห์เชิงลึกมีระบบที่ชัดเจน ลดการเกิดช่องว่างในการสื่อสารภายในสถานศึกษา และลดปัญหาและความขัดแย้ง การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมเป็นการสร้างโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ วางแผนร่วมกัน และทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานในการสร้างความผูกพันและความร่วมมือในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายทางการบริหารที่มีส่วนร่วม ส่งผลให้เกิดผลประโยชน์ในหลายด้าน เช่น 1) การรวมความคิดที่หลากหลายเพื่อสร้างความคิดสร้างสรรค์ 2) การลดความขัดแย้งและเพิ่มการยอมรับในการบริหาร 3) การสร้างโอกาสในการสื่อสารที่ดีและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกัน และ 4) การทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพและเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

การบริหารสถานศึกษาแบบเครือข่าย เป็นการเชื่อมโยงของคน กลุ่มคน หรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ภายใต้เป้าหมายและวิธีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับรูปแบบและยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระบบการศึกษาของชาติ ความเป็นมาและมุมมอง (กุลทัต หงษ์ชยางกูร และปรัชญานันท์ เทียงจรรยา, 2560) ในขณะที่ (Zandraevich, S. 2018) กล่าวว่า ผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดขององค์กรเครือข่ายนวัตกรรมทางการศึกษา ได้แก่ การรวมพลังทางสังคมที่สนใจในการพัฒนาการศึกษา การสร้างและเผยแพร่แนวปฏิบัติด้านการสอนที่ดีที่สุดของสมาชิกที่เข้าร่วมในกระบวนการสร้างสรรค์ ที่เป็นนวัตกรรมซึ่งช่วยขจัดปัญหา และสร้างความร่วมมือแบบเครือข่ายที่มั่นคงและทิศทางที่สำคัญที่สุดของการบริหารจัดการด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเกิดผลดีต่อการบริหารจัดการเครือข่าย คือ 1) ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหามีความหลากหลายเป็นไปอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ 2) ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องอันเกิดผลเสียหายแก่เครือข่ายและองค์กรได้ 3) เป็นการขจัดปัญหา มิให้การดำเนินนโยบายใด มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป 4) ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีทำให้การบริหารเครือข่ายเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ และ 5) การรวมตัวกันของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตรงเป้าหมาย

ยุคดิจิทัล เป็นยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทมากขึ้น ทำให้คนรุ่นปัจจุบันมีความรู้ทางเทคโนโลยีในระดับสูงควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยล่าสุดได้นำไปสู่การขยายตัวของเทคโนโลยีในด้านการศึกษา ด้วยเหตุนี้จึงต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบัน และครูต้องใช้เทคโนโลยีให้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งเป็นความสำคัญของการการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล “ดิจิทัล” เป็นเรื่อง

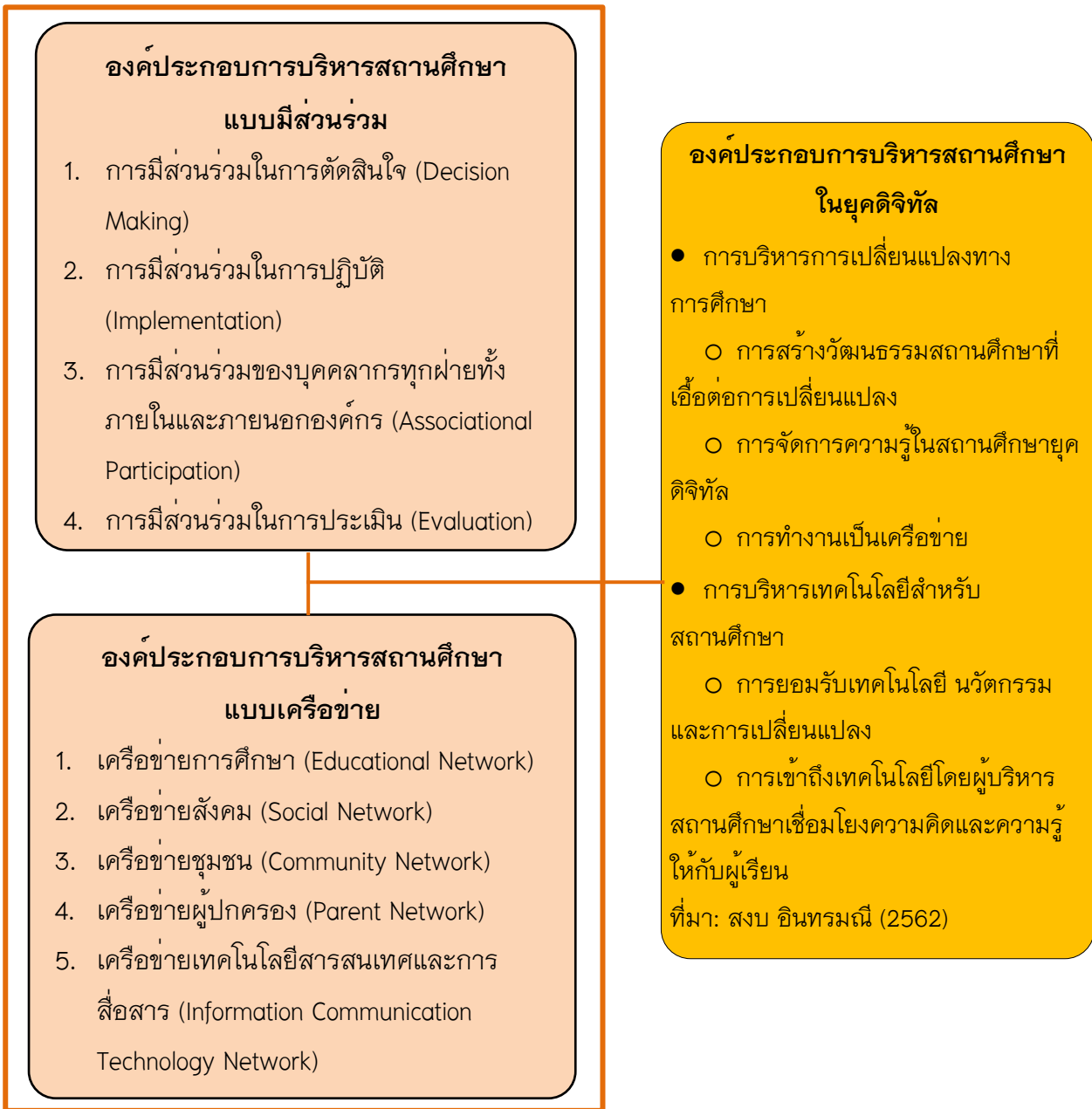
เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ เราควรเข้าใจว่าดิจิทัลเป็นเทคโนโลยีสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการศึกษา เศรษฐกิจและสังคมของศตวรรษที่ 21 หรือโลกแห่งยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงแนวคิด ที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา (Hashim, 2018) นอกจากนี้ กัญญารัตน์ สุขแสน (2563) ได้สรุปและให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน จะต้องวางตัวเองเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะในยุค 4.0 หรือยุคดิจิทัลนี้ ความรู้จะสิ้นไหลเกิดขึ้นตลอดเวลาและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นศูนย์กลางของนักการศึกษาทุกคน คือต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเปิดกว้างต่อการเรียนรู้ ต่อการถูกทดสอบ และการปฏิบัติในปัจจุบัน เตรียมพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลง ควรเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดเพื่ออนาคต และการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ในสิ่งที่นักเรียนต้องการ บนพื้นฐานของสิ่งแวดล้อมที่ตัวเองมีอยู่

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญในทฤษฎีและวรรณกรรมสำคัญสองประเด็นหลัก คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และแนวคิดการบริหารแบบเครือข่าย ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นรูปแบบนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลคือ PM + 5Ns ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร 8 ท่านจากกลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ที่ได้รับรางวัลพระราชทานและผลการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ระดับดีเยี่ยมและดีมาก ทำให้ได้ข้อมูลมาซึ่งการบริหารแบบเครือข่าย 5 เครือข่ายด้วยกัน คือ (1) เครือข่ายการศึกษา (2) เครือข่ายสังคม (3) เครือข่ายชุมชน (4) เครือข่ายผู้ปกครอง และ (5) เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้ หมายถึง โรงเรียนเอกชนคาทอลิกของสังฆมณฑลสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีด้วยกัน 10 โรงเรียน และโรงเรียนสังกัดคณะนักบวช จำนวน 15 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 25 โรงเรียน

กรอบการวิจัย (Research Framework)

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และแนวคิดการบริหารแบบเครือข่ายเป็นกรอบการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยกำหนดพื้นที่วิจัย คือ กลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทานและผลการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ระดับดีเยี่ยมและดีมาก จำนวน 8 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ชนิด 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก 2) แผนการวิจัยปฏิบัติการโดยใช้หลักการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Miller, Steven I. 1982) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษา สังเคราะห์ ทฤษฎี งานวรรณกรรม และสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล

1.1 ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารตามแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารสถานศึกษาโดยการสร้างเครือข่าย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้สรุปองค์ประกอบของทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีจำนวนค่าความถี่ ของการยืนยันและคำร้อยละที่เป็นที่ยอมรับ 4 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 องค์ประกอบด้วยกันคือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่วนการบริหารโดยการสร้างเครือข่ายการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยจากผู้เกี่ยวข้องจำนวน 6 ท่าน ผู้วิจัยเน้นในเรื่องของประโยชน์ของการบริหารโดยการสร้างเครือข่ายที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษาที่มีค่าความถี่เป็นที่ยอมรับ 5 ประเภทด้วยกันคือ 1) เครือข่ายด้านการศึกษา 2) เครือข่ายด้านสังคม 3) เครือข่ายด้านชุมชน 4) เครือข่ายด้านผู้ปกครอง และ 5) เครือข่ายด้านข้อมูลทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร

1.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-dept Interview)

ผู้วิจัยได้เลือกการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเจาะจงผู้บริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิก 8 ท่านที่ได้รับรางวัลพระราชทานและผลการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ระดับดีเยี่ยมและดีมาก โดยการตั้งคำถามเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารเป็นรายบุคคล ตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาพบว่าแต่ละท่านได้ใช้ทฤษฎีและแนวทางในการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมและการบริหารแบบเครือข่าย

ระยะที่ 2 ทำวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) โดยผู้วิจัยนำผลการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารตามแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารสถานศึกษาโดยการสร้างเครือข่าย และผลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล นำมาออกแบบร่างนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้ โดยใช้แนวคิดการระดมสมองและสร้างสรรค์ความคิดเพื่อพัฒนานวัตกรรม (Pumpo, A. 2019) โดยใช้ SCAMPER technique สามารถอธิบายองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ เป็น (ร่าง) นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้ และตัวอย่างแนวทางการนำไปใช้กับโรงเรียนเอกชนในกลุ่มคาทอลิกภาคใต้ 3 ขนาด ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ผู้วิจัยดำเนินการติดตามประเมินผล สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการทำวิจัยปฏิบัติการในระยะที่ 2 ดังนี้

1) โรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า ทุกฝ่ายงานมีการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมครบ 4 องค์ประกอบ และมีการบริหารแบบเครือข่ายครบ 5 เครือข่ายในทุกฝ่ายงาน และจากตัวอย่างแนวทางการนำนวัตกรรมนี้ไปใช้กับกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ นั้น ช่วยให้ครูได้วิเคราะห์ปัญหาาร่วมกัน เป็นต้นในงานด้านวิชาการและงานกิจการนักเรียน ในทุกโครงการของทุกกลุ่มสาระ และการสร้างเครือข่ายการศึกษาโดยเปิดโอกาสให้ตัวแทนผู้เชี่ยวชาญจากเครือข่ายสังคม เครือข่ายชุมชน และเครือข่ายผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการ

ประเมินการนิเทศการสอน ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลที่เกิดขึ้นคือเกิดการยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งสถานศึกษา เกิดการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ยุคดิจิทัลร่วมกับเครือข่ายการศึกษา และได้พบว่า ในฝ่ายวิชาการได้ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) อยู่แล้ว ซึ่งเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ต่อผู้วิจัย ผลที่ได้รับคือครูได้รับแรงบันดาลใจ และกำลังใจจากการนิเทศการสอนแบบมีส่วนร่วมโดยบูรณาการกระบวนการ

2) โรงเรียนขนาดกลาง พบว่า มีการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมครบ 4 องค์ประกอบในทุกฝ่ายงาน และมีกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บนพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการใช้การบริหารแบบเครือข่าย 5 เครือข่ายเฉพาะในฝ่ายงานวิชาการ และฝ่ายกิจการนักเรียน และจากตัวอย่างแนวทางการนำนวัตกรรมนี้ไปใช้กับกลุ่มโรงเรียนขนาดกลางนั้น ได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่คือกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถ บูรณาการกับกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในบริบทของงานการนิเทศในฝ่ายงานวิชาการตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้ สำหรับโรงเรียนขนาดกลางนั้นมีการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ และเป็นธรรมชาติ จนสามารถกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรได้ในอนาคต

3) โรงเรียนขนาดเล็กพบว่ามีการใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมครบ 4 องค์ประกอบ และมีการบริหารแบบเครือข่าย 5 เครือข่ายเฉพาะในฝ่ายงานวิชาการ ตามแนวทางการนำนวัตกรรมนี้ไปใช้กับกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กนั้น พบว่าการใช้เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ มีการเผยแพร่ข้อมูลของโรงเรียนสู่ชุมชนและเครือข่ายด้านสังคม ตลอดจนการนำเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี และมีคุณภาพ มีการนำเครือข่ายด้านชุมชน และด้านผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเครือข่ายผู้ประกอบการมีความเข้มแข็งมาก และยังไม่พบกระบวนการทำงานแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ระยะที่ 3 ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นการระดมความคิดเห็นโดยการดำเนินการสนทนากลุ่มเพื่อสรุปแนวคิดการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยใช้การสนทนากลุ่ม เพื่อประเมินผลและรับรองคุณภาพและประสิทธิภาพ ตรวจสอบรับรองนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยอาจารย์ที่ปรึกษา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 ท่านและเผยแพร่แนวคิดการบริหารการศึกษาแบบ PM + 5Ns สู่ผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้ และผู้ที่สนใจเพื่อนำไปพัฒนาการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาของตนต่อไป

ผลการวิจัย

ผลสรุปที่ได้รับในการทำวิจัยปฏิบัติการของกลุ่มโรงเรียนทั้ง 3 ขนาดแสดงให้เห็นว่าทุกโรงเรียนมีการใช้ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมครบทุกองค์ประกอบในทุกฝ่ายงาน แต่การบริหารแบบเครือข่าย

ครบทุกองค์ประกอบพบในโรงเรียนขนาดใหญ่เท่านั้น สำหรับโรงเรียนขนาดกลางมีใช้ในฝ่ายวิชาการ และกิจการนักเรียน และโรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารแบบเครือข่าย 5 เครือข่ายเฉพาะในฝ่ายวิชาการเท่านั้น

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า องค์ประกอบของนวัตกรรมและทฤษฎีในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือ การบริหารสถานศึกษาโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารแบบเครือข่าย ส่งผลให้เกิดองค์ประกอบในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การออกแบบนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล PM + 5Ns ได้รับการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ ในการสนทนากลุ่มและได้นำไปทดลองใช้แล้ว

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 ได้กำหนดแนวทางการใช้นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้ คือการสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง และมีการทำงานเป็นเครือข่าย โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการเชื่อมโยงความคิดและความรู้ ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มคนที่เกิดในยุคดิจิทัล ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มคนที่อพยพเข้ามาสู่ยุคดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากการทำ Action Research กับโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลาง โดยการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เข้ามาบูรณาการกับนวัตกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม PM + 5Ns ซึ่งได้จัดให้มีการนิเทศการสอน ด้วยนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้ บูรณาการกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในงานการบริหารวิชาการ และฝ่ายงานอื่นในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (นิตยา, 2561,) โดยประยุกต์ใช้ตามขั้นตอนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่ ที่สามารถนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาบูรณาการกับ PM + 5Ns

ขั้นตอนที่ 1 แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ ครูผู้สอน เพื่อนครุผู้ร่วมอาชีพ และผู้เชี่ยวชาญการนิเทศจากภายนอก เกี่ยวกับการพัฒนากรอบแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับการบริหารแบบเครือข่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการจัดการศึกษา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน ในงานวิชาการเกี่ยวกับผลคะแนนจากการทดสอบก่อนเรียนที่ได้ดำเนินการทดสอบและวิเคราะห์เรียบร้อยแล้วก่อนที่จะมาเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 2 ประชุมวิเคราะห์ ปัญหาและสิ่งที่ต้องการพัฒนา เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับสภาพปัญหา สิ่งที่ต้องพัฒนา ผลการประเมิน แนวความคิด ในการเรียนการสอนของครู และแนวทางการนำข้อมูลไปใช้พัฒนานักเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการวิจัยบทเรียน (lesson study) เสี่ยงสะท้อนจากห้องเรียนที่ได้จากการสังเกตการเรียน การสอนในห้องเรียน ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยบูรณาการกับ PM+ 5Ns

ขั้นตอนที่ 3 ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากกลุ่มคนทุกฝ่าย ทุกเครือข่าย ในการดึงศักยภาพของครูที่ยังขาดประสบการณ์เรื่องการวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อออกแบบ และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยครูที่มีบทบาทหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูที่มีความเชี่ยวชาญในการวิจัยเพื่อพัฒนาการ

เรียนรู้จะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้มีปัจจัยสนับสนุนของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สำคัญ คือ ชุมชนกัลยาณมิตร การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน การมีภาวะผู้นำ การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ และการมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สรุป

1. การบริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้ สามารถนำนวัตกรรม PM + 5Ns ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงาน 4 ฝ่าย ได้อย่างสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลาง
2. มีการนำเสนอ และเกิดการยอมรับรูปแบบนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล PM+5Ns กับกลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา
3. ได้เสนอแนวทางการใช้นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล PM+5Ns กับกลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้ และสามารถบูรณาการกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. เปิดโอกาสให้เครือข่ายการศึกษาได้ส่งตัวแทนผู้เชี่ยวชาญจากเครือข่ายสังคม เครือข่ายชุมชน และเครือข่ายผู้ประกอบการ เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบการปฏิบัติงาน การจัดการบริหารสถานศึกษา ของแต่ละฝ่ายผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในกลุ่มโรงเรียนเอกชนทุกขนาด
2. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาต่อยอดต่อไป
3. ประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้วยนวัตกรรมการบริหารการศึกษาแบบ PM + 5Ns ดังนี้ (1) การบริหารสถานศึกษาโดยการประยุกต์ใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารแบบเครือข่าย (2) การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง (3) การจัดการความรู้ในสถานศึกษายุคดิจิทัล (4) การทำงานเป็นเครือข่าย (5) การบริหารเทคโนโลยี (6) การยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และ (7) การเข้าถึงเทคโนโลยีโดยเชื่อมโยงความคิดและความรู้ให้กับผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถนำมาบูรณาการกับการบริหารตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการบริหารแบบเครือข่ายได้ เพื่อผู้ที่สนใจสามารถนำแนวคิดนี้ไปศึกษาวิจัยต่อ ในประเด็นการบริหารสถานศึกษาใน

ฝ่ายงานวิชาการ ซึ่งนอกจากจะบริหารด้วยนวัตกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารแบบเครือข่ายแล้ว สามารถใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในงานการนิเทศการศึกษาในฝ่ายวิชาการได้ เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายคุณธรรม*. ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (คุษฎุฎิณิพนธ์ปริญญาคุษฎุฎิบัณฑิต). วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- กุลทัต หงษ์ชยางกูร และปรัชญานันท์ เทียงจรรยา. (2560). *เครือข่ายเป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ทางสังคม*. สืบค้นจาก http://hsmi2.psu.ac.th/upload/forum/paper_1598_5f69ce9304e915f69ce.pdf
- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). *แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา*. จาก <https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1699-file.pdf>
- ธิญาดา ภัคธนาภิญโญ. (2565). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา*. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, 1(1), 1-9.
- นิตยา หล้าทูนธีรกุล. (2561). *กระบวนการของ PLC: Professional Learning Community สู่วิทยาลัยผ่านภาระงานของครูผู้สอนสู่คุณภาพผู้เรียน ยุค Thailand 4.0* (คุษฎุฎิณิพนธ์ปริญญาคุษฎุฎิบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปณิตา เกตุแก้ว. (2563). *ความหมาย องค์ประกอบ ประเภทและความสำคัญของนวัตกรรม Product innovation เพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านสินค้าและบริการ*. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org>
- พรณีย์ สุริย์แสง และนันทิยา น้อยจันทร์. (2565). *หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน*. รายงานการประชุม Graduate School Conference, 4(1), 1154.
- มนู อรดีดลเชษฐ. (2557). *การเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมยุคดิจิทัลของภาคธุรกิจ*. สืบค้นจาก <http://ictandservices.blogspot.com/2014/12/blog-post.html>.
- วรินทร์ ชัยสัมพันธ์สกุล และนันทิยา น้อยจันทร์. (2566). *การประยุกต์ใช้ทฤษฎี POSDCoRB เพื่อส่งเสริมกระบวนการบริหารสถานศึกษา*. รายงานการประชุม Graduate School Conference, 5(1), 1013-1021.
- สงบ อินทรมณี. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16(1), 353-360.
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2564). *นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษายุคใหม่*. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(3), 975-984.
- แผนแม่บทในการบริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเอกชนคาทอลิกภาคใต้. (2563). *แผนแม่บทฝ่ายการศึกษาสังฆมณฑลสุราษฎร์ธานี (ศสร.) 2564-2567*.

- Agbi, A. (2019). *Technology and Innovation for Instructional in Digital Ages*. Veridian E–Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts), 12(6), 478–494.
- Harwati Hashim, Universiti Kebangsaan, Malaysia (2018). *Application of Technology in the Digital Era Education* DOI:10.24036/002za0002 LicenseCC
- Miller, Steven, I. (1982). Quality and quantity: *Another view of analytic induction as a research technique*. *Quality and Quantity*, 16, 141–151.
- Pumpo, A. (2019). *SCAMPER Technique for Creative Thinkers*, Europass Teacher academy (2019). from <https://www.teacheracademy.eu/blog/scamper-technique-for-creative-thinkers/>.
- Zandraevich, S. (2018). Strategic models of networking cooperation in the national education system: History and perspectives. *Veridian E–Journal, Silpakorn University*, 12(6), 478–494.

ความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณสุข
ด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Integrative Collaboration of Local Government Organizations in the Provision of
Public Service Delivery in Primary Health Care

พุดบุตร มหาพุดธรังสี¹, วรเดช จันทรศร², เพ็ญศรี ฉรินัง³ และ จุมพล หนีมพานิช⁴

Phutthabut Mahaphuttharangsi¹, Voradej Chandarasorn²,

Pensri Chirinang³ and Jumpol Nimpanich⁴

วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2,3}

วิทยาลัยรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต⁴

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

College of Government, Rangsit University⁴

Corresponding Author, e-mail: Phutthabut.mah@rmutr.ac.th

Retrieved 03-06-2023; Revised 16-06-2023; Accepted 05-11-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.59

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณสุขด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณสุขที่ส่งผลต่อความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดความร่วมมือเชิงบูรณาการการจัดบริการสาธารณสุขและการจัดบริการสาธารณสุขด้านการสาธารณสุขมูลฐานเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ จังหวัดสุโขทัย กลุ่มตัวอย่างคือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำนวน 373 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบหลายขั้นตอน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์การถดถอยชนิดตัวแปรหลายตัว ผลการวิจัยพบว่า

1. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความคิดเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน (ได้แก่ ด้านการป้องกันโรค ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านการรักษาพยาบาล และด้านการฟื้นฟูสภาพ)

2. ปัจจัยด้านบทบาทผู้นำ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านความเหมาะสมของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคคล สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร้อยละ 63.4 นอกจากนี้ ยังพบอีกว่าปัจจัยด้าน

บทบาทยุทธศาสตร์และปัจจัยด้านการสื่อสารมีผลต่อความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับบทบาทผู้นำและการสื่อสารในการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อจัดบริการสาธารณสุขมูลฐาน

คำสำคัญ: ความร่วมมือเชิงบูรณาการ , การจัดบริการสาธารณสุข , การสาธารณสุขมูลฐาน , องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This article aimed to study (1) the level of integrative collaboration in public service delivery within the context of primary public health in local government organizations and (2) the factors influencing integrative collaboration in public service delivery for primary public health in local government organizations. The sample consisted of 373 village health volunteers (VHVs) in Sukhothai Province, selected using multistage random sampling. The data collection instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1.VHVs demonstrated a high level of collaboration in primary public health within local government organizations, both overall and across individual aspects (disease prevention, health promotion, treatment, and rehabilitation).

2.Four factors—leader’s role, communication, appropriateness of policy implementation, and personal characteristics—explained 63.4% of the variance in collaboration within primary public health of local government organizations. Furthermore, the leader’s role and communication significantly impacted collaboration in primary public health with statistical significance at the 0.01 level.

The implications of this research suggest that local government organizations should prioritize the leader’s role and communication to enhance collaboration in delivering public services within the primary public health sector.

Keywords: Integrative Collaboration; Provision of Public Service Delivery; Primary Health Care; Local Government Organizations

บทนำ

ภายหลังจากการปฏิรูประบบสุขภาพที่ผ่านมา ได้มีการออกพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติที่ประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2550 ซึ่งใช้เป็นกลไกในการระดมความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการปฏิรูประบบสุขภาพของชาติอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม โดยการพัฒนานโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพแบบมีส่วนร่วมเป็นทิศทางและกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาระบบสุขภาพและความเข้มแข็งของชุมชน การให้ประชาชนได้มีเวทีสะท้อนปัญหาและการแก้ไขปัญหาเชิงกลไกของนโยบายสาธารณะ ภาครัฐ ย่อมนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลนโยบายสาธารณะซึ่งแต่ละชุมชนมีความแตกต่างหลากหลายตามบริบท พื้นที่และขณะเดียวกันก็จะสามารถจัดกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพระดับท้องถิ่น ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงนโยบายสาธารณะดังกล่าว (ศุภรัตน์ บุตรคุณ และคณะ, 2562) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอันหนึ่งในนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพที่ภาครัฐกำหนดและดำเนินการไปสู่ภาคประชาชนที่ผ่านมา ส่วนมากภาครัฐประชาสัมพันธ์ถึงผลกระทบด้านบวก แต่ด้านลบไม่มีการเปิดเผยข้อมูล ส่วนใหญ่ในนโยบายสาธารณะในสังคมไทยถูกกำหนดจากฝ่ายการเมือง รัฐบาล ฝ่ายราชการ โดยที่ภาคประชาชนและภาควิชาการมีส่วนร่วมน้อย ซึ่งมีสาเหตุหลายประการ ได้แก่ ประชาชนเข้าไม่ถึงกระบวนการนโยบายสาธารณะ นโยบายสาธารณะให้ความสำคัญของคุณค่าและมิติต่าง ๆ อย่างไม่สมดุล การสร้างนโยบายสาธารณะขาดข้อมูลหลักฐานทางวิชาการที่มีน้ำหนักเพียงพอ ขาดการประเมินผลกระทบและการกำหนดทางเลือกที่หลากหลาย และขาดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลกระทบจากนโยบายสาธารณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและได้ดำเนินการไปแล้ว (นันทกร พรศรี และคณะ, 2563)

จากการศึกษาการจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานในพื้นที่แถบภาคเหนือตอนล่าง เช่น สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิษณุโลก และพื้นที่ใกล้เคียงอีกหลายแห่ง ยังมีปัญหาความร่วมมือในการบริหารจัดการงานสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ดีเท่าที่ควร อันเป็นผลจากความใส่ใจและความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ความไม่เพียงพอและคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่รัฐด้านสาธารณสุขมูลฐาน ความไม่เพียงพอและคุณสมบัติของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ความไม่เพียงพอของงบประมาณที่ได้รับและความร่วมมือเชิงบูรณาการของประชาชนที่อยู่ในระดับปานกลาง (ยุพธนา แยกคาย, 2561) สรุปประเด็นปัญหาเกิดจากความร่วมมือเชิงบูรณาการมีค่อนข้างน้อย ความร่วมมือเชิงบูรณาการเป็นบทบาทของภาคีเกี่ยวข้องในการร่วมดำเนินการจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในส่วนของภาคีประกอบด้วย 3 ภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม ดังนั้นนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพที่ภาครัฐกำหนดและดำเนินการไปสู่ภาคประชาชนโดยวิธีการโอนถ่ายให้หน่วยงานท้องถิ่น เป็นผู้จัดการ การจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานด้วยตนเอง แต่ยังคงพบประเด็นปัญหาภาคประชาชนและภาควิชาการมีความร่วมมือเชิงบูรณาการอยู่ระดับน้อย

จากเหตุผลความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ดังความเป็นและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น จะเห็นได้ว่าเป็นความจำเป็นและเร่งด่วนอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวิจัยนี้ศึกษาความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทราบถึงประเด็นสำคัญที่เป็นแนวทางการพัฒนานโยบายสาธารณะก่อให้เกิดความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแก้ปัญหา นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพที่ภาครัฐกำหนดและดำเนินการไปสู่ภาคประชาชนที่ยังมีภาคีมีส่วนร่วมน้อย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณะที่ส่งผลต่อความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดความร่วมมือเชิงบูรณาการการบริการสาธารณะ

ความร่วมมือเชิงบูรณาการการบริการสาธารณะ หมายถึง บทบาทของภาคีเกี่ยวข้องในมีส่วนร่วมดำเนินการจัดบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานให้บรรลุผลนั้น ส่วนภาคีประกอบด้วย 3 ภาคส่วนด้วยกัน ได้แก่ (1) ภาครัฐ (2) ภาคธุรกิจเอกชน และ (3) ภาคประชาสังคม/ประชาชน ผ่านกระบวนการที่รัฐบาลทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชนทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชุมชน สมาคม มูลนิธิ และองค์การอาสาสมัครรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบายการการบริการสาธารณะที่กำหนดไว้ การร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และขั้นสุดท้ายร่วมกันควบคุมติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการที่ได้ทำไว้ทั้งโดยเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือเชิงบูรณาการการบริการสาธารณะ โดยแบ่งเป็น 4 ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือเชิงบูรณาการการบริการสาธารณะ ประกอบด้วย ตัวแปรตัวที่ 1 บทบาทผู้นำ ตัวแปรตัวที่ 2 ด้านการสื่อสารตัวแปรตัวที่ 3 ความเหมาะสมของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และตัวแปรตัวที่ 4 คุณลักษณะของบุคคล (Ansell & Gash, 2008; Hager & Curry, 2009; Sullivan & Skelcher, 2002) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรตัวที่ 1 บทบาทผู้นำ บทบาทผู้นำการสร้างความร่วมมือ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดตัวกลางเชื่อมประสานความร่วมมือและเอื้ออำนวยให้กระบวนการทำงานร่วมกันขับเคลื่อนไปได้ ผู้นำที่มีบทบาทเอื้อต่อการสร้างความร่วมมือ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการดึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาทำงาน ผลักดันเป้าหมายร่วมผ่านการบูรณาการการทำงานร่วมกัน การเอื้อต่อการสร้างความร่วมมือ จะมีบทบาท

ในฐานะ “ผู้จัดการ” โดยอาศัยทักษะการบริหารจัดการองค์กร และทักษะการเป็นตัวกลางไกล่เกลี่ยหาทางออกที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน

ตัวแปรตัวที่ 2 ด้านการสื่อสาร การเจรจาสื่อสารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้จักใช้ถ้อยคำและท่าที การพูดจาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีทักษะเป็นเลิศในด้านการประสานเชื่อมโยงฝ่ายต่าง ๆ ที่มีเป้าหมายในการดำเนินภารกิจในทิศทางเดียวกัน ให้เข้ามาเป็นเครือข่ายร่วมมือทำงานร่วมกัน

ตัวแปรตัวที่ 3 ความเหมาะสมของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความร่วมมือที่เกิดขึ้นในรูปแบบความร่วมมือ เป็นความร่วมมือที่เกิดขึ้นทั้งในส่วนของภารกิจและด้านการดำเนินงาน ได้ความเหมาะสมของนโยบายการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการควบคุมกลยุทธ์สำหรับ กระบวนการวิเคราะห์นโยบายนี้มีความสำคัญอย่างมากเพื่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เกิดประสิทธิภาพ สร้างความคุ้มค่าสูงสุด บุรณาการในการทำงาน ยึดหลักการมีส่วนร่วมโดยคำนึงถึงวัฒนธรรม วิถีชีวิต และพระบรมราโชวาท เข้าใจ เข้าถึง พัฒนาพิจารณาบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานในพื้นที่สร้างขวัญกำลังใจเป็นพิเศษโดยต้องมีกระบวนการวิเคราะห์นโยบายที่เหมาะสมได้ และสามารถนำไปสู่ปฏิบัติ

ตัวแปรตัวที่ 4 คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล มีสามส่วนประกอบด้วย ส่วนแรกเป็นส่วนที่ซ่อนอยู่ในแต่ละบุคคลซึ่งประกอบด้วยส่วนที่หนึ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง เป็นเจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน ส่วนสองบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ และส่วนที่สามคือแรงจูงใจ/เจตคติเป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในต่อความร่วมมือเชิงบูรณาการการจัดการบริการสาธารณะ

2. การจัดการบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐาน

การจัดการบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐาน หมายถึง กลวิธีสาธารณสุขที่เพิ่มขึ้นจากระบบการบริการสาธารณสุขที่มีอยู่เดิม โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานสาธารณสุขระดับตำบลและหมู่บ้านด้วยการผสมผสานการให้บริการ (Integrated Health Service) ทั้งทางด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการฟื้นฟูสภาพ ที่ดำเนินการโดยประชาชนเองซึ่งประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานและการประเมินผลโดยการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐด้านวิชาการ ข้อมูลข่าวสาร การให้การศึกษาอบรมและระบบส่งต่อผู้ป่วยโดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นเป็นหลัก และอาศัยการพัฒนาสาธารณสุขผสมผสานไปกับการพัฒนาของกระทรวงหลักอื่น ๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองและพึ่งตนเองได้

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรออกเป็น 4 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการป้องกันโรค องค์ประกอบที่ 2 ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย องค์ประกอบที่ 3 ด้านการรักษาพยาบาล และองค์ประกอบที่ 4 ด้านการฟื้นฟูสภาพ (เฉลิมวุฒิ อุดโน และคณะ, 2558; สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ, 2562; กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2563)

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการป้องกันโรค เป็นบริการสาธารณสุขที่จำเป็นสำหรับการป้องกันโรคแก่ประชาชนใน กลุ่มที่ไวต่อการเกิดโรค มิให้เกิดโรคขึ้นได้และบริการสาธารณสุขที่ควบคุม หรือกำจัดโรคที่

เกิดขึ้น แล้วมิให้ลุกลาม หรือระบอบออกไป รวมทั้งกำจัดโรคให้หมดไปในที่สุด ได้แก่ การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค การสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม เฝ้าระวังทางระบาดวิทยา การควบคุมหรือกำจัดโรคติดต่อ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย เป็นการบริการสาธารณสุขที่จำเป็นต่อการสนับสนุน ส่งเสริมให้ ประชาชนมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ และความเป็นอยู่ในสังคม เพื่อมิให้เกิดมี โรคภัยไข้เจ็บขึ้น บริการดังกล่าว ได้แก่ การให้สุขศึกษา การส่งเสริมโภชนาการ การอนามัยแม่และเด็ก การวางแผนครอบครัว เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการรักษาพยาบาลเป็นบริการที่จำเป็นสำหรับการวินิจฉัยโรคและการรักษาพยาบาลเมื่อเกิดโรคขึ้นแล้ว โดยถือหลักที่ว่า จะต้องวินิจฉัยโรคตั้งแต่แรกเริ่มและให้การรักษาโรคอย่างทันท่วงที ทั้งนี้ เพื่อที่จะทำให้หายจากโรคนั้น ๆ ให้เร็วที่สุดและป้องกันหรือกำจัดความพิการมิให้เกิดขึ้นหรือเกิดน้อยที่สุด ได้แก่ การตรวจวินิจฉัยโรคการชันสูตรทางห้องปฏิบัติการ การรับส่งต่อผู้ป่วยระหว่าง สถานบริการที่มีขีดความสามารถน้อยกว่ากับสูงกว่า

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการฟื้นฟูสภาพเป็นบริการสาธารณสุขที่จำเป็นสำหรับการป้องกันผู้ป่วยมิให้เกิดความพิการ หรือกำจัดความพิการให้หมดไป เพื่อให้ผู้ป่วยกลับคืนสู่สภาพปกติโดยเร็วที่สุด ทั้งทางกาย จิตใจ และการดำรงชีพอยู่ได้ในสังคมอย่างปกติสุข ได้แก่ การเคลื่อนไหวแขนขา การพลิกตัวผู้ป่วย การออกกำลังกายบางส่วนหรือทั้งหมด และกายภาพบำบัดอื่น ๆ

สำหรับแนวคิดความร่วมมือเชิงบูรณาการการจัดบริการสาธารณสุข ผู้วิจัยได้นำปัจจัยทั้ง 4 ได้แก่ บทบาทผู้นำ การสื่อสาร ความเหมาะสมของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และคุณลักษณะของบุคคล มาเป็นตัวแปรอิสระ เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดมีผลต่อการจัดบริการสาธารณสุขด้านการสาธารณสุขมูลฐาน ซึ่งมีการจัดบริการหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดความร่วมมือเชิงบูรณาการการจัดบริการสาธารณสุขและการจัดบริการสาธารณสุขด้านการสาธารณสุขมูลฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ จังหวัดสุโขทัย ประชากร คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่มีรายชื่ออยู่ในระบบสารสนเทศงานสุขภาพภาคประชาชน กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน ปี 2564 ในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย กลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดสุโขทัย จำนวน 373 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยคัดเลือกจากการสุ่มเลือกอำเภอในจังหวัดสุโขทัย จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากรายชื่อในระบบสารสนเทศงานสุขภาพภาคประชาชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นชนิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือเชิงบูรณาการการบริการสาธารณะ แบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบทบาทผู้นำ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านความเหมาะสมของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคคล จำนวน 40 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการบริการสาธารณะในการจัดการบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการป้องกันโรค ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านการรักษาพยาบาล และด้านการฟื้นฟูสภาพ จำนวน 28 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แปลความหมายตามช่วงความกว้างของชั้น ดังนี้ 4.21-5.00 คือ ระดับมากที่สุด 3.41-4.20 คือ ระดับมาก 2.61-3.40 คือ ระดับปานกลาง 1.81-2.60 คือ ระดับน้อย และ 1.00-1.80 คือ ระดับน้อยที่สุด และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดการบริการสาธารณะด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบบสอบถามได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

และได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.99 แสดงว่า เครื่องมือแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นสูง ใช้ศึกษาปัจจัยที่ผลต่อความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณสุขด้านการสาธารณสุขมูลฐาน รวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัย ระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2566 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติวิเคราะห์สมการถดถอยชนิดตัวแปรหลายตัว (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดสุโขทัย จำนวนทั้งหมด 373 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.4 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.6 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26–35 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36–45 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.2 และอายุระหว่าง 46–55 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.4 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.4 รองลงมาคือ สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 19.0 และสำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 17.4 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นระยะเวลา 1–5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.1 รองลงมาคือ ระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.1 และระยะเวลา 6–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.0

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณสุขด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านต่อความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 แสดงว่า มีความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานในภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการป้องกันโรค ($M = 3.86, SD = 0.70$) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านการป้องกันโรค ($M = 3.85, SD = 0.72$) ด้านการฟื้นฟูสุขภาพ ($M = 3.83, SD = 0.70$) และด้านการรักษาพยาบาล ($M = 3.82, SD = 0.74$) ซึ่งอยู่ในระดับมากทุกด้าน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณสุขที่ส่งผลต่อความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมได้ร้อยละ 63.4 โดยที่เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ปัจจัยด้านบทบาทผู้นำ และปัจจัยด้านการสื่อสาร ทำให้ความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมสูงขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งคือ ปัจจัยด้านบทบาทผู้นำ และปัจจัยด้านการสื่อสาร มีผลต่อความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .400 และ .465 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณสุขที่ส่งผลต่อความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยมาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติ (t)	ระดับ นัยสำคัญ (Sig)
ปัจจัยด้านบทบาทผู้นำ	.400	3.884**	.000
ปัจจัยด้านการสื่อสาร	.465	3.650**	.000
ปัจจัยด้านความเหมาะสมของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	.015	.124	.902
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคคล	-.075	-.816	.415

$R^2 = 0.638$; Adjusted $R^2 = 0.634$; $F = 162.387$, $p < .000$

** $p < .01$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความคิดเห็นต่อความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการป้องกันโรค ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพในระดับมาก โดยความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการประเมินผลการจัดบริการในระดับมาก อาจเป็นเพราะการจัดบริการสาธารณสุขมูลฐานโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการทางด้านสาธารณสุขที่มีอยู่แล้ว มาดำเนินการสาธารณสุขในหมู่บ้านและตำบล ซึ่งทำให้ลักษณะของงานเป็นการทำงานหรือความร่วมมือกันทำงานระหว่างหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานด้านสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาศัยแนวคิดพื้นฐาน 3 ประการ ของการบริหารสาธารณสุข เศรษฐศาสตร์สาธารณสุข และการจัดการสาธารณสุขแนวใหม่ (Mills, 1990; Collins & Porras, 1994; Bossert, 1998) จึงจะเห็นได้ว่าการผสมผสานบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เช่น รัฐประศาสนศาสตร์ และสาธารณสุข และยังสอดคล้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2560) ที่กล่าวถึงขอบเขตหน้าที่ด้านสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นการพัฒนาด้านสาธารณสุขที่เป็นหนึ่งในหน้าที่รับผิดชอบที่ผ่านมาจาก อบต. โดยได้จัดทำกิจกรรมและโครงการพัฒนาต่าง ๆ ประกอบไปด้วย ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ในการป้องกันโรคติดต่อและร่วมมือในการป้องกันควบคุมได้เป็นอย่างดี ให้ความรู้และสนับสนุนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย รณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์โครงการป้องกัน และควบคุมโรคต่าง ๆ ให้บริการฉีดวัคซีนป้องกันโรค รวมไปถึงจัดโครงการแข่งขันกีฬาส่งเสริมให้ประชาชนทุกวัยได้ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพตามความเหมาะสม เป็นต้น เช่นเดียวกับกองทุนศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2563) ให้ความสำคัญกับการบริการสาธารณสุขว่าเป็นการบริการที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขของรัฐจัดให้มีขึ้นสำหรับประชาชนเป็น

รายบุคคลหรือชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดสุขอนามัยที่ดีและสมบูรณ์ และการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวจำเป็นต้องดำเนินการให้บริการสาธารณสุขอย่างต่อเนื่องในจังหวะและเวลาที่เหมาะสมและให้ดำเนินงานผสมผสานกันไปทั้งด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ นอกจากนี้ ยังเป็นไปตามกฎหมายต่าง ๆ เช่น พ.ร.บ.กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2544 พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้มีแผนปฏิบัติการจัดระบบบริการสาธารณสุขตามความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานรัฐทางด้านสาธารณสุข

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านบทบาทผู้นำ และปัจจัยด้านการสื่อสาร มีผลต่อความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านบทบาทผู้นำ และปัจจัยด้านการสื่อสาร ว่ามีส่วนช่วยให้เกิดความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มากขึ้น สะท้อนให้เห็นว่า บทบาทผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มากขึ้น เช่น ในประเด็นของการออกคำสั่ง การประสานงานกับภาคี และหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการจัดการให้บริการสาธารณสุข เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Grotjans et al. (2022) ได้ศึกษาธรรมชาติของความร่วมมือในแนวคิดชุมชนเชิงบูรณาการ เพื่อพัฒนาสุขภาพประชาชน คุณภาพการดูแล ควบคุมค่าใช้จ่ายทางด้านสุขภาพ และพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของวิชาชีพสุขภาพ พบว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ก็เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการมีธรรมชาติของความร่วมมือในบริบทของสุขภาพประชาชน รวมทั้งยังสอดคล้องกับ Ansell and Gash (2008) ที่ได้กล่าวว่า บทบาทผู้นำการสร้างความร่วมมือ (Facilitative leadership) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดตัวกลางเชื่อมประสานความร่วมมือและเอื้ออำนวยให้กระบวนการทำงานร่วมกันขับเคลื่อนไปได้ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการดึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาร่วมกันทำงาน ผลักดันเป้าหมายร่วมผ่านการบูรณาการการทำงานร่วมกัน การเอื้อต่อการสร้างความร่วมมือ ก็คือ การลดทอนอุปสรรคในการทำงานร่วมกันอันเกิดจากสถานะอำนาจหน้าที่ที่แตกต่างกันของผู้ที่จะเข้ามาร่วมกันทำงาน ผู้นำที่ทำหน้าที่เอื้อต่อการสร้างความร่วมมือ มีบทบาทในการชี้แนะให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของกระบวนการร่วมกันสร้างฉันทามติในการทำงาน ทั้งยังเป็นตัวกลางในกระบวนการเจรจา หามติข้อตกลง เสนอทางออกในการ ทำงานร่วมกัน ในกรณีที่กระบวนการเจรจาต่อรองไม่สามารถหาฉันทามติที่ช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถ ได้รับประโยชน์ร่วมกันได้

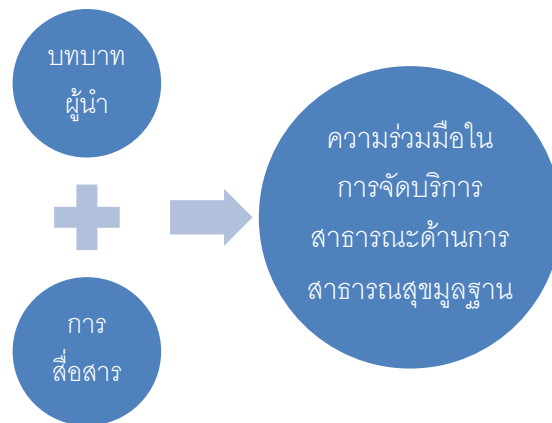
เช่นเดียวกับปัจจัยด้านการสื่อสารที่สะท้อนให้เห็นว่า การสื่อสารก็มีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มากขึ้น เช่น ในประเด็นของการติดต่อสื่อสาร ส่งการเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี เชื่อมโยงหน่วยงาน และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถทำงานร่วมกันในการจัดบริการสาธารณสุขให้เป็นไปตามเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ Grottjans et al. (2022) ได้ทำการศึกษาธรรมชาติของความร่วมมือในแนวคิดชุมชนเชิงบูรณาการ เพื่อพัฒนาสุขภาพประชาชน คุณภาพการดูแล ควบคุมค่าใช้จ่ายทางด้านสุขภาพ และพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของวิชาชีพสุขภาพ พบว่า การสื่อสารด้วยการประชุมแบบไม่เป็นทางการ และเป็นการสื่อสารพบกันต่อหน้าเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการมีธรรมชาติของความร่วมมือในบริบทของสุขภาพประชาชนที่จะช่วยกระตุ้นความโปร่งใสและลดความตึงเครียดในการทำงาน ที่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Hager and Curry (2009) ที่กล่าวถึงรูปแบบความร่วมมือที่มีการบูรณาการการจัดบริการสาธารณะ ที่มีสัดส่วนความร่วมมือจากทั้ง 2 องค์การในสัดส่วนที่เท่ากัน โดยความร่วมมือที่เกิดขึ้นในรูปแบบความร่วมมือเป็นความร่วมมือที่เกิดขึ้นทั้งในส่วนของภารกิจ (mission) และด้านการดำเนินงาน (operation) จะต้องมีการสื่อสารกัน กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ อันจะช่วยให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นำมาสู่ความร่วมมือในการทำงานระหว่างกันได้มาก

สำหรับปัจจัยด้านความเหมาะสมของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ไม่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สะท้อนให้เห็นว่า ความเหมาะสมของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ การวิเคราะห์นโยบาย กำหนดภารกิจ และการดำเนินการนำนโยบายที่ได้รับไปปฏิบัติ ให้เกิดประสิทธิภาพ และสร้างความคุ้มค่าสูงสุดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดบริการสาธารณสุข ไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้เกิดความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สาเหตุอาจจะเป็นเพราะความเหมาะสมของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มักเน้นไปที่การวิเคราะห์นโยบาย กำหนดภารกิจ และการดำเนินการนำนโยบายที่ได้รับไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่รับนโยบายสาธารณะมาปฏิบัติ อาจเป็นการจัดบริการสาธารณะในดำเนินการกระบวนการขับเคลื่อนภารกิจ ทุกขั้นตอนอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลและประเมินผล โดยตัวแสดงภาคี 1 เพียงฝ่ายเดียว ภาคี 1 ทำงานอย่างเป็นเอกเทศในตัวเอง และมีความเป็นอิสระจากภาคีอื่น (Agranoff & McGuire, 2003) โดยไม่ได้มีการทำงานที่เป็นในรูปแบบของแสวงหาความร่วมมือ มีการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จนั้น ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ว่า ความเหมาะสมของการนำนโยบายไปปฏิบัติต่างคนต่างทำ เป็นเอกเทศกันอยู่ ไม่ได้มีการบูรณาการเข้าด้วยกันมากนัก เพราะแต่ละองค์การต่างก็ได้รับนโยบายมาจากหน่วยงานที่ต่างกัน และปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สะท้อนให้เห็นว่า คุณลักษณะของบุคคล เช่น ความกระตือรือร้น แรงจูงใจ และทัศนคติที่ดีต่อความร่วมมือเชิงบูรณาการการจัดบริการสาธารณะ ไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้เกิดความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สาเหตุอาจจะเป็นเพราะว่าเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของแต่ละคน การที่แต่ละคนมีระดับของความกระตือรือร้น แรงจูงใจ และทัศนคติที่แตกต่างกันไป ทำให้ไม่สามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นได้ โดย Grottjans et al. (2022) ได้ทำการศึกษาธรรมชาติของความร่วมมือในแนวคิดชุมชนเชิงบูรณาการ เพื่อพัฒนาสุขภาพประชาชน คุณภาพการดูแล ควบคุมค่าใช้จ่ายทางด้านสุขภาพ และพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของวิชาชีพสุขภาพ พบว่า ความร่วมมือ

ในการทำงานจะสามารถเกิดขึ้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน (Shared motivation) มีสมรรถนะในการร่วมกันทำงาน ดังนั้น ถึงแม้ว่าจะมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน แต่ถ้าหากสร้างให้แต่ละบุคคลมีคุณลักษณะร่วมกันได้ ก็จะสามารถชักจูงให้เกิดความร่วมมือประสานงานกันทำงานได้มากขึ้น นอกจากนี้ Sullivan and Skelcher (2002) กล่าวถึง ชีตความสามารถในการประสานความร่วมมือระดับตัวบุคคล มักพบในบุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ทักษะการเจรจา สื่อสาร ทักษะการประสานงาน ทักษะการเป็นตัวกลางไกล่เกลี่ย รวมทั้งทักษะการจัดการปัญหา โดยทักษะเหล่านี้ถือว่าเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถพัฒนาขึ้นได้ เพื่อให้เกิดความร่วมมือด้านการสาธารณสุขชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องพัฒนาทักษะเหล่านี้ หากต้องการให้เกิดความร่วมมือด้านการสาธารณสุขชุมชน และมีความเป็นไปได้ที่แรงจูงใจในการสร้างความร่วมมือ อาจไม่ส่งผลต่อความร่วมมือด้านการสาธารณสุขชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง แต่แรงจูงใจในการสร้างความร่วมมือระหว่างกัน ส่งผลให้เกิดการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกันก่อน จึงจะทำให้เกิดการบูรณาการทำงานแบบร่วมมือกัน (Ansell & Gash, 2008)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ด้านบทบาทผู้นำ เป็นการที่ภาคีที่เกี่ยวข้อง (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานด้านสาธารณสุข: อสม.) สามารถเป็นผู้นำในการสร้างและการเชื่อมประสานความร่วมมือระหว่างภาคีอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการทำงานร่วมกันในด้านการจัดบริการสาธารณสุข รวมทั้งมีทักษะในการไกล่เกลี่ยและหาทางออกได้อย่างเหมาะสม เพื่อนำผลการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นไปสู่การทำงานได้

ด้านการสื่อสาร เป็นการที่ภาคีที่เกี่ยวข้อง (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานด้านสาธารณสุข: อสม.) มีบทบาทที่เท่าเทียมกันในเรื่องการติดต่อสื่อสาร ที่ส่งเสริมให้เกิดการประสานงานที่ดี

ระหว่างหน่วยงาน รวมถึงเชื่อมโยงฝ่ายต่าง ๆ ให้เข้ามาเป็นเครือข่าย และร่วมกันทำงานในเรื่องการ
จัดบริการสาธารณสุขให้เป็นไปตามเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาระดับความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณสุขด้านการ
สาธารณสุขมูลฐาน และศึกษาปัจจัยความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณสุขที่ส่งผลต่อ
ความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดสุโขทัย จำนวน 373 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความ
คิดเห็นต่อความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐานทั้งโดยรวมและรายด้าน (ได้แก่ ด้านการป้องกันโรค
ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านการรักษาพยาบาล และด้านการฟื้นฟูสภาพ) ในระดับมาก และยัง
พบว่า ปัจจัยด้านบทบาทผู้นำและปัจจัยด้านการสื่อสารมีผลต่อความร่วมมือด้านการสาธารณสุขมูลฐาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้
ความสำคัญกับบทบาทผู้นำและการสื่อสารในการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อ
จัดบริการสาธารณสุขด้านการสาธารณสุขมูลฐาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความคิดเห็นต่อ
ความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการป้องกันโรค ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านการรักษาพยาบาล
และการฟื้นฟูสภาพในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการจัดบริการสาธารณสุขมูลฐาน
โดยให้ลักษณะของงานเป็นการทำงานหรือความร่วมมือกันทำงานระหว่างหน่วยงานกันมากขึ้น โดย
ดำเนินงานผสมผสานกันไปทั้งด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟู
สุขภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านบทบาทผู้นำ และปัจจัยการสื่อสาร เป็นปัจจัย
สำคัญที่ช่วยให้เกิดความร่วมมือในการจัดบริการสาธารณสุขด้านการสาธารณสุขมูลฐานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญในการพัฒนา
บทบาทผู้นำ ส่งเสริมให้ผู้นำมีบทบาทในการออกคำสั่ง รวมทั้งประสานงานเป็นตัวกลางที่เชื่อมกับ
หน่วยงานให้มากขึ้น รวมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ใช้การติดต่อสื่อสาร เพื่อประสานงานระหว่าง
หน่วยงานให้มากขึ้น และใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของทั้งสองฝ่าย เพื่อไม่ให้ข้อมูล

ที่ได้รับมาเกิดความผิดพลาด พยายามใช้การสื่อสารให้มากขึ้นในการลดความผิดพลาดให้น้อยที่สุด ซึ่งปัจจัยทั้งสองเหล่านี้จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพด้านความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จึงทำให้ข้อเสนอเรื่องความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณสุขด้านการสาธารณสุขมูลฐานยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วน ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ จึงควรศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่เป็นกลุ่มพนักงานปฏิบัติการ และกลุ่มผู้บริหาร การศึกษาอย่างรอบด้านจะได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดบริการสาธารณสุขด้านการสาธารณสุขมูลฐานที่ครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ยังพบว่า ปัจจัยด้านความเหมาะสมของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณสุขด้านการสาธารณสุขมูลฐาน ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ว่า ไม่ส่งผลโดยตรง แต่อาจจะมีอิทธิพลโดยอ้อม โดยปัจจัยด้านความเหมาะสมของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคคล อาจมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณสุขด้านการสาธารณสุขมูลฐาน โดยผ่านปัจจัยด้านบทบาทผู้นำและปัจจัยด้านการสื่อสาร ดังนั้น จึงควรศึกษาวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ซึ่งจะทำให้มองเห็นแผนภาพความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความร่วมมือเชิงบูรณาการในการจัดบริการสาธารณสุขด้านการสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น หรือควรศึกษาเพิ่มเติมในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวว่า เพราะเหตุใดปัจจัยดังกล่าวจึงไม่ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุขมูลฐาน ซึ่งจะเป็นการช่วยยืนยันผลสมมติฐานในการวิจัยเชิงปริมาณ ทำให้ผลการวิจัยดังกล่าวมีความเข้มแข็งมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). *คู่มือมาตรฐานงานสาธารณสุขมูลฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2563). *รายงานการสาธารณสุขไทย 2559–2560*. นนทบุรี: ห้างหุ้นส่วนจำกัด แสงจันทร์การพิมพ์.
- เฉลิมวุฒิ อุตโน, จำลอง โพธิ์บุญ และวิสาขา ภูจินดา. (2558). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. *วารสารร่วมพฤษภ มหาวิทยาลัยเกริก*, 33(3), 9–30.
- นันทกร พลศรี, สิทธิพร สุนทร และวัชรินทร์ สุทธิชัย. (2563). ปัจจัยการสร้างเสริมสุขภาพที่มีอิทธิพลต่อมาตรฐานสาธารณสุขมูลฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 4(4), 1–19.

- ยุทธนา แยกคาย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสุโขทัย. *วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา*, 19(3), 145-155.
- ศุภรัตน์ บุตรคุณ, วินัย จำปาอ่อน และจุฑามาส ชมผา. (2562). แนวทางการนำนโยบายสู่การดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพประชาชนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์*, 4(2), 54-98.
- สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2562). *คู่มือแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว (รพ.สต.) ติดดาว ปี 2562*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- Agranoff, R., & McGuire, M. (2003). *Collaborative Public Management: New Strategies for Local Governments*. Washington, DC: Georgetown University Press.
- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543-571.
- Bossert, S. T. (1998). *School effects*. In N. J. Boyan (Ed.), *Handbook of Research on Education Administration: A Project of the American Educational Research Association*. New York: Longman Inc.
- Collins, J. C., & Porras, J. I. (1994). *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies*. New York: Harper Collins.
- Grootjans, S. J. M., Stijnen, M. M. N., Kroese, M. E. A. L., Ruwaard, D., & Jansen, M. W. J. (2022). Collaborative governance at the start of an integrated community approach: A case study. *BMC Public Health*, 22, 1013.
- Hager, M., & Curry, T. (2009). *Models of Collaboration: Nonprofit Organizations Working Together*. Phoenix, AZ: ASU Lodestar Center for Philanthropy & Nonprofit Innovation.
- Mill, R. C. (1990). *Tourism: The International Business*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Sullivan, H., & Skelcher, C. (2002). *Working Across Boundaries: Collaboration in Public Services*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

การใช้หลักสังคหัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน
ของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอลำดวน จังหวัดสงขลา

The Application of Sangahavatthu Principle in Public Services for the People
of Khlonghae Municipality, Hatyai District, Songkhla Province

ไพศาล ผกาเกต¹ สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา²

Pasan Phakaket¹ Sitthipong Sitthiphatraprabha²

หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย^{1,2}

Master of Political Science, Mahamakut Buddhist University^{1,2}

Corresponding Author, e-mail: Paisarn.p5599@gmail.com

Retrieved 19-04-2024 Revised 29-05-2023; Accepted 05-11-2024

DOI: 10.14456/jappm.2024.60

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้และแนวทางการส่งเสริมการใช้หลักสังคหัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอลำดวน จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป และมีภูมิลำเนาในเขตเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอลำดวน จังหวัดสงขลา จำนวน 397 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้หลักสังคหัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอลำดวน จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักอรรถจริยา รองลงมาคือ หลักปิยะวาจา หลักสมานัตตตา และหลักทานตามลำดับ 2) แนวทางการส่งเสริมการใช้หลักสังคหัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอลำดวน จังหวัดสงขลา เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองคลองแห (1) ควรมีการให้ความรู้ ความเข้าใจ ให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนที่มาใช้บริการ (2) ควรตรวจสอบการใช้วาจาที่ไพเราะ อ่อนหวาน สุภาพอ่อนโยน พูดด้วยความจริงใจ (3) ควรให้การต้อนรับอาสาให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความกระตือรือร้น และ (4) ต้องให้บริการที่มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

คำสำคัญ : การประยุกต์ใช้, หลักสังคหวัตถุธรรม, การให้บริการสาธารณะ

Abstract

The purpose of this research article is to (1) study the application of the Sangahavatthu principles in providing public services to the people, and (2) develop guidelines for enhancing the use of the Sangahavatthu principles in public service delivery in Khlong Hae Municipality, Hat Yai District, Songkhla Province.

The sample group consisted of 397 people aged 18 years and older residing in Khlong Hae Municipality. Additionally, five key informants were selected through purposive sampling. The research instruments employed were a questionnaire and an interview form. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, standard deviation, and content analysis.

The findings were as follows: The use of the Sangahavatthu principles in providing public services to the people of Khlong Hae Municipality, Hat Yai District, Songkhla Province, was found to be at a high level overall. When examining each principle individually, the Atthacariya principle was rated the highest, followed by the Piyavaja, Samanatta, and Dana principles. Guidelines for promoting the use of the Sangahavatthu principles: Officials of Khlong Hae Municipality should: (1) Provide knowledge, understanding, and useful suggestions to the people receiving services. (2) Ensure their speech is pleasant, gentle, and sincere. (3) Be proactive in volunteering to assist and solve problems with enthusiasm. (4) Provide equal services without discrimination.

Keywords: The Application, Sangahavatthu Principles, Public Services

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นมาตรา 283 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีคณาเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การจัดการบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาจังหวัดและประเทศ โดยรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันให้ความสำคัญกับแนวคิดในการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีความสอดคล้องตามความใน มาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

(สถาบันพระปกเกล้า, 2561) การบริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการมีสองประเภท คือ บริการสาธารณะระดับชาติซึ่งรัฐมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการจัดทำและบริการสาธารณะซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีกฎหมายแบ่งแยกหน้าที่และประเภทของการบริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทจะเป็นผู้จัดทำ แบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ (1) บริการสาธารณะทางด้านสุขอนามัย (2) บริการสาธารณะทางด้านเศรษฐกิจ (3) บริการสาธารณะทางด้านสังคมและการศึกษา (4) บริการสาธารณะทางด้านวัฒนธรรม (สมชัย นันทาภิรัตน์, 2565)

การให้บริการประชาชนนั้นในพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนได้หลายประการ โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 คือ 1) ทาน ให้ปัน คือ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ ด้วยปัจจัยสี่ ทุน หรือ ทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจ และศิลปวิทยา 2) ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐานชัดเจนในทางที่ดีงาม หรือแสดงความเห็นอกเห็นใจให้กำลังใจจุกพูดให้เกิดความเข้าใจดีสมานสามัคคีเกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 3) อุตจริยา ทำประโยชน์แก่ คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกาย และชวนช่วยช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญประโยชน์รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม 4) สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกับต่อคนทั้งหลายไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์คือร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ปยุตฺถ์ ปยุตฺโต), 2550) ดังนั้นหากบุคลากรของเทศบาลเมืองคลองแห นำหลักสังคหวัตถุธรรม ทั้ง 4 ประการมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน ย่อมจะนำมาซึ่งความประทับใจและพึงพอใจได้อย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง การใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. หลักสังคหวัตถุธรรม

หลักสังคหวัตถุคือ หลักธรรมเป็นเครื่องสงเคราะห์กันและกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2551) พระพุทธองค์ทรงอุปมาสังคหวัตถุไว้ในสังคหสูตรเปรียบเหมือนกับพาหนะที่จะนำคนไปสู่ความเจริญในโลก (พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย เล่มที่ 21 ข้อ 32) ซึ่งประกอบด้วย 1) ทาน คือ การเกื้อกูลกันด้วยการให้ หมายถึง การให้ การเสียสละ หรือ การเอื้อเพื่อแบ่งปันของ ๆ ตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่นไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว 2) ปิยวาจา คือ การใช้วาจาประสานไมตรี หมายถึง การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ 3) อุตถจริยา คือ การร่วมสร้างสรรค์อุดมการณ์ หมายถึง การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือ การปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และ 4) สมานัตตตา คือ การร่วมทุกข์ร่วมสุขในทุกคราว หมายถึง การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอหรือมีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย

สรุปได้ว่า หลักสังคหวัตถุ เป็นหลักธรรมที่ครอบคลุมคำสอนที่เกี่ยวข้องกับ ทาน จาคะ การบริจาค การเอื้อเพื่อ การช่วยเหลือ การเสียสละ การอนุเคราะห์ ไว้ด้วยกัน ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่า พระพุทธศาสนาได้ให้ความสำคัญในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอนให้ทุกคนไม่เป็นคนที่เห็นแก่ตัว ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ถ้ามุขย์ทุกคนถือน้ำใจนี้เรา นี้พวกของเรา นั้นพวกของผู้อื่น มีมากขึ้นในตัวมุขย์ ความเข้าใจความเห็นอกเห็นใจในเพื่อนมุขย์ด้วยกันก็จะหมดไปในทันที จะไม่ต่างอะไรกับสัตว์ดิรัจฉาน สังคมก็จะมีแต่ความแห้งแล้งน้ำใจ ความเอื้ออาทรในเพื่อนร่วมโลกด้วยกันก็จะหมดไป กลายเป็นการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมแบบตัวใครตัวมันพระพุทธศาสนาได้วางหลักการสังคหสงเคราะห์ให้มุขย์ในสังคมได้ปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ เป็นเครื่องผูกมิตรไมตรี เป็นเครื่องสร้างมุขย์สัมพันธ์ และเป็นธรรมที่ชนะใจคนจะเห็นได้ว่าหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักการสงเคราะห์ที่สามารถนำไปปรับใช้กับบุคคลในสังคมได้ตามกาลเทศะ รู้ว่าควรจะสงเคราะห์ใคร เมื่อใด และอย่างไร ทำให้สามารถสงเคราะห์ผู้คนได้เป็นจำนวนมาก สังคหวัตถุเป็นหลักธรรมที่ปฏิบัติได้เสมอ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต (พระปลัดณรงค์ศักดิ์ วิสุทฺธิเมธี, 2562)

2. การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริการสาธารณะ หมายถึง การบริการหรือกิจกรรมที่รัฐจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือเพื่อตอบสนองความต้องการของส่วนรวม โดยเป็นกิจการที่อยู่ในความอำนาจการหรืออยู่ในความควบคุมของฝ่ายปกครองที่จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชน อันเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนและสร้างการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กับท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาประเทศชาติในภาพรวม โดยมีหลักการที่เป็นประเด็นสำคัญในการจัดบริการสาธารณะ คือ การจัดบริการสาธารณะต้องดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น มีความเสมอภาค ความต่อเนื่อง และความโปร่งใสในการให้บริการ (อรทัย ก๊กผล, 2552) ดังนั้น การจัดบริการสาธารณะในท้องถิ่นเป็นหน้าที่โดยตรงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยถือว่าเป็นผู้ให้บริการกับประชาชนที่เป็นผู้รับบริการซึ่งต้องทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการได้รับบริการสูงสุดอีกทั้งคุณภาพของการจัดบริการสาธารณะที่ดีตรงกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนส่วนรวมเพราะการจัดทำบริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์โดยแท้จริง ต้องรับทราบความต้องการบริการสาธารณะของประชาชนเสียก่อนโดยให้ประชาชนในชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจ และหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานปกครองท้องถิ่นควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และหน้าที่ความรับผิดชอบ (ณัทกวี ศิริรัตน์ และคณะ, 2565) ควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริงหากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบาย ซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการเช่นงานทะเบียน ที่ดินการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า หลักสังคหวัตถุธรรม เป็นหลักธรรมที่ถือว่าเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้อื่น ผู้กโมตรีและเอื้อเพื่อเกื้อกูล ได้แก่ ทาน หรือ เกื้อกูลกันด้วยการให้การเสียสละ การเอื้อเพื่อแบ่งปันของ ๆ ตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว และการให้ที่ยิ่งใหญ่คือการให้อภัย ปิยวาจา หรือ การใช้วาจาประสานไมตรี การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ และเหมาะสมกับกาลเทศะ ดังนั้น การทำงานร่วมกันจะต้องพูดหรือปรึกษาหารือกันโดยยึดถือหลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ 1) เว้นจากการพูดเท็จ 2) เว้นจากการพูดส่อเสียด 3) เว้นจากการพูดคำหยาบ และ 4) เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ และที่สำคัญอย่างยิ่งคือต้องพูดหรือเจรจากันด้วยไมตรีและความปรารถนาดีต่อกัน อุตถจริยา หรือ ร่วมสร้างสรรค์อุดมการณ์ การปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น เพราะการทำงานร่วมกันต้องช่วยเหลือกันด้วยกำลังกาย กำลังความคิด และกำลังใจ และ สมนานตตา หรือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ ประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ผู้ทำงานร่วมกันทุกคนจะต้องไม่ถือตัว มีความเสมอภาค วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ทำตนให้เป็นที่น่ารัก น่าเคารพ นับถือ และนำให้ความร่วมมือช่วยเหลือ (พระบุญทัน ปญญาทีโป (2564) ส่วนการศึกษาของ พระนิทัศน์ วงศ์วังเพิ่ม และคณะ (2565) พบว่า นโยบายให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{x}=4.10$; S.D.=0.74) 2) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับเพศ อายุและระดับการศึกษามีผลต่อความคิดเห็นต่อนโยบายการให้บริการประชาชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะต่อนโยบายให้บริการประชาชน คือ เจ้าหน้าที่ควรเอาใจใส่การให้บริการด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อเวลา คิดเป็นร้อยละ 4.55 รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ควรตรวจสอบเอกสารเมื่อดำเนินการเสร็จเรียบร้อยและแนะนำให้ประชาชนได้ คิดเป็นร้อยละ 3.79 และเจ้าหน้าที่ควรพูดชี้แจงให้ประชาชนเข้าใจด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม คิดเป็นร้อยละ 2.78 องค์ความรู้จากการวิจัย คือ การนำหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชนของหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อการเข้ารับบริการในด้านต่าง ๆ ในขณะที่การศึกษาของ พระบุญช่วย วิฑิตจิตโต (ยังสามารถ) (2565)

ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารองค์กรทางสังคมชุมชนวิถิปุทธด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ผลจากการศึกษาพบว่า หลักการบริหารองค์กรทางสังคม 5 ลักษณะ สามารถขับเคลื่อนให้เกิดชุมชนวิถิปุทธตามหลักธรรมดังนี้ 1) การขับเคลื่อนการบริหารโดยการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน ใช้ข้อหา 2) การขับเคลื่อนการบริหารโดยให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ใช้ข้อปิยวาจา 3) การขับเคลื่อนการบริหารโดยการสร้างสมดุระหว่างประสิทธิผลกับประสิทธิภาพ ใช้ข้อสมานัตตดา 4) การขับเคลื่อนการบริหารโดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ใช้ข้ออถจริยา และ 5) การขับเคลื่อนการบริหารที่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีเปลี่ยนแปลง ใช้ข้อสมานัตตดา องค์ความรู้ใหม่จากบทความนี้ทำให้เห็นว่า สังคหวัตถุธรรมสามารถประยุกต์ใช้ได้กับหลักการบริหารองค์กรทางสังคมทางตะวันตกทั้ง 5 ลักษณะ ซึ่งเป็นบูรณาการหลักพุทธธรรมให้เกิดการบริหารองค์กรทางสังคมแบบวิถิปุทธอย่างแท้จริง และการศึกษาของ กริธา คงพยัคฆ์ และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลจันดี อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลจันดี อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วน ด้านปิยวาจา (การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะประชาชนที่มี เพศต่างกันโดยผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่าง อย่างมีนัยทางสถิติที่ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลจันดี อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีผู้เสนอแนะมากที่สุดคือ ด้านอถจริยา การช่วยเหลือกัน) ได้แก่ ข้อที่ว่า เทศบาลตำบลจันดี ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความใกล้ชิดระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชน เช่น การทำบุญตักบาตรร่วมกันในวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

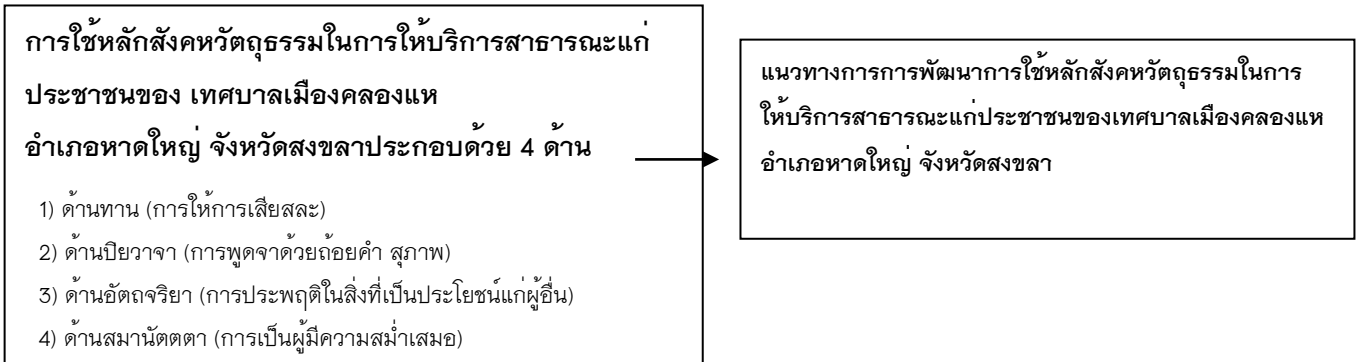
งานวิจัยนี้เป็น การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mix Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาการใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอลำดวน จังหวัดสงขลา

ประชากร คือ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอลำดวน จังหวัดสงขลา จำนวน 44,005 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป และมีภูมิลำเนาในเขตเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอลำดวน จังหวัดสงขลา จำนวน 397 โดยคำนวณจากสูตร ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.5 จากนั้นกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างกระจายไปยัง 11 หมู่บ้าน ซึ่งการเข้าถึงหรือสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) ผู้วิจัยกำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน โดยใช้เกณฑ์ คือ เป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) (2) การใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอลำดวน จังหวัดสงขลา เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 24 ข้อ เป็นแบบประเมินค่าระดับการปฏิบัติแบบ Rating Scale โดยจำแนกระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ และ (3) แนวทางการพัฒนาการใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอลำดวน จังหวัดสงขลา เป็นข้อคำถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ส่วนแบบสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย 2 ตอน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ และ 2) แนวทางการพัฒนาการใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอลำดวน จังหวัดสงขลา ทั้งนี้

เครื่องมือทั้งหมดตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .951

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการในช่วงเดือนมีนาคม-เมษายน 2567 ผู้วิจัยได้ประสานนายกเทศมนตรีเมืองคลองแห อำเภอกาบังใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อเข้าพื้นที่ในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้ง 397 ชุด ส่วนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนัดหมายวันเวลาตามที่คุณให้ข้อมูลสำคัญพร้อมและสะดวก โดยผู้วิจัยได้ประสานงานไว้ล่วงหน้า ในการเก็บรวบรวมผู้วิจัยขออนุญาตใช้การจดบันทึก การบันทึกภาพ และบันทึกเสียงร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลตามรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งมีขั้นตอนและ วิธีการดังนี้ (1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด (2) ลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง เรียบร้อย แล้วนำมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ (3) การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยวิธีการเชิงปริมาณ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยคำนวณทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนต่าง ๆ ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 2) การใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอกาบังใหญ่ จังหวัดสงขลา และ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอกาบังใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

จากการเก็บแบบสอบถามเรื่อง การใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอกาบังใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 397 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน ร้อยละ 57.40 อายุ 31-40 ปี จำนวน 118 คน ร้อยละ 29.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 105 คน ร้อยละ 26.40 อาชีพเกษตรกร/ รับจ้าง จำนวน 144 คน ร้อยละ 36.30 และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 146 คน ร้อยละ 36.80 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	169	42.60
2. หญิง	228	57.40
รวม	397	100.00
อายุ		
1. 18-30 ปี	88	22.20
2. 31-40 ปี	118	29.70
3. 41-50 ปี	105	26.40
4. 51-60 ปี	74	18.70
5. 61 ปีขึ้นไป	12	3.00
รวม	397	100.00
ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		
ระดับการศึกษา		
1. ประถมศึกษา	63	15.90
2. มัธยมศึกษาตอนต้น	79	19.90
3. มัธยมศึกษาตอนปลาย	71	17.90
4. อนุปริญญา/ปวส.,	47	11.80
5. ปริญญาตรี	105	26.40
6. สูงกว่าปริญญาตรี	32	8.10
รวม	397	100.00
อาชีพ		
1. เกษตรกร/รับจ้าง	144	36.30
2. ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	105	26.40
3. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	60	15.10
4. พ่อบ้าน/แม่บ้าน	43	10.90
5. นักเรียน / นักศึกษา	45	11.30
รวม	397	100.00
รายได้ต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	137	34.50
2. รายได้ 10,001-15,000 บาท	146	36.80
3. รายได้ 15,001-20,000 บาท	76	19.10
4. 20,001 บาทขึ้นไป	38	9.60
โดยรวม	397	100.00

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า การใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมทุกหลักธรรม ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.48) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหลักธรรม โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยสุด พบว่า หลักธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หลักอรรถจริยา (ความมานะมุ่งมั่น ตั้งใจทั้งร่างกายและแรงใจเพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจ) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.56) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หลักปิยะวาจา (ความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และมีเหตุผลที่ดี และยังคงแสดงความเอาใจใส่แก่ผู้มารับบริการ มีการให้เกียรติและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมาก หลักสมานัตตตา (ความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้บริการตามก่อนหลัง) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมาก และ หลักทาน (ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่บนฐานความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.55) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (N = 397)

ข้อ	การใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1.	หลักทาน (ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่บนฐานความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ)	3.98	0.55	มาก
2.	หลักปิยะวาจา (ความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และมีเหตุผลที่ดี และยังคงแสดงความเอาใจใส่แก่ผู้มารับบริการ มีการให้เกียรติและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน)	4.16	0.54	มาก
3.	หลักอรรถจริยา (ความมานะมุ่งมั่น ตั้งใจทั้งร่างกายและแรงใจเพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจ)	4.36	0.56	มาก
4.	หลักสมานัตตตา (ความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้บริการตามก่อนหลัง)	4.11	0.54	มาก
โดยรวม		4.16	0.48	มาก

ผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางการส่งเสริมแนวทางการใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้แก่

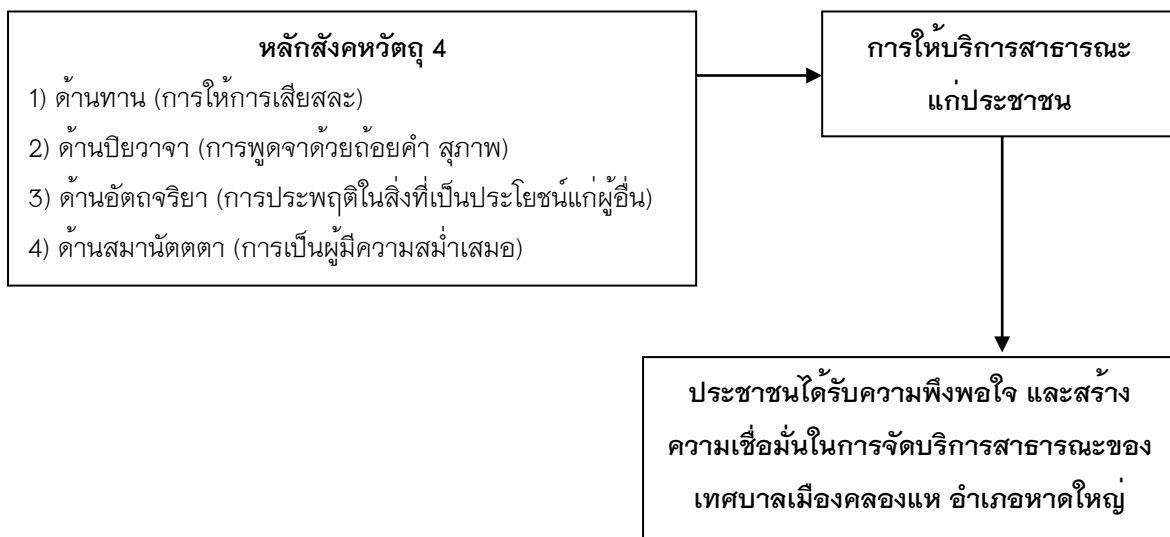
1. การให้บริการด้านทานนั้นไม่ได้จำกัดด้วยการให้สิ่งของเพียงอย่างเดียว การให้ความรู้ความเข้าใจ ให้คำแนะนำต่าง ๆ การเสียสละเวลา สิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นการให้ทานด้วย โดยเฉพาะการเสียสละด้านเวลาของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการนอกเหนือจากเวลาราชการปกติเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการเกิดความประทับใจ

2. การให้บริการด้านบิยวาจานั้น ผู้ให้บริการต้องมีจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการโดยการใช้วาจาที่ไพเราะ อ่อนหวาน สุภาพอ่อนโยน พูดด้วยความจริงใจ หลีกเลี้ยงถอยคำที่ นำไปสู่การทะเลาะวิวาทหลักบิยวาจานั้นถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริการที่ต้องมีในเบื้องต้น เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนสร้างความประทับใจและพึงพอใจในการรับบริการ

3. การให้บริการในด้านอตัถจริยานี้เป็นการที่เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการต้องรับ อาสาให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความกระตือรือร้น นึกถึงความเดือดร้อนของประชาชนเป็นหลัก โดยให้ความช่วยเหลือประชาชนทุกคนด้วยความจริงใจ ตามความรู้ความสามารถ ของตนอย่างเหมาะสม ไม่ว่างานในหน้าที่ หรือนอกเหนือจากงานในหน้าที่ เพื่อให้ประชาชนผู้มาใช้ บริการได้รับความช่วยเหลืออย่างทันท่วงที

4. การให้บริการในด้านสมานัตตทานนั้นจะต้องเป็นการให้บริการที่มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติถึงแม้ว่าประชาชนผู้มาใช้บริการจะมีฐานะทางสังคม หรือตำแหน่งทางสังคม อาชีพ ระดับการศึกษาอย่างไร ก็ต้องให้บริการไปตามระเบียบมาตรฐานเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกฐานะทางชนชั้น

จากผลการวิจัยสามารถสรุปเป็นแผนภาพที่มีความเชื่อมโยงได้ดังนี้



ภาพที่ 2 แผนภาพที่มีความเชื่อมโยง

การอภิปรายผล

ผลจากการศึกษา“การใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอนาทใหญ่ จังหวัดสงขลา” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1) การใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอนาทใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านหรือรายหลักธรรม พบว่า การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห ใช้หลักอรรถจริยา (ความมานะ มุ่งมั่น ตั้งใจทั้งร่างกายและแรงใจเพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจ) มาเป็นหลักในการให้บริการสาธารณะมากที่สุด เพราะการให้บริการสาธารณะของรัฐ โดยเฉพาะรัฐท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ดังนั้นการให้บริการแก่ประชาชนจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้ประชาชนมีความพึงพอใจตามลักษณะงานและภายใต้ขอบเขตของอำนาจในการจัดบริการสาธารณะ ดังนั้นผู้ให้บริการหรือเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองคลองแห ต้องมีความมุ่งมั่น มุ่งมั่น มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการในแต่ละด้าน เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิสิฎฐ์ คิดคำส่วน และเขมิกา ทองเรือง (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริการสาธารณะของภาครัฐให้แก่สังคม และประชาชน พบว่า การบริการสาธารณะของภาครัฐให้แก่สังคม และประชาชนมีความสำคัญต่อการจัดบริการสาธารณะของภาครัฐ ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่หรือเขตท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในภาพรวมได้โดยภาครัฐได้ยึดหลัก การทำงานตามภารกิจ ตามแผนงานตามโครงการ และตามกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนเข้าใจถึงรูปแบบการจัดบริการสาธารณะได้เป็นเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชีระพล บุญตาระวะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การให้บริการประชาชนตามหลักพุทธธรรม จากการศึกษาพบว่า การให้บริการประชาชนเป็นงานหรือกิจกรรมที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทำหน้าที่ส่งต่อการบริการแก่ประชาชนโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยส่วนรวม ซึ่งเป็นงานบริการหรือกิจกรรมทุกประเภทที่รัฐบาลหรือเอกชน จัดทำขึ้นในการสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนหรือลูกค้า เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการมาขอรับบริการการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมอันเป็นที่ตั้งไว้เพื่อการสงเคราะห์อนุเคราะห์ ยึดเหนี่ยวน้ำใจซึ่งกันและกัน ช่วยสร้างความสามัคคีเชื่อมความสัมพันธ์ ผูกมิตรไมตรีในหมู่คณะหรือสังคมไว้ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ กรีธา คงพยัคฆ์ และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลจันดี อำเภอนาทใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลจันดี อำเภอนาทใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านปิยวาจา (การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ผล

การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะประชาชนที่มี เพศต่างกัน โดยผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติ

2) แนวทางการส่งเสริมการใช้หลักสังคหัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอลำดวน จังหวัดสงขลา เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองคลองแห

1) ควรทำให้ความรู้ ความเข้าใจ ให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้มารับบริการ 2) ควรตรวจสอบการใช้จ่ายที่โปร่งใส อ่อนหวาน สุภาพอ่อนโยน พูดด้วยความจริงใจ หลีกเลี่ยงถ้อยคำที่นำไปสู่การทะเลาะวิวาท 3) ควรให้การต้อนรับ อาสาให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความกระตือรือร้น และ 4) ต้องให้บริการที่มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พระโสภณ โสภโณ (ทองสม), พระครูโฆสิตวัฒนานุกูล และพระครูวิจิตรศีลาจาร (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถุ 4 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนวัดใหม่ทุ่งคา อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า การให้ การเสียสละ แก้ไขปัญหาการขาดความอ่อนน้อม ถ่อมตนโดยใช้หลักปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน แก้ไขปัญหาการขาดความเสียสละ โดยใช้หลักอภัยกรรม คือ การสงเคราะห์เพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยใช้หลักสมานัตตตา คือ การวางตนพอดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กริชชา คงพยัคฆ์ และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลจันดี อำเภอลำดวน จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลจันดี อำเภอลำดวน จังหวัดนครศรีธรรมราช มีข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ด้านอภัยกรรม การช่วยเหลือกัน) ได้แก่ ข้อที่ว่า เทศบาลตำบลจันดี ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความใกล้ชิดระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชน เช่น การทำบุญตักบาตรร่วมกันในวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ธิษณารินทร์ เหลืองจิระโชติกาล (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดชุมพร พบว่า แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมต่อการจัดการบริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดชุมพร ได้แก่ (1) เทศบาลควรกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการให้บริการที่ชัดเจน โดยให้คำนึงถึงอัตลักษณ์ของท้องถิ่น และเรียงลำดับความสำคัญตามภารกิจหลักและภารกิจรอง (2) เทศบาลควรลดขั้นตอนในการให้บริการประชาชน และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้บริการ (3) เทศบาลควรบูรณาการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนในพื้นที่ (4) เทศบาลควรลดความซ้ำซ้อนในการให้บริการกับหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่

องค์ความรู้ใหม่ และการนำไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษา “การใช้หลักสังคหัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอลำดวน จังหวัดสงขลา” จะเห็นว่า การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เป็นภารกิจสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นหน่วยงานรัฐที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด โดยเป้าหมายสำคัญของการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนคือความพึงพอใจของประชาชน ซึ่งการ

ให้บริการมีเทคนิคและแนวทางมากมาย แต่หลักกรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุธรรม 4 เป็นหลักกรรมที่เหมาะสมสำหรับงานบริการ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านทาน (การให้การเสียสละ) 2) ด้านปิยวาจา (การพูดจาด้วยถ้อยคำ สุภาพ) 3) ด้านอัตถจริยา (การประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น) และ 4) ด้านสมานัตตตา (การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ) ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะมาหลักกรรมดังกล่าวมาใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ย่อมนำมาซึ่งความพึงพอใจแก่ประชาชนที่มารับบริการ และในขณะเดียวกันย่อมสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรได้อย่างแน่นอน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ควรนำหลักสังคหวัตถุธรรม มาใช้ในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างจริงจังจริง และมีการประเมินผลอย่างรอบด้านเพื่อการพัฒนาและแก้ไขการให้บริการแก่ประชาชน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และความท้าทายของการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่รับบริการสาธารณะจากเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักกรรมทางพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

เอกสารอ้างอิง

- กริธา คงพยัคฆ์ (2563) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลจันดี อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(1), 29-41.
- ณัทกวี ศิริรัตน์ และคณะ. (2565). องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : การบริการสาธารณะ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 12(1), 131-142.
- ศิษณารินทร์ เหลืองจิโรชติกาล (2565) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดชุมพร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 16(1), 148-157.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระพล บุญตาระวะ (2563) การให้บริการประชาชนตามหลักพุทธธรรม. *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 8(2), 185-196.

พระนิทัศน์ วงศ์วังเพิ่ม และคณะ. (2565). นโยบายการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู.

วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ, 7(2), 300–317.

พระบุญช่วย ลีตติจิตโต (ยังสามารถ) (2565) การบริหารองค์กรทางสังคมชุมชนวิถีพุทธด้วย

หลักสังคหวัตถุ 4. *วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์*, 2(2), 94–101.

พระบุญทัน ปัญญาที่โป (2564) องค์ประกอบของสังคหวัตถุ 4. *วารสารธรรมเพื่อชีวิต*, 27(1), 11–26.

พระปลัดณรงค์ศักดิ์ วิสุทธิเมธี. (2562). สังคหวัตถุองค์ธรรมแห่งการสังคมสงเคราะห์. *วารสารพุทธมคคค์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม*, 4(2), 10–19.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). *ธรรมนุญชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

พระโสภณ โสภโณ (ทองสม), พระครูโฆสิตวัฒน์นาคกุล และพระครูวิจิตรศิลาจาร. (2563).

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนวัดใหม่ทุ่งคา

อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 7(3), 15–25.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2563). *ประวัติวิทยุฉบับภาษาไทย มหามกุฏราชวิทยาลัย*.

นครปฐม: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย นครปฐม.

วิสิฐฐ์ คิดคำส่วน และเขมิกา ทองเรือง. (2566). การบริการสาธารณะของภาครัฐให้แก่ สังคม

และประชาชน. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(3), 392–405.

สถาบันพระปกเกล้า. (2561). *การกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ:

สถาบันพระปกเกล้า.

สมชัย นันทาภีรัตน์. (2565). องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดบริการสาธารณะอย่างมีคุณภาพ.

วารสาร มจร บาลีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์, 8(1), 114–127.

อรทัย กักพล. (2552). *การมีส่วนร่วมของประชาชนสำหรับนักบริหารท้องถิ่น*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.

อิทธิพลเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อ

ส่วนบุคคล กรณีศึกษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร

อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

Structural Effects of Decisions to Use on Personal Loan Service:

A Case Study of Employees in Sinsakhon Industrial Estate,

Mueang Samut Sakhon, Samut Sakhon

สิริพงษ์ กิจบุญศรี¹ และ ธัญนันท์ บุญอยู่²

Siripong Kitbunsri¹ and Thanyanan Boonyoo²

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์¹

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์²

Master of Business Administration Program, Southeast Asia University, Thailand¹

Graduate School, Southeast Asia University, Thailand²

Corresponding Author, E-mail: Cookiesilly@gmail.com¹

Retrieved 08-11-2023 Revised 28-12-2023; Accepted 05-11-2024

DOI: 10.14456/jappm.2024.61

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความไว้วางใจ ความพึงพอใจของลูกค้า และการตัดสินใจเลือกใช้บริการ 2) ความไว้วางใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า และการตัดสินใจเลือกใช้บริการ และ 3) ความพึงพอใจของลูกค้าที่ส่งผลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งการวิจัยนี้ได้มีรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาครที่เลือกใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคลจำนวน 270 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยและสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพการให้บริการส่งผลทางตรงต่อความไว้วางใจ ความพึงพอใจของลูกค้า และการตัดสินใจเลือกใช้บริการ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.803, 0.212 และ 0.192 ตามลำดับ และคุณภาพการให้บริการส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจของลูกค้าและการตัดสินใจเลือกใช้บริการ มีค่า

สัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.601, 0.487 2) ความไว้วางใจส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจของลูกค้าและการตัดสินใจเลือกใช้บริการ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.748 และ 0.436 แต่ความไว้วางใจไม่ส่งผลทางอ้อมต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ และ 3) ความพึงพอใจของลูกค้าไม่ส่งผลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.168 ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ การสร้างความไว้วางใจและความพึงพอใจในลูกค้าส่งผลให้ลูกค้าตัดสินใจเลือกใช้บริการของธุรกิจอย่างยั่งยืนและนำไปสู่การกลับมาใช้บริการซ้ำอีกครั้ง

คำสำคัญ: คุณภาพการให้บริการ , ความไว้วางใจ , ความพึงพอใจของลูกค้า , การตัดสินใจเลือกใช้บริการ

Abstract

This research article aimed to study the following: (1) The effect of service quality on trust, customer satisfaction, and decisions to use services. (2) The effect of trust on customer satisfaction and decisions to use services. (3) The lack of direct effect of customer satisfaction on decisions to use the Personal Loan Service at Sinsakhon Industrial Estate, Mueang Samut Sakhon, Samut Sakhon Province. This study was quantitative in nature. The sample consisted of 270 employees from Sinsakhon Industrial Estate, selected through simple random sampling. A questionnaire was used as the research tool, and the statistical methods included percentages, means, standard deviation, and analysis using Structural Equation Modeling (SEM).

The findings of the study revealed that 1) Service quality had a direct effect on trust, customer satisfaction, and decisions to use services, with path coefficients of 0.803, 0.212, and 0.192, respectively. Additionally, service quality had an indirect effect on customer satisfaction and decisions to use services, with path coefficients of 0.601 and 0.487, respectively. 2) Trust had a direct effect on customer satisfaction and decisions to use services, with path coefficients of 0.748 and 0.436, respectively. However, trust had no indirect effect on decisions to use services. And, (3) Customer satisfaction did not have a direct effect on decisions to use services, with a path coefficient of 0.168. The findings of this study emphasize the importance of developing service quality and fostering trust and customer satisfaction to encourage customers to select sustainable services and continue reusing them.

Keywords: Service Quality, Trust, Customer Satisfaction, Decisions to Use Service

บทนำ

สินเชื่อส่วนบุคคลเป็นสินเชื่อเนกประสงค์ในรูปแบบของวงเงินสินเชื่อที่มีกำหนดระยะเวลา (Term Loan) เพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภคส่วนบุคคล ไม่ต้องใช้หลักทรัพย์หรือบุคคลค้ำประกัน และคิดอัตราดอกเบี้ยแบบลดต้นลดดอก ซึ่งผู้ให้บริการสินเชื่อจะเป็นได้ทั้งธนาคารและสถาบันการเงินที่ไม่ใช่ธนาคาร เพื่อเป็นทางเลือกเงินก้อนสำหรับหมุนเวียนใช้จ่ายตามความต้องการและความจำเป็นของผู้กู้ เมื่อบุคคลได้รับการอนุมัติสินเชื่อ ผู้ให้บริการสินเชื่อจะโอนเงินทั้งจำนวนเข้าบัญชีของแต่ละบุคคลและบุคคลจะสามารถชำระคืนเป็นงวดรายเดือน โดยปัจจุบันถือได้ว่าแนวโน้มของสินเชื่อส่วนบุคคลรายย่อยเป็นกลุ่มที่มีอัตราการขยายตัวเร็วกว่าสินเชื่อประเภทอื่น (สมโชค นินเป้า, 2565) โดยจากข้อมูลของธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า ในปี 2565 มีการเติบโตของจำนวนบัญชีสินเชื่อส่วนบุคคลทุกประเภทถึง 86,229,156 บัญชี เมื่อเทียบกับปี 2564 ที่มีจำนวนบัญชีสินเชื่อส่วนบุคคลทุกประเภทอยู่ที่ 73,638,376 บัญชี ซึ่งมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 14.60 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2566) ซึ่งจากยอดบัญชีสินเชื่อส่วนบุคคลทุกประเภทแสดงให้เห็นว่า อัตราสินเชื่อส่วนบุคคลมีการเติบโตสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ความต้องการของครัวเรือนที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้น ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงส่งผลให้ประชาชนหันมาใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคลเพิ่มสูงขึ้น

ธุรกิจที่ดำเนินการเกี่ยวกับสินเชื่อส่วนบุคคลนำเสนอสินเชื่อในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นวัยทำงานที่เป็นพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินค้า อ่างทองเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร เป็นกลุ่มวัยทำงานที่มีแนวโน้มความต้องการสินเชื่อส่วนบุคคลเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนในการอุปโภคบริโภคต่าง ๆ และจากรายงานผลการสำรวจภาวะและแนวโน้มสินเชื่อของธนาคารแห่งประเทศไทย ในปี 2565 พบว่า ความต้องการสินเชื่อส่วนบุคคลที่เป็นภาคครัวเรือนเพิ่มขึ้นในทุกประเภทสินเชื่อ โดยเฉพาะสินเชื่อเช่าซื้อรถยนต์และสินเชื่ออุปโภคบริโภคอื่น โดยสินเชื่อเช่าซื้อรถยนต์ได้รับแรงสนับสนุนจากการส่งเสริมการขายของผู้ประกอบการในช่วงปลายปี 2565 รวมถึงส่วนหนึ่งจากการเร่งตัดสินใจซื้อของลูกค้าตามแนวโน้มดอกเบี้ยขาขึ้น ขณะที่สินเชื่ออุปโภคบริโภคอื่นเพิ่มขึ้นตามความต้องการใช้จ่ายเพื่อการบริโภค ความต้องการสินเชื่อบัตรเครดิตและสินเชื่ออุปโภคบริโภคอื่นที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง เป็นต้น (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2565) ซึ่งจากความต้องการสินเชื่อส่วนบุคคลของภาคครัวเรือนเกิดความต้องการเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้ธุรกิจที่ดำเนินการเกี่ยวกับสินเชื่อส่วนบุคคลต่างแข่งขันกันอย่างรุนแรงด้วยการกระตุ้นให้เกิดการใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคลเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการปรับอัตราดอกเบี้ยให้ต่ำกว่าคู่แข่ง การให้วงเงินที่สูง การเพิ่มเงื่อนไขการกู้ยืมให้เกิดการยืดหยุ่นไม่ซับซ้อน เป็นต้น เพื่อให้ลูกค้าเข้าถึงการใช้บริการสินเชื่อที่เพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษาวิจัยของ Sun et al. (2022) ได้กล่าวว่า การจะทำให้ลูกค้าตัดสินใจเลือกสินค้าหรือการบริการที่ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายหลักของธุรกิจในการเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น โดยคุณภาพการให้บริการที่ลูกค้าได้รับจากการบริการที่เป็นความคาดหวังและการควบคุมระดับให้เกิดเป็นมาตรฐานที่เหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า (Suwandi, Sujono, & Hermawati, 2022) และ

สร้างความไว้วางใจที่เป็นสถานะทางจิตวิทยาที่นำไปสู่ความเชื่อถือและสัมพันธ์ที่ดีที่ทำให้ลูกค้าเกิดความมั่นใจในการใช้บริการนั้น (Ramli et al., 2020) โดยความไว้วางใจที่ทำให้ลูกค้าเกิดความมั่นใจได้นั้นจะก่อให้เกิดความพึงพอใจที่เป็นสถานะทางจิตใจของลูกค้าที่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอหรือมากกว่าที่ทำให้บุคคลรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจอันเป็นผลจากการเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์จากคุณสมบัติกับความคาดหวังของลูกค้าซึ่งเกิดจากประสบการณ์การใช้ เพื่อให้ลูกค้าตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าหรือบริการได้อย่างต่อเนื่อง (ศรีนภัสร์ ล้อมวสิร์ภักษ์, ภาศิริ เขตปิยรัตน์ และศิริกานดา แหยมแดง, 2565)

จากการแข่งขันกันอย่างรุนแรงของธุรกิจให้บริการสินเชื่อส่วนบุคคลและความต้องการสินเชื่อส่วนบุคคลที่เป็นภาคครัวเรือนเพิ่มขึ้น ทำให้ธุรกิจที่ให้บริการสินเชื่อส่วนบุคคลต้องพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทุกกลุ่ม เพื่อให้สามารถแข่งขันกับผู้ให้บริการสินเชื่ออื่น ๆ ได้อย่างสำเร็จ จึงทำให้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงอิทธิพลเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคล กรณีศึกษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการสินเชื่อส่วนบุคคลที่สามารถตอบสนองให้พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาครรับรู้ถึงคุณภาพและสามารถสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น โดยสามารถนำไปสู่ความพึงพอใจที่ทำให้เกิดการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคลที่เหมาะสมตามความคาดหวังและตอบสนองความต้องการได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความไว้วางใจ ความพึงพอใจของลูกค้า และการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาความไว้วางใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าและการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของลูกค้าที่ส่งผลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 (H1) คุณภาพการให้บริการส่งผลทางตรงต่อความไว้วางใจ
- สมมติฐานที่ 2 (H2) คุณภาพการให้บริการส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจของลูกค้า
- สมมติฐานที่ 3 (H3) คุณภาพการให้บริการส่งผลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ
- สมมติฐานที่ 4 (H4) คุณภาพการให้บริการส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจของลูกค้า
- สมมติฐานที่ 5 (H5) คุณภาพการให้บริการส่งผลทางอ้อมต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ

สมมติฐานที่ 6 (H6) ความไว้วางใจส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจของลูกค้า

สมมติฐานที่ 7 (H7) ความไว้วางใจส่งผลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ

สมมติฐานที่ 8 (H8) ความไว้วางใจส่งผลทางอ้อมต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ

สมมติฐานที่ 9 (H9) ความพึงพอใจของลูกค้าส่งผลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ

การทบทวนวรรณกรรม

1. คุณภาพการให้บริการ (Service Quality--SQ) มีความสำคัญยิ่งต่อธุรกิจการให้บริการและเป็นปัจจัยทำนายที่สำคัญที่ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจในระดับบุคคล โดยคุณภาพการให้บริการที่สูงจะสามารถดึงดูดลูกค้าใหม่และรักษาลูกค้าเดิมได้ (Kungumapriya & Malarmathi, 2018) อีกทั้งคุณภาพการให้บริการเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสามารถในการทำกำไรและความสำเร็จทางการตลาดของธุรกิจ เมื่อธุรกิจสามารถสร้างความประทับใจโดยรวมของลูกค้าต่อประสิทธิภาพก็จะสามารถนำไปสู่การตัดสินใจของลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้แนวคิดทางตลาดบริการได้แสดงให้เห็นว่า คุณภาพการให้บริการจะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้ให้บริการผ่านการสื่อสารที่ขับเคลื่อนกระบวนการให้บริการที่นำไปสู่ความพึงพอใจของลูกค้าที่เป็นปฏิริยา และอารมณ์ต่อกระบวนการให้บริการอันเป็นผลมาจากการบริการกับความคาดหวังต่อประสิทธิภาพการบริการที่หลากหลาย (Uzir et al., 2021) โดย Chou (2014) ได้กล่าวว่า คุณภาพการให้บริการที่ประกอบด้วย ความพร้อมในการให้บริการ การตอบสนองของการบริการ และความน่าเชื่อถือในการบริการจะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไว้วางใจ ซึ่งคุณภาพการให้บริการจะเสริมสร้างให้ลูกค้าเกิดการตัดสินใจที่จะใช้บริการนั้น ๆ ในระดับที่เพิ่มมากขึ้น (Sun et al., 2022) เมื่อลูกค้าได้รับการบริการที่มีคุณภาพอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อการให้บริการ ความหลากหลายของการให้บริการ หรือมาตรฐานที่เป็นความน่าเชื่อถือต่อการให้บริการ เป็นต้น ก็จะนำไปสู่ความพึงพอใจที่เป็นความคาดหวังที่ลูกค้ารับรู้ได้ ซึ่งจะทำให้ลูกค้าเกิดการตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการนั้น ๆ ในระดับที่สูงขึ้นได้เช่นกัน (Tecoalu, Wahyoedi, & Purnama, 2018)

2. ความไว้วางใจ (Trust--TR) เป็นแนวคิดหลายมิติที่เป็นความเชื่อเฉพาะเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความสามารถ และความเมตตาการุณาของบุคคล ความไว้วางใจจึงมีบทบาทที่สำคัญในการพิจารณาถึงความพึงพอใจและการตัดสินใจของลูกค้า เมื่อลูกค้าเกิดความไว้วางใจในการให้บริการ ลูกค้าก็จะใช้บริการอย่างต่อเนื่องและแนะนำบริการแก่ผู้อื่นให้เป็นลูกค้าด้วยเช่นกัน (Kungumapriya & Malarmathi, 2018) ในตลาดบริการได้แสดงให้เห็นว่า ความไว้วางใจของลูกค้าถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญและเกี่ยวข้องกับธรรมชาติทางอารมณ์และความพึงพอใจของลูกค้าในระยะยาวที่สัมพันธ์กัน (Chou, 2014) โดยการพัฒนาความไว้วางใจเป็นปัจจัยในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกค้าและเป็นความเชื่อมั่นที่ลูกค้ามีต่อสินค้าหรือบริการนั้น ๆ จึงทำให้ความไว้วางใจเป็นหลักการพื้นฐานในทุกความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่จะเป็นปัจจัยในการกำหนดความน่าเชื่อถือของทั้งสองฝ่ายในการทำธุรกรรมทางธุรกิจ และเป็นปัจจัยที่สะท้อนผ่านความคาดหวังเชิงบวกของลูกค้าในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับการตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการ (Uzir et al., 2021) และ

จากการศึกษาของ Tecolalu, Wahyoedi and Purnama (2018) กล่าวว่า ความไว้วางใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อฝ่ายหนึ่งมีความมั่นใจในการแปรเปลี่ยนเป็นความน่าเชื่อถือและความซื่อสัตย์ที่เป็นสัมพันธภาพที่ดีสามารถสร้างความเชื่อมั่นที่ลูกค้าได้รับ โดยพื้นฐานที่ก่อให้เกิดอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจ โดยมุมมองของลูกค้าที่เกี่ยวกับสินค้าหรือบริการหนึ่ง แนวโน้มของลูกค้าจะขึ้นอยู่กับข้อมูลและประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผ่านความพึงพอใจอันมีให้ต่อสินค้าหรือบริการในเชิงบวก โดยมีผลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้ในสินค้าหรือบริการนั้น ๆ ได้เช่นกัน (Soegihono, Purba, & Budiono, 2022)

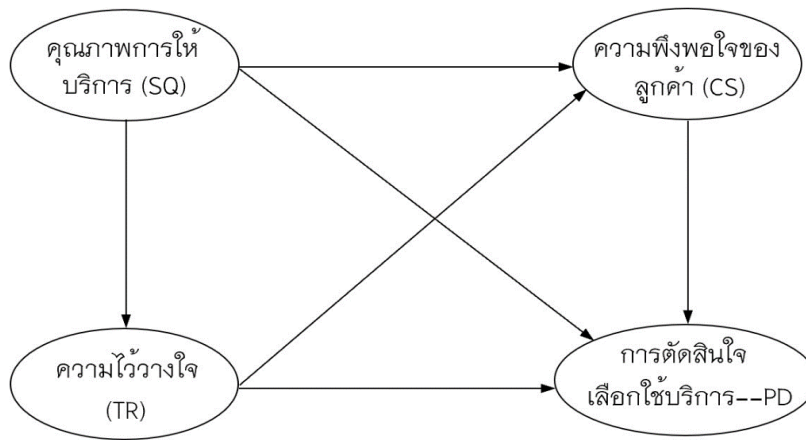
3. ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction--CS) เป็นโครงสร้างความพึงพอใจของลูกค้าที่ได้นำมาใช้ในการวิจัยทางด้านจิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ การตลาด เป็นต้น โดยความพึงพอใจจะเป็นประสบการณ์เชิงบวกที่เกิดจากการรับรู้ของลูกค้าอันเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดที่แท้จริงจากการให้บริการที่เกิดจากความคาดหวังของการให้บริการ หรือเป็นความรู้สึก ทศนคติ หรือความกระตือรือร้นของลูกค้าต่อบริการหรือผลิตภัณฑ์หลังจากการใช้งานแล้ว (Uzir et al., 2021) อีกทั้งความพึงพอใจของลูกค้ายังเป็นความมุ่งมั่นอย่างลึกซึ้งซึ่งอันนำไปสู่การตัดสินใจเลือกผลิตภัณฑ์หรือบริการอย่างต่อเนื่องในอนาคต แม้ว่าสถานการณ์และความพยายามทางการตลาดอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป แต่การที่ธุรกิจจะสร้างให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจในการให้บริการได้อย่างต่อเนื่องและทำให้ลูกค้าตัดสินใจใช้บริการได้นั้น (Tecolalu, Wahyoedi, & Purnama, 2018) จากการศึกษานี้ของปรมน ปัญญาไตรรัตน์ และธัญนันท์ บุญอยู่ (2565) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นการประเมินโดยทั่วไปที่ดำเนินถึงประสบการณ์การใช้งานซึ่งรวมถึงการใช้งานของผลิตภัณฑ์หรือบริการหลังจากผ่านไประยะหนึ่ง และรับรู้ได้โดยพื้นฐานว่ามีประโยชน์ที่สามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะได้ จึงนำไปสู่พฤติกรรมตัดสินใจที่ตามมาของลูกค้าและผลการดำเนินงานของธุรกิจทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต โดยใช้หลักเหตุผลจากทางเลือกหรือข้อมูลทั้งหมดที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการและเกิดทัศนคติที่ดีของลูกค้าที่สร้างขึ้นจนก่อให้เกิดการตัดสินใจเลือกสินค้าและบริการอย่างแท้จริง

4. การตัดสินใจเลือกใช้บริการ (Decisions to Use Service--PD) เป็นสิ่งสำคัญเมื่อสินค้าหรือบริการมีจำนวนมากให้เลือก ซึ่งการตัดสินใจของลูกค้าย่อมขึ้นอยู่กับแรงกระตุ้นที่เฉพาะเจาะจงที่สามารถตอบสนองความคาดหวังของลูกค้าได้ โดยทั่วไปการตัดสินใจของลูกค้าจะประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ประเภท คือ พฤติกรรมตอบสนองที่เป็นกิจวัตร เมื่อลูกค้ารับรู้ได้ถึงสินค้าหรือบริการที่มีราคาถูกก็จะใช้เวลาค้นหาและตัดสินใจน้อยลง พฤติกรรมตัดสินใจอย่างจำกัดจะใช้เวลานานในการรวบรวมข้อมูลหรือค้นหาเกี่ยวกับตราสินค้าที่โดดเด่นเป็นที่รู้จัก และพฤติกรรมการตัดสินใจแบบกว้าง ๆ จะใช้เวลาในการเลือกของที่ผิดปกติ ราคาแพง หรือไม่ค่อยได้ใช้ (Soegihono, Purba, & Budiono, 2022) ความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าหรือความเต็มใจที่จะเลือกสินค้าหรือบริการใดในอนาคตตามกระบวนการตัดสินใจจำเป็นต้องมีการจัดเตรียมที่มีการวางแผนที่จะเลือกสินค้าหรือบริการในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่เป็นกระบวนการที่ยาวนาน โดยการตัดสินใจจะมีกระบวนการระบุถึงปัญหา การรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายที่เป็นปัจจัยภายในหรือภายนอก อันประกอบด้วย ข้อมูลที่

เกี่ยวกับผลลัพธ์และปัจจัยนำเข้าตามวัตถุประสงค์ทั่วไปที่กระตุ้นสภาพแวดล้อมให้เกิดการตัดสินใจขั้นสุดท้าย (ปรมน ปัญญาไตรรัตน์ และธัญนันท์ บุญอยู่, 2565)

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของ Tecolau, Wahyoedi and Purnama (2018); Sun et al. (2022); Uzir et al. (2021); Soegihono, Purba and Budiono (2022) ประกอบด้วย คุณภาพการให้บริการ ความไว้วางใจ ความพึงพอใจของลูกค้า และการตัดสินใจเลือกใช้บริการ โดยได้มีการนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยตามรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่ได้เก็บข้อมูลกับพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาครที่เลือกใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคล โดยงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้มีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาครที่เลือกใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคล ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาครที่เลือกใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคล จำนวน 270 ตัวอย่าง โดยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair, Ring and Sarstedt (2011) ที่ได้ใช้จำนวน 5-20 เท่าของข้อคำถามหรือตัวแปรในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งอัตราที่เหมาะสมในการวิเคราะห์กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ควรจะเป็น คือ 10 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด และการศึกษานี้ได้ออกแบบสอบถามที่เป็นตัวชี้วัด จำนวน 27 ตัว ดังนั้น

กลุ่มอย่างของงานวิจัยนี้จึงมีจำนวน 270 ตัวอย่าง และการวิจัยนี้ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ที่ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ การเลือกใช้สินค้า และวงเงินสินเชื่อ มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับคุณภาพการให้บริการ มีจำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความไว้วางใจ จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพึงพอใจของลูกค้า จำนวน 7 ข้อ และส่วนที่ 5 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับการตัดสินใจเลือกใช้บริการ จำนวน 6 ข้อ โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert (1932) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale) ที่มีเกณฑ์การกำหนดค่าระดับ คือ “น้อยที่สุด” ให้คะแนน 1 คะแนน “น้อย” ให้คะแนน 2 คะแนน “ปานกลาง” ให้คะแนน 3 คะแนน “มาก” ให้คะแนน 4 คะแนน และ “มากที่สุด” ให้คะแนน 5 คะแนน

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ซึ่งจากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในส่วนที่ 2-5 มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหารายข้อคำถามอยู่ที่ 1.00 ซึ่งมีความมากกว่า 0.50 แสดงว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Rovinelli & Hambleton, 1977) จากนั้นนำไปทดสอบกับประชากรที่มีลักษณะเหมือนกับตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 ราย ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.968, 0.961, 0.970 และ 0.925 ตามลำดับ ซึ่งมีความมากกว่า 0.70 แสดงว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นสูง (Cronbach, 1970)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาครที่เลือกใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคล โดยได้กระทำระหว่างเดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วย 1) สถิติพรรณนาด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของคุณภาพการให้บริการ ความไว้วางใจ ความพึงพอใจของลูกค้า และการตัดสินใจเลือกใช้บริการ และ 2) สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการนำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อดัชนีทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling--SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคล กรณีศึกษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้เก็บข้อมูลกับพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาครที่เลือกใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคล จำนวน 270 ตัวอย่าง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.33 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.81 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54.81 มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วงปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 78.52 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 71.11 โดยส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 89.63 มีการเลือกใช้สินเชื่อจากธนาคาร (Bank) ถึงร้อยละ 57.78 และมีวงเงินสินเชื่ออยู่ที่ 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50.00 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็นดังนี้

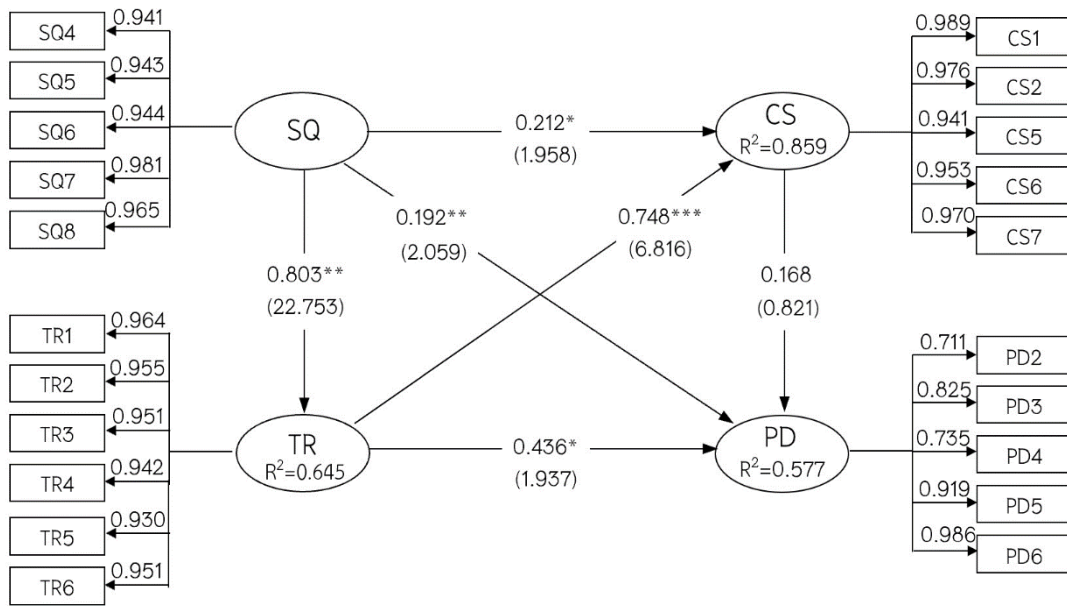
1. ผลการวิจัยวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพการให้บริการ ความไว้วางใจ ความพึงพอใจของลูกค้า และการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม ซึ่งสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรโดยรวม

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
คุณภาพการให้บริการ	3.68	1.115	มาก
ความไว้วางใจ	3.91	1.075	มาก
ความพึงพอใจของลูกค้า	3.97	1.105	มาก
การตัดสินใจเลือกใช้บริการ	3.52	0.980	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร มีระดับของคุณภาพการให้บริการ ความไว้วางใจ ความพึงพอใจของลูกค้า และการตัดสินใจเลือกใช้บริการโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68, 3.91, 3.97 และ 3.52 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.115, 1.075, 1.105 และ 0.980 ตามลำดับเช่นกัน

2. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยของอิทธิพลเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร โดยผลการวิเคราะห์สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพการให้บริการ (SQ) ความไว้วางใจ (TR) ความพึงพอใจของลูกค้า (CS) และการตัดสินใจเลือกใช้บริการ (PD) ซึ่งผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างสามารถอธิบายได้ดังนี้ 1) คุณภาพการให้บริการส่งผลทางตรงต่อความไว้วางใจ ความพึงพอใจของลูกค้า และการตัดสินใจเลือกใช้บริการ มีค่าเท่ากับ 0.803 และ 0.212 และ 0.192 และคุณภาพการให้บริการก็ส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจของลูกค้าและการตัดสินใจเลือกใช้บริการ มีค่าเท่ากับ 0.600 และ 0.487 2) ความไว้วางใจส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจของลูกค้าและการตัดสินใจเลือกใช้บริการ มีค่าเท่ากับ 0.748 และ 0.436 แต่ความไว้วางใจไม่ส่งผลทางอ้อมต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ มีค่าเท่ากับ 0.126 และ 3) ความพึงพอใจของลูกค้าไม่ส่งผลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ มีค่าเท่ากับ 0.168

3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่เป็นการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อบุคคลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยสรุปได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
อิทธิพลทางตรง			
H1 SQ → TR	0.803***	22.753	สนับสนุน
H2 SQ → CS	0.212*	1.958	สนับสนุน
H3 SQ → PD	0.192**	2.059	สนับสนุน
H6 TR → CS	0.748***	6.816	สนับสนุน
H7 TR → PD	0.436**	1.937	สนับสนุน
H9 CS → PD	0.168	0.821	ไม่สนับสนุน
อิทธิพลทางอ้อม			
H4 SQ → CS	0.600***	5.927	สนับสนุน
H5 SQ → PD	0.487***	6.687	สนับสนุน
H8 TR → PD	0.126	0.709	ไม่สนับสนุน

หมายเหตุ: (* หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ ค่า $t \geq 1.65$); (** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ ค่า $t \geq 1.96$); (***) หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ ค่า $t \geq 2.58$)

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า 1) คุณภาพการให้บริการส่งผลทางตรงต่อความไว้วางใจ ความพึงพอใจของลูกค้า และการตัดสินใจเลือกใช้บริการ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.803, 0.212, 0.192 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 22.753, 1.958, 2.059 และคุณภาพการให้บริการก็ส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจของลูกค้าและการตัดสินใจเลือกใช้บริการ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.601, 0.487 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 5.927, 6.687 ตามลำดับ 2) ความไว้วางใจส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจของลูกค้าและการตัดสินใจเลือกใช้บริการ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.748, 0.436 แต่ความไว้วางใจไม่ส่งผลทางอ้อมต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.126 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 0.709 และ 3) ความพึงพอใจของลูกค้าไม่ส่งผลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการเช่นกัน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.168 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 0.821 ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า คุณภาพการให้บริการเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของลูกค้าในการเลือกใช้บริการ นอกจากนี้การสร้าง ความไว้วางใจและความพึงพอใจของลูกค้าก็มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของลูกค้าในการเลือกใช้บริการหรือผลิตภัณฑ์ของธุรกิจ ดังนั้นธุรกิจควรใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการและสร้างความไว้วางใจและความพึงพอใจในลูกค้า เพื่อส่งผลให้ลูกค้าเลือกใช้บริการหรือผลิตภัณฑ์ของธุรกิจอย่างยั่งยืนและนำไปสู่การกลับมาใช้บริการซ้ำอีกครั้ง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า คุณภาพการให้บริการส่งผลทางตรงต่อความไว้วางใจ ความพึงพอใจของลูกค้าและการตัดสินใจเลือกใช้บริการ นอกจากนี้คุณภาพการให้บริการส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจของลูกค้าและการตัดสินใจเลือกใช้บริการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลูกค้าที่ใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคลให้ความสำคัญกับคุณภาพการให้บริการที่ใส่ใจในการบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความไว้วางใจของลูกค้าที่ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจต่อการใช้บริการที่นำไปสู่การตัดสินใจ จึงทำให้อุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสินเชื่อส่วนบุคคลจำเป็นต้องสร้างและรักษาคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และเมื่อสามารถสร้างความไว้วางใจและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าได้แล้ว ุรกิจสินเชื่อส่วนบุคคลก็จะมีโอกาสในการสร้างฐานลูกค้าที่แข็งแกร่งและเพิ่มรายได้ให้กับธุรกิจได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kungumapriya and Malarmathi (2018) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการให้บริการที่สูงจะมีผลทางตรงในทิศทางบวกต่อการสนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจและการตัดสินใจของลูกค้าที่รับรู้ได้ถึงความเป็นเลิศโดยรวมหรือความเหนือกว่าของบริการอื่น ๆ นอกจากนี้ Uzir et al. (2021) ก็พบว่า คุณภาพการให้บริการก็มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้า โดยคุณภาพการให้บริการเป็นผลของกระบวนการประเมินที่ลูกค้าเปรียบเทียบความคาดหวังกับการบริการที่ลูกค้าได้รับจากการบริการ และคาดหวังเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกที่นำไปสู่ความพึงพอใจและการตัดสินใจถึงกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลในการเลือกทางเลือกหรือแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม โดยมีการกำหนดความต้องการ ประเมินและเลือกทางเลือกตามความต้องการที่ได้ตั้งเป้าหมายหรือคาดหวังไว้ (Sun et al., 2022)

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความไว้วางใจส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจของลูกค้าและการตัดสินใจเลือกใช้บริการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลูกค้าที่มาใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคลเกิดความไว้วางใจในคุณภาพและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สามารถรักษาข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นความลับและความเป็นส่วนตัว จึงทำให้ลูกค้ารับรู้ได้ถึงความปลอดภัย และทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการใช้บริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของลูกค้าในการเลือกใช้บริการหรือผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Sun et al. (2022) ที่พบว่า การสร้างความไว้วางใจให้เกิดแก่สินค้าหรือบริการที่เป็นความเชื่อถือเป็นสิ่งส่งเสริมให้เกิดการตัดสินใจของลูกค้าในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ Chou, Kohsuwan and Thanabordeekij (2019) ก็พบว่า ความไว้วางใจมีผลเชิงบวกอย่างมากต่อความพึงพอใจของลูกค้าที่เป็นการรับรู้คุณค่าอันเกิดขึ้นจากกระบวนการให้บริการในทุกขั้นตอนอย่างเหมาะสม และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้ตามข้อมูลและประสบการณ์ที่ได้รับจากการบริการสินค้านั้น ๆ (Muharam et al., 2021) ซึ่งความไว้วางใจที่เป็นความคาดหวังของลูกค้าจะได้รับก็ต่อเมื่อลูกค้าได้รับการตอบสนองต่อการสร้างให้เกิดความเชื่อถือเป็นตราสินค้าหรือบริการนั้น ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ จึงจะสามารถนำไปสู่พฤติกรรมของการตัดสินใจใช้บริการลูกค้าตามมาได้เช่นกัน (Soegihono, Purba, & Budiono, 2022)

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจของลูกค้าไม่ส่งผลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลูกค้าที่ใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคลมีความจำเป็นต้องใช้บริการสินเชื่อใน

รูปแบบต่าง ๆ ของธุรกิจอยู่แล้ว จึงทำให้การตัดสินใจใช้บริการสินเชื่อบุคคลไม่ได้คำนึงถึงการให้บริการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการให้บริการมากนัก ดังนั้นทำให้ปัจจัยของความพึงพอใจอาจไม่ได้มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อบุคคลได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Ye et al. (2022) พบว่า ความรู้สึกที่เป็นความพึงพอใจส่วนบุคคลไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมความสัมพันธ์ที่เข้าถึงการตัดสินใจที่เป็นอารมณ์ในการมุ่งเน้นการกระทำที่เลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ อันเนื่องจากสภาวะทางอารมณ์ของลูกค้าไม่ได้รับการตอบสนองในระดับที่มากพอ จึงทำให้ลูกค้าไม่ได้ตัดสินใจเลือกที่จะกระทำให้เกิดกระบวนการเลือกสินค้าหรือบริการนั้น ๆ จากความพึงพอใจ แต่การศึกษาของปรเมน ปัญญาไตรรัตน์ และ ธีรพันธ์ บุญอยู่ (2565) ได้พบว่า ความพึงพอใจของลูกค้ามีผลกระทบทงตรงต่อการตัดสินใจเลือกสินค้าหรือบริการ เมื่อลูกค้ามีแนวโน้มที่เกิดความพึงพอใจจากการให้บริการที่เหมาะสมก็จะสามารถตอบสนองความคาดหวังที่ตัดสินใจเลือกสินค้าหรือบริการนั้น ๆ ในระดับที่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ พบว่า ธุรกิจที่ให้บริการเกี่ยวกับสินเชื่อบุคคลได้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อบุคคลได้นั้นควรให้ความสำคัญกับคุณภาพการให้บริการที่ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของการตัดสินใจเลือกใช้บริการของธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสินเชื่อบุคคล นอกจากนี้จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจ เพื่อที่จะทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการหรือผลิตภัณฑ์ของธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสินเชื่อบุคคลในระดับที่สูงขึ้น แต่บางประเด็นถ้าลูกค้าเกิดความจำเป็นต้องใช้สินค้าหรือบริการนั้น อาจทำให้ลูกค้าตัดสินใจเลือกโดยที่ไม่ได้คำนึงถึงความพึงพอใจในการให้บริการได้เช่นกัน ดังนั้นจึงจำเป็นที่ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสินเชื่อบุคคลควรใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการและสร้างความไว้วางใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในลูกค้า เพื่อส่งผลให้ลูกค้าเลือกใช้บริการหรือสินค้าของธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสินเชื่อบุคคลอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกลับมาใช้บริการซ้ำอีกครั้ง

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้ทำการศึกษาถึงอิทธิพลเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อบุคคล กรณีศึกษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความไว้วางใจ ความพึงพอใจของลูกค้า และการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อบุคคล 2) ศึกษาความไว้วางใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าและการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อบุคคล และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของลูกค้าที่ส่งผลตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อบุคคลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพ

การให้บริการส่งผลทางตรงต่อความไว้วางใจ ความพึงพอใจของลูกค้า และการตัดสินใจเลือกใช้บริการ อีกทั้งคุณภาพการให้บริการก็ส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจของลูกค้าและการตัดสินใจเลือกใช้บริการ 2) ความไว้วางใจส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจของลูกค้าและการตัดสินใจเลือกใช้บริการ แต่ความไว้วางใจไม่ส่งผลทางอ้อมต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ และ 3) ความพึงพอใจของลูกค้าไม่ส่งผลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาข้อมูลของคุณภาพการให้บริการ พบว่า คุณภาพการให้บริการที่ดีนั้นจะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการอย่างต่อเนื่องของลูกค้า ดังนั้นหน่วยงานควรมุ่งเน้นยกระดับการให้บริการของพนักงาน การให้บริการที่ดีไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความพึงพอใจที่เกิดแก่ลูกค้า แต่ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นผู้ดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

จากผลการศึกษาข้อมูลของความไว้วางใจ พบว่า ความไว้วางใจของลูกค้ามีความสำคัญอย่างมากต่อธุรกิจ ดังนั้นหน่วยงานควรให้ความสำคัญต่อความไว้วางใจของลูกค้า ในทางกลับกันการสูญเสียความไว้วางใจของลูกค้าอาจส่งผลให้ลูกค้าหันไปใช้บริการของคู่แข่ง ดังนั้นการสร้างและรักษาความไว้วางใจของลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญที่ธุรกิจควรใส่ใจอย่างมากเพื่อประสบความสำเร็จในระยะยาว

จากผลการศึกษาข้อมูลของความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากสำหรับธุรกิจ และมีความสำคัญในหลายด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ ดังนั้นหน่วยงานควรปฏิบัติเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในธุรกิจในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรนำตัวแบบของปัจจัยต่าง ๆ อาทิ ความตั้งใจในการกลับมาใช้บริการสินค้าส่วนบุคคลซ้ำ ความปลอดภัยของข้อมูล เป็นต้น ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาต่อไปในอนาคต ถึงปัจจัยที่มีผลทำให้ผู้ใช้บริการเกิดการเลือกใช้บริการสินค้าส่วนบุคคล และการวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งเน้นการวิจัยในกลุ่มของประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินค้าส่วนบุคคลของประชาชนผู้มาใช้บริการในแต่ละพื้นที่ที่เพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2565). รายงานผลการสำรวจภาวะและแนวโน้มสินเชื่อ. ค้นเมื่อ 25 กันยายน, 2566, จาก <https://www.bot.or.th/content/dam/bot/documents/th/thai-economy/econ-publication/credit-conditions-report/LoanSurvey-TH-2565-Q4.pdf>.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2566). รายงานข้อมูลสินเชื่อธุรกิจภายใต้การกำกับของธนาคารแห่งประเทศไทย. ค้นเมื่อ 25 กันยายน, 2566, จาก https://app.bot.or.th/BTWS_STAT/statistics/BOTWEBSTAT.aspx?reportID=907&language=TH.
- ปรมน ปัญญาไตรรัตน์ และธัญนันท์ บุญอยู่. (2565). รูปแบบการดำเนินชีวิตและนวัตกรรมที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้ออาหาร Meal Kit ของผู้บริโภคในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 24(1), 43-53.
- ศรินภัทร์ ล้อมวลีรักษ์, ภาศิริ เขตปิยรัตน์ และศิริกานดา แหยมแดง. (2565). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณภาพการให้บริการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้าบริษัทห้องเย็นอุตรดิตถ์จำกัด. *วารสารวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 4(3), 91-105.
- สมโชค นินเป้า. (2565). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุในการใช้บริการแพลตฟอร์มสินเชื่อรถยนต์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Chou, P. F. (2014). An evaluation of service quality, trust, and customer loyalty in home-delivery services. *International Journal of Research in Social Sciences*, 3(8), 99-108.
- Chou, S. K., Kohsuwan, P., & Thanabordeekij, P. (2019). The impact of corporate image, service quality, trust, and perceived value on Chinese customer satisfaction and loyalty: Medical services in Thailand. *Human Behavior, Development and Society*, 20(3), 41-51.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Kungumapriya, A., & Malarmathi, K. (2018). The role of service quality, perceived value and trust on calculative commitment and loyalty intention. *Chinese Business Review*, 17(6), 287-301.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55.
- Muharam, H., Chaniago, H., Endraria, E., & Harun, A. B. (2021). E-service quality, customer trust & satisfaction: Market place consumer loyalty analysis. *Journal minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(2), 237-254.
- Ramli, Y., Hariani, S., Hamzah, A. P., & Usman, F. (2020). The implication of features and trust that influence the intention to use the digital payment application. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 22(1), 105-113.

- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 1(2), 49–60.
- Soegihono, A., Purba, J. T., & Budiono, S. (2022). Impact of brand image, price, customer-oriented services on customer buying decision with brand trust as mediation variables in prudential insurance co. *International on Industrial Engineering and Operations Management Istanbul*, 7(10), 975–988.
- Sun, Y., Huang, Y., Fang, X., & Yan, F. (2022). The purchase intention for agricultural products of regional public brands: Examining the influence of awareness, perceived quality, and brand trust. *Hindawi, Mathematical Problems in Engineering*, 10(1), 1–10.
- Suwandi, S., Sujono, J., & Hermawati, W. (2022). Does customer service quality influence customer decision making process to use bank plan savings product? A study at bank Mandiri Cirebon Siliwangi Brnach. *Journal of Enterprise and Development*, 4(1), 1–11.
- Tecolalu, R. M., Wahyoedi, S., & Purnama, E. D. (2018). The effects of trust, service quality and perceived value on satisfaction and their impact on loyalty. *International on Entrepreneurship and Business Management*, 17(3), 325–330.
- Uzir, U. H., Halbusi, H. A., Thurasamy, R., Hock, R. L. T., Aljaberi, M. A., Hasan, N., & Hamid, M. (2021). The effects of service quality, perceived value and trust in home delivery service personnel on customer satisfaction: Evidence from a developing country. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 63(1), 1–15.
- Ye, Y., Ali, L., Wong, F. Y., Imm, S., & Lim, X. J. (2022). Understanding of guest behavioral intentions in peer-to-peer accommodation sector. *Frontiers in Psychology*, 13(2), 1–13.

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

Digital Leadership of Directors That Affects Academic Administration Under

Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2

จตุพร ทองจิตร์¹, พระครูวินัยธร วุฒิชัย ชยวฑฒโต² และ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี³

Jatuporn Tongjit¹, Phrakru Vinaithorn Wuttichai Cha ya wud dho²

and Supattara Pusitrattanavalee³

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย^{1,2,3}

Master of Education (Educational Administration), Mahamakut Buddhist University^{1,2,3}

Corresponding Author, e-mail: jatuporn.ton@student.mbu.ac.th

Retrieved 07-06-2024 Revised 20-07-2023; Accepted 05-11-2024

DOI: 10.14456/jappm.2024.62

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการบริหารงานวิชาการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ และ 4) ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 331 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน สุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียนและสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.937 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
- 2) ระดับการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

- 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้านกับการบริหารงานวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง เท่ากับ .894 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 4) ภาวะผู้นำดิจิทัลส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

The purpose of this research article was to: (1) Study the level of digital leadership among school administrators. (2) Assess the level of academic administration. (3) Examine the relationship between digital leadership of school administrators and academic administration. (4) Identify the variables predicting the relationship between digital leadership of school administrators and academic administration in schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2.

The research sample consisted of 331 teachers from schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 during the 2023 academic year. Stratified random sampling was conducted based on school size, followed by simple random sampling using a drawing-lots method without replacement. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.937. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. Findings:

1.The overall level of digital leadership among school administrators was high. Among the dimensions, creating a digital organizational culture had the highest average score, while management using information had the lowest.

2.The overall level of academic administration was also high. The dimension with the highest average score was development and use of educational technology, while academic collaboration with schools and other organizations had the lowest average score.

3.Digital leadership of school administrators was positively correlated with academic administration across all aspects, with a high correlation coefficient of 0.894, statistically significant at the 0.01 level.

4.Digital leadership of school administrators significantly influenced academic administration.

Keywords: Digital Leadership, School Administrators, Academic Administration

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 27 ในการควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ครูบุคลากรในสถานศึกษา สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษารวมทั้งเป็นผู้สนับสนุนทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (ชาลี ธรรมวิฐ และคณะ, 2557) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีคุณสมบัติ และคุณลักษณะที่เหมาะสม ภาวะผู้นำจึงถือเป็นหัวใจสำคัญในความสำเร็จขององค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำในการบริหารงานเป็นสิ่งที่คอยขับเคลื่อนและผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเป้าหมายขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ภารกิจที่ต้องบริหารจัดการและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้เหมาะสมกับยุคนี้ที่เต็มไปด้วยความสลับซับซ้อนเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก โดยการกระจายความเป็นผู้นำให้ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ให้สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ทุกคน การทำงานร่วมกันจะประสบความสำเร็จมากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว (Spillane, Halverson and Diamond, 2004)

ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมและกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลยอมรับและร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำจึงเป็นสภาพหรือการแสดงออกของบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีพื้นฐานความคิดเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่นและฐานความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเพื่ออนาคตที่ดีกว่า (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557) ภาวะผู้นำที่ได้รับความสนใจ ตรงต่อความต้องการและเหมาะสมกับโลกในยุคดิจิทัลซึ่งถือเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านที่ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก นั่นคือ ภาวะผู้นำดิจิทัล(ดาวรธรรม ฤวิธการ, 2564)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีใหม่มาสร้างความโดดเด่นและแตกต่างมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการบริหารให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การจัดการเรียนรู้โดยนำเทคโนโลยีใหม่สู่ห้องเรียน การใช้โปรแกรมแอปพลิเคชันต่าง ๆ ตลอดจนบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้การใช้นวัตกรรมของเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อันเกิดจากการยอมรับเทคโนโลยีสู่การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพด้วยภาวะผู้นำดิจิทัล (ต้องลักษณ์ บุญธรรม, 2559) โดยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่จากการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นประเด็นสำคัญในปัจจุบัน การรับรู้ข่าวสารเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ ทำให้เกิดการรวบรวมข้อมูลเพื่อ

สร้างองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำดิจิทัล ในการแสวงหาความรู้ และนำมาเสริมสร้างความเข้าใจให้แก่ครูเพื่อปรับเปลี่ยนแนวคิด ปรับวิธีการจัดการเรียนการสอน กระบวนการจัดการศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างพลังในการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด (จิณฉัตร ปะโคทั้ง, 2561)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

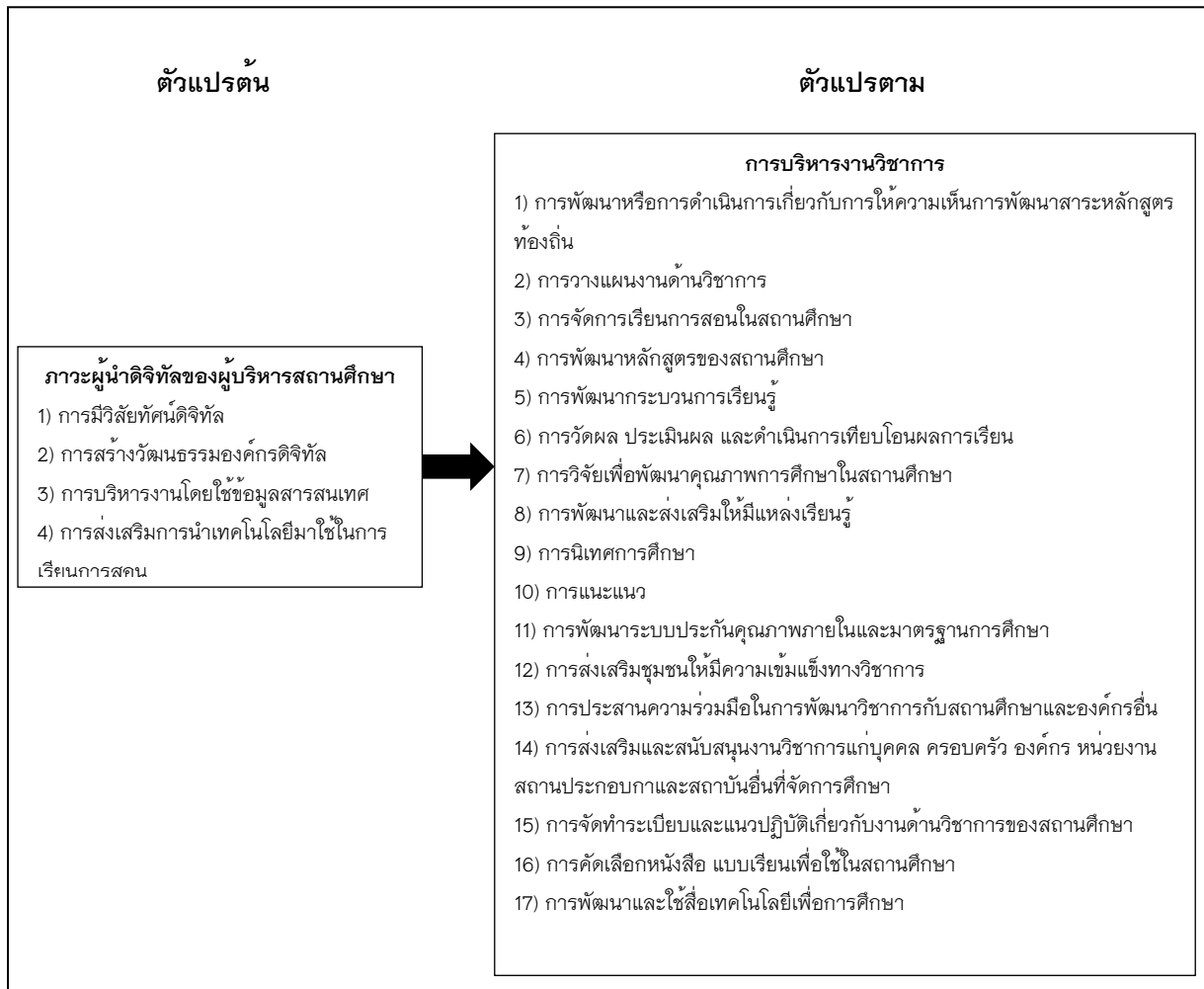
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
4. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก
2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งด้าน เป็นตัวทำนาย ผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็น การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บททวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและ ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัล

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้หลากหลาย สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษา มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำ ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และการทำงานภายใน สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างเหมาะสม (ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ, 2564; สุกัญญา แซ่มช้อย, 2565) โดยภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบที่ สำคัญคือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ

และการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน(กะรัต ทองใสพร, 2566; ฎุรรัตน์ สุกใส, 2565; เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ และวัลลภา อาวีรัตน์, 2564)

2. การบริหารงานวิชาการ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้หลากหลาย สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ งานนับตั้งแต่งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้งานด้านการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตร การวัดผลประเมินผล สื่อการเรียนการสอน การประกันคุณภาพ การวิจัยงานวัดและประเมินผลงานห้องสมุด งานนิเทศภายใน และงานอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดผลดีบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (อานนท์ ธิติคุณากร, 2562; จิตรวรรณ เอกพันธ์, 2562; โชติรส จิโนรส, 2565; สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2565) โดยมีองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ พบว่า มี 17 องค์ประกอบ ดังนี้ ได้แก่ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย (Research design) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ประชากร คือ ข้าราชการครู ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 188 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 2,308 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.937

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมด้วยตัวเอง โดยใช้เครื่องมือระบบ Online ผ่าน Google Form แบบหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย และได้รับแบบสอบถามจำนวน 331 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) วิเคราะห์หาสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficients) โดยใช้วิธี stepwise

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พบว่า ด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 ด้านตำแหน่งหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบปริญญาตรี จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 10-20 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 ด้านขนาดของโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็น ขนาดกลาง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9

ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ภาพรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 331)

ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	\bar{x}	S.D.	การแปลความหมาย
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	3.87	0.77	มาก
2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล	3.88	0.81	มาก
3. การบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ	3.87	0.82	มาก
4. การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน	3.88	0.82	มาก
ภาพรวม	3.88	0.81	มาก

ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ภาพรวม

ระดับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ภาพรวม	\bar{x}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น	3.87	0.78	มาก
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ	3.88	0.82	มาก
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3.87	0.81	มาก
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	3.87	0.81	มาก
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3.88	0.81	มาก
6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	3.87	0.81	มาก
7. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.88	0.81	มาก
8. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	3.87	0.80	มาก
9. การนิเทศการศึกษา	3.87	0.81	มาก
10. การแนะแนว	3.87	0.81	มาก
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	3.88	0.82	มาก
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	3.88	0.80	มาก
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ องค์กรอื่น	3.87	0.81	มาก
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน สถาน ประกอบและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	3.88	0.81	มาก
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษา	3.88	0.81	มาก
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการสถานศึกษา	3.88	0.83	มาก
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.89	0.82	มาก
ภาพรวม	3.85	0.81	มาก

ผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้าน
กับการบริหารงานวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง เท่ากับ .894 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการบริหารงานวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2

ตัวแปร ที่ศึกษา	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	Y ₁₂	Y ₁₃	Y ₁₄	Y ₁₅	Y ₁₆	Y ₁₇	Y _{รวม}
X ₁	.881**	.871**	.894**	.872**	.852**	.856**	.888**	.855**	.872**	.836**	.883**	.841**	.859**	.856**	.829**	.848**	.836**	.709**
X ₂	.871**	.862**	.871**	.884**	.846**	.869**	.887**	.868**	.855**	.844**	.881**	.840**	.847**	.842**	.830**	.826**	.844**	.718**
X ₃	.806**	.799**	.804**	.803**	.787**	.796**	.790**	.785**	.779**	.768**	.798**	.777**	.769**	.764**	.762**	.740**	.782**	.746**
X ₄	.782**	.807**	.790**	.809**	.798**	.786**	.793**	.793**	.767**	.764**	.795**	.757**	.775**	.771**	.756**	.750**	.764**	.749**
X _{รวม}	.883**	.882**	.888**	.890**	.867**	.874**	.888**	.872**	.865**	.849**	.887**	.850**	.859**	.854**	.840**	.837**	.853**	.771**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (P < .001)

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 การพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล และด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศส่งผลการบริหารงานวิชาการ โดยสามารถเขียนเป็นในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.620 + 0.272 (X_2) + 0.271 (X_3) + 0.277 (X_4)$ และสมการพยากรณ์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_Y = 0.264 (X_2) + 0.277 (X_3) + 0.271 (X_4)$ ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์แบบพหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์แบบพหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์แบบพหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์แบบพหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.559	.43428
2	.769 ^b	.591	.589	.41954
3	.774 ^c	.599	.596	.41596
a. Predictors: (Constant), การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน				
b. Predictors: (Constant), การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน, การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล				
c. Predictors: (Constant), การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล (X2), ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ (X3), และด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน (X4)				

การอภิปรายผล

ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลในประเด็นดังต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ภาพรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล และด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ เรียนการสอน รองลงมาได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ โดยการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล เป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันแบ่งปันข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อความ สะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อผลประโยชน์ของส่วนรวม ผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลในการทำงาน ร่วมกันได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยให้คุณครูสร้าง นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิดา วงศ์คลองเขื่อน (2565) ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 2) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา และ 5) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกันตชาติ กุดนอก (2565) ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจากรณ์ ลักษณะดี (2565) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของ

ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามลำดับ

2) การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ภาพรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมาได้แก่ การวางแผนงานด้านวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ตามลำดับ ทั้งนี้การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ งานนับตั้งแต่งานด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้งานด้านการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตร การวัดผลประเมินผล สื่อการเรียนการสอน การประกันคุณภาพ การวิจัยงานวัดและประเมินผลงานห้องสมุด งานนิเทศภายในและงานอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดผลดีบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา ศรีสมภาร (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมาโดยรวมอยู่ใน

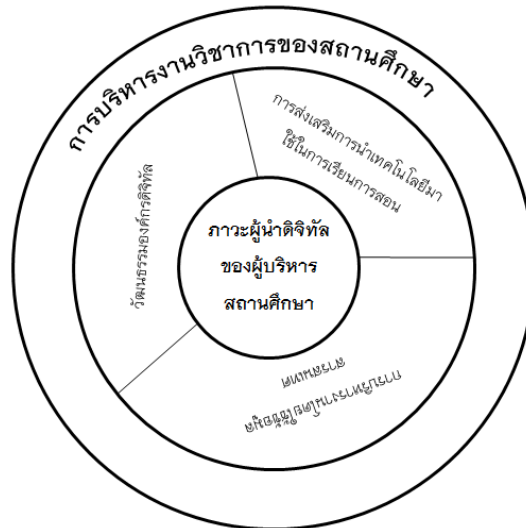
ระดับมาก และ 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่าการประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล การรับรู้ทางวัฒนธรรมดิจิทัล กลยุทธ์การบริหารสื่อดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถรวมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน ได้ร้อยละ 74.40 และสอดคล้องกับ นุชรี เนียมรัตน์ (2562) 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียน สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จำแนกตามสถานภาพของครูผู้สอน ได้แก่ เพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร หาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการบริหารงานวิชาการสูงสุด คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ รองลงมา คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล ตามลำดับ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.709–0.894 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y4) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .894 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิตา วงษ์คลองเขื่อน (2565) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย มีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกันตชาติ กุดนอก (2565) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .629$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) คือ ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ รองลงมา คือ การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิตา วงษ์คลองเขื่อน (2565) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยพบว่า สมการพยากรณ์การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ได้อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 60.80 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกันตชาติ กุดนอก (2565) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 58.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.273767

องค์ความรู้ใหม่ และการนำไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยจะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล และด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสามารถทำให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีเพื่อที่จะนำความรู้ความสามารถดังกล่าวมาส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศทางด้านวิชาการรวมถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ใหม่

สรุป

การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ ภายใต้การมีบทบาทของดิจิทัลที่เป็นตัวขับเคลื่อนในมิติต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล ทั้งในด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล และด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสามารถทำให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยการปรับองค์กรให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและทำให้องค์กรพร้อมที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลา เข้าใจและพร้อมที่จะลงมือทำเองด้วย
2. ผู้บริหารควรมีการชวนขยายความรู้ ความเข้าใจ โดยความรอบรู้และเข้าใจเทคโนโลยีสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารต้องทำการพัฒนาวัฒนธรรมในองค์กร เช่น การแสวงหาความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน หรือการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาของผู้บริหารและครู หรือ การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน และการรักษามาตรฐานของการปฏิบัติงานแต่ละครั้งอย่างเคร่งครัด ย่อมนำไปสู่การยกระดับขึ้นของความสำเร็จของนักเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นเชิงลึกซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารได้นำผลการวิจัยมาใช้อย่างแท้จริง เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กันตชาติ กุดนอก. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- กะรัต ทองใสพร. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จิตรวรรณ เอกพันธ์. (2562). นวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดนักคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชาลี ธรรมวิสิฐ. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- โชติรส จิโนรส. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ดาวรรณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล Digital Leadership. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ต้องลักษณะ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา. วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 7(1), 217-225.

- นุชรี เนียมรัตน์. (2562). *การบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- บัณฑิตา สิทธิพงศากุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ปวีณา บุทธิจักร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 10(37), 210–220.*
- ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- เมธิตา วงษ์คลองเชื่อน (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย. วารสารครุศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 4(2), 1–17.*
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). *ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.*
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สรรเพชญ ไตรรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.*
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2565). *การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนิสา ศรีสมภาร (2563). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา. e-Journal of Education Studies, Burapha University, 5(3), 14–26.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. ค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2018/10/OBECPolicy62.pdf>*

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *หลักสูตรการเข้าใจดิจิทัล (Digital Literacy) สำหรับพลเมืองไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

อานนท์ ธิติคุณากร. (2562). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาทักษะสำหรับเศรษฐกิจสีเขียว*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ และ วัลลภา อารีรัตน์. (2564). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4*. การประชุมผลงานวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22. วันที่ 24 มีนาคม 2564 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

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

Robbin. (1989). *Organizational Behavior*. (9 th ed.). Englewood cliffs, NJ: Prentice Hall.

Spillane, J. P., Halverson, R. & Diamond, J. B. (2004). Towards a theory of leadership practice: A distributed perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(1), 3–34.

คุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์
ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร

Effects of Service Quality on Employees of Transport and Logistics Industries for
Importing Chemical Foods in Bang Bon Areas, Bangkok

เสาวิภา บรรดาดี¹ และ ธัญนันท์ บุญอยู่²

Saowipa Bundadee¹ and Thanyanan Boonyoo²

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์¹

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์²

Master of Business Administration Program, Southeast Asia University, Thailand¹

Graduate School, Southeast Asia University, Thailand²

Corresponding Author, E-mail: ¹saowipabun17@gmail.com

Retrieved 18-11-2023 Revised 30-12-2023; Accepted 05-11-2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) คุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้ได้มีรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานขนส่งและโลจิสติกส์ในอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test , F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัยพบว่า 1) เปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์การทำงานด้านขนส่งต่างกัน มีประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน และ 2) คุณภาพการให้บริการมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร เรียงตามลำดับดังนี้ ความน่าเชื่อถือ มีค่า $\beta = 0.266$ การตอบสนองของความต้องการ มีค่า $\beta = 0.261$ ความมั่นใจ มีค่า $\beta = 0.199$ และความดูแลเอาใจใส่ มีค่า $\beta = 0.195$ รวมกันอธิบายประสิทธิภาพ

ของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 48.30 (R Square = 0.483)

คำสำคัญ: คุณภาพการให้บริการ, ประสิทธิภาพของพนักงาน, ธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์, อุตสาหกรรมเคมีอาหาร

Abstract

This article aimed to (1) Compare employee performance based on individual factors. (2) Forecast employee performance in the transport and logistics industries for importing chemical foods in the Bang Bon area, Bangkok, using service quality as a predictor. This study was quantitative in nature. The research sample consisted of 104 employees working in the transport and logistics industries for importing chemical foods in Bang Bon, Bangkok. A questionnaire was used as the research tool, and statistical methods employed for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Multiple Regression Analysis using the Enter method.

Research findings revealed that 1) The comparison of employee performance based on individual factors revealed that employees with different monthly incomes and work experiences demonstrated statistically significant differences in performance at the 0.05 level. Conversely, employees with different ages and educational levels did not show significant differences in their performance. And, 2) The effect of service quality on employee performance in the transport and logistics industries importing chemical foods in Bang Bon, Bangkok, showed the following results: reliability was at $\beta=0.266$; need response was at $\beta=0.261$; confidence was at $\beta=0.199$; caring was at $\beta=0.195$. These factors accounted for 48.30% of the variance in employee performance, as indicated by the R-squared value of 0.483.

Keywords: Service Quality; Employee Performance; Transport and Logistics Industry; Chemical Food Industry

บทนำ

องค์กรมีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของโลกธุรกิจ องค์กรที่ประสบความสำเร็จจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา ประสิทธิภาพการดำเนินงานที่เป็นรูปแบบของตัวชี้วัดทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงินที่บ่งชี้ได้ถึงความสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้แก่องค์กรรวมทั้งเป็นกลไกในการกำหนดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (Ojo, 2021) โดยเฉพาะธุรกิจ

ขนส่งและโลจิสติกส์ที่เป็นหนึ่งในธุรกิจเป้าหมายใหม่ที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต ประกอบกับประเทศไทยมีข้อได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ที่เป็นศูนย์กลางของภูมิภาคอาเซียนและยังเป็นจุดเชื่อมต่อกับอินเดียและจีน โดยธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์เป็นธุรกิจแห่งอนาคตที่ได้รับการสนับสนุนจัดให้อยู่ในแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติ 20 ปี ในด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อยกระดับศักยภาพของประเทศ โดยในปี 2565 ถือได้ว่า ธุรกิจด้านโลจิสติกส์ของไทยจัดอยู่ในอันดับ 8 จากการจัดอันดับดัชนีประเทศของตลาดเกิดใหม่ มีดัชนีการปรับตัวเพิ่มขึ้นอยู่ที่ 99.5 ขยายตัวถึงร้อยละ 1.6 จากปี 2564 ตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่กลับมาฟื้นตัวจากการผลิตสินค้าที่เพิ่มขึ้น และจากการค้าระหว่างประเทศที่กลับมาขยายตัว (ธนาคารออมสิน, 2566) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของไทยต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน เพื่อรองรับกับการแข่งขันที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (Ramanus & Boonyoo, 2020)

ธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารต้องเผชิญกับข้อจำกัดและปัญหาการเดินกิจการทางด้านขนส่งอย่างต่อเนื่อง อาทิ ปัญหาที่เกิดจากการขนส่งที่ผิดพลาดอันเนื่องจากพนักงานที่ให้บริการขาดความรู้ในด้านระบบขนส่งและโลจิสติกส์ที่ชัดเจน ยังไม่มีการสร้างมาตรฐานอาชีพด้านระบบขนส่งและโลจิสติกส์ที่ได้คุณภาพ ปัญหาอันเกิดจากความเสียหายด้านการขนส่ง จึงส่งผลให้สินค้าชำรุดเสียหายระหว่างการขนส่ง หรือการขนส่งไม่ตรงเวลา เป็นต้น จึงทำให้การให้บริการของพนักงานด้านระบบขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร ไม่มีประสิทธิภาพที่ดี ดังนั้นเพื่อให้พนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพทางด้านระบบการขนส่งและโลจิสติกส์นั้น จำเป็นที่องค์กรต้องสร้างให้เกิดคุณภาพการให้บริการที่ได้มาตรฐาน พร้อมกับสร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจในการดูแลเอาใจใส่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อไปสู่ประสิทธิภาพของพนักงานที่ดีและตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม (อภิสิทธิ์ เรืองพรวิสุทธ์, 2562) และจากการศึกษาวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของพนักงานที่เป็นการทำงานให้บรรลุ ผลตามที่ต้องการที่กำหนดไว้ พร้อมกับสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เป็นผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรนั้น จำเป็นต้องอาศัยคุณลักษณะของพนักงานเป็นปัจจัยหลัก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานที่หลากหลาย (ภักดี มะนะเวศ, 2563) ขณะเดียวกันเสาวลักษณ์ ตีมัน (2560) ก็ได้กล่าวว่า คุณภาพการให้บริการเป็นความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า หรือเป็นการกระทำที่สามารถให้บริการที่ดี ทันต่อระยะเวลาที่กำหนดที่สามารถสร้างคุณค่าให้เกิดคุณภาพที่ได้มาตรฐาน ซึ่งคุณภาพดังกล่าวสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานได้ เช่นเดียวกับบัญชา อุดง และคณะ (2564) ได้กล่าวว่า ปัจจัยคุณภาพที่ดีที่ปราศจากข้อบกพร่องและสามารถสร้างความเชื่อมั่น ประทับใจในการบริการ การตอบสนองความต้องการ ความรวดเร็วในการบริการ ความสามารถในการให้บริการที่ตรงเวลาย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานที่สามารถจัดสรรและใช้ทรัพยากรให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด พร้อมกับใช้เวลาเร็วที่สุด (นวรรตน์ เพชรพรหม, 2562)

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงคุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานด้านขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร รวมไปถึงการลดปัญหาอันเกิดจากความเสียหายด้านการขนส่ง ไม่ว่าจะเป็นสินค้าที่ชำรุดเสียหายระหว่างการขนส่ง หรือการขนส่งไม่ตรงเวลาให้มีคุณภาพการให้บริการที่ดีที่นำไปสู่ประสิทธิภาพของพนักงาน ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ทางด้านธุรกิจบริการขนส่งและโลจิสติกส์ให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานให้สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานด้านขนส่ง
2. เพื่อพยากรณ์ประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร ด้วยคุณภาพการให้บริการ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) พนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 (H1.1) พนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกันจะมีประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 (H1.2) พนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกันจะมีประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 (H1.3) พนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันจะมีประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 (H1.4) พนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานด้านขนส่งต่างกันจะมีประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 (H2) คุณภาพการให้บริการสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร

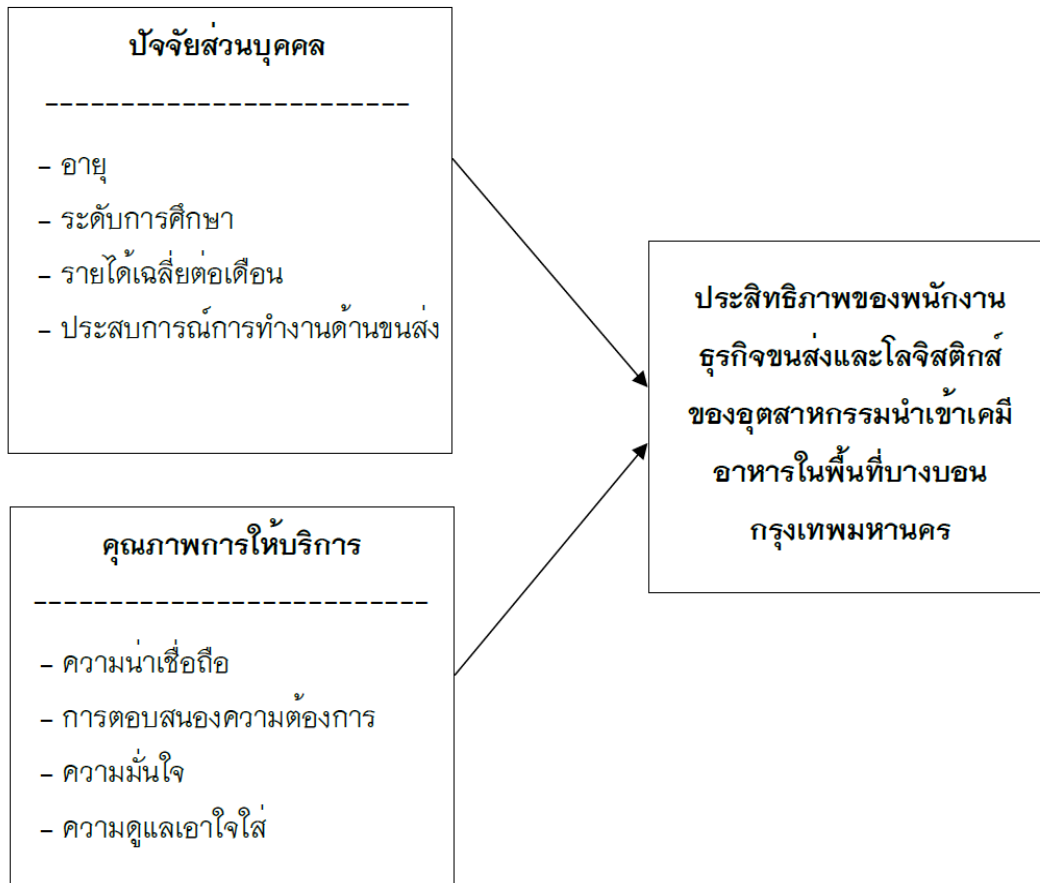
การทบทวนวรรณกรรม

1. คุณภาพการให้บริการ (Service Quality--SQ) เป็นแนวคิดด้านการบริหารที่มีมาช้านาน นับตั้งแต่การเริ่มก่อตั้งธุรกิจบริการ โดยคุณภาพการให้บริการเป็นขอบเขตของความต้องการหรือความคาดหวังของลูกค้าที่ได้รับจากการบริการที่แตกต่างกันไป การวัดคุณภาพการให้บริการได้เป็นประเด็นสำคัญในหลายปีที่ผ่านมาว่า เป็นความแตกต่างระหว่างการรับรู้และความคาดหวังที่ประกอบด้วย ความน่าเชื่อถือ การตอบสนองความต้องการ ความมั่นใจ และการดูแลเอาใจใส่ โดยคุณภาพการให้บริการได้รับการพัฒนาจากพื้นฐานของสภาพแวดล้อมทางตลาดบริการ จากนั้นจึงขยายไปยังภาคบริการอื่น ๆ (Nair, 2016) โดย Ojo (2021) ได้กล่าวว่า คุณภาพการให้บริการเป็นความรู้สึกด้านที่ดีของลูกค้าระหว่างและหลังการให้บริการ อีกทั้งยังเป็นทัศนคติรูปแบบหนึ่งที่แสดงถึงการประเมินโดยรวมในระยะยาวขององค์กรและบริการ โดยคุณภาพการให้บริการย่อมมีบทบาทสำคัญในการบรรลุความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปสู่ผลกำไรขององค์กรที่เพิ่มขึ้นได้ และจากการศึกษาวิจัยของ Jarah et al. (2023) ก็ได้กล่าวว่า คุณภาพการให้บริการเป็นความสามารถในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าให้เกิดความแตกต่างกันทางการบริการและสามารถนำเสนอการให้บริการที่มีความน่าเชื่อถือ การตอบสนองความต้องการได้จนเกิดเป็นความมั่นใจและการดูแลเอาใจใส่กันจนสามารถสร้างประสิทธิภาพให้เกิดเป็นความพึงพอใจต่อลูกค้าในระดับที่สูงขึ้นและเป็นปัจจัยโดยตรงแห่งความสำเร็จของภาคธุรกิจในปัจจุบัน (Ramanus & Boonyoo, 2020)

2. ประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee Performance--EP) เป็นกุญแจสำคัญสำหรับองค์กรในการได้รับความได้เปรียบทางการแข่งขันและประสิทธิภาพของพนักงานที่เหนือกว่า โดยระดับการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคลที่ทำหน้าที่สะท้อนการปฏิบัติงานโดยรวมที่อาศัยความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน (Singh, 2016) พนักงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ผลผลิตและผลผลิตของพนักงานจะมีผลต่อการทำงานขององค์กร โดยประสิทธิภาพของพนักงานจะเป็นผลลัพธ์และความสำเร็จในการทำงานเป็นหลัก และเป็นความสามารถ ความปรารถนา และสภาพแวดล้อม ซึ่งประสิทธิภาพของพนักงานที่ได้รับอิทธิพลจากคุณสมบัติที่ต่างกันจะมีผลทำให้เกิดยุคของการแข่งขันและโลกาภิวัตน์ขึ้น (Jarah et al., 2023) และเป็นการบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของพนักงานในการดำเนินการตามความสามารถและบทบาทในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้มีการคำนึงถึงผลผลิตของงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งที่เป็นการประหยัดทรัพยากรในทุก ๆ ด้าน ที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุด ตลอดจนการทำงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการให้บรรลุผลตามระยะเวลาที่องค์กรได้กำหนดไว้ตามบทบาทและหน้าที่ของแต่ละบุคคล (ปฎิภา มโนรมย์ และธัญนันท์ บุญอยู่, 2564)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Jarah et al. (2023); Nair (2016) เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) ที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยและใช้ตัวเลขจากแบบสอบถามเพื่อยืนยันสมมติฐานในการศึกษาถึงคุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร และมีระเบียบวิธีวิจัยที่สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขนส่งและโลจิสติกส์ในอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 140 คน โดยข้อมูลที่ได้ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2566 (อุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร, 2566) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขนส่งและโลจิสติกส์ในอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร จำนวน 104 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความเหมาะสมต่อการเป็นตัวแทนของประชากรตามแนวคิดของ Yamane (1973) ที่เป็นแนวทางหนึ่งที่ได้รับค่านิยมในการใช้การกำหนดตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณที่เป็นการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความผิดพลาดคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ ± 5 ซึ่งจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรแนวคิดของ Yamane (1973) ได้จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 104 คน และได้กำหนดแผนการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานด้านขนส่ง ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ โดยให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวที่เป็นจริงมากที่สุด ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามในการประเมินคุณภาพการให้บริการจำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการตอบสนองความต้องการ ด้านความมั่นใจ และด้านความดูแลเอาใจใส่ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 17 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามในการประเมินประสิทธิภาพของพนักงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert (1932) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale) และมีเกณฑ์การกำหนดค่าระดับ คือ “น้อยที่สุด” ให้คะแนน 1 คะแนน “น้อย” ให้คะแนน 2 คะแนน “ปานกลาง” ให้คะแนน 3 คะแนน “มาก” ให้คะแนน 4 คะแนน และ “มากที่สุด” ให้คะแนน 5 คะแนน ขึ้นต่อมาผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมาทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นรายข้อ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ซึ่งเกณฑ์การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ได้ 1.00 โดยค่าที่ได้สอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และเมื่อได้ทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการนำแบบสอบถามไปทดลองกับประชากรที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคุณภาพของแบบสอบถามที่ได้จะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักอยู่ที่ 0.70 (Cronbach & Meehl, 1995) ขึ้นไป ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการทดสอบแล้ว พบว่า แบบสอบถามที่ได้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักทั้งหมดอยู่ที่ 0.990 ซึ่งแบบทดสอบที่ได้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นไปตามความจริง จึงได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างมิถุนายนถึงกรกฎาคม พ.ศ. 2566 ได้แบบสอบถาม จำนวน 104 ฉบับ โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และหลังจากนั้นผู้วิจัยก็ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ประเด็น คือ 1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานด้านขนส่ง ด้วยการหาค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณภาพการให้บริการและประสิทธิภาพของพนักงาน ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ตามแนว ความคิดของ Best (1981) ได้กำหนดว่า “1.00–1.49” หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด “1.50–2.49” หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย “2.50–3.49” หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง “3.50–4.49” หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก และ “4.50–5.00” หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4) การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) โดยการใช้การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยการใช้การทดสอบค่า F-test และเมื่อทดสอบด้วยสถิติแล้วปรากฏว่า มีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe') และ 4) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือคุณลักษณะของข้อมูล 2 ประเภท และจะนำผลของความสัมพันธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้พยากรณ์ค่าตัวแปรหรือคุณลักษณะของข้อมูล

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับพนักงานขนส่งและโลจิสติกส์ในอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร จำนวน 104 คน โดยส่วนใหญ่เป็นอายุ 41–50 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 51.92 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 41.35 และประสบการณ์การทำงานด้านขนส่ง 10 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.65 และผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเป็นดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า พนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารใน

พื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร มีระดับของคุณภาพการให้บริการโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.332 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านการตอบสนองความต้องการ ด้านความมั่นใจ ด้านความดูแลเอาใจใส่ และด้านความน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55, 2.55, 2.53 และ 2.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.353, 1.322, 1.333 และ 1.359 ส่วนประสิทธิภาพของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.298

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งสามารถนำเสนอผลได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
อายุ	1.167	0.326	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	1.065	0.368	ไม่แตกต่างกัน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	8.597	0.000*	แตกต่างกัน
ประสบการณ์การทำงานด้านขนส่ง	12.539	0.000*	แตกต่างกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์การทำงานด้านขนส่งต่างกัน จะมีประสิทธิภาพของพนักงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกัน จะมีประสิทธิภาพของพนักงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ต่อไปที่ปรากฏได้ดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประสิทธิภาพของพนักงาน	— X	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
		น้อยกว่า 10,000 บาท	10,000– 15,000 บาท	15,001– 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.19	–	0.174	1.127	0.877
10,000–15,000 บาท	3.36		–	1.302*	1.052*
15,001–20,000 บาท	2.06			–	0.250
20,001 บาทขึ้นไป	2.31				–

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–15,000 บาท มีระดับของประสิทธิภาพของพนักงานโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท และ 20,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านขนส่ง

ประสิทธิภาพของพนักงาน	— X	ประสบการณ์การทำงานด้านขนส่ง				
		น้อยกว่า 1 ปี	1–3 ปี	4–6 ปี	7–9 ปี	10 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	2.68	–	0.619	0.681	1.055	0.717
1–3 ปี	3.30		–	1.300*	1.675*	0.097
4–6 ปี	2.00			–	0.374	1.398*
7–9 ปี	1.62				–	1.772
10 ปี ขึ้นไป	3.39					–

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านขนส่ง 1–3 ปี มีระดับของประสิทธิภาพของพนักงานโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานด้านขนส่ง 4–6 ปี และ 7–9 ปี และพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านขนส่ง 4–6 ปี มีระดับของประสิทธิภาพของพนักงานโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานด้านขนส่ง 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์คุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร ที่สามารถแสดงได้เป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการให้บริการที่มีผลประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	QA	QB	QC	QD	EP
QA	1	0.980**	0.984**	0.981**	0.988**
QB		1	0.975**	0.985**	0.982**
QC			1	0.980**	0.989**
QD				1	0.987**
SQ					1

หมายเหตุ (QA หมายถึง ด้านความน่าเชื่อถือ; QB หมายถึง ด้านการตอบสนองความต้องการ; QC หมายถึง ด้านความมั่นใจ; QD หมายถึง ด้านความดูแลเอาใจใส่; EP หมายถึง ประสิทธิภาพของพนักงาน) (** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01)

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า คุณภาพการให้บริการที่ประกอบด้วย ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการตอบสนองความต้องการ ด้านความมั่นใจ และด้านความดูแลเอาใจใส่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.975–0.989 ซึ่งการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองแล้ว พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไปและตัวแปรตาม

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตัวแปรพยากรณ์คุณภาพการให้บริการที่มีผลประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.391	0.426		0.917	0.361		
ด้านความน่าเชื่อถือ (QA)	0.278	0.093	0.266	2.981	0.004*	0.656	1.525
ด้านการตอบสนองความต้องการ (QB)	0.272	0.088	0.261	3.084	0.003*	0.730	1.370
ด้านความมั่นใจ (QC)	0.195	0.084	0.199	2.308	0.023*	0.704	1.421
ด้านความดูแลเอาใจใส่ (QD)	0.161	0.072	0.195	2.248	0.027*	0.691	1.447

หมายเหตุ Durbin–Watson = 1.703, R = 0.695, R² = 0.483, Adjusted R² = 0.463, F = 23.168 Sig. = 0.000 (* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากตารางที่ 5 สามารถอธิบายตัวแปรพยากรณ์คุณภาพการให้บริการที่มีผลประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานครได้ คือ การพิจารณาความเหมาะสมของสมการการถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า R เท่ากับ 0.695 ซึ่งค่า R ดังกล่าวเข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงาน โดยมีสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) ที่สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพการให้บริการได้ร้อยละ 48.30 ส่วนค่า F เท่ากับ 23.168 ที่แสดงให้เห็นว่า การถดถอยพหุคูณมีสัดส่วนที่อธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร ได้มากกว่าสัดส่วนที่อธิบายไม่ได้ถึง 23.168 เท่า นอกจากนี้ค่า Sig ได้เท่ากับ 0.000 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยคุณภาพการให้บริการอย่างน้อย 1 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานครได้เช่นกัน และเมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพการให้บริการตามค่า Tolerance พบว่า ค่าที่ได้อยู่ระหว่าง 0.656-0.730 ที่มีค่าไม่เข้าใกล้ 0 และค่า VIF ของตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ที่ 1.370-1.525 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพการให้บริการไม่พบปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณต่อไป

ผลการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรอิสระที่เป็นคุณภาพการให้บริการที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 48.30 ($R^2=0.483$) โดยพบว่า คุณภาพการให้บริการที่มีผลประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานครได้ คือ คุณภาพการให้บริการที่ประกอบด้วย ด้านความน่าเชื่อถือ (QA) ด้านการตอบสนองความต้องการ (QB) ด้านความมั่นใจ (QC) และด้านความดูแลเอาใจใส่ (QD) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานครได้ดีที่สุด คือ ความน่าเชื่อถือ ($\beta = 0.266$) การตอบสนองความต้องการ ($\beta = 0.261$) ความมั่นใจ ($\beta = 0.199$) และความดูแลเอาใจใส่ ($\beta = 0.195$) โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปของสมการพยากรณ์คะแนนดิบได้ดังนี้ $\hat{Y} = 0.391 + 0.278 (QA)^* + 0.272 (QB)^* + 0.195 (QC)^* + 0.161 (QD)^*$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์การทำงานด้านขนส่งต่างกัน มีประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีคุณลักษณะทางด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์การทำงานด้านขนส่งที่อยู่ในระดับมากและหลากหลายทางคุณลักษณะ จึงทำให้รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์การทำงานด้าน

ชนรุ่นที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีคุณลักษณะด้านอายุและระดับการศึกษาที่มีแต่เฉพาะคุณลักษณะใดคุณลักษณะหนึ่งเท่านั้น จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพของพนักงานเกิดความไม่แตกต่างกันได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับภักดี มะนะเวศ (2563) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่การศึกษาของสาวิตรา สุวรรณ (2560) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า คุณภาพการให้บริการมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการให้บริการในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการตอบสนองความต้องการ ด้านความมั่นใจ ด้านการดูแลเอาใจใส่ และด้านความเป็นรูปธรรม จึงส่งผลให้มีประสิทธิภาพของพนักงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเสาวลักษณ์ ดีมัน (2560) พบว่า คุณภาพการให้บริการที่ประกอบด้วย การให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการที่ตรงเวลา การให้บริการที่มีความน่าเชื่อถือ การให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการ การให้บริการความมั่นใจ และการให้บริการด้วยความมั่นใจส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการศึกษาของปัญญา อุตง และคณะ (2564) พบว่า ปัจจัยคุณภาพด้านการตอบสนองความต้องการ ด้านมีความรวดเร็วในการบริการ ด้านมีความสามารถในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ด้านการให้บริการอย่างพอเพียง ด้านการให้บริการที่ตรงเวลา ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้วในด้านกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ พบว่า พนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร ได้มุ่งเน้นการบริหารที่สร้างให้เกิดเป็นคุณภาพการให้บริการที่ดีที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร อีกทั้งได้มีการมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการให้บริการในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการตอบสนองความต้องการ ด้านความมั่นใจ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความเป็นรูปธรรม หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานที่จะสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพของพนักงาน และเมื่อคุณภาพการให้บริการมีมากขึ้นก็ส่งผลทำให้มีประสิทธิภาพของพนักงานที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจสูงสุดตามไปด้วย และทำให้ผู้รับบริการเกิดพฤติกรรมการกลับมาใช้บริการซ้ำอีกได้

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้ทำการศึกษาถึงคุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เปรียบเทียบประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) คุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานด้านขนส่งต่างกัน มีประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน และ 2) คุณภาพการให้บริการมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร เรียงตามลำดับดังนี้ ความน่าเชื่อถือ การตอบสนองความต้องการ ความมั่นใจ และความดูแลเอาใจใส่ร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้เป็น 2 แนวทาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาข้อมูลของคุณภาพการให้บริการ พบว่า ควรมีการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการในทุกด้าน เพราะคุณภาพการให้บริการจะมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานให้ดีขึ้น ทำให้ผู้รับบริการได้รับรู้ถึงความน่าเชื่อถือไม่ว่าจะเป็นความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม การตอบสนองความต้องการที่สามารถเข้าใจและบริการได้อย่างตรงตามความคาดหวังของผู้รับบริการ เพื่อให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงานที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องหรือส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านความไว้วางใจ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านเวลา เป็นต้น เพื่อเพิ่มความรู้และความเข้าใจในการทำงานให้มีคุณภาพที่นำไปสู่ประสิทธิภาพของพนักงานให้มากขึ้น

การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์กับกลุ่มพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ธนาคารออมสิน. (2566). *อุตสาหกรรมโลจิสติกส์*. จาก. <https://www.gsbresearch.or.th>.
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปัญญา อุดง, พิชัย ลัทธศักดิ์ศิริ, อนิรุทธ์ ผ่องแผ้ว, พิชัย ทรัพย์เกิด และทรงพล ลพพานุสรณ์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริการในเชิงพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(43), 304–314.
- ปุกนิภา มโนรมย์ และธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. *วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 16(1), 125–138.
- ภักดี มะนะเวศ. (2563). ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร. *วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 33(1), 17–28.
- สาวิตรา สุวรรณ. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เสาวลักษณ์ ดีมัน. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อภิทิพย์ เรืองพรวิสุทธ์. (2562). *อิทธิพลของตัวแปรกำกับและตัวแปรต้นกลางที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาว ในเขตอ่าวประจวบ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์* (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร. (2566). *จำนวนทรัพยากรบุคคลประจำเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล.
- Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281–302.

- Jarah, B. A. F., Zaqeeba, N., Mefleh, M. F., Badarin, A. M., & Almatarneh, Z. (2023). The mediating effect of the internal control system on the relationship between the accounting information system and employee performance in Jordan Islamic Banks. *Economies*, 77(11), 1–18.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55.
- Nair, G. (2016). Impact of service quality on business performance in hospitality industries: An empirical study. *Journal of Tourism, Hospitality and Sports*, 17(1), 10–28.
- Ojo, A. A. (2021). Role of service quality on organizational performance among telecommunication employees in Southwestern states in Nigeria. *Psychocentrum Review*, 3(2), 198–205.
- Ramanus, S., & Boonyoo, T. (2020). The structural influence of factors affecting the success of Thailand transportation and logistics business. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(6), 1–9.
- Singh, K. (2016). Influence of internal service quality on job performance: A case study of royal police department. *Social and Behavioral Sciences*, 224(15), 28–34.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ความแตกต่างระหว่างวัยกับความพึงพอใจต่อการซื้อสินค้าแบรนด์เนมของผู้บริโภคใน
ประเทศไทย

Generational differences and satisfaction with the purchase of branded products
in Thailand

กาวไกล วุฒิสเสน

Kawklai Wuthisen

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author, E-mail: kawklai@hotmail.com

Retrieved 15-01-2024 Revised 08-02-2024; Accepted 05-11-2024

DOI: 10.14456/jappm.2024.64

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบช่วงอายุของผู้ซื้อที่มีผลต่อความพึงพอใจในการซื้อสินค้าแบรนด์เนม ในประเทศไทย และ 2) เพื่อระบุถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้บริโภคในการตัดสินใจซื้อสินค้าแบรนด์เนม ในประเทศไทย รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแบบจำลองดัชนีความพึงพอใจของผู้บริโภคชาวอเมริกัน เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ ประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ซื้อสินค้าแบรนด์เนม จำนวน 415 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ทีเทส ทดสอบสมมติฐานสำหรับข้อมูลที่มีตัวแปร 2 ตัวแปร และวันเวย์อโนวา เป็นการทดสอบสมมติฐานสำหรับข้อมูลที่มีตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้บริโภค โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นตรง

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผู้ซื้อสินค้าแบรนด์เนมที่มีอายุระหว่าง 53 ปี -71 ปี จะมีความพึงพอใจต่อการซื้อสินค้าแบรนด์เนมสูงสุด และ วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการซื้อสินค้าแบรนด์เนม ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ผู้มีอิทธิพลทางสื่อ ความคาดหวัง ภาพลักษณ์ และมุมมองคุณค่า

งานวิจัยนี้จะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนจัดการเกี่ยวกับการบริหารการตลาดในสินค้าประเภทแบรนด์เนมได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่มีผลต่อการซื้อสินค้าแบรนด์เนม และลดค่าใช้จ่าย

ในการวางแผนการจ้างงานผู้มีอิทธิพลทางสื่อให้ตรงตามกับกลุ่มเป้าหมายที่วางเอาไว้ได้ และยังทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและการบอกต่อในสังคมออนไลน์ของผู้บริโภค

คำสำคัญ: ผู้มีอิทธิพลทางสื่อ , สินค้าแบรนด์เนม , แบบจำลองดัชนีความพึงพอใจลูกค้าแบบอเมริกัน

Abstract

This research aims to assist executives in effectively planning marketing strategies for brand-name products. It focuses on aligning strategies with target audiences that influence brand purchases, reducing costs associated with hiring media influencers by targeting the appropriate audience, and fostering a positive brand image and social media presence among consumers. The objectives of this study are: (1) To explain generational differences that influence satisfaction in purchasing branded products in Thailand. (2) To identify the factors affecting consumer satisfaction in Thailand.

The sample group of 415 branded product buyers selected using stratified random sampling consisted of consumers who purchase branded products, selected through stratified random sampling. The data were analyzed using t-test statistics to test hypotheses for data with two variables and one-way ANOVA for data with more than two variables. The research findings are summarized as follows: (1) Consumers aged 53 to 71 reported the highest satisfaction with branded products. (2) The factors significantly influencing customer satisfaction included customer expectations, perceived value, perceived brand image, and the role of influencers.

This research provides valuable insights for executives in planning marketing strategies for branded products. It helps optimize the selection of media influencers to align with targeted audiences, reduce costs, and enhance the brand's image. Additionally, it promotes positive word-of-mouth within online consumer communities.

Keywords: Influencer, Brand name product, The American Satisfaction Index Model

บทนำ

ในปัจจุบันการทำธุรกิจต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลในการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค โดยต่างจากอดีตที่มักจะคำนึงถึงกลยุทธ์พื้นฐานเช่น ส่วนประสมทางการตลาด ซึ่งประกอบด้วย การบริหารผลิตภัณฑ์ การกำหนดราคา การเลือกช่องทางการจัดจำหน่าย และการนำเสนอส่วนส่งเสริมการตลาดที่เหมาะสม ทำให้การวางแผนการทำธุรกิจในปัจจุบันมีความซับซ้อนและหลากหลายมากยิ่งขึ้น ซึ่งหากจะกล่าวถึงปัจจัยเหล่านี้ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นพิเศษ คือ การเลือกช่องทางในการนำเสนอสินค้า และรูปแบบ

ในการเข้าถึงผู้บริโภค ซึ่งผู้บริโภคในการตลาดมักจะถูกแบ่งตามช่วงอายุ ดังนั้นด้วยช่องทางการจัดจำหน่ายที่มากขึ้นนั้น ทำให้สามารถเกิดโอกาสที่เพิ่มขึ้นในการทำการตลาดด้วย โดยช่องทางการตลาดแบบผู้มีอิทธิพลทางสื่อ ก็กำลังได้รับความนิยมบนแพลตฟอร์มทางอินเทอร์เน็ตต่าง ๆ เช่น เฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ และอินสตาแกรม เป็นต้น โดยการโฆษณาหรือบอกต่อที่มีประสิทธิภาพมักจะมาจากคนในครอบครัวและเพื่อนที่รู้จัก และมากกว่าร้อยละ 92 ของผู้บริโภคทั่วโลกนั้น ให้ความสนใจต่อคำแนะนำเหล่านี้ มากกว่าการโฆษณาในรูปแบบดั้งเดิม (C. Nguyen, et al, 2022)

ในขณะที่สินค้าแบรนด์เนม (Brandname) คือ สินค้าที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและนิยมในกลุ่มของผู้บริโภค การทำการตลาดเกี่ยวกับสินค้าแบรนด์เนมนั้นพยายามที่จะสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เพื่อให้สามารถเข้าถึงผู้บริโภคได้อย่างทั่วถึง (พิชัย นิรมานสกุล, 2554) จึงมีการพัฒนาการจัดการทางการตลาดเพื่อให้ผู้ที่สนใจสินค้าแบรนด์เนมสามารถเข้าถึงการซื้อได้ง่ายขึ้น และเนื่องจากสินค้าแบรนด์เนมเป็นสินค้าที่มีมูลค่าสูง ดังนั้นจึงมีการนำแนวคิดการตลาดผ่านผู้มีอิทธิพล (Influencer Marketing) ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media platform) มาประยุกต์ใช้ โดยมีพื้นฐานแนวคิดมากจากแนวคิด “ที่ปรึกษาที่น่าเชื่อถือ” ซึ่งมีตัวอย่างมาจากการโฆษณาทางทีวีที่มีการร่วมมือกันกับดาราดูมีชื่อเสียงมาให้คำปรึกษาร่วมกับสินค้าแบรนด์เนมที่มีชื่อเสียงเพื่อโปรโมตสินค้า (Brown & Hayes, 2008) แสดงให้เห็นว่าการที่ได้รับการโปรโมตจากดารานั้นมีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริโภคอย่างสูง ดังนั้นผู้มีอิทธิพลทางสื่อ จึงหมายถึงบุคคลที่มีผู้ติดตามเป็นจำนวนมากบนแพลตฟอร์มต่าง ๆ ในสังคมออนไลน์ และสามารถส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจ ชี้นำ ให้ผู้ติดตามเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ตามแบบได้อย่างง่ายดาย อีกทั้งผู้มีอิทธิพลทางสื่อเหล่านี้ ยังแบ่งออกได้หลากหลายตามประเภทของคอนเทนต์ที่น่าเสนอ เช่น หมวดการท่องเที่ยว หมวดความสวยความงาม หมวดการให้สาระความรู้ และหมวดความบันเทิงในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น ในสื่อสังคมออนไลน์นั้นมีจำนวนผู้ใช้งานที่หลากหลายช่วงอายุ โดยมีการจำแนกช่วงอายุออกเป็นหลายเจนเนอเรชัน ซึ่งแต่ละกลุ่มก็จะมีพฤติกรรมการบริโภคที่แตกต่างกันไปด้วย (ธนาคารกสิกรไทย, 2564) ทำให้ในการวางแผนและจัดการแผนการตลาดนั้น มีความจำเป็นต้องเข้าใจถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมในการบริโภคสินค้าแต่ละประเภทให้สอดคล้องกับกลุ่มช่วงอายุที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการวางแผนการตลาด

การศึกษาในครั้งนี้จึงต้องการที่จะศึกษาว่าความแตกต่างระหว่างวัยได้รับอิทธิพลในการซื้อสินค้าแบรนด์เนมมาจากผู้มีอิทธิพลทางสื่อหรือไม่ และ ความพึงพอใจจากการซื้อกระเป๋าแบรนด์เนมของผู้บริโภคได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยใดบ้าง โดยจะนำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาและปรับปรุงการวางแผนทางการตลาดในการเลือกผู้มีอิทธิพลทางสื่อมาเป็นตัวแทนการนำเสนอสินค้าและหวังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการกำหนดช่องทางของธุรกิจต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ซื้อสินค้าแบรนด์เนมในกลุ่มช่วงอายุที่แตกต่างกัน ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้บริโภคในการตัดสินใจซื้อสินค้าแบรนด์เนม ในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

- H₁: ความคาดหวังและภาพลักษณ์ของสินค้าแบรนด์เนมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อมุมมองคุณภาพ
- H₂: ความคาดหวังและมุมมองคุณภาพของสินค้าแบรนด์เนม มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการมุมมองคุณค่า
- H₃: ความภักดีและมุมมองต่อผู้มีอิทธิพลทางสื่อของสินค้าแบรนด์เนมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อภาพลักษณ์ของสินค้า
- H₄: ความคาดหวัง มุมมองคุณภาพ มุมมองคุณค่า มุมมองต่อผู้มีอิทธิพลทางสื่อ และภาพลักษณ์ของสินค้าแบรนด์เนมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจ
- H₅: ความพึงพอใจและมุมมองต่อผู้มีอิทธิพลทางสื่อของสินค้าแบรนด์เนมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการบอกต่อ
- H₆: ความพึงพอใจและการบอกต่อของสินค้าแบรนด์เนมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความภักดี

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้ ใช้แนวคิดพื้นฐานมาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแบบจำลองดัชนีความพึงพอใจของผู้บริโภคชาวอเมริกัน (The American Satisfaction Index Model) ซึ่งแบบจำลองนี้ได้มีการพัฒนาขึ้นมาในปี ค.ศ. 1994 เพื่อนำไปวัดศักยภาพของธุรกิจและองค์กรทั้งในระดับอุตสาหกรรมและระดับประเทศ โดยมีตัวแปรที่นำมาศึกษา 5 ปัจจัย คือ ความคาดหวังของลูกค้า คุณภาพของสินค้า คุณค่าของสินค้า ความพึงพอใจของลูกค้า ความภักดีและการร้องเรียน (Fornell, et al, 1996) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

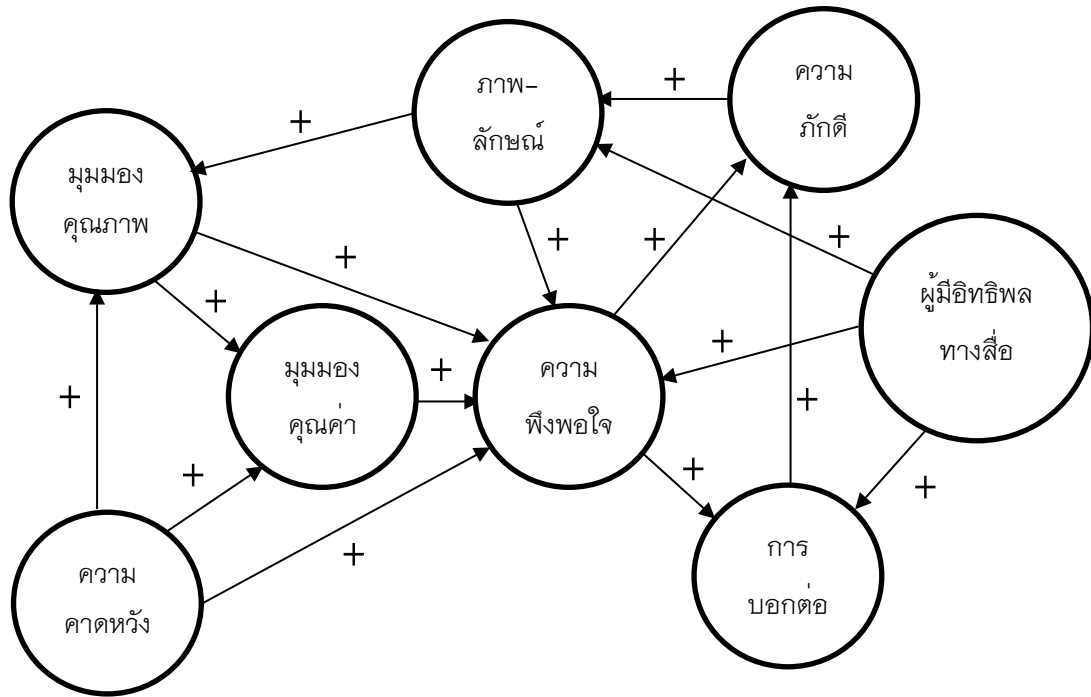
ความคาดหวังมีอิทธิพลต่อการสร้างกำลังใจให้กับบุคคล ทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุประสิทธิผล (คานางค์ เซซฐบุตร, 2550) ในขณะที่ ชลธิชัย ยอดมูลดี (2550) กล่าวว่า ถ้าสามารถเพิ่มระดับความคาดหวังของบุคคลในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งก็จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นและบรรลุผลตามที่ตั้งไว้ โดยที่คุณภาพของสินค้าหรือบริการนั้นสามารถทำให้ผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจ รวมถึงสามารถกระตุ้นให้กลับมาใช้บริการได้

อีกครั้ง (Parasuraman, et al, 1985) และในส่วนของปัจจัยคุณค่าของสินค้า ก็คือความสามารถในการเพิ่มมูลค่าให้กับตัวสินค้า ซึ่งมูลค่านี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจที่ได้รับจากการใช้บริการหรือใช้สินค้านั้นๆ โดยคุณค่าของสินค้านั้นเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้แต่สามารถส่งผลต่อจิตใจของผู้บริโภคและผู้ใช้บริการ ในขณะที่ความพึงพอใจ ก็คือ สิ่งเกิดขึ้นจากแรงจูงใจต่อการใช้บริการและสินค้า ซึ่งความรู้สึกนั้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกที่หลากหลายกลายเป็นการเรียนรู้จากการใช้สินค้าหรือบริการนั้นๆ (พัฒนา พรหมณี และคณะ, 2563) และความภักดีของลูกค้า เกิดจากความสัมพันธ์ที่ผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการมีต่อสินค้าหรือบริการนั้น ๆ ซึ่งความภักดีนี้จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการกลับมาใช้บริการซ้ำโดยตรง ส่วนการร้องเรียน หมายถึง การสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริโภคและใช้บริการที่มีต่อตัวสินค้าและบริการ ซึ่งตัวแปรนี้สามารถที่จะแปรความหมายถึงการแนะนำได้อีกด้วย

นอกจากนี้ ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญอีกหนึ่งตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและการกลับมาใช้บริการหรือบริโภคซ้ำ นั่นคือ ผู้มีอิทธิพลทางสื่อ (Influencer) ซึ่งเป็นการตลาดรูปแบบใหม่ที่เน้นให้คนเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนสารที่ต้องการจะสื่อไปให้กับผู้บริโภค (Byrne et al., 2017) ในขณะเดียวกัน หลี่และตู้ (Li & Du, 2011) ให้ความเห็นว่า ผู้มีอิทธิพลทางสื่อมีความคล้ายคลึงกับผู้นำทางความคิดของผู้บริโภค ดังนั้น ผู้มีอิทธิพลทางสื่อจึงหมายถึง ใครก็ได้ที่สามารถส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นของผู้บริโภคและผู้ใช้บริการ สนับสนุน แนะนำและสาธิตวิธีการใช้ผลิตภัณฑ์ สินค้าและบริการ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการในที่สุด ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จึงสามารถเขียนแบบจำลองการศึกษา โดยรวมปัจจัยต่างๆ เข้ากับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแบบจำลองดัชนีความพึงพอใจของผู้บริโภคชาวอเมริกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีแบบจำลองดัชนีความพึงพอใจของผู้บริโภคชาวอเมริกัน Fornell et. al. (1996) อธิบายว่า ความคาดหวังของผู้บริโภคนั้นเป็นตัวกำหนดมุมมองคุณภาพ มุมมองคุณค่า และความพึงพอใจ ในขณะเดียวกัน ความคาดหวังก็ส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรทั้งสองไปยังความพึงพอใจเช่นเดียวกัน และเมื่อผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจต่อสินค้าหรือบริการ ก็จะเป็นตัวกำหนดให้เกิดพฤติกรรมการบอกต่อเมื่อสินค้ามีคุณภาพดี หรืออาจจะส่งผลให้เกิดการร้องเรียน เมื่อสินค้าหรือบริการนั้นไม่เป็นที่พึงพอใจ และการบอกต่อ หรือ การร้องเรียน ก็จะเป็นตัวกำหนดค่าของความภักดีของผู้บริโภคที่มีต่อสินค้า ในขณะเดียวกัน ความพึงพอใจก็จะส่งผลให้เกิดความภักดีเช่นเดียวกัน และเมื่อผู้บริโภคเกิดความภักดีขึ้นมาแล้ว ก็จะส่งผลให้ภาพลักษณ์ของสินค้าและบริการนั้นเกิดผลดีตามมาด้วย โดยที่ภาพลักษณ์เอง ก็จะเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและมุมมองคุณภาพโดยตรง ในขณะที่การศึกษาในครั้งนี้ ได้เพิ่มตัวแปรภายนอก ก็คือ ผู้มีอิทธิพลทางสื่อ ที่จะส่งผลกระทบต่อ 3 ตัวแปรหลักโดยตรงคือ ภาพลักษณ์ การบอกต่อ และความพึงพอใจ โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีแบบจำลองดัชนีความพึงพอใจของผู้บริโภคชาวอเมริกัน และ ผู้มีอิทธิพลทางสื่อ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีขอบเขตการศึกษาคครอบคลุมกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ซื้อสินค้าแบรนด์เนม ในประเทศไทย มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 415 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพราะเป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ถูกแบ่งเป็นชั้นภูมิหลาย ๆ ชั้นภูมิที่มีความแตกต่างกันและกลุ่มตัวอย่างก็จะถูกเลือกมาจากชั้นภูมิแต่ละชั้นภูมิสามารถจำแนกเป็นตัวอย่างได้ดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับอายุของผู้บริโภค	ราคาสินค้าแบรนด์เนม		ผลรวม
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 50,000 บาท	
อายุไม่เกิน 37 ปี	120 คน (ร้อยละ 28.92)	39 คน (ร้อยละ 9.4)	159 คน (ร้อยละ 38.31)
อายุ 38-52 ปี	111 คน (ร้อยละ 26.75)	85 คน (ร้อยละ 20.48)	196 คน (ร้อยละ 47.26)
อายุ 53-71 ปี	26 คน (ร้อยละ 6.27)	34 คน (ร้อยละ 8.19)	60 คน (ร้อยละ 14.46)
จำนวนทั้งหมด	257 คน (ร้อยละ 61.92)	158 คน (ร้อยละ 38.07)	415 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย คือ แบบสอบถามออนไลน์ ใช้วิธีการวัดแบบ Likert Scale โดยกำหนดเกณฑ์การใช้คะแนน คือ 1-5 คะแนน โดยแบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการซื้อสินค้าแบรนด์เนมของ มีข้อความจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้บริโภคที่ซื้อสินค้าแบรนด์เนม แบ่งออกตามองค์ประกอบกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแบบจำลองดัชนีความพึงพอใจของผู้บริโภคชาวอเมริกัน มี 7 ด้าน รวมคำถามทั้งหมด 25 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เก็บโดยสอบถามออนไลน์ ระหว่างเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2566 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เป็นการอธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยนำมาสรุปผลการวิเคราะห์ การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าคะแนนเฉลี่ย (Average) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการอธิบายกลุ่มประชากรที่เก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test ทดสอบสมมติฐานสำหรับข้อมูลที่มีตัวแปร 2 ตัวแปร ส่วน one way ANOVA เป็นการทดสอบสมมติฐานสำหรับข้อมูลที่มีตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้บริโภค โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นตรง (Regression Analysis) โดยการศึกษาในครั้งนี้ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05 และ 0.1

สมการตามกรอบแนวคิด ACSI + Influencer

X_{1i} = ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables)

X_{8i} = ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables)

$$X_{2i} = \beta_{20} + \beta_{21}X_{1i} + \beta_{24}X_{4i} + \varepsilon_{2i}$$

$$X_{3i} = \beta_{30} + \beta_{31}X_{1i} + \beta_{32}X_{2i} + \varepsilon_{3i}$$

$$X_{4i} = \beta_{40} + \beta_{47}X_{7i} + X_{8i} + \varepsilon_{4i}$$

$$X_{5i} = \beta_{50} + \beta_{51}X_{1i} + \beta_{52}X_{2i} + \beta_{53}X_{3i} + \beta_{54}X_{4i} + \beta_{55}X_{8i} + \varepsilon_{5i}$$

$$X_{6i} = \beta_{60} + \beta_{65}X_{5i} + \beta_{65}X_{8i} + \varepsilon_{6i}$$

$$X_{7i} = \beta_{70} + \beta_{75}X_{5i} + \beta_{76}X_{6i} + \varepsilon_{7i}$$

โดยที่

X_{1i} = ความคาดหวังของผู้บริโภค คนที่ i

X_{2i} = มุมมองคุณภาพของผู้บริโภค คนที่ i

X_{3i} = มุมมองคุณค่าของผู้บริโภค คนที่ i

X_{4i} = มุมมองภาพลักษณ์ของผู้บริโภค คนที่ i

X_{5i} = ความพึงพอใจของผู้บริโภค คนที่ i

X_{6i} = การบอกต่อของผู้บริโภค คนที่ i

X_{7i} = ความภักดีของผู้บริโภค คนที่ i

X_{8i} = มุมมองต่อผู้มีอิทธิพลทางสื่อของผู้บริโภค คนที่ i

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อการซื้อสินค้าแบรนด์เนมแตกต่างกัน โดย กลุ่มอายุที่มีความพึงพอใจต่อการซื้อสินค้าแบรนด์เนมมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุ ตั้งแต่ 53 – 71 ปี มีค่าเท่ากับ 0.936 ในขณะที่กลุ่มอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจต่อการซื้อสินค้าแบรนด์เนมน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.785 แต่เมื่อมองถึงความสำคัญที่ผู้มีอิทธิพลทางสื่อส่งผลกระทบต่อตัดสินใจซื้อแล้วพบว่า กลุ่มอายุ 20 – 37 ปี มีการให้ความสำคัญต่อผู้มีอิทธิพลทางสื่อมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.811 ในขณะที่ผู้มีอิทธิพลทางสื่อมีผลต่อการตัดสินใจซื้อต่อกลุ่มอายุ 53-71 ปี น้อยที่สุด โดยมีค่าเท่ากับ 0.670 ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2. การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกตามกลุ่มอายุของผู้ใช้สินค้าแบรนด์เนม

อายุ	จำนวน	ความพึงพอใจ	ผู้มีอิทธิพลทางสื่อ
อายุน้อยกว่า 20 ปี	46 คน	0.785	0.719
อายุ 20-37 ปี	113 คน	0.889	0.811
อายุ 38-52 ปี	196 คน	0.836	0.768
อายุ 53-71 ปี	60 คน	0.936	0.670
F-Test		6.993 ***	3.976***

นอกจากนี้การศึกษาในครั้งนี่ยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลความพึงพอใจในการซื้อสินค้าแบรนด์เนม ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ผู้มีอิทธิพลทางสื่อ ความคาดหวัง ภาพลักษณ์ และ มุมมองคุณค่า โดยแสดงผลไว้ดังตารางที่ 3

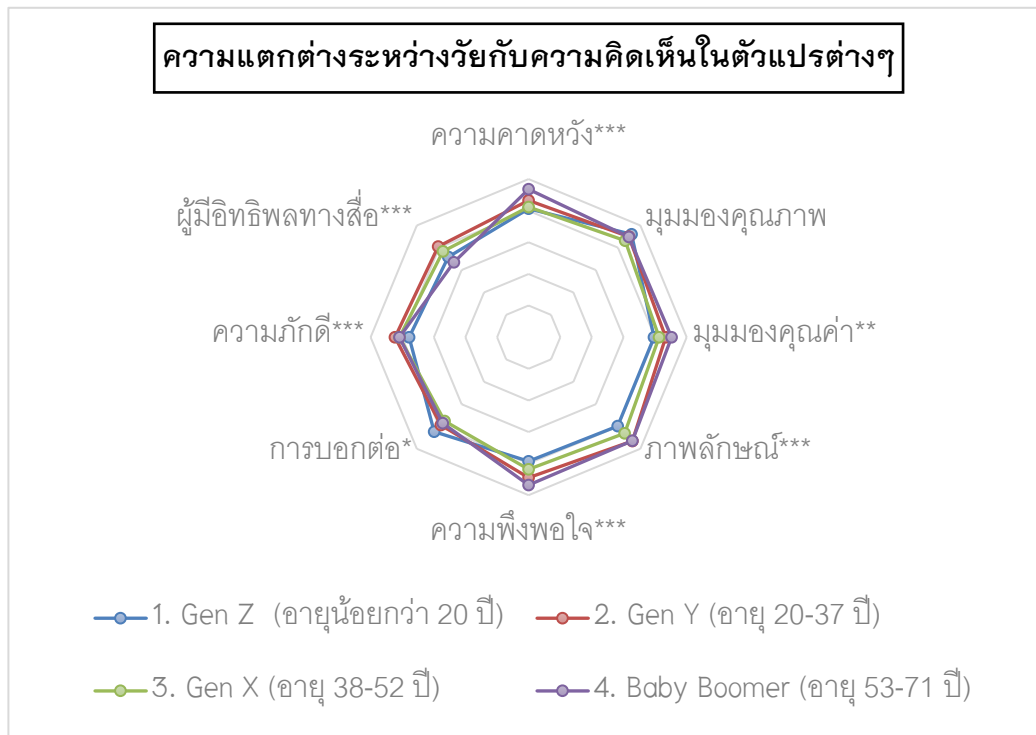
ตารางที่ 3. การวิเคราะห์แบบจำลองสมการถดถอยเชิงเส้นตรง

	มุมมอง คุณภาพ	มุมมองคุณค่า	ภาพลักษณ์	ความ พึงพอใจ	การ บอกต่อ	ความภักดี
ความคาดหวัง	0.007	0.617***		0.323***		
มุมมองคุณภาพ		0.138***		-0.005		
มุมมองคุณค่า				0.342***		
ภาพลักษณ์	0.292***			0.331***		
ความพึงพอใจ					0.196***	0.056
การบอกต่อ						0.193***
ความภักดี			0.065			
ผู้มีอิทธิพลทางสื่อ			0.278***	0.058***	0.285***	
N	415	415	415	415	415	415
rss	13.15	9.401	11.63	2.713	18.28	8.34
F	19.61***	181.9***	45.07***	420.2***	48.04***	25.43***

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 พบว่า ความแตกต่างระหว่างวัยส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกซื้อสินค้าแบรนด์เนม โดย ผู้บริโภคที่มีอายุระหว่าง 53-71 ปี จะมีความพึงพอใจในการซื้อสินค้าแบรนด์เนมมากกว่ากลุ่มช่วงอายุอื่นอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้ง ในกลุ่มนี้ยังมีความคาดหวังต่อคุณค่าของสินค้าแบรนด์เนมที่ได้รับสูงกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ และให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ของสินค้าแบรนด์เนมมากกว่ากลุ่มอายุอื่นอีกด้วย ตามรูปที่ 2 และผลการศึกษาในครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับงานเขียนของ Harry R. Moody & Sanjay Sood (2010) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างตราสินค้าตามอายุของผู้บริโภค โดยให้ความสำคัญกับการซื้อสินค้าของผู้บริโภคที่มีอายุมากขึ้นว่า การซื้อสินค้าของคนกลุ่มนี้ จะมีการใช้จ่ายมากกว่ากลุ่มอายุที่น้อยกว่าถึง 2 เท่า ซึ่งทำให้เกิดการสร้างตราสินค้าออกมาโดยคำนึงถึงอายุของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารการตลาดแบรนด์เนม

รูปที่ 2 เรดาร์กราฟแสดงความแตกต่างระหว่างวัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการซื้อสินค้าแบรนด์เนม



ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการซื้อสินค้าแบรนด์เนม ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ผู้มีอิทธิพลทางสื่อ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.0575 ความคาดหวัง มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.323 ภาพลักษณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.331 และมุมมองคุณค่า มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.342 โดยเรียงลำดับความสำคัญจากน้อยไปหามาก โดยที่ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของผู้ซื้อสินค้าแบรนด์เนมมากที่สุดนั้น คือ มุมมองคุณค่า ทำให้ทราบว่า กลุ่มเป้าหมายนั้นให้ความสำคัญกับความคุ้มค่าที่ได้รับจากสินค้าแบรนด์เนมมาเป็นอันดับแรก ใน ส่วนของความคาดหวังและภาพลักษณ์นั้นก็ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ซื้อสินค้าแบรนด์เนมเช่นเดียวกัน ในขณะที่ผู้มีอิทธิพลทางสื่อเป็นการทำตลาดรูปแบบใหม่เอง ก็ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ซื้อสินค้าแบรนด์เนม แม้ว่าส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของผู้ซื้อสินค้าแบรนด์เนมน้อยที่สุด แต่ก็ยังแสดงให้เห็นว่าการตลาดแบบผู้มีอิทธิพลทางสื่อ นั้นมีแนวโน้มที่จะทำให้ความพึงพอใจของผู้บริโภคเพิ่มสูงขึ้นได้ ซึ่งผล การศึกษามีความคล้ายคลึงกับการศึกษาของ C. Nguyen, et al. (2022) ที่อธิบายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ซื้อสินค้านั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวสินค้าและผู้มีอิทธิพลทางสื่อ แต่การตัดสินใจซื้อสินค้านั้นขึ้นอยู่กับความ ตั่งใจที่จะซื้อของผู้บริโภคโดยตรง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจจากการศึกษา ตามตามแนวคิด/ทฤษฎีแบบจำลองดัชนีความพึงพอใจของผู้บริโภคชาวอเมริกันแล้วนั้น ยังมีปัจจัยที่สำคัญ อีกหนึ่งปัจจัย คือ ผู้มีอิทธิพลทางสื่อ โดยปัจจัยนี้เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการวางแผนการบริหาร การตลาดในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้มีอิทธิพลทางสื่อมีผลต่อความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งผู้มีอิทธิพลทางสื่อยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของสินค้าและการบอกต่อเพื่อให้กลับมาซื้อสินค้า อีกครั้งอีกด้วย ดังนั้น ในการวางแผนจัดการในการวางตำแหน่งของสินค้าแบรนด์เนมหรือช่องทางในการ นำเสนอสินค้านั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการเลือกผู้มีอิทธิพลทางสื่อ ที่ส่งผลให้มีภาพลักษณ์ที่ ดี และสามารถที่จะเพิ่มมูลค่าของสินค้าแบรนด์เนมได้ อีกทั้งการเลือกผู้มีอิทธิพลทางสื่อที่ดีจะทำให้ กลุ่มเป้าหมายหันมาสนใจสินค้าแบรนด์เนม และมีการบอกต่อถึงข้อดีต่าง ๆ ของสินค้าแบรนด์เนมที่มี คุณภาพในกลุ่มเป้าหมายได้มากยิ่งขึ้น

สรุป

ในการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ต้องการวางแผนจัดการการตลาดในปัจจุบัน ควรให้ ความสำคัญกับช่วงอายุของกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน ในการวางแผนจัดการแผนการตลาด โดยเฉพาะ สินค้าแบรนด์เนม ไม่ว่าจะเป็นสินค้ามือหนึ่ง หรือ สินค้ามือสอง จะพบว่า กลุ่มช่วงอายุที่มีความพึงพอใจต่อ การซื้อสินค้าแบรนด์เนมนั้น จะอยู่ในช่วงอายุ 53–71 ปี ซึ่งกลุ่มนี้ที่ส่วนใหญ่มีกำลังซื้อที่สูง และอาจจะเป็น เหตุผลที่ทำให้กลุ่มอายุนี้เกิดความพึงพอใจต่อการซื้อสินค้าแบรนด์เนมมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ ในขณะที่ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ต้องให้ความสำคัญ หากต้องการให้ผู้ซื้อสินค้าแบรนด์เนมเกิดความพึงพอใจสูงสุดนั้น ก็คือ คุณค่าของสินค้า หากผู้จำหน่ายสินค้าแบรนด์เนมต้องการที่จะเพิ่มความพึงพอใจให้กับผู้ซื้อสินค้า แรนด์เนมนั้น จะต้องเน้นการเพิ่มมูลค่าของสินค้าแบรนด์เนมเพื่อให้ผู้ซื้อสามารถนำสินค้านั้นไปเก็งกำไร ในการขายต่อได้ ในขณะที่สินค้าแบรนด์เนมจะต้องสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับเจ้าของได้ด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผู้บริโภคที่มีความพึงพอใจต่อการซื้อสินค้าแบรนด์เนม สูงสุดนั้น จะอยู่ในช่วงอายุ 53 – 71 ปี ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการขายสินค้าแบรนด์เนม ควรที่จะให้ความสำคัญในการวางแผนการตลาดสำหรับกลุ่มผู้บริโภคเบบีบูมเมอร์ โดยใช้กลยุทธ์การสร้างสินค้าตามอายุของผู้บริโภค (Age Branding) โดยมุ่งเน้นไปที่ การสร้างภาพลักษณ์ และพัฒนาคุณภาพของสินค้าแบรนด์เนมให้คุ้มค่ากับราคาที่ผู้บริโภคต้องจ่ายไป โดยมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มมูลค่าสินค้าทั้งด้านภาพลักษณ์และคุณภาพการผลิต เพื่อให้ตอบรับกับความคาดหวังของกลุ่มผู้บริโภคที่มีต่อสินค้าแบรนด์เนม จะทำให้การขายสินค้าแบรนด์เนมมีประสิทธิภาพสูงสุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการซื้อสินค้าแบรนด์เนม ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ผู้มีอิทธิพลทางสื่อ ความคาดหวัง ภาพลักษณ์ และมุมมองคุณค่า โดยที่ ตัวแปรมุมมองคุณค่ามีค่าสูงสุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรที่จะให้ความสำคัญกับ การเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าแบรนด์เนม ผลจากการศึกษาครั้งนี้ยังบอกได้ว่า ผู้มีอิทธิพลทางสื่อ มีผลกระทบต่อ ความพึงพอใจของผู้บริโภค ภาพลักษณ์ของสินค้า และการบอกต่อกันของผู้บริโภค ดังนั้น หากต้องการพัฒนาสินค้าให้เกิดมูลค่ามากขึ้น เราสามารถที่จะใช้การนำเสนอสินค้าผ่านผู้มีอิทธิพลทางสื่อ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น ในการสร้างความพึงพอใจ และเพิ่มภาพลักษณ์ที่ดีต่อตัวสินค้า อีกทั้งการใช้ผู้มีอิทธิพลทางสื่อแนะนำสินค้าแบรนด์เนมผ่านช่องทางต่าง ๆ จะช่วยให้เกิดการบอกต่อในสังคมออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ซึ่งการจัดการทั้งหมดนี้จะทำให้สินค้าแบรนด์เนม มีความเหมาะสมกับราคา สามารถเพิ่มมูลค่าให้กับเจ้าของ และสามารถทำผลกำไรโดยนำไปขายต่อได้อีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ ปัจจัย ที่สำคัญ คือ ผู้มีอิทธิพลทางสื่อ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับแบบจำลองดัชนีความพึงพอใจของผู้บริโภคชาวอเมริกัน สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการศึกษาถึงปัจจัยผู้มีอิทธิพลทางสื่อ ในกลุ่มสินค้าที่น่าสนใจและแตกต่างออกไปจากการศึกษาในครั้งนี้

และในการวิจัยในครั้งต่อไปควรทำวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Methods Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และ การวิจัยเชิงคุณภาพ ควบคู่กันไป และนำผลที่ได้รับมาศึกษาเปรียบเทียบการวิจัยทั้ง 2 รูปแบบ เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่มีความหลากหลายและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คนางค์ เชษฐบุตร. (2550). *ความคาดหวังของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อ บทบาทของบรรณารักษ์ในการส่งเสริมการรู้ สาระสนเทศ. (รายงานการศึกษาแบบอิสระปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ชลธิชัย ยอดมูลดี. (2550). *ศึกษาความคาดหวังและสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพการจัด การศึกษา ชั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้ปกครองนักเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาเชิงราย เขต 1. (การศึกษา อิสระปริญญาโท). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.*
- พิชัย นิรมานสกุล. (2554). *พฤติกรรมการท่องเที่ยว การเปิดรับข่าวสาร การรับรู้ ภาพลักษณ์ และการ ยอมรับคุณค่าแบรนด์เมืองท่องเที่ยวไทย คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย: กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.*
- พัฒนา พรหมณิยุพิน พิทยาวัฒน์ชัย และจิระศักดิ์ ทัพพา. (2563). *แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ และการ สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน.วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษา เอกชนแห่ง ประเทศไทย., (สสอท.). 26(1), 59–66.*
- ธนาคารกสิกรไทย. (8 ธันวาคม 2564). *เจาะลึกพฤติกรรมผู้บริโภค ปี 2022 พร้อมเปิดอินไซด์แต่ละ generation ที่ธุรกิจต้องรู้และปรับตัวให้ทัน. จาก https://www.kasikornbank.com/th/personal/the-wisdom/articles/Pages/Business-Empowerment_Onward60_2021.aspx*
- Brown, D., & Hayes, N. (2008). *Influencer marketing*. Routledge. (1st Edition). Elsevier Ltd.
- C. Nguyen, T. Nguyen, and V. Luu. (2022). *Relationship between influencer marketing and purchase intention: focusing on Vietnamese gen Z consumers*. *Indep. J. Manag. Prod.*, 13(2), 810 – 828.
- Fornell, C.F., Johnson, M.D., Anderson, E.W., Cha, J., & Bryant, B.E. (1996). *The American Customer Satisfaction Index: Nature, Purpose, and Findings*. *Journal of Marketing*, 60 (October), 7–18.
- Harry R. Moody & Sanjay Sood. (2010). *THE AGING CONSUMER* (1st Edition). Routledge.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). *A conceptual model of service quality and its implications for future research*. *Journal of Marketing*, 49, 41–50.
- Byrne, E., Kearney, J., & MacEville, C. (2017). *The role of influencer marketing and social influencers in public health*. *Proceedings of the Nutrition Society*, 76.
<https://doi.org/10.1017/S0029665117001768>
- Li, F., & Du, T. C. (2011). *Who is talking? An ontology-based opinion leader identification framework for word-of-mouth marketing in online social blogs*. *Decision support systems*, 51(1), 190–197.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว
ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัย

เทคโนโลยี และอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย

Transformational Leadership of Administrators Affecting the Adaptive
Organizational Culture of Private Vocational Schools in Bangkok under the
Association of Private Colleges of Technology and Vocational
Education of Thailand

จตุพร เงินยัง¹, และ กฤษฏี กิตติฐานัส²

Jatuporn Ngernyoung¹ and Kris Kittitanus²

มหาวิทยาลัยธนบุรี¹

Thonburi University, Thailand ¹

Corresponding Author, E-mail: ngeinyangctuphr@gmail.com¹

Retrieved 08-08-2024 Revised 08-10-2024; Accepted 05-11-2024

DOI: 10.14456/jappm.2024.65

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย 2) ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน ได้มาโดยการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน และเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

รองลงมาคือด้านการดำเนินงานถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการมุ่งเน้นผู้รับบริการ รองลงมาคือการเรียนรู้ขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างการเปลี่ยนแปลง และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร , วัฒนธรรมองค์การ , วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว

Abstract

The objectives of this research were to study: (1) The level of transformational leadership among administrators in private vocational schools in Bangkok under the Association of Private Colleges of Technology and Vocational Education of Thailand. (2) The level of adaptive organizational culture in these schools. (3) The impact of administrators' transformational leadership on adaptive organizational culture in private vocational schools in Bangkok under the same association.

The sample comprised 322 teachers from private vocational schools in Bangkok during the 2023 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's (1970) table, and participants were selected through simple random sampling. The research utilized a questionnaire as the primary data collection tool, and data were analyzed using statistical software to calculate frequency, percentage, mean, standard deviation, and perform simple linear regression analysis.

Research Findings (1) Transformational Leadership: The overall level of transformational leadership among administrators was high. Among the components, idealized influence had the highest average score, followed by individual consideration and inspirational motivation. The lowest average was observed in intellectual stimulation. (2) Adaptive Organizational Culture: The overall level of adaptive organizational culture in these schools was high. Within this category, customer focus scored the highest, followed by organizational learning, with creating change having the lowest average score. (3) Relationship Between Leadership and Culture: There was a significant positive relationship between transformational leadership and adaptive organizational culture in private vocational schools in Bangkok under the association, at the .01 level.

Keywords: Transformational leadership of administrators, Organization culture, Adaptive organizational culture

บทนำ

วัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งและเหมาะสมในโลกยุคปัจจุบัน ที่ผู้บริหารเชื่อว่าความสำเร็จขององค์การในศตวรรษที่ 21 ขึ้นอยู่กับความรู้ (Knowledge) ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมแบบปรับตัวของ Denison & Mishra (2000) ที่ให้ความสนใจต่อบัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้การบริหารงานองค์การมีความยืดหยุ่น และมีการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformation) เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ทุกองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้า ของเทคโนโลยี การแข่งขันของเศรษฐกิจโลก การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ หรือปัญหาการขาดแคลน กำลังแรงงาน อันเป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้ผู้นำในองค์กรต่างๆ จำเป็นที่จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มขึ้น เรียนรู้นวัตกรรมการบริหารองค์กร เพื่อแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าและเอาชนะคู่แข่ง (Tierney, Farmer and Graen, 1999; Jung et al, 2003) ประกอบกับเพื่อให้บรรลุตามวัฒนธรรมองค์การ

ทั้งนี้ผู้นำในโลกยุคใหม่จึงต้องก้าวไปสู่ผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่องค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายให้ได้ในฐานะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) เป็นการเปลี่ยนองค์กรไปอีกรูปแบบหนึ่งที่ไม่เหมือนกับที่เคยเป็น เพื่อสร้างขีดความสามารถใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองและสร้างคุณค่าใหม่ ๆ เพราะฉะนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงเป็นผู้นำที่พร้อมจะปรับเปลี่ยนองค์กร และขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย สร้างความเชื่อมั่นให้ทุกคนมีแนวคิดในการทำงานร่วมกันในการเปลี่ยนแปลงไปพร้อมกัน ในยุคแห่งการหยุดชะงัก (Disruption) และสถานการณ์โรคระบาดของโควิด-19 ที่เกิดการหยุดชะงัก (Disruption) อย่างมหาศาล และทำให้ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด หากองค์กรไม่ปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างต่อเนื่อง ก็อาจจะหลุดวงโคจรจากธุรกิจและอุตสาหกรรมนั้น ๆ ดังที่ เรื่องโรจน์ พูนผล (2564) ได้กล่าวว่า หน้าที่ผู้นำยุคใหม่ไม่ง่าย แต่เป็นหน้าที่ที่มีความหมาย เพราะการเปลี่ยนแปลง (Transformation) จะทำให้แกร่งขึ้น เก่งขึ้น ไม่ใช่แค่ปัจเจกบุคคล แต่เป็นทีม และองค์กรด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงเป็นสิ่งสำคัญมาก ๆ ในยุคนี้ ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ที่เน้นการจัดการศึกษาโดยมุ่งให้ผู้เรียน มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เสริมสร้างโอกาสและความเสมอภาคของผู้เรียน ให้สามารถเข้าถึงบริการด้านการศึกษาที่รัฐส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนร่วมจัดอย่างมี

คุณภาพได้มาตรฐาน มีความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาที่แตกต่างได้ตามความต้องการของผู้เรียน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษาและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา มีระบบการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพ ในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ต้องมีกลไกสำคัญที่จะช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องอาศัยหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเป็นแนวทาง ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น และความคาดหวังทั้งของผู้นำและของผู้ตาม โดยภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน (Burns, 2003) นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994) ที่ได้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมอีก 1 องค์ประกอบ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ชื่อย่อว่า “4 I’s” ซึ่งจะเป็นตัวแปรกระบวนการที่ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมต่อครูจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ด้าน ที่จะนำไปสู่กรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และมีบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อให้การวางแผนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการกำหนดสิ่งที่จะต้องปฏิบัติจัดทำในอนาคต เพื่อตอบสนองต่อภารกิจ ตอบสนองต่อปัญหา และความต้องการให้ได้ผลมากที่สุด

จากสภาพปัญหา ความจำเป็นและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ อยู่ในระดับใด และวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ อยู่ในระดับใด รวมถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยนี้เป็นการนำเสนอการทบทวนแนวคิดทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานสู่ระดับที่สูงและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนั้นประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกอีกอย่างว่า “4I’s” (Four I’s) คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของ Denison et al. (2000) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวไว้ว่าเป็นความสามารถขององค์กรในการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1.) การสร้างการเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน รวมถึงในอนาคต 2.) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ คือ ความสามารถขององค์กรในการเข้าใจและตอบสนองต่อผู้รับบริการ รวมถึงการคาดการณ์ความต้องการในอนาคต ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ และ 3.) การเรียนรู้ขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการรับรู้ แปลความหมาย และตีความจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นโอกาสในการส่งเสริมนวัตกรรม การเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากร

เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา พูลกลี (2557) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องงานวิจัยของ วรญา รัตนดิลก ฌ ภูเก็ต, นพรัตน์ ชัยเรือง และมะลิวัลย์ โยธารักษ์ (2563) พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก

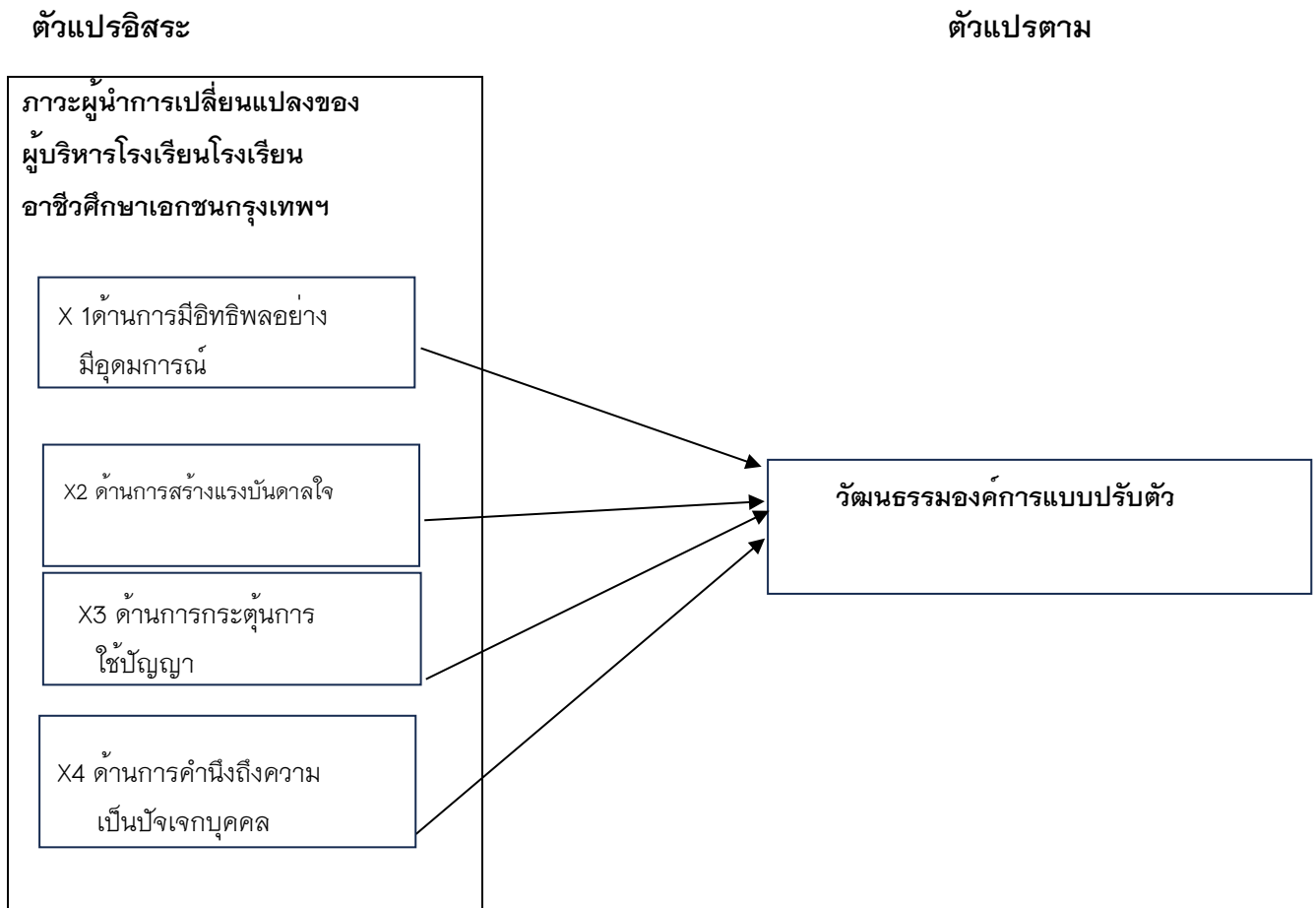
โดยวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการการกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวนั้นเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 63 โรงเรียน จำนวน 1,952 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางกำหนดตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan Link) และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำนวน 63 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง 322 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ซึ่งได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994) ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พร้อมทั้งใช้ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของ Denison et al. (2000) ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการเน้นผู้รับบริการ และ 3) ด้านการเรียนรู้ขององค์การ สามารถแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งแบบสอบถามความคิดเห็นมีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ตามแนวคิดของ Denison et al. (2000) ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างความเปลี่ยนแปลง 2) การเน้นผู้รับบริการ 3) การเรียนรู้ขององค์การ ซึ่งการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นนั้น มีลักษณะเป็น คำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรง ถูกต้อง และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผลสรุปได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์การตัดสินค่าความเชื่อมั่น ถ้ามีค่า 0.75 ขึ้นไป แสดงว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนั้นถือว่าใช้ได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.799 และแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนนั้นถือว่าใช้ได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.805

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทยเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้กับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทยแต่ละแห่งทั้งทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองแบบออนไลน์
4. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่สมบูรณ์จำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1997)
3. การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1997)

4. การวิเคราะห์หาอำนาจการทำนายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทยโดยภาพรวม

(n = 322)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.25	.45	มาก	1
2. ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.21	.49	มาก	3
3. ปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.46	.40	มาก	4
4. ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.21	.42	มาก	2
ภาพรวม	4.03	.29	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$ S.D. = 0.29)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.45) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.42) ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.49) และปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย โดยภาพรวม

(n = 322)

ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. สมรรถนะที่ 1 ปัจจัยด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลง	4.15	.44	มาก	3
2. สมรรถนะที่ 2 ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ	4.37	.39	มาก	1
3. สมรรถนะที่ 3 ปัจจัยด้านการเรียนรู้ขององค์การ	4.24	.40	มาก	2
ภาพรวม	4.25	.26	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.26)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะที่ 2 ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.39) รองลงมาได้แก่ สมรรถนะที่ 3 ปัจจัยด้านการเรียนรู้ขององค์การ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.40) และสมรรถนะที่ 1 ปัจจัยด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อำนาจทำนายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์หาอำนาจการทำนายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) ได้ผล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	3.442	0.196		17.561	.000**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	0.201	0.048	0.226	4.184	.000**

a. Dependent Variable: วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียน

ค่าคงที่ 3.442 SE = ± 0.25371

R = 0.266; R² = 0.051; F = 17.203; p-value = .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับวัฒนธรรมองค์การ แบบปรับตัวของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.266 และสามารถพยากรณ์ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียน ได้ร้อยละ 5.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.25371

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนได้ (p-value = .01)

สามารถเขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

$$Y = 3.442 + 0.201X$$

จากสมการแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนได้โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียน เปลี่ยนไปเท่ากับ $Y = 3.442 + 0.201X$ หน่วย เมื่อ X คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และ Y คือวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียน

นั่นหมายความว่า ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้ ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถอธิบายตามลำดับของสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูผู้สอน อีกทั้งยังมีการบริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักตามความเป็นจริง และถูกต้อง ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภักัญญา พูลกลี (2557) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานต่อไปและสามารถนำมาอภิปรายผลแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารโรงเรียนสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้น จึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากครูผู้สอน พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ รติรัตน์ วรวงษ์วุฒิไกร และ สัมมา รณิธย์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้ครูผู้สอนเห็นความเชื่อมั่นในความตั้งใจในการทำงาน สามารถบรรลุเป้าหมายได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารโรงเรียนให้เกียรติต่อครูผู้สอนทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น คาดหวังในความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญต่อการจูงใจให้ครูผู้สอนให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของครูผู้สอนให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับ รติรัตน์ วรวงษ์วุฒิไกร และ สัมมา รณิธย์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.3 ปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล จากหลักฐานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในแง่มุมมองต่าง ๆ อย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญต่อการกระตุ้นให้ครูได้หาแนวทางในการแก้ปัญหา โดยใช้เหตุผล และมีการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ กัลทิกา สมใจ และ กิจพิณัฐ อุสาโท (2567) ได้ศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบหมายงานที่มีคุณค่าเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาจุดด้อยของตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการมอบหมายงานที่มีคุณค่า

รวมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาครูผู้สอนเป็นรายบุคคล และส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทรรัตน์ ไทรพองศรี และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัย พบว่าระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ขององค์การ ส่วนปัจจัยด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้การบริหารโรงเรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ รติรัตน์ วรวงษ์วุฒิไกร และ สัมมา รณิธย์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าโดยรวมและรายละเอียดอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานต่อไปและสามารถนำมาอภิปรายผลแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตั้งแต่ปัจจุบันจนถึงอนาคตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมีความพยายามที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลง โดยมีการรณรงค์ให้ทุกฝ่ายยอมรับแม้จะมีการต่อต้านก็ตามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูผู้สอนให้ความร่วมมือเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้โรงเรียนเกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วาสนา สิริอำนาจ และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ปัจจัยด้านมุ่งเน้นผู้รับบริการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนมีความตระหนักและเข้าใจถึงความต้องการและความจำเป็นของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนให้ครูผู้สอนเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและความจำเป็นของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สุกัญญา พรหมอารักษ์ และคณะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยพบว่า การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ปัจจัยด้านการเรียนรู้ขององค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายในการสร้างระบบการจัดเก็บข้อมูล เพื่อใช้สำหรับการจัดการข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพให้กับครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างระบบการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งการมีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดีจะทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ รติยากร คชา และดาวรุ่งวรรณ ฤวิสาร (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวของโรงเรียน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสามารถกำหนดเป้าหมายโรงเรียนและวางแผนพัฒนาโรงเรียนไว้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งยังมีความสามารถในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และสามารถดำเนินงานที่สร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมจึงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับ สุกัญญา พูลกลี (2557) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รติรัตน์ วรวงษ์วุฒิไกร และ สัมมา รณิธย์ (2561) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวของโรงเรียน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสามารถกำหนดเป้าหมายโรงเรียนและวางแผนพัฒนาโรงเรียนไว้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งยังมีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และสามารถดำเนินงานที่สร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมจึงมีอิทธิพลต่อ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้เรียนรู้ว่า ในฐานะผู้บริหารโรงเรียนยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวทั้งภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตั้งแต่ ปัจจุบันจนถึงอนาคต โดยเฉพาะด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ร่วมกับปัจจัยด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันกับโรงเรียนอาชีวศึกษาอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพฯ ขอเสนอแนะว่า ควรพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้วยการฝึกอบรมให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และฝึกฝนจนเกิดทักษะภาวะการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.2 จากผลการวิจัยระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารโรงเรียน ควรพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารควรมีความพยายามที่จะดำเนินการ เปลี่ยนแปลง โดยมีการรณรงค์ให้ทุกฝ่ายยอมรับแม้จะมีการต่อต้านก็ตาม

1.3 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ แบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่ง ประเทศไทย ขอเสนอแนะว่า ในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด ผู้บริหารต้นสังกัดควรดำเนินการโดยมีการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม องค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษา ในเขตพื้นที่อื่นๆ ได้แก่ กลุ่มภาคกลาง กลุ่มภาคเหนือ กลุ่มภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ และกลุ่มภาคใต้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้นและสามารถเปรียบเทียบผลการวิจัยในระหว่างพื้นที่ต่าง ๆ ได้

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย เช่น การบริหารจัดการความขัดแย้ง การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นต้น

2.3 การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยที่มีความหลากหลาย ได้แก่ วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเข้าใจถึงมุมมองที่หลากหลายของทั้งผู้บริหารและครู โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เพื่อเข้าใจความคิดเห็นเชิงลึกและความรู้สึกของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว

เอกสารอ้างอิง

- กัลทิกา สมใจ และกิจพิณัฐ อุสาโท. (2567). สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี. *วารสารการบริหารจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน*. 2(2), 415–426.
- ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์. (2566). สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*. 9(1), 16–28.
- นพดล ไชยสุร และคณะ. (2561). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. *วิทยาลัยนครพนม*. 6(1), 28–38.
- ภัทรรัตน์ ไทรพ่องศรี และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*. 5(4), 285–294.
- รติยากร คชา และดาวรรุวรรณ ฤวิลาการ. (2566). รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 29(1), 161–175.
- รติรัตน์ วรวงษ์วุฒิไกร และ สัมมา รณิธย์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 11(1), 895–909.
- เรื่องโรจน์ พูนผล. (2564). *ผู้นำปัจจุบันต้องนำด้วย Transformational Leadership*. จาก <https://blog.cariber.co/post/ruangroj-poonpol>

วรญา รัตนดิถก ฤเก็ด, นพรัตน์ ชัยเรื่อ และมะลิวัดย์ โยธารักษ์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช. *วารสารนาถ บุตรปริทรรศน์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*. 12(3), 126-138.

สุกัญญา พรหมอารักษ์ และคณะ. (2567). *องค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ*. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22.

สุกัญญา พูลกลี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและ วัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษ เขต 18*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Bass, Bernard M., & Avolio, Bruce J. (1990). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Burns, James MacGregor (2003). *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness*. New York: Atlantic Monthly Press.

Denison, D. R. and Mishra, A. 2000. Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organizational Science*. 6, 204-223

การบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
Administration of educational institutions after the epidemic of covid-19 schools
under the Nakhon Nayok primary education service area office

พชรวัฒน์ วงษ์อินทร์¹ และ ระติกรณ์ นียมะจันทร์²

Pacharawan Wongin¹ and Ratikorn Niyamachan²

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา¹

วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร²

Master of Education (Educational Administration)¹

College of Teacher Education Phranakhon Rajabhat University²

Corresponding Author, E-mail: bewwtyp@gmail.com¹

Retrieved 07-11-2023 Revised 08-12-2023; Accepted 05-11-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.66

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 จำแนกตาม ตำแหน่ง และขนาดของ สถานศึกษา และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ภายหลัง สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบพหุสสาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำนวน 292 คน จากการเทียบตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเนะ วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มอย่างง่าย ใช้วิธีตารางเลขสุ่ม (Table of Random Numbers) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และเชื่อมโยงประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา , สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก , การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19

Abstract

The objectives of this independent study were to: (1) Examine the state of school administration among educational institution administrators following the COVID-19 outbreak in the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office. (2) Compare the state of school administration among administrators after the COVID-19 epidemic, classified by position and size of educational institutions under the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office. (3) Propose guidelines for school administration by educational institution administrators after the COVID-19 pandemic. The sample consisted of 292 teachers and administrators, selected through simple random sampling proportionate to the number of participants at each site. A five-point rating scale questionnaire, with a reliability of 0.96, was used as the research tool. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-tests, and one-way analysis of variance (ANOVA).

Research Results (1) State of School Administration: After the COVID-19 outbreak, the overall state of school administration in educational institutions was rated at a high level. Key areas of strength included: 1) Integration of learning management with real-life applications for students. 2) Teacher development. 3) Curriculum development, with adjustments to formats and evaluation methods. 4) Participation of schools, teachers, parents, communities, and relevant sectors in effective learning management. 5) Teaching management and the development and use of technological media for education. (2) Comparison by Position and Institution Size: There were no significant differences in the state of school administration among administrators when classified by position or the size of educational

institutions under the jurisdiction of the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office. (3) Proposed Guidelines for School Administration: Guidelines for school administration after the COVID-19 pandemic were proposed to enhance the efficiency and adaptability of educational institution management.

Keywords: school administration, Under the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office, Covid 19 epidemic

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 (COVID-19) ที่เกิดแพร่ระบาดขึ้นอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อทุกด้านอย่างมหาศาล ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ นั่นคือด้านการศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาหลายแห่งต้องยกเลิกการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบปกติ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง การจัดการเรียนการสอนภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการกำหนดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทั้งหมด 3 รูปแบบ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน (On-Site), การจัดการเรียนการสอนผ่านโทรทัศน์ (On-Air) และการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online) ซึ่งโรงเรียนสามารถเลือกรูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยพิจารณาตามความเหมาะสมและบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกันออกไป โดยให้มีการปรับปรุงแบบการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม ซึ่งโรงเรียนควรจัดการเรียนการสอนให้ครบหลักสูตรตามความเหมาะสม(ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี, 2564)

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้เห็นว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ โดยผู้บริหารต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการนำพาคณะกรรมาธิการผ่านสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาด้านการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาและการดำเนินงานภายในสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในการบริหารจัดการจึงต้องมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ภายใต้สภาวะสังคมสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะในด้านต่างๆมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อนนโยบายและกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาให้สถานศึกษาสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทราณี สงวนนาม. (2553) ที่ว่าสถานศึกษาที่

ประสบความสำเร็จในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นสืบเนื่องมาจากความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

UNICEF รายงานผลกระทบของการระบาดโรคโควิด-19 ต่อเด็กและเยาวชนในประเทศไทย ผลกระทบสำคัญ 5 ด้าน ของโรคโควิด-19 ที่มีต่อเด็กในประเทศไทย คือสุขภาพแย่จากโภชนาการ ปัญหาความยากจนรุนแรง ปัญหาด้านสุขภาพจิต และการสูญเสียการเรียนรู้จากการปิดโรงเรียนในปี 2563 ส่งผลกระทบต่อเด็กอายุระหว่าง 3-17 ปี และการปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งผลกระทบต่อเด็กอายุระหว่าง 36-59 เดือนร้อยละ 86.3 นักเรียนจำนวน 271,792 คน ไม่มีคอมพิวเตอร์ และจำนวน 2,733 คน ไม่มีไฟฟ้าใช้ เด็กที่ไม่ได้เข้าเรียนเนื่องจากไม่มีเงินสำหรับค่าใช้จ่ายในโรงเรียน และพ่อแม่และตัวเด็กนักเรียนมีความกังวลเรื่องการติดโรคโควิด-19 ดิลฉัตร ชุสสุโฆวา. (2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นหน่วยงานที่บริหาร จัดการศึกษาชั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่ ทั้งหมด 4 อำเภอ ในจังหวัดนครนายก ประกอบด้วยอำเภอเมือง อำเภอองครักษ์ อำเภอบ้านนา และอำเภอปากพลี มีหน้าที่กำกับ ดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาชั้นพื้นฐานรวมทั้ง 130 โรงเรียน ได้กำหนดทิศทางการศึกษาที่มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสภาพสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันด้วยการพัฒนาก้าวหน้าเชิงสร้างสรรค์เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ ผลกระทบที่เกิดกับนักเรียนในช่วงที่การจัดการเรียนรู้ไม่เป็นไปตามปกติ ก่อให้เกิดการสูญเสียโอกาสทางการเรียนรู้ (Learning Losses) การที่โรงเรียนไม่สามารถวางแผนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งหลักสูตรสถานศึกษา รูปแบบการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร การรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน เพราะสถานการณ์พักพิงตลอดเวลา ทำให้ภายหลังจากการปิดสถานศึกษา กลับมาจัดการเรียนการสอนแบบปกติสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับปรุงสภาพปัญหาให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ที่มีการจำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษาเพราะตำแหน่งที่ต่างกัน จะมีมุมมองต่อการบริหารไม่เหมือนกัน และสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน ก็จะมีความพร้อม และวิธีการ ในการบริหารที่ต่างกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางประกอบการศึกษา โดยเสนอเนื้อหา ดังนี้

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

รัชชชัย แสนดวง (2565) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนการ หรือกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในชุมชนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

มลฤดี สนวนดี (2565) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลต่อบุคลากรภายในมีบทบาทต่อการกำหนดทิศทางการบริหาร เป็นผู้นำนโยบาย และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สรูป การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่มีระบบ ระเบียบ หลักและกระบวนการบริหาร เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

มนัญญา บัดถาวงษ์ (2562) กล่าวว่า การบริหารมีความสำคัญต่อสถานศึกษา เนื่องจากเป็นการบริหารที่มีระบบและดำเนินการต่อเนื่องให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดได้ รวมถึงการจัดการวางแผนโดยความร่วมมือและการจัดการที่ดีของบุคคลภายในสถานศึกษา

อมรรัตน์ เตชะนอก (2563) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพระบบของการศึกษา ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นจะขึ้นอยู่กับ

บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร การบริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

สรุป ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานให้บรรลุและประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความรับผิดชอบภาระกิจในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในสถานการณ์ปัจจุบันของแต่ละสถานศึกษา การจัดหาทรัพยากรเพื่อมาดำเนินงานของสถานศึกษา

3. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้ให้แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาดังปรากฏในบัญญัติมาตรา 39 ที่ว่า กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

4. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สุวิมล มณฑุส (2564) กล่าวว่า การบริหารรูปแบบการเรียนการสอนหลังโควิด-19 (Social Distancing) และการจัดการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความปกติใหม่ (New Normal) มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนการสอนนั้นต้องการการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ (Change Learning) เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่เกิดขึ้นดังนี้

1. รูปแบบการเรียนการสอนหลังโควิด-19 (Social Distancing)
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความปกติใหม่ (New Normal)
3. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ (Change Learning)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) จากการสังเคราะห์ผลการวิจัย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติ รวมทั้งข้อเสนอแนะจากการประชุมสัมมนา ได้สรุปและจัดทำเป็น "มาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้" ขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

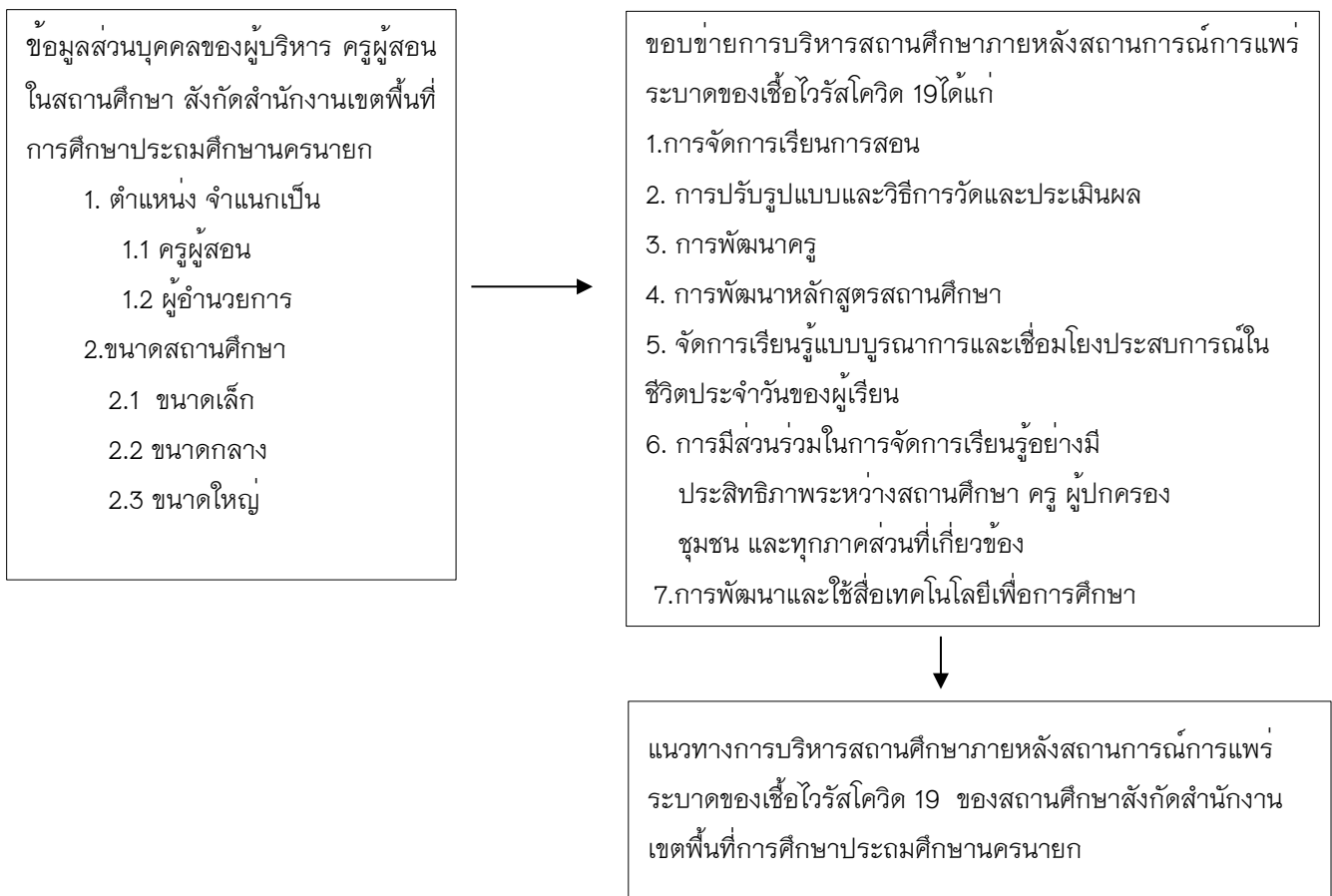
1. ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่
2. เสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา
3. สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิดและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา
5. สร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะ ที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต
6. ยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

7. จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย และสร้างขวัญและกำลังใจ

สรุปว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 (COVID-19) หมายถึง การบริหารที่มีการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 (COVID-19) มีแนวทางในการบริหาร ได้แก่ การออกแบบหลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การบริหารจัดการสถานศึกษาและครูผู้สอน การหารือและวางแผนร่วมกันของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย จากการสังเคราะห์ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ของ กิจ ลิ้มปิจำนงค์ (2563), รัตนา กาญจนพันธุ์ (2563), พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2563), วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒนาผล (2563), สุวิมล มธุรส (2564), สถาบันส่งเสริมการสอบวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) (2564), สถาบันส่งเสริมการสอบวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) (2564) และ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) ตามตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำนวน 1,083 คน จากสถานศึกษา จำนวน 130 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ผู้บริหาร สถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำนวน 292 คน ได้มาจากการเทียบตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) และวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม การบริหาร สถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยอาศัยแนวคิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตำแหน่ง และขนาดของ สถานศึกษา และตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การ แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก มี 7 ด้าน ได้แก่ 1.การจัดการเรียนการสอน 2.การปรับปรุงแบบและวิธีการวัดและประเมินผล 3. การพัฒนาครู 4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 5. จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและเชื่อมโยงประสบการณ์ใน ชีวิตประจำวันของผู้เรียน 6. การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง 7.การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ ในการเสนอข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ลักษณะของแบบสัมภาษณ์แบบ สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview)) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญจำแนกตามขนาดสถานศึกษาละ 2 คน รวมจำนวน 6 คน ที่มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) สถานศึกษามีผู้บริหาร ที่ไม่เป็นรักษาการในตำแหน่ง
- 2) ขนาดสถานศึกษาละ 2 แห่ง

ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ โดยสถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการปรับรูปแบบและวิธีการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและเชื่อมโยงประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามตำแหน่งโดยการทดสอบค่าที และผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว มีรายละเอียดดังนี้

ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านที่ 0.602 ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา $F = .299$ และ $Sig = .742$ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ที่ 3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ด้านการจัดการเรียนการสอน คือ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพและความสนใจของตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน

ด้านการปรับรูปแบบและวิธีการวัดและประเมินผล คือ ยกกระดานการประเมินเพื่อการพัฒนา (formative assessment)

ด้านการพัฒนาครูผู้สอน คือ ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมครู ให้ครูเปลี่ยนจากผู้สอน (Teacher) ไปเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ กระชับหลักสูตรโดยเน้นเนื้อหาจำเป็นตามมาตรฐานของแต่ละช่วงวัย เพื่อให้ครูสามารถนำไปวางแผนการสอนและใช้เวลาได้อย่างเหมาะสม

ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและเชื่อมโยงประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน คือ เชื่อมโยงเนื้อหาทั้งภายในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ใช้ปรากฏการณ์หรือสถานการณ์ใหม่ ๆ มาเชื่อมโยงความคิดรวบยอดในกลุ่มสาระต่าง ๆ

ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง คือ ให้นำหนักกับการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับความสนใจของนักเรียน เชื่อมโยงกับชุมชนและบริบทที่นักเรียนอยู่ มากกว่าการเรียนรู้ซึ่งตามมาตรฐานแบบเดียวกันทั่วประเทศ

ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา คือ นำสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพิ่มเติมศักยภาพการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวทันยุคโลกาภิวัตน์

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับรูปแบบการบริหารสถานศึกษา เปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ ประกอบด้วยวิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิถีสื่อสาร วิถีปฏิบัติ และการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูผู้สอน และผู้บริหารต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบัน การวางแผนการดำเนินการ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งสร้างศักยภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ สมศักดิ์ จิตรประยูร (2564) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรและแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ตลอดจนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ และสอดคล้องกับ CGS Blog (2564) ได้กล่าวถึง การอบรมและการพัฒนาบุคลากรในยุค Next Normal จะเป็นการเรียนรู้และพัฒนาให้บุคลากรมีการปรับตัวและก้าวสู่ความสำเร็จในยุค Next Normal โดยสร้างความยืดหยุ่นและ Soft Skill ที่เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะรับรู้ มีความเป็นอิสระในการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามตำแหน่ง ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและผู้บริหารที่ตำแหน่งต่างกันมีความคิดต่อการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ให้ประสบผลสำเร็จเช่นกัน ความคิดเห็นจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุไฮดา หมัดเสียด (2563) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และนัย อันฤดี (2551) ศึกษาการจัดการเรียนรวมในโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 และเขต 2 ตามโครงสร้างซีท (SEAT framework) ผลการเปรียบเทียบพบว่าตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีการจัดการเรียนรวมในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน แต่มองไปในทางเดียวกันว่าการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ต้องกระทำในลักษณะที่เป็นรูปแบบเดียวกัน ตามระเบียบพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามุมมองจึงไม่แตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ด้านที่ 1 การจัดการเรียนการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอน เปลี่ยนบทบาทของครูผู้สอน มาเป็นผู้อำนวยการความสะดวก หรือ ผู้แนะแนวทาง การสนับสนุนให้ครูผู้สอน มีความกระตือรือร้นพัฒนาทักษะและวิทยาการให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ด้านที่ 2 การปรับรูปแบบและวิธีการวัดและประเมินผล

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการปรับรูปแบบและยกระดับวิธีการวัดประเมินผล ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่มีเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย เน้นทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหา

ด้านที่ 3 การพัฒนาครูผู้สอน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสำคัญเพื่อที่จะสามารถจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพเป็นครูมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดทำแผนพัฒนาครูผู้สอนให้มีทักษะดังกล่าว

ด้านที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ที่มีความกระชับ จัดลำดับความสำคัญ รวมทั้งการผ่อนคลายตัวชี้วัดเรื่องโครงสร้างเวลาเรียนที่จะสามารถช่วยลดความกดดันของการจัดการเรียนการสอน โดยยังคงคุณภาพมาตรฐานของการศึกษาขั้นต่ำไว้ได้

ด้านที่ 5 การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและเชื่อมโยงประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เชื่อมโยงประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน จัดทำแผนเพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีการจัดกระบวนการการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกัน รวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ในลักษณะที่เป็นองค์รวม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้

ด้านที่ 6 การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู

ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้และการรับฟังความคิดเห็นจากนักเรียน ครู และผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรม เพื่อขับเคลื่อนให้กิจกรรมนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษานำข้อมูลมาประมวลผลเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา ตลอดจนปรับเปลี่ยนนโยบายให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ด้านที่ 7 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการจัดการเรียนการสอน สร้างบรรยากาศใหม่ในการจัดการเรียนการสอน ช่วยทำให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในบทเรียนมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีการปรับรูปแบบการบริหารสถานศึกษา เปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ ทั้งรูปแบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติ

2. การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เมื่อจำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษาทำให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จเช่นเดียวกัน

3. ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีการปรับรูปแบบการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันตามบริบทของตนเองเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญพร้อมกับพัฒนาคุณภาพทุกด้านให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุป

การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ 1) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับวิธีการสร้างความ

สนใจให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นที่อยากจะเรียน การนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นสื่อประกอบการเรียน การสอน สร้างความสนใจให้ผู้เรียน ช่วยทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในบทเรียนมากขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น 2) การจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนซึ่งจะต้องเปลี่ยนบทบาทของครูผู้สอน มาเป็นผู้อำนวยการความสะดวก หรือ ผู้แนะแนวทาง สนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาทักษะและวิทยาการให้ทันสมัย เทคนิควิธีการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใหม่ๆ 3) การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้และการรับฟังความคิดเห็นจากนักเรียน ครู และผู้ปกครองในพื้นที่เพื่อสะท้อนปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนได้นำข้อมูลมาประมวลผลเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา ตลอดจนปรับเปลี่ยนนโยบายให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น 4) การปรับรูปแบบและวิธีการวัดและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมากเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนวิธีการวัดและประเมินผลเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นการวัดและประเมินเพื่อพัฒนา ตรวจสอบความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 5) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้การส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้มากขึ้น เน้นทักษะการใช้ชีวิต การคิด และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 6) การพัฒนาครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูผู้สอน ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำ และให้คำปรึกษาเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและเชื่อมโยงประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและเชื่อมโยงประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน ให้มีการจัดกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะที่เป็นองค์รวม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมให้มีการ

วิจัยและพัฒนาการผลิตเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์ เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้กับผู้เรียน

1.2 การจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนออกแบบและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยอาศัยกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน มีการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาทักษะการออกแบบและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

1.3 การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความร่วมมือด้านการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา มีการวางแผน การควบคุม การประสานงาน การจัดบุคลากร และเผยแพร่ความรู้ระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

1.4 การปรับปรุงแบบและวิธีการวัดและประเมินผล ผู้บริหารควรส่งเสริมส่งเสริมการออกแบบเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย มีประสิทธิภาพ เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนา เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนา เน้นเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนแล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.5 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหา (SWOT) ทั้งในด้านปัจจัยทางด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา ด้านผลผลิต ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษามากที่สุด

1.6 การพัฒนาครูผู้สอน ผู้บริหารควรการพัฒนาครูผู้สอนให้มีคุณลักษณะที่ดีในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนมีความรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนรู้ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถและการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในรูปแบบต่าง ๆ

1.7 การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและเชื่อมโยงประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน ผู้บริหารควรปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้เป็นการเรียนรู้ตามความสนใจ ส่งเสริมผู้เรียนให้ค้นพบองค์ความรู้ ในการเรียนรู้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ตามความสนใจ โดยผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ครูผู้สอนสร้างทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเพิ่มเติมเรื่องการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายกในครั้งต่อไปควรมีการเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่จะมีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2 คว้าการศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ของสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ

เอกสารอ้างอิง

- กิจ ลิ้มปิ๋จ๋านงค้. (2563). การบริหารสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- จันทรานี สงวนนาม. (2553). ความสำเร็จในการบริหารงานสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์วิกฤต. วารสารการบริหารการศึกษา, 3(2), 25-40.
- ดนัย อันฤดี. (2551). การจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 และ เขต 2 ตามโครงสร้างซีท (SEAT Framework). (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ดิลฉัตร ชุสสุโพวา. (2566). ผลกระทบสำคัญ 5 ด้าน ของโรคโควิด-19 ที่มีต่อเด็กในประเทศไทย. จาก <https://www.unicef.org/thailand/th/stories>
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2563). รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาหลังวิกฤตโควิด-19. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มลฤดี สวนดี. (2565). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2563). การพัฒนาทักษะการสอนและการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้หลังโควิด-19. วารสารการศึกษาและสังคม, 5(1), 15-30.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). (2564). แนวทางการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาหลังการแพร่ระบาดของโควิด-19. วารสารเทคโนโลยีและการศึกษา, 4(2), 12-21.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). มาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้. กรุงเทพฯ.
- สุไฮดา หมัดเลียด. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- CGS Blog. (2564). Training and Development for the Next Normal. from. <https://www.cgsinc.com/blog/training-and-development-next-normal-lrn>

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1

The Relationship Between Teachers' Work Motivation and Personnel Management
of Schools Under the Office of Secondary Educational
Services Area, Bangkok District 1

สายสุนีย์ ตะเภทอง¹ และ กฤษฏี กิตติฐานัส²

Saisunee Tapaonthong¹ and Kris Kittitanus²

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี^{1,2}

Educational Administration Thonburi University^{1,2}

Corresponding Author, E-mail: saisunee.tapa@wpb.ac.th

Retrieved 23-08-2024 Revised 19-19-2024; Accepted 05-11-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.67

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของบาร์นาร์ด และทฤษฎีการบริหารงานบุคคลของมอนดี
เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
จำนวน 369 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบคำนวณโดยใช้สูตรของทาร์โย ยามาเน่ และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่าง
ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ตอน คือ
1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วม
ในการทำงานอย่างกว้างขวาง ส่วนด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่วนด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .858 องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู , การบริหารงานบุคคล , สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

Abstract

This article aimed to study: (1) The level of teachers' work motivation in schools. (2) The level of personnel management in schools. (3) The relationship between teachers' work motivation and personnel management in schools. The sample consisted of 369 teachers, drawn from a population of 4,788 during the 2023 academic year. Stratified sampling based on school size was used to select participants. The research instrument was a questionnaire comprising three parts: (1) General information about the respondents. (2) Questions related to teachers' work motivation. (3) Questions about school personnel management.

Data were analyzed using statistical methods such as percentage, mean, standard deviation (S.D.), and the Pearson Product–Moment Correlation Coefficient.

The research results were found as follows;

(1) Teachers' Work Motivation:

- The overall level of teachers' work motivation in schools was rated as high.
- The highest average score was observed in *social attractiveness*, followed by *opportunities for extensive involvement in work*. The lowest average score was in *material incentives*.

(2) Personnel Management in Schools:

- The overall level of personnel management in schools was also rated as high.
- The highest average score was in *human resource development*, followed by *compensation and benefits*. The lowest average score was in *performance evaluation*.

(3) Relationship Between Work Motivation and Personnel Management:

- o There was a significant positive relationship between teachers' work motivation and personnel management in schools under the Office of Secondary Educational Services Area, Bangkok District 1.
- o The correlation coefficient was .858, indicating a strong positive relationship at the .01 significance level.

Keywords: Teachers' work motivation, personnel management, Office of Secondary Educational Services Area Bangkok District 1

บทนำ

การบริหารบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการภายในองค์กรที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลจึงมีความสำคัญยิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทาง และพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารภายในองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2561)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่น และกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประโยชน์ของแรงจูงใจจะสะท้อนกลับมาในรูปของความสำเร็จโดยรวมขององค์กรนั่นเอง ความสำคัญของแรงจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายของงานและทำให้สังคมมีระบบที่ดี ก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวก จะช่วยให้เสริมสร้างขวัญกำลังใจ มีความสามัคคี จงรักภักดีต่อองค์กรเป็นการควบคุมการทำงานให้ราบรื่น ทำให้เกิดความศรัทธาและมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (ณัฐดนัย ไทยถาวร, 2561) การบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้บุคลากรมีกำลังใจ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังสร้างความสุขในการทำงาน โดยขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงานที่จะกระตุ้นความรู้สึกส่วนลึกภายในของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวกต่องานและองค์กร (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557)

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มีจุดมุ่งหมายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิถีสถาณะและการเลื่อนวิถีสถาณะ เป็นไปตามมาตรฐานวิถีสถาณะตามมาตรา 42 ซึ่งต้องผ่านการประเมิน พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่ไม่มีวิถีสถาณะ มีจำนวนทั้งหมด 2,697 คน คิดเป็นร้อยละ 55.76

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1, 2566) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินมีรายละเอียดหลายส่วนยุ่งยากและซับซ้อนที่แตกต่างกันไป ส่งผลกระทบบั้ครูไม่ประสงค์เข้ารับการประเมินตามเกณฑ์หรือไม่ผ่านการประเมิน จึงทำให้ครูเกิดความเฉื่อยชา ไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอีกต่อไป ผลร้ายแรงที่ตามมาคือคุณภาพการศึกษาหรือคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นอนาคตของประเทศ

จากสภาพปัญหา ความจำเป็นและความสำคัญของปัญหา และงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับใด การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับใด และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ภารตี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้อิทธิยักระทำกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ ซึ่งเป็นแรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จนสำเร็จหรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดความต้อการ (needs) เกิดแรงขับ (drive) ความปรารถนา (desire) ขึ้นส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยการเร้าภายใน ตัวบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การร่วมมือร่วมใจ เป็นตัวนำไปสู่การอธิบายเหตุและสิ่งจูงใจที่หน่วยงาน หรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

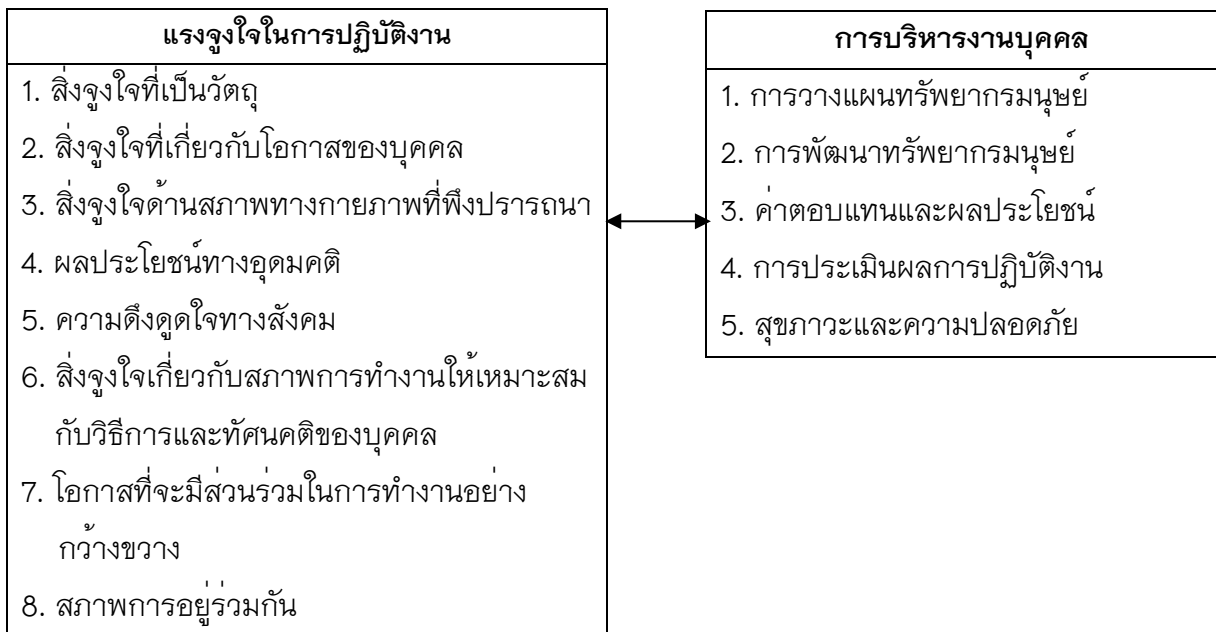
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

สมาน อัครวุฒิ (2558) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคลหรือทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการในการกำหนดแผนกำลังคนขององค์กร การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและทดลองงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาการให้สวัสดิการ การประเมินผล การปฏิบัติงานและการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรวิชาชีพ

มอนดี้ (Mondy, 2008) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของบาร์นาร์ด (Barnard, 1972) ประกอบด้วย 8 ประการ และใช้ทฤษฎีการบริหารงานบุคคลของมอนดี้ (Mondy 2008) ประกอบด้วย 5 ประการ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ประชากร คือ ครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 4,788 คน (ข้อมูลครู ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 369 คน ใช้วิธีการคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง

สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = กลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ของการสุ่มตัวอย่าง 5%

เมื่อแทนค่าสูตร จะได้ว่า

$$n = \frac{4,788}{1+(4,788)(0.05)^2}$$

$$n = 369.16$$

ดังนั้น ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็น 369 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนของช่วงน้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิกเคิร์ต (เรนลิส ลิกเคิร์ต, อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งมีข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ทั้งหมด

ใช้ทฤษฎีการบริหารงานบุคคลของมอนดี (Mondy) มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนของช่วงน้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือ ของลิกเคิร์ต (เรนลิส ลิกเคิร์ต, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ ทั้งหมด 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

2. ร่างแบบสอบถามตามลักษณะของตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ตรงตามสิ่งที่ต้องการศึกษา ถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิด

5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่า IOC หรือค่าดัชนีความสอดคล้อง มาคำนวณเพื่อความถูกต้องของเครื่องมือและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยได้ค่าตามความสอดคล้องมีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.50 ขึ้นไป ได้ค่าระหว่าง 0.66 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากโรงเรียนสุขุมวิทอนุบาล 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งมีเกณฑ์การตัดสินค่าความเชื่อมั่น ถ้ามีค่า 0.75 ขึ้นไป แสดงว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูนั้นถือว่าใช้ได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.780 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลนั้นถือว่าใช้ได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.836

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สืบค้นรายชื่อ ที่อยู่และเบอร์โทรศัพท์ อีเมลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 <https://eoffice.sesao1.go.th/info/maps/student> จำนวน 67 โรงเรียน
2. ผู้วิจัยเสนอขอหนังสือต่ออธิบดีบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัย เสนอไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
3. นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ นำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป
4. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือรับรองในการเก็บข้อมูลวิจัยทางออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน ซึ่งแนบเป็น QR Code เพื่อสแกนตอบแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างจาก Google Form
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทำการลงรหัส เพื่อเตรียมทำการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 369 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยการคำนวณหาค่าความถี่ และหาร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสต์
3. แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสต์
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้
สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (Percentage:%)
2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean: \bar{X})
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม สามารถนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบ การบรรยาย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (โดยภาพรวม) (n = 369)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ	4.26	.55	มาก	8
2. ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล	4.28	.58	มาก	7
3. ด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา	4.35	.36	มาก	4
4. ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ	4.33	.40	มาก	5
5. ด้านความตั้งใจทางสังคม	4.40	.34	มาก	1
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล	4.36	.43	มาก	3
7. ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง	4.39	.44	มาก	2
8. ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน	4.30	.55	มาก	6
ภาพรวม	4.34	.40	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .40)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความตั้งใจทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .34) รองลงมาได้แก่ ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .44) ส่วนด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .55)

ผลการวิจัยระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม สามารถนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบ การบรรยาย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (โดยภาพรวม) (n = 369)

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	4.37	.42	มาก	4
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.46	.41	มาก	1
3. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	4.45	.41	มาก	2
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.36	.42	มาก	5
5. ด้านสภาวะและความปลอดภัย	4.41	.39	มาก	3
ภาพรวม	4.41	.34	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .34)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .41) รองลงมาได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .41) ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .42)

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สามารถนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบ การบรรยาย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน					การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยรวม (Ytt)
	ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Y ₁)	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Y ₂)	ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Y ₃)	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y ₄)	ด้านสุขภาพและความปลอดภัย (Y ₅)	
ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (X ₁)	.430**	.408**	.522**	.611**	.778**	.663**
ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (X ₂)	.529**	.447**	.511**	.758**	.683**	.709**
ด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (X ₃)	.458**	.415**	.481**	.675**	.618**	.640**
ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ (X ₄)	.535**	.495**	.503**	.731**	.670**	.710**
ด้านความตั้งใจทางสังคม (X ₅)	.667**	.529**	.627**	.882**	.713**	.829**
ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (X ₆)	.769**	.691**	.579**	.823**	.646**	.851**
ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (X ₇)	.720**	.649**	.710**	.877**	.706**	.888**
ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน (X ₈)	.534**	.574**	.577**	.803**	.690**	.769**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม (X _{tt})	.652**	.595**	.639**	.871**	.787**	.858**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .858^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านความตั้งใจทางสังคม รองลงมา คือ ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ส่วนด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานของตนเองได้อย่างเต็มที่ และยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทุกฝ่ายมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี ร่วมมือกันทำงาน เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ มีการยกย่องชมเชยภายในองค์กร และยกย่องเชิดชูเกียรติให้ทุกคนได้รับรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard, 1972) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การร่วมมือร่วมใจ จึงเป็นตัวนำไปสู่การอธิบายเหตุผลที่ทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจ โดยหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ จันดี (2559) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายด้าน

2. จากผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีนโยบายในการพัฒนาบุคคลอย่างชัดเจนตามที่ปรากฏในนโยบายด้านคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ โดยผู้บริหารโรงเรียน เน้นให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแนวทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน จึงทำให้การฝึกอบรมและการพัฒนาครูและบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานบุคคลของครูในโรงเรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับมอนดี (Mondy, 2008) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลจะต้องคำนึงถึงนโยบายและการปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำภพร จิรธรรมโสภาส (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. จากผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทิศทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจนเป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา สามารถควบคุมกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประเมินผลและปรับปรุง ตลอดจนมีการพัฒนานโยบายอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้บุคลากรในองค์กรมีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการวางแผนสำรวจจำนวนของบุคลากรที่ตรงกับความต้องการ พัฒนาศักยภาพให้มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะสามารถบริหารจัดการการดำเนินงานบุคคลได้อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานอย่างชัดเจน มอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า โดยการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง สร้างบรรยากาศที่ดี มีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในองค์กรทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อให้ครูเกิดความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการสำรวจความต้องการจำนวนบุคคลเพื่อให้แน่ใจว่ามีเพียงพอต่อความจำเป็น โดยอาศัยการวิเคราะห์งานซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และเป็นเทคนิคที่แพร่หลายหลายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะเป็นการสรรหาที่และความรับผิดชอบของงาน

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมประสิทธิภาพให้กับทั้งบุคลากรและองค์การโดยรวม เนื่องจากสภาพแวดล้อมและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นที่จะได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การปฏิบัติการด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงนั้น และสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานและสร้างผลผลิตได้

3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผู้บริหารโรงเรียนมอบค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่มีประสิทธิภาพให้แก่บุคลากร จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเกินเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีเกณฑ์การปฏิบัติงานที่พิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจนและยุติธรรมตามที่บุคลากรควรได้รับรางวัลอย่างสมควรและเสมอภาคต่อความสามารถ ศักยภาพและความทุ่มเทที่บุคลากรให้กับองค์การในการทำเป้าหมายขององค์การให้เป็นผลสำเร็จ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างไร โปร่งใส เป็นธรรม และปราศจากอคติ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้รับการประเมินตั้งเกณฑ์การประเมินร่วมกับผู้บังคับบัญชา วัดผลงานตามแผนงานที่องค์การวางไว้ และมีแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง

5. สุขภาวะและความปลอดภัย ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาวะที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องบุคลากรจากการบาดเจ็บที่เกิดจากอุบัติเหตุจากการทำงาน หรือสภาวะที่บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งที่ควรตระหนักเสมอ เพราะบุคลากรผู้ซึ่งทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีสุขภาพที่แข็งแรงจะเป็นผู้ที่ให้ผลผลิตที่ดีและให้ผลประโยชน์ในระยะยาวกับองค์การ



ภาพที่ 2 แสดงขั้นตอนกระบวนการบริหารงานบุคคลในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สรุป

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กร โดยเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคลากร ความต้องการของงาน และความต้องการขององค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความเสียสละเพื่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญหลักการกระจายอำนาจในการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สามารถเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรได้ ให้การสนับสนุนให้กำลังใจบุคลากร และมีความสามารถในการใช้เทคนิคโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรมีความรู้ ความเข้าใจในด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบุคลากรและเป้าหมายองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีการพัฒนานโยบายในการพิจารณาเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือรางวัลจากการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง เพื่อให้ครูเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งผู้บริหารมีแนวทางในการป้องกันความเหลื่อมล้ำซึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้งในองค์กร ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

1.2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ต้องปรับปรุงหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดในการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และปราศจากอคติ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้รับการประเมินตั้งเกณฑ์การประเมินร่วมกับผู้บังคับบัญชา วัดผลงานตามแผนงานที่องค์กรวางไว้ และแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง

1.3 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารโรงเรียน ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยส่งเสริมประสิทธิภาพให้กับบุคลากร เนื่องจากสภาพแวดล้อมและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การปฏิบัติกรด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงนั้น และสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานและสร้างผลผลิตได้สูงที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเปลี่ยนตัวแปร และนำแนวคิด ทฤษฎีในแบบอื่น ๆ มาใช้ในงานวิจัยกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคล ที่จัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือสังกัดอื่น เช่น สำนักงานการศึกษาเอกชน สำนักงานอาชีวศึกษา การศึกษาที่จัดโดยการบริหารส่วนท้องถิ่น

2.3 ควรมีการใช้เครื่องมือหลาย ๆ รูปแบบ ซึ่งอาจจะพบปัจจัยใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นและได้ข้อมูลเชิงลึก

2.4 ควรมีการดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพหรือผสมผสาน เพื่อยืนยันผลการวิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นวพัชญ์ นีตจันทร์. (2564). *การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภารดี อนันต์นารี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี.

เรนสิส ลิกเคิร์ต, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

วรลักษณ์ จันดี. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์*. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมาน อัครภูมิ. (2558). *การบริหารสำหรับครู (ฉบับปรับปรุง)*. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2566). *ข้อมูลโรงเรียนในสังกัดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566*. จาก <http://www.sesao1.go.th>.

อำภาพร จิรธรรมโสภาส. (2564). *อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานคร.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

Barnard I. Chester. (1972). *The Functions of the Executive*. Massachusetts: Harvard University Press.

Mondy, Wayne R.; in association with Judy Bandy Mondy. (2008). *Human resource
Management*. 10th ed. Upper Saddle River, N. J.: Pearson Prentice Hall.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.

นวัตกรรมการจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
ด้านอาหาร จังหวัดเพชรบุรี

Strategic Management Innovation for Food Cultural Tourism
In Phetchaburi Province

สุภาวินี โบว์สุวรรณ¹, ฐิติมา โห้ลำยอง² และภคมน โภคะธีรกุล³

Supawinee Bowsuwan¹, Thitima Holumyong² and Pakamon Pokathirakul³

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2,3}

College of Innovative Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand^{1,2,3}

Corresponding Author, E-mail: Supawinee.bow@mutr.ac.th¹

Retrieved 18-09-2024 Revised 23-11-2024; Accepted 02-12-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.68

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพรรณนาบริบทการจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร จังหวัดเพชรบุรี 2) เพื่อระบุปัญหาการจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร จังหวัดเพชรบุรี 3) เพื่อเสนอรูปแบบนวัตกรรมการจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร จังหวัดเพชรบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 คน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผู้ประกอบการ ตัวแทนชุมชน และนักท่องเที่ยว การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แก่นสาระ

ผลการวิจัยพบว่า 1) บริบทการจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร จังหวัดเพชรบุรี มีอาหารท้องถิ่นมีเอกลักษณ์ มีมรดกทางวัฒนธรรมอาหาร จึงเป็นการสร้างโอกาสให้กับการค้าและการท่องเที่ยวของจังหวัด 2) ปัญหาการจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ขาดการสร้างความร่วมมือของหน่วยงาน ข้อมูลด้านสารสนเทศ การสร้างการรับรู้ รวมถึงการประเมินผลและการติดตามผลการดำเนินงาน 3) รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหาร ประกอบด้วย (1) มีกลยุทธ์การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร (2) การบูรณาการของหน่วยงานแต่ละภาคส่วน และ (3) การสนับสนุนจากรัฐ

คำสำคัญ: การจัดการเชิงกลยุทธ์, การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม, จังหวัดเพชรบุรี

Abstract

The objectives of this article were to: (1) Describe the context of strategic management innovation for food cultural tourism. (2) Identify strategic management challenges in food cultural tourism in Phetchaburi Province. (3) Propose a model of strategic management innovation for food cultural tourism in Phetchaburi Province. This study employed a qualitative research design. The sample consisted of 15 key informants, including government officials, entrepreneurs, community representatives, and tourists. Data collection was conducted through in-depth interviews, and the data were analyzed using thematic analysis.

The results of the research revealed as follows:

1. Context of Strategic Management in Food Cultural Tourism:
 - Phetchaburi Province possesses unique local foods and a rich food cultural heritage, which create opportunities for trade and tourism in the region.
2. Challenges in Strategic Management:
 - Key challenges identified include: Lack of cooperation among agencies, Insufficient use of big data, Limited awareness of food cultural tourism, Weak performance evaluation and progress monitoring systems.
3. Proposed Model for Strategic Management Innovation:
 - The proposed model for food cultural tourism includes: (1) Developing strategies for managing food cultural tourism effectively. (2) Integrating efforts across agencies and sectors. (3) Ensuring consistent government support.

Keywords: Strategic management , Cultural tourism , Phetchaburi Province

บทนำ

การพัฒนาเมืองสู่การเป็นเครือข่ายเมืองสร้างสรรค์เป็นเป้าหมายที่สำคัญ ของการยกระดับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดเพชรบุรี (วันเพ็ญ มังศรี ,2566) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเมืองให้เกิดความยั่งยืนตามแนวทางขององค์การยูเนสโก (UNESCO Creative Cities Network) ที่กำหนดเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน ในมิติของเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม เมืองที่เป็นสมาชิกเครือข่ายฯ มีหน้าที่ แลกเปลี่ยน ถ่ายทอดประสบการณ์ องค์ความรู้ ช่วยส่งเสริมและเผยแพร่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์และ วัฒนธรรม สนับสนุนสิทธิทางวัฒนธรรมและการนำเอาวัฒนธรรมมาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาเมืองอย่าง ยั่งยืน รวมถึงการร่วมกันขับเคลื่อนเมืองเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 ของ องค์การสหประชาชาติ (The 2030 Agenda for Sustainable

Development) (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2562) ที่กำหนดเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อให้เมืองเกิดการพัฒนาในทุกมิติที่เกี่ยวเนื่องกัน ระหว่างมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจน การเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถการพึ่งพาตนเอง (Self-reliance) ด้วยบริบทและศักยภาพของเมืองที่มีความพร้อมในการเป็นเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร ทำให้จังหวัดเพชรบุรีต้องทำงาน เชิงรุกในการบูรณาการกับทุกภาคส่วนผ่านกลไกภาคีเครือข่าย ภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อระดมความคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาเมืองให้สอดคล้องกับแนวทางของ UN ตามเป้าหมายการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน SDGs โดยมีเป้าหมายการพัฒนา เมืองภายใต้แนวคิดเครือข่ายเมืองสร้างสรรค์ขององค์การยูเนสโก อยู่ 4 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 การพัฒนาเมืองให้เกิด การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างเมืองและประเทศที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มิติที่ 2 การสนับสนุนการขับเคลื่อนโครงการที่ริเริ่มโดยเมืองสมาชิกที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มิติที่ 3 เน้นการส่งเสริมการสร้างสรรค์การผลิต การจัดจำหน่าย การเผยแพร่กิจกรรมสินค้าและบริการทางวัฒนธรรมให้เป็นทุนทางวัฒนธรรมที่สำคัญของจังหวัด มิติที่ 4 การพัฒนาเมืองให้เป็นศูนย์กลางทางความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรมรวมถึงสร้างโอกาสให้กับ นักสร้างสรรค์และวิชาชีพสร้างสรรค์ พัฒนาการเข้าถึงและการเสพสินค้าและบริการทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะในกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสใช้วัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์เป็นหัวใจ สำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ของเมือง (วันเพ็ญ มังศรี ,2566)

เมืองสร้างสรรค์ (Creative City) ตามคำจำกัดความของ UNESCO คือเมืองที่มีกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย และมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของเมืองนั้น ๆ มีรากฐานจากความมั่นคงทางสังคมและวัฒนธรรม มีการรวมกลุ่มกันอย่างหนาแน่นของคนทำงานสร้างสรรค์ คนและวัฒนธรรมท้องถิ่นมีส่วนสำคัญที่ทำให้เมืองมีพื้นที่ในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดการรวมตัวทางสังคม ตลอดจนความเป็นท้องถิ่นนี้เองที่แสดงออกหรือสื่อออกมาทางศิลปะในรูปแบบต่าง ๆ และกิจกรรมทางวัฒนธรรม ที่นำไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมทางวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งการเข้าร่วมสามารถทำให้เกิดการสนับสนุนเสริมสร้างการเรียนรู้กัน (องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน องค์การมหาชน , 2566)

จังหวัดเพชรบุรีได้ กำหนดวิสัยทัศน์ของจังหวัด คือ เพชรบุรีเมืองต้นแบบตามศาสตร์พระราชานำ อยู่ นำกิน นำเที่ยว สู่วัฒนธรรมสร้างสรรค์ระดับสากล อย่างยั่งยืน และกำหนดให้เป็นเมือง สร้างสรรค์ด้านอาหารให้อยู่ ในยุทธศาสตร์ของจังหวัด ในปี 2566–2570 “การพัฒนาความมั่นคงด้านเศรษฐกิจจากฐานการท่องเที่ยวการค้า การบริการ และการเกษตรแบบครบ วงจร” ซึ่งตอบสนอง ต่อทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs (Sustainable development goals) ของสหประชาชาติมีเป้าหมายเพื่อ การกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม สร้างรายได้แก่ชุมชน ฐานราก สร้างงานและอาชีพแก่ประชาชนมีแผนงานหลัก ส่งเสริมให้พื้นที่ที่มีความสมบูรณ์ด้านอาหาร และเป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยเกษตรสร้างสรรค์ มีนวัตกรรมที่ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึง การรักษาสีเขียวอันเป็นที่และทรัพยากร สำคัญของตนเอง ที่เป็นทั้งแหล่งผลิต ที่อยู่ แหล่งท่องเที่ยว ซึ่งจะนำรายได้มาสู่ชาวเพชรบุรีมีกลยุทธ์

สำคัญ คือ การพัฒนาการเกษตรแบบครบวงจร การพัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองเพื่อรองรับการท่องเที่ยว และพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่เข้มแข็ง

เมื่อพิจารณาความเป็นมา ความสำคัญของข้อมูลข้างต้นสะท้อนถึงเหตุผลสำคัญในการที่ ผู้วิจัยศึกษารูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรี ตามบริบทสังคมประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการพัฒนาการจัดการเชิงกลยุทธ์ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรี ที่ต้องให้ความสำคัญที่ผ่านมายังไม่มีการจัดทำรูปแบบและการจัดการเชิงกลยุทธ์ ของจังหวัดเพชรบุรีอย่างชัดเจน ขาดการพัฒนาเชื่อมโยงเพื่อจัดการ การจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรีให้เป็นต้นแบบการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสร้างสรรค์ต่างๆ ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางการเพิ่มแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดพื้นที่สร้างสรรค์เพิ่มขึ้นในประเทศไทย จึงจำเป็นต้องกำหนดรูปแบบและกลยุทธ์การจัดการพื้นที่สร้างสรรค์ให้ชัดเจนและควรทำอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานหรือสิ่งอำนวยความสะดวกรวมถึงบริการต่างๆ ให้มีความพร้อมที่จะรองรับนักท่องเที่ยว อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานและดูแลรับผิดชอบงาน ด้านการท่องเที่ยว ได้ทราบข้อมูลพื้นที่การจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรีที่เป็นข้อมูลทางวิชาการ เพื่อใช้ในการกำหนด รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรีอื่นๆต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) พรรณนาบริบทการจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร จังหวัดเพชรบุรี
- 2) ระบุปัญหาบริบทการจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร จังหวัดเพชรบุรี
- 3) สร้างรูปแบบนวัตกรรมจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร จังหวัดเพชรบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์

การจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นการบริหารอย่างมีระบบที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำ และอาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอน โดยผ่านการตัดสินใจและการประเมินแล้วว่า เหมาะสมกับองค์การ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์การได้ (Pearce และ Robison , 2009) ได้กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ คือชุดของการตัดสินใจ และการกระทำ ที่ส่งผลให้เกิดการจัดทำแผนและการปฏิบัติตามแผน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วน (Pitts และ Lei , 2000) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นความคิด แผนงานและการกระทำที่ องค์การนำมาใช้ก่อให้เกิดผลสำเร็จ ได้เปรียบคู่แข่ง ซึ่งสอดคล้องกับ Khonkumkard (2013) อ้างถึงใน (วิภาดา มุกดา ,2563) ได้ศึกษาการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านธุรกิจบริการของการท่องเที่ยวชายแดนของ จังหวัดนครพนมภายใต้บริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

(AEC) ผลการวิจัยพบว่า สามารถกำหนดกลยุทธ์ ด้านธุรกิจบริการของการท่องเที่ยวชายแดนของจังหวัด นครพนมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนแบ่งเป็น 3 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง องค์การ 2) กลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) กลยุทธ์ด้านการเพิ่ม ความสามารถในการแข่งขันธุรกิจ บริการของการท่องเที่ยวชายแดน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารอย่างมีระบบที่ ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำ และอาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอน โดยผ่านการตัดสินใจและการประเมิน แล้วว่าเหมาะสมกับ องค์การและสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์การได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม คือ การเดินทางเพื่อศึกษา เรียนรู้ สัมผัสวิถีชีวิต ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีพิธีกรรมของชาวบ้านในด้านต่างๆ อย่างลึกซึ้งโดยมุ่งเน้นไปทางด้าน ประวัติศาสตร์ วิถีชีวิตชุมชน ความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิต การทำมาหากินของชาวบ้าน ชุมชน ตลาด โดยไม่สร้างผลกระทบต่อ วัฒนธรรมของคนในชุมชน (บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา , 2548) กล่าวว่า การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม หมายถึง การเดินทาง ของผู้คนหรือกลุ่มคนจากสถานที่ที่อยู่ประจำไปยังท้องถิ่น เพื่อชื่นชมกับเอกลักษณ์ ความงามทาง วัฒนธรรมของกลุ่มชนอื่น ทั้งนี้จะต้องเคารพในวัฒนธรรมของกันและกัน เพื่อก่อให้เกิดมิตรภาพความรู ้ความเข้าใจและความซาบซึ้งตรึงใจในวัฒนธรรมของชุมชนนั้นๆอีกทั้ง ต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดต่อบุคคลวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในชุมชนนั้นให้น้อยที่สุด ในขณะเดียวกันชุมชนท้องถิ่นผู้เป็นเจ้าของ วัฒนธรรมก็ได้ประโยชน์จากการท่องเที่ยวในด้านการ สร้างรายได้และการจ้างงาน อันนำมาซึ่งการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม

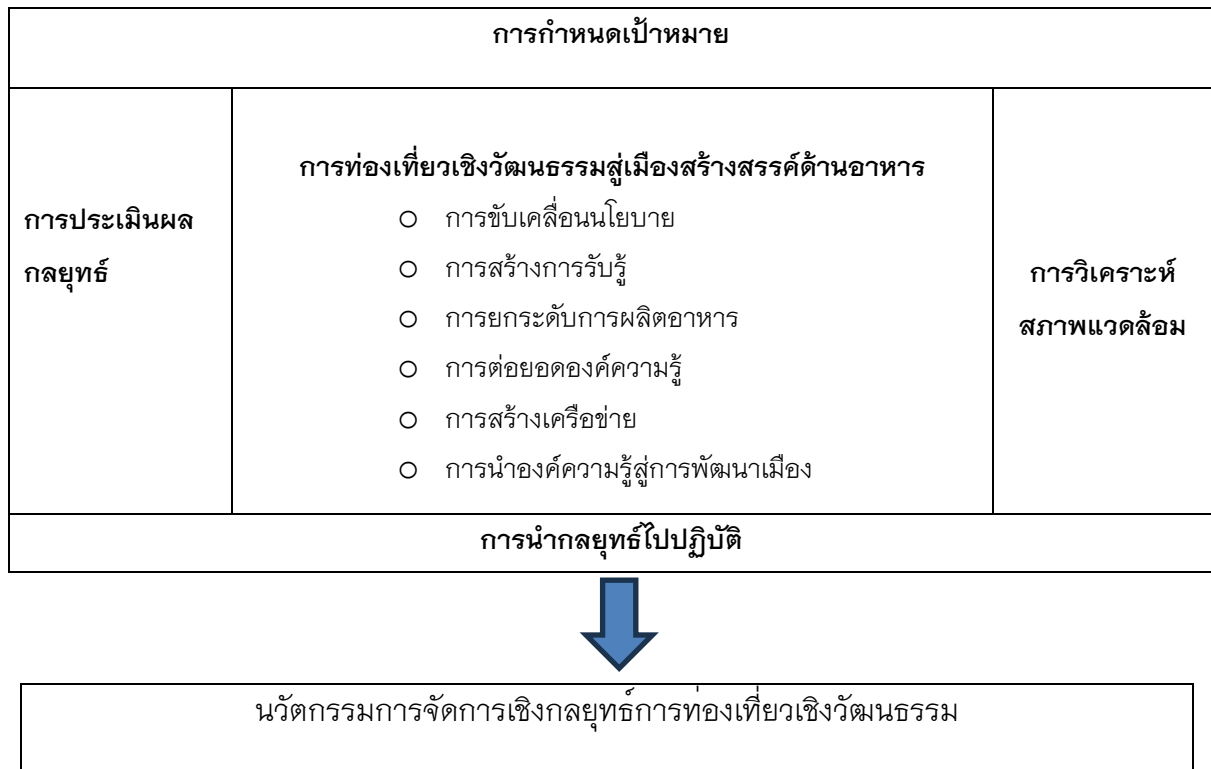
การขับเคลื่อนเมืองเพชรบุรี สู่มืองสร้างสรรค์ของยูเนสโก

เพชรบุรีมี ประวัติศาสตร์มายาวนานกว่า 2,000 ปี เป็นเมืองท่าสำคัญบนชายฝั่งอ่าวไทยในอดีตมี หลักฐานการส่ง ลำภาไปค้าขายยังภูมิภาคต่าง ๆ สมัยอยุธยาซึ่งมีช่วงการ ทำสงครามบ่อยครั้ง เพชรบุรี ซึ่งมีวัตถุดิบอาหารอุดม สมบูรณ์ ได้รับหน้าที่ เป็นเมืองเสบียงของเมืองหลวง บ่อน อาหารเลี้ยง กองทัพตลอดการสงครามอันยาวนาน ครั้นใน สมัยรัตนโกสินทร์ตอนกลาง เพชรบุรี เป็นหัวเมืองแรก ๆ ที่ มีรถไฟไปถึงทำให้กลายเป็นเมืองสำคัญในการส่งออก วัตถุดิบอาหารท้องถิ่นไปยังเมืองอื่น ๆ เรื่อยมา (วันเพ็ญ มังศรี ,2566) เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาเมืองไปสู่ความยั่งยืน ด้วยความอุดมสมบูรณ์ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติของ เมืองเพชรบุรี และความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่มรดกโลกอุทยานแห่งชาติ แก่งกระจาน จากภูผาสู่มหานครที่ ก่อให้เกิดวัตถุดิบที่ทรงคุณค่าในการรังสรรค์อาหาร ที่เชื่อมโยง ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่สำคัญของประเทศ จน ได้รับการขนานนามว่าเป็นเมืองแห่ง 3 รัชชาติ ได้แก่ รัชสมัยจากแหล่งเกลือสมุทรที่มีความสะอาดบริสุทธิ์ รสเปรี้ยว จากมะนาวแป้นที่เป็นสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (Geographical Indications หรือ GI) และรสหวานจากน้ำตาลโตนด ที่สืบทอดกรรมวิธีและความเป็นมาคู่ เมืองเพชรบุรี เป็นต้น ซึ่งความล้ำเลิศของวัตถุดิบในการปรุงอาหารจะปรากฏ อยู่ในอาหารทั้งคาวและ หวาน ได้แก่ แกงคั่วหัวตาล ขนมจีนทอดมัน ข้าวแช่ กวยเตี๋ยวน้ำแดง และขนมหม้อแกง รวมถึงขนมหวาน อันโด่งดัง จนกล่าวได้ว่าอาหารเมืองเพชร เป็นสิ่งซึ่งสะท้อนการผสมผสานทุนทางวัฒนธรรม วิถีชีวิตและ

ความหลากหลายของระบบนิเวศที่เป็นสมบัติล้ำค่าของคนเมืองเพชรบุรีได้อย่างลงตัว สอดคล้อง กับ (ลภัสรดา สหัสสพาศน์ , 2560) ศึกษาเรื่องรูปแบบและกลยุทธ์การจัดการพื้นที่สร้างสรรค์จังหวัดเพชรบุรี ตามบริบทสังคมประเทศไทย 4.0 จังหวัดเพชรบุรี มีศักยภาพที่โดดเด่นในด้านการท่องเที่ยวและด้าน เกษตรกรรม ส่วนด้านสังคมแม่จังหวัดเพชรบุรีจะมีทุนทางสังคมสูง เช่น ภูมิปัญญา วัฒนธรรม แต่กลับพบ ปัญหาด้านความมั่นคงในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบปัญหามลพิษจากอุตสาหกรรมใน พื้นที่และปัญหาการบริหารจัดการน้ำ 2) องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการพื้นที่สร้างสรรค์จังหวัด เพชรบุรี มีแนวคิดหลักในการพัฒนาพื้นที่ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม 3) กลยุทธ์ ชกการจัดการพื้นที่ สร้างสรรค์จังหวัดเพชรบุรีตามบริบทสังคมประเทศไทย 4.0 ควรประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1) สร้างรูปแบบใน การพัฒนาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาเชิงเศรษฐกิจบนพื้นฐานอัตลักษณ์และอารยธรรมสู่การเป็นพื้นที่ สร้างสรรค์ กลยุทธ์ที่ 2) การใช้ประโยชน์จากการจัดการพื้นที่สร้างสรรค์จังหวัดเพชรบุรีอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด และกลยุทธ์ที่ 3) ขับเคลื่อนการจัดการพื้นที่สร้างสรรค์จังหวัดเพชรบุรีให้เป็นเมือง ต้นแบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และ 4) รูปแบบและกลยุทธ์ทั้งหมดได้ผ่านการนำเสนอและรับรองในที่ประชุม เชนโยบายจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดัง ภาพที่ 1 เพื่อเป็นแนวทางในโดยพิจารณาจาก รูปแบบนวัตกรรมจัดการเชิงกลยุทธ์ การท่องเที่ยวเชิง วัฒนธรรมสู่เมืองสร้างสรรค์ด้านอาหาร จังหวัดเพชรบุรี การขับเคลื่อนนโยบาย การสร้างการรับรู้ การ ยกกระตือรือร้นการผลิตอาหาร การต่อยอดองค์ความรู้ การสร้างเครือข่าย การนำองค์ความรู้สู่การพัฒนาเมือง โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1.งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่การวิจัยคือผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรี ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Structure In-Depth Interview) และการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม ใช้การวิจัยเอกสาร วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 15 คน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่รับผิดชอบ การท่องเที่ยวเชิง วัฒนธรรมในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้ประกอบการ ประกอบด้วย ผู้ที่ ดำเนิน ธุรกิจ เกี่ยวข้องกับ การท่องเที่ยว เชิง วัฒนธรรม ใน จังหวัด เพชรบุรี จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 ชุมชน ประกอบด้วย ประชาชนผู้อยู่อาศัยในพื้นที่ที่ได้รับผลจากการท่องเที่ยวเชิง วัฒนธรรมในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ 4 นักท่องเที่ยว ประกอบด้วย นักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติที่มาท่องเที่ยวใน จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 4 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Structure In-depth Interview) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการกำหนดเป้าหมายในการจัดการเชิงกลยุทธ์ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรี แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยคำถามที่กำหนดไว้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 บริบทการจัดการเชิงกลยุทธ์ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรี

ส่วนที่ 2 ปัญหาการจัดการเชิงกลยุทธ์ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรี

ส่วนที่ 3 รูปแบบนวัตกรรมจัดการเชิงกลยุทธ์ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

4.1 การสัมภาษณ์ (Interview) การวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi-Formal Interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Information Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผู้ประกอบการ ชุมชน นักท่องเที่ยว จำนวน 15 คน โดยคำถามที่จะใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์

4.2 การสังเกตการณ์ (Observation) ใช้การสังเกตการณ์ทั้งแบบมีส่วนร่วม และไม่มีส่วนร่วม ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรีในด้านต่างๆ ดังนี้ การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินผล

4.3 การค้นคว้าผ่านเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาผ่านเอกสารต่าง ๆ ตั้งแต่แผนงานดำเนินการ แผนงบประมาณ รายงานผล การดำเนินการและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังศึกษาผ่านเว็บไซต์ ผลงาน ทางวิชาการ งานวิจัย และงานศึกษาต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิเพื่อให้เกิดการศึกษา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การศึกษาเอกสารด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา และการ สัมภาษณ์เชิงลึกคำถาม (In-depth Interview) ผู้วิจัยใช้หลักการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากผู้สัมภาษณ์ทั้งหมดแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 นโยบายและแนวทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร จังหวัดเพชรบุรีพบว่า จังหวัดเพชรบุรีเป็นที่รู้จักด้านอาหารไทยต้นตำรับ ซึ่งมีสูตรอาหารที่เป็นเอกลักษณ์และมีความหลากหลาย ทางจังหวัดเพชรบุรีได้ขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบเศรษฐกิจฐานรากในระดับชุมชนและท้องถิ่นโดยมุ่งส่งเสริมการตลาดยอดขายวัฒนธรรมด้วยการนำคุณค่าของวัฒนธรรมมาสร้างสรรค์สินค้าและบริการเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวและบริการทางวัฒนธรรม สำหรับนโยบายเชิงวัฒนธรรมด้านอาหารในจังหวัดเพชรบุรีมุ่งเน้นการส่งเสริมและ

อนุรักษ์วัฒนธรรมอาหารของชาวบ้าน รวมถึงสนับสนุนให้กับผู้ประกอบการอาหารและร้านอาหารท้องถิ่น อาหารที่มีคุณภาพและอร่อยให้กับนักท่องเที่ยว เพื่อสร้างการรับรู้ของนักท่องเที่ยวด้านการเป็นแหล่งเรียนรู้วิถีชีวิต โดยการจัดกิจกรรมเชิงวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับอาหาร เช่น การนำเสนอเกี่ยวกับประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของอาหารในพื้นที่

ดังนั้น การวางแผนที่ดีและการสร้างร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้กลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหารในจังหวัดเพชรบุรีสามารถประสบความสำเร็จและเสริมสร้างเศรษฐกิจในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 2. ปัญหาการจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร จังหวัดเพชรบุรี ด้านการกำหนดเป้าหมาย พบว่า“ปัจจุบันเพชรบุรีมีวัดฤดูบิมากมายสำหรับการทำอาหาร เช่น น้ำตาลตโนด นอกจากนี้ ยังมีองค์ความรู้ด้านอาหารเป็นอย่างดี เราจะเห็นเพชรบุรีขึ้นชื่อเรื่องของหวาน แต่สิ่งเหล่านี้ยังไม่ได้ถูกรวบรวมให้เป็นภาพลักษณ์ที่ขายได้ ลักษณะปัจจุบันคือยังเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ถ่ายทอดต่อกันมา ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ที่จะยกขึ้นเป็นเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหารแต่ต้องอาศัยกระบวนการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ” (ผู้ประกอบการ, วันที่ 13 พฤษภาคม พ.ศ. 2566, ชุมชน, วันที่ 9 มิถุนายน 2566) “ขาดแหล่งข้อมูลการเชื่อมโยงร้านอาหารที่น่าสนใจ, อาหารท้องถิ่น, หรือเทคนิคการทำอาหารที่เป็นเอกลักษณ์ในพื้นที่ และขาดทรัพยากรที่จำเป็น เช่น บุคคลที่มีความรู้และทักษะในการสร้างประสบการณ์อาหารที่น่าสนใจ” (นักท่องเที่ยว, วันที่ 30 มิถุนายน 2566) “ปัจจุบันเพชรบุรีมีวัดฤดูบิมากมายสำหรับการทำอาหาร เช่น น้ำตาลตโนด นอกจากนี้ ยังมีองค์ความรู้ด้านอาหารเป็นอย่างดี เราจะเห็นเพชรบุรีขึ้นชื่อเรื่องของหวาน แต่สิ่งเหล่านี้ยังไม่ได้ถูกรวบรวมให้เป็นภาพลักษณ์ที่ขายได้ ลักษณะปัจจุบันคือยังเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ถ่ายทอดต่อกันมา ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ที่จะยกขึ้นเป็นเมืองสร้างสรรค์ด้านอาหารแต่ต้องอาศัยกระบวนการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ” การสนับสนุนจากรัฐ สำหรับประชาชนในพื้นที่มีความต้องการที่จะช่วยผลักดันนโยบายนี้ แต่ยังไม่ทั่วถึงทั้งจังหวัด มีเพียงบางกลุ่มเท่านั้น เนื่องจากการสื่อสารนโยบายยังไม่ถึงพื้นที่ห่างไกลเมือง ซึ่งส่วนหนึ่งที่ชาวบ้านในพื้นที่ไม่ช่วยผลักดันอาจจะเป็นเพราะมองไม่เห็นว่าจะเป็นไปได้จริง หรือมองไม่เห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นรวมทั้งการสื่อสารความรู้เกี่ยวกับนโยบายไปถึงพื้นที่จริง ๆ”

สำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหารในจังหวัดเพชรบุรีนั้น ในการกำหนดเป้าหมายมีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจและการดำเนินงานที่มีทิศทางตาม กลยุทธ์โดยมีการสร้างความร่วมมือกับส่วนราชการและภาคเอกชน หรือสร้างพันธมิตรกับธุรกิจท้องถิ่น เช่น ฟาร์มสินค้าเกษตร, โรงงานอาหารท้องถิ่น, และโรงแปรรูปอาหาร เพื่อสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นและการพัฒนาท้องถิ่น การที่ส่วนราชการและภาคเอกชนให้ร่วมมือกันอาจทำให้เกิดความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการดำเนินการ ดังนั้น ความสำเร็จในการจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมต้องสร้างความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐในการสนับสนุนการพัฒนาอาหารและ

วัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม บางครั้งยังขาดแรงจูงใจหรือการสนับสนุนจากรัฐบาลหรือหน่วยงานท้องถิ่นในการพัฒนาสินค้าเกษตร และอาหารท้องถิ่น

นอกจากนี้ การส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตร อาหารให้มีคุณภาพและปลอดภัย ซึ่งได้มีการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทางเทคโนโลยี สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาในสาขาเกษตรและอาหารเพื่อนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เชื่อมโยงกับการปรับปรุงคุณภาพและความปลอดภัยของผลผลิตท้องถิ่น การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างระบบข้อมูลออนไลน์เพื่อให้ผู้ประกอบการเกษตรและอาหารสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการแปลงปลูกและการผลิตอาหารที่ดีและปลอดภัยได้ง่ายขึ้น การส่งเสริมการฝึกอบรมและการสอนซึ่งได้มีการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะให้กับเกษตรกรและผู้ประกอบการในด้านการผลิตอาหารและความปลอดภัยอาหาร ทั้งนี้ในการสะสมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ ปัญหาขาดการเข้าถึงข้อมูลหรือการวิเคราะห์ข้อมูลที่ไม่เพียงพออาจทำให้กลยุทธ์ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ซึ่งในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับอาหารและวัฒนธรรมในเพชรบุรีอาจไม่เพียงพอหรือไม่มีการประสานงานอย่างเหมาะสมระหว่างหน่วยงานราชการ เครือข่ายธุรกิจท้องถิ่น และสถานที่ท่องเที่ยว ทำให้นักท่องเที่ยวอยากต่อการค้นหาอาหารและวัฒนธรรมที่มีคุณค่าในจังหวัดเพชรบุรี

ดังนั้น การวางแผนที่ดีและการสร้างร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้กลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหารในจังหวัดเพชรบุรีสามารถประสบความสำเร็จและเสริมสร้างเศรษฐกิจในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 3 รูปแบบนวัตกรรมการจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหารจังหวัดเพชรบุรี พบว่า การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหารท้องถิ่นเป็นการแสดงออกทางถึงวัฒนธรรมในการบริโภคอาหาร โดยการนำเสนออาหารและการบริโภคที่มีเฉพาะในท้องถิ่นที่ช่วยสร้างภาพลักษณ์ของจังหวัด ที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้สนใจได้ดี ซึ่งอาหารท้องถิ่นมีวัฒนธรรมการบริโภคอาหารที่ถูกพัฒนาขึ้นเป็นเอกลักษณ์ที่สามารถยกระดับเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวเชิงอาหารท้องถิ่นได้อย่างดี อย่างไรก็ตาม ลักษณะของอาหารชาติท้องถิ่นนั้นเป็นอาหารที่นักท่องเที่ยวอาจไม่คุ้นเคย ดังนั้นการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านจึงต้องมีกลยุทธ์ด้านการสื่อสารที่ดี เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจถึงวัฒนธรรมการบริโภคให้นักท่องเที่ยวให้ได้มากที่สุด ซึ่งสิ่งที่ได้ส่งผลให้เกิดการเพิ่มขึ้นของนักท่องเที่ยวจากการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัด ที่เข้ามาเลือกซื้ออาหารและเครื่องดื่ม หรือการบริการด้านอาหาร จะช่วยเพิ่มผลกำไรให้กับร้านค้า ร้านอาหาร โรงแรม และบริการขนส่งในท้องถิ่น นอกจากนี้แล้ว การเพิ่มขึ้นของนักท่องเที่ยวยังช่วยให้ชุมชน ท้องถิ่นมีความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น อาหารท้องถิ่น และช่วยสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนอีกด้วย สำหรับรูปแบบการจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร ที่จะช่วยทำให้นักท่องเที่ยวเข้าใจถึงวัฒนธรรมการท่องเที่ยวด้านอาหารในจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย 1. การบูรณาการของแต่ละภาคส่วน หน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหารต้องมีการบูรณาการร่วมกันสร้างพันธมิตรและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

กับภาคเอกชน เช่น การร่วมมือกับร้านค้า ผู้ประกอบการ โรงแรม เป็นต้น ร่วมมือกับภาคประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์ด้านการทำอาหารไทย ร่วมมือกันพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร โดยมีการจัดกิจกรรม โครงการ เพื่อให้แต่ละฝ่ายมีโอกาสทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการนำเสนอไอเดียใหม่ๆ ที่สามารถช่วยในการพัฒนาด้านอาหาร ขณะเดียวกัน หน่วยงานภาครัฐต้องร่วมมือกันระหว่างผู้ประกอบการธุรกิจอาหารท้องถิ่น และชุมชนเพื่อกำหนดมาตรฐานและควบคุมราคาอาหารที่จำหน่ายภายในงานเทศกาลให้คุ้มค่างับราคาอาหาร โดยแสดงป้ายราคาที่ชัดเจน ทำให้นักท่องเที่ยวมีความรู้สึกว่าการรับประทานอาหารมีความเป็นธรรม นับว่าเป็นภาพลักษณ์เชิงบวกในวัฒนธรรมด้านอาหารที่นักท่องเที่ยวมองถึงความคุ้มค่าของเงินในสิ่งที่นักท่องเที่ยวจะได้รับในปริมาณที่เหมาะสม รวมถึงคุณภาพของอาหาร และต้องมีกระบวนการติดตามความก้าวหน้าของพันธมิตรและเครือข่าย และประเมินผลลัพธ์ของการร่วมมือกันให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ 2. การสนับสนุนจากภาครัฐ ซึ่งได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ เน้นการส่งเสริมการสร้างจุดเด่นและการประชาสัมพันธ์บทบาทของร้านอาหารที่เพิ่มขึ้น การส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพอาหารท้องถิ่น ภาครัฐต้องส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยการสนับสนุนศึกษาวิจัยและพัฒนาเมนูอาหารใหม่ๆ ที่ใช้วัตถุดิบท้องถิ่นเพื่อสร้างความสนใจในอาหาร และส่งเสริมการสร้างอาชีพให้กับชุมชนท้องถิ่น การสนับสนุนการพัฒนาสินค้าท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหารในจังหวัดเพชรบุรี ดำเนินประมาณ

อภิปรายผลการวิจัย

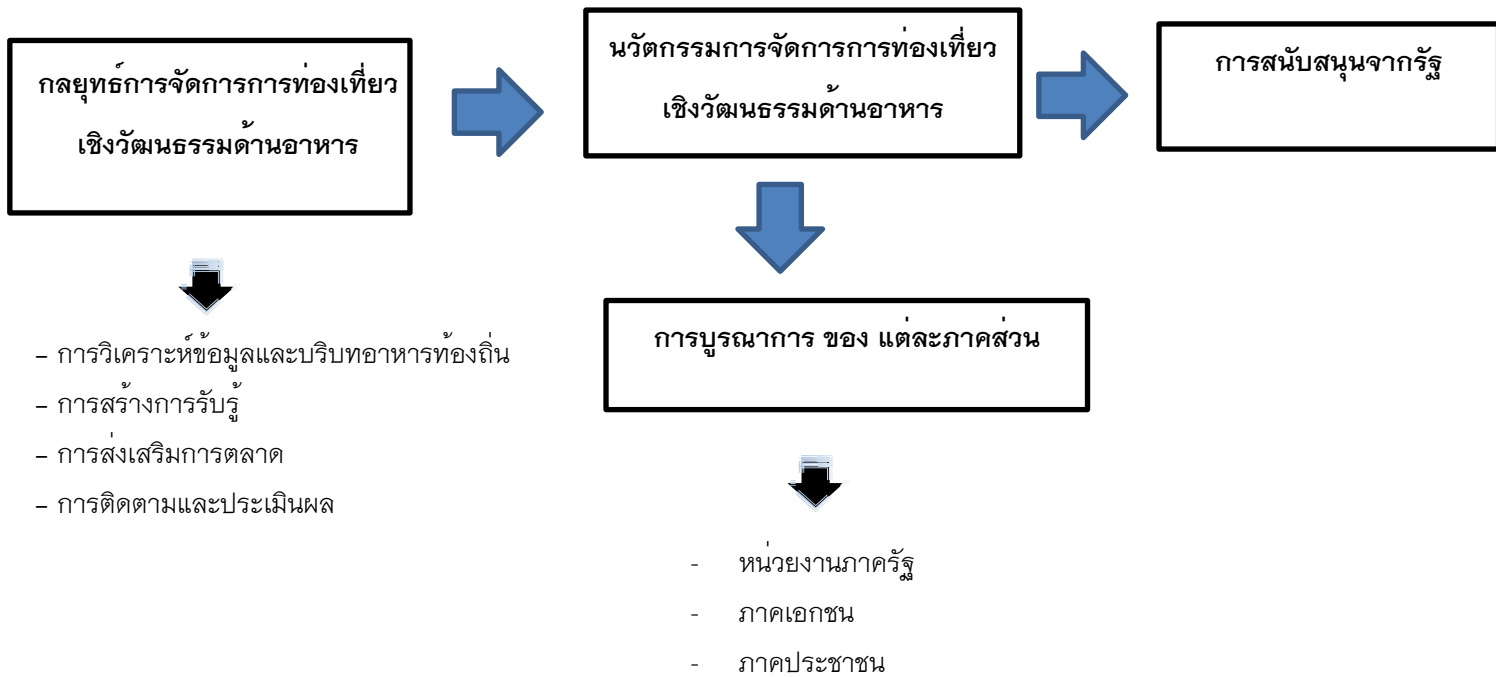
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า บริบทการจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร จังหวัดเพชรบุรี มีอาหารท้องถิ่นมีเอกลักษณ์ มีมรดกทางวัฒนธรรมอาหาร จึงเป็นการสร้างโอกาสให้กับการค้าและการท่องเที่ยวของจังหวัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจังหวัดเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรีมีภูมิประเทศที่หลากหลาย ทั้งภูเขา ทะเลและที่ราบลุ่ม มีทรัพยากรอาหารที่อุดมสมบูรณ์ ก่อให้เกิดวัตถุดิบในการรังสรรค์เมนูอาหารที่เชื่อมโยงกับ ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่สำคัญของจังหวัด มีโครงสร้างพื้นฐานเพื่อพัฒนาการเกษตร อาหาร ที่ครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ภูริ ชุณหะวัณ, 2560) อ่างใน (พฤติยาพร มณีรัตน์ ,ประสพชัย พสุนนท์ ,2565) ซึ่งพบว่า การท่องเที่ยวเชิงอาหารเป็นการท่องเที่ยวที่สัมผัสถึงวัฒนธรรมการบริการ ทรัพยากรทางการท่องเที่ยว เอกลักษณ์ของท้องถิ่น รวมเป็นประสบการณ์ให้กับนักท่องเที่ยว ทั้งนี้การเปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวได้รู้จักสินค้าท้องถิ่นการมีปฏิสัมพันธ์กับคนในชุมชน และทรัพยากรการท่องเที่ยวที่มีเอกลักษณ์จะเป็นการสร้างประสบการณ์ด้านการท่องเที่ยวเชิงอาหารให้กับนักท่องเที่ยว

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัญหาการจัดการเชิงกลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ขาดการสร้างความร่วมมือของหน่วยงาน ข้อมูลด้านสารสนเทศ การสร้างการรับรู้ รวมถึงการประเมินผลและการติดตามผลการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการ

จัดการและโครงสร้างพื้นฐานยังขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐในท้องถิ่น ในการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ด้านอาหาร และขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาความสามารถด้านการท่องเที่ยว และไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการท่องเที่ยวด้านอาหารได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สาโรช เผือกบัวขาว และเฉลียว บุรีภักดิ์ ,2561) พบว่า แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในด้านการบริหารจัดการ ควรมีการควบคุมภาพการให้บริการให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ รวมถึง มีการควบคุม ดูแลและพัฒนาปัจจัยพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่จำเป็นภายในที่พัก ตลอดจนการจัดประชาสัมพันธ์ถึงความหลากหลายของสถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ ในอำเภอชะอำ ให้เป็นที่รู้จักในหมู่นักท่องเที่ยวมากขึ้นและควรจัดสภาพแวดล้อมภายนอกๆให้สอดคล้องกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อที่จะยกระดับมาตรฐานในการบริการ และตรวจสอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะ รวมถึงความสะอาดภายในร้านอาหารเพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือที่ว่าอาหารมีความสะอาดปลอดภัยต่อผู้บริโภค

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหาร ประกอบด้วย (1) มีกลยุทธการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร (2) การบูรณาการของหน่วยงานแต่ละภาคส่วน และ (3) การสนับสนุนจากรัฐซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุปรียา ภูผาล และจารุวรรณ แดงบุบผา ,2565) ได้ศึกษาองค์ประกอบสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงอาหาร พบว่า มี 4 ด้านประกอบด้วย 1) การท่องเที่ยวโดยชุมชน (CBT) 2) ภูมิปัญญาและมรดกทางอาหาร 3) ผู้ประกอบการการท่องเที่ยวเชิงอาหาร และ 4) ประสบการณ์การท่องเที่ยวเชิงอาหารในกระบวนการสร้างคุณค่าร่วมกันมี 3 กระบวนการได้แก่ 1) กระบวนการค้นหาและเข้าใจวัฒนธรรมและอัตลักษณ์อาหารของตน 2) กระบวนการสร้างคุณค่าที่ส่งมอบให้กับนักท่องเที่ยวให้ได้สัมผัสกับเดิมแท้ของอาหารท้องถิ่นและ 3) กระบวนการสร้างคุณค่าให้อาหารส่งเสริมภาพลักษณ์การท่องเที่ยวเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดการรับรู้และเข้าใจคุณค่าของการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และยอมรับวัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวและรูปแบบการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชนจากองค์ประกอบและกระบวนการสร้างคุณค่าร่วมระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในบริบทของการท่องเที่ยวโดยชุมชนทำให้เกิดคุณค่าร่วม 6 คุณค่าได้แก่คุณค่าทางด้านเศรษฐกิจคุณค่าทางด้านสิ่งแวดล้อมคุณค่าทางด้านสังคมและชุมชนคุณค่าทางด้านวัฒนธรรมคุณค่าด้านจิตวิญญาณคุณค่าด้านสุนทรียภาพคุณค่าร่วมเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 1 รูปแบบนวัตกรรมจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร

เมื่อมีการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีการติดตามและการประเมินในการดำเนินการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านอาหาร ต้องมีการวิเคราะห์จากหลายมุมมองเพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครอบคลุมและหากมีข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะจากนักท่องเที่ยวก็สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นไปปรับปรุงในกิจกรรมในอนาคตได้ จึงควรมีการสำรวจความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่เข้าร่วมกิจกรรมโดยใช้แบบสำรวจความพึงพอใจที่เหมาะสม สรุปรายได้จากนักท่องเที่ยว ระยะเวลาเข้าพัก ทั้งนี้เพื่อรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจจากประสบการณ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดเพชรบุรีเกี่ยวกับรสชาติอาหารท้องถิ่น ร้านอาหาร การเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่น และความพึงพอใจทั่วไปในการท่องเที่ยววัฒนธรรมอาหารท้องถิ่น โดยมีการวัดผลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อวัดผลประสิทธิภาพของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอาหาร เช่น จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ารับประทานในร้านอาหารท้องถิ่น รายได้จากกิจกรรม ระยะเวลาของการเข้าร้านอาหาร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงด้านอาหารและบริการให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

สามารถนำผลการศึกษาโดยเฉพาะในเรื่องของความต้องการด้านรูปแบบอาหารของนักท่องเที่ยวไปพัฒนาเป็นรูปแบบอาหารท้องถิ่น ที่มีความเป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดเพชรบุรี เพื่อเป็นสินค้าทางการท่องเที่ยว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับการทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อช่วยในการเพิ่มเติมข้อมูล สามารถเปรียบเทียบและยืนยันการรับรู้ สร้างความเชื่อมั่นของผลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา.(2548). *การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: เพรส แอนด์ ดีไซน์.
- พฤติยาพร มณีรัตน์ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2565). *ปัจจัยด้านคุณค่ามรดกทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสบการณ์ด้านการท่องเที่ยวเชิงอาหารของนักท่องเที่ยวในชุมชนย่านเมืองเก่าจังหวัดภูเก็ต*. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(2), 687–703.
- ภัสสรดา สหัสสพาศน์ และนรินทร์ สังข์รักษา. (2560). *รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการพื้นที่สร้างสรรค์จังหวัดเพชรบุรีตามบริบทสังคมประเทศไทย 4.0*. วารสาร Veridien E-journal. 11(2) , 1056–107
- ภูริ ชุณหะวัณ. (2560). *ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหารสำหรับนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ*. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11(1), 321– 332.
- วันเพ็ญ มังศรี. (2565). *เพชรบุรีเครือข่ายเมืองสร้างสรรค์ของยูเนสโก*. วารสารรัฐสารศึกษาศาสตร์, 64(1), 85–99
- วิภาดา มุกดา,ราชนนทร์ บุญลอยสง และสรินยา สมบุญ . (2563). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์การท่องเที่ยวชายแดนของจังหวัดกาญจนบุรี*. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 14(1), 75–91.
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, (2563). *แผนปฏิบัติการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์* (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2563 – 2565. จาก <https://www.cea.or.th/storage/app/media/.pdf>
- สาโรช เพื่อกบัวขาว , เฉลียว บุรีภักดี .(2561). *แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมใน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี*.วารสาร Veridien E-journal. 11(2) , 1672– 1684
- สุปรียา ภูพาลา และ จารุวรรณ แดงบุปผา. (2565). *การพัฒนาารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชนในประเทศไทย*.วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ. 8(1), 286–304

องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน องค์การมหาชน. (2565). *เส้นทางกว่าจะเป็นเครือข่ายเมืองสร้างสรรค์ (The UNESCO Creative Cities Network–UCCN) ขององค์การยูเนสโก*. จาก <https://www.dasta.or.th/th/article/732>.

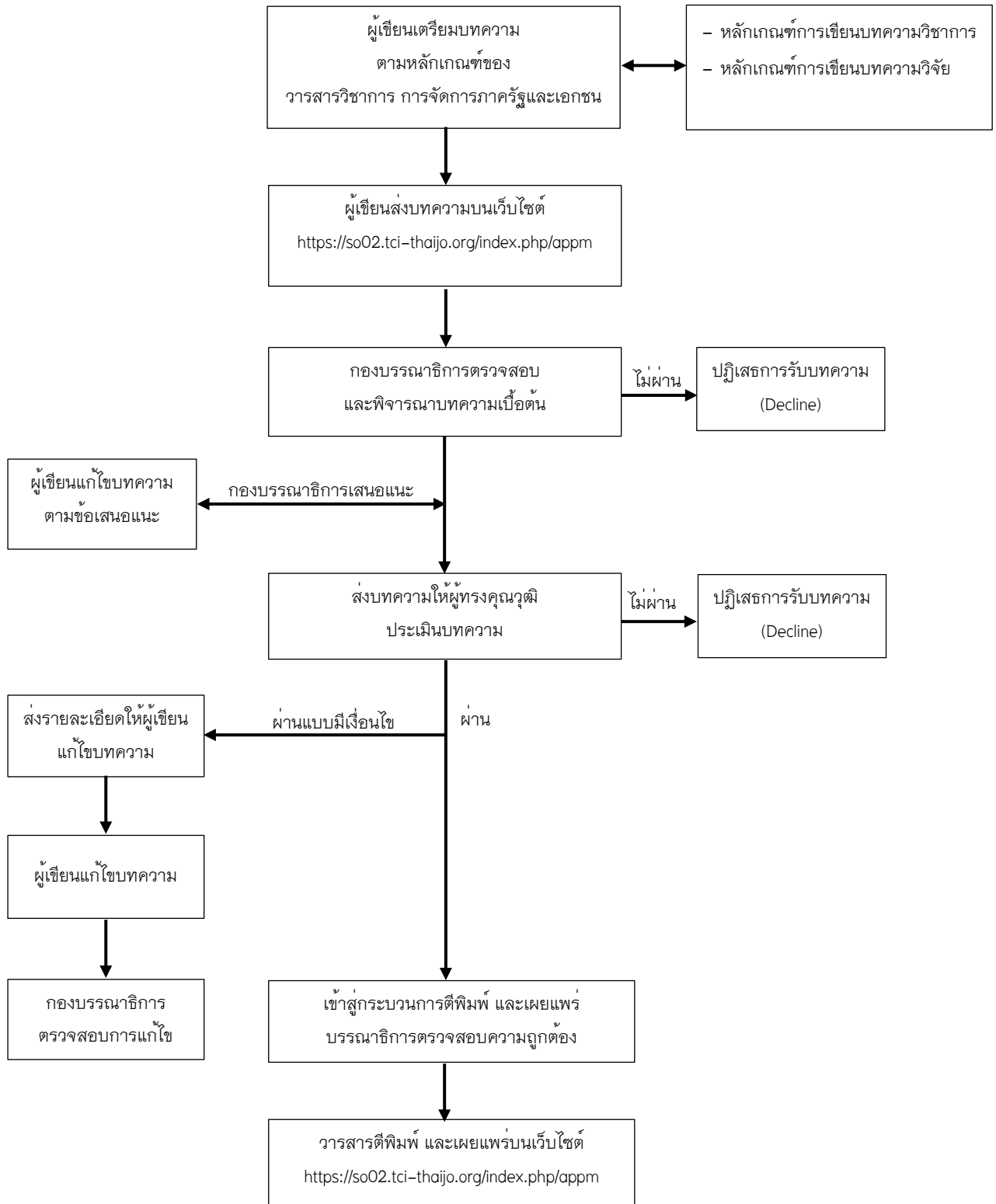
Khonkumkard, R. (2013). Strategic management for hospitality business of frontier tourism at Nakhon Phanom province in ASEAN Economic Community (AEC) context for sustainable tourism development. Master's dissertation, Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand.

Perce, A. John and Robinson, Richard, B, Jr. (2009.) Formulation, Implementation, and Control of Competitive Strategy. 11th ed. New York: McGraw–Hill

Pitts, Robert A. and Lei, David. (2000). Strategic Management: Building and Sustaining Competitive Advantage. 2nd U.S.A.: South–Western Publishing

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์

วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องมีความรับผิดชอบและรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชนอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร
3. ผู้เขียนจะต้องปรับแต่ง แก้ไขบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของวารสารในหัวข้อ “คำแนะนำสำหรับผู้เขียน” โดยเฉพาะหัวข้อ รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ อันจะนำไปสู่บทความที่มีรูปแบบการตีพิมพ์ที่ได้มาตรฐานเดียวกัน
4. ผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย คือต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เวอร์ชัน Thaijo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20% โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 30 เดือนมิถุนายน 2562 เป็นต้นไป
5. ผู้เขียนซึ่งมีชื่อปรากฏอยู่ในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัย ซึ่งข้อนี้ ขอสงวนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความจะไม่อนุญาตให้ใส่ชื่อลงไปเด็ดขาด หากมีการตรวจสอบพบว่า มีบุคคลที่ไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความปรากฏอยู่ ทางวารสาร จะถอนบทความนั้นออกทันที
6. ผู้เขียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการอ้างอิงเนื้อหาใน ผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ (หากมีการฟ้องร้องจะเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว ทางวารสารจะไม่รับผิดชอบใด ๆ ทั้งสิ้น) และจะดำเนินการถอนบทความออกจากการเผยแพร่ของวารสารทันที
7. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรรนำเอกสารวิชาการที่ไม่ได้อ่านมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในเอกสารอ้างอิง และควรอ้างอิงเอกสารเท่าที่จำเป็นอย่างเหมาะสม ไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากจนเกินไป รวมทั้งต้องอ้างอิงจากรูปแบบการอ้างอิงของบทความ โดยจะต้องมีการอ้างอิงตรงตามรูปแบบที่วารสารกำหนดไว้
8. ผู้เขียนจะต้องปรับปรุงแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ประเมินบทความและกองบรรณาธิการ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่ปรับปรุงตามที่กำหนดจะต้องเลื่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ออกไป หรือ อาจถูกปฏิเสธการเผยแพร่บทความ

9. ผู้เขียนควรระบุชื่อแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัย (ถ้ามี) และควรระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (ถ้ามี)

10. ผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป

11. ผู้เขียนไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่ถูกถอดถอนออกไปแล้ว เว้นแต่ข้อความที่ต้องการสนับสนุนนั้นเป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการถอดถอน และจะต้องระบุไว้ใน เอกสารอ้างอิงด้วยว่าเป็นเอกสารที่ได้ถูกถอดถอนออกไปแล้ว

มาตรฐานทางจริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณวารสารวิชาการไทยในฐานข้อมูล TCI วันที่ 24 มิถุนายน 2562

2. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแล และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับผู้พิมพ์หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีอาการกระทำผิดด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20% เป็นต้น

3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่มี conflict fo interest เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของตนเอง(บรรณาธิการหรือหัวหน้ากองบรรณาธิการ) อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น

4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคูณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหาที่นโยบายของวารสารเป็นสำคัญ และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ

5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียน และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed)

6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และใช้โปรแกรมที่เชื่อถือได้เช่น โปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo ในระดับ ไม่เกิน 20% เพื่อให้แน่ใจว่า บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารไม่มีการคัดลอกผลงานของผู้อื่น และหากตรวจพบ การคัดลอกผลงานของผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้น ๆ

7. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียน และผู้ประเมิน โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด

8. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

9. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้แนะว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่

10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

11. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาความสามารถของกองบรรณาธิการ และควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละท่าน

12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวน และคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา

13. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจน หรือ ระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัด หรือมีคุณวุฒิหรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่องหรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้น ๆ ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขานั้น ๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญ ๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้อ้างถึง เข้า

ไปในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด

2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ แนะนำความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง รวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน

3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ รวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว

4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ

5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกด และไม่ควรมีการพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย

6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์

คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสาร รวมทั้งผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย ไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ซึ่งทางวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo ในระดับ ไม่เกิน 20% โดยมีผลตั้งแต่ เดือน มิถุนายน 2564 เป็นต้นไป

การจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 – 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ภาษาไทยใช้ตัวอักษรแบบ TH Niramit AS ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตาราง 1 หรือ Table 1 และ รูป 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุชื่อต้นสังกัด หรือชื่อหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำตอบคัดย่อ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 – 5 คำ)

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 6 และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด

7) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

การอ้างอิงเอกสารในบทความ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA (7th Edition). ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุล ของผู้เขียนและเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้ อ้างอิง เอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

รูปแบบการอ้างอิง

1) หนังสือ

รูปแบบ ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง/ (ครั้งที่พิมพ์ พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป). / สำนักพิมพ์

1.1 ผู้แต่ง 1 คน

เช่น พรศิริ พันธสี. (2563). *กระบวนการพยาบาล & แบบแผนสุขภาพ: การประยุกต์ใช้ทางคลินิก* (พิมพ์ครั้งที่ 23). พิมพ์อักษร.

Waldman, S. D. (2021). *Atlas of interventional pain management* (5th ed.). Elsevier

1.2 ผู้แต่ง 2 คน

เช่น สุภาภรณ์ เตังไตรสรณ์, และนริสา รัตนเลิศ. (2563). *การตรวจคัดกรองสุขภาพตาเด็ก*.
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

Stein, L. N. M., & Hollen, C. J. (2021). *Concept-based clinical nursing skills: Fundamental to advanced*. Elsevier

1.3 ผู้แต่งเป็นสถาบัน

เช่น สภาการพยาบาล. (2553). *สมรรถนะผู้ประกอบการพยาบาลและการผดุงครรภ์*

1.4 บรรณาธิการ

เช่น วิณา เจ็บบำ (บ.ก.). (2556). *การพยาบาลจิตเวช*. ภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชนและจิตเวช
วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย.

McKinney, E. S., James, S. R., Murray, S. S., Nelson, K. A., & Ashwill, J. W. (Eds.). (2018).
Maternal-child nursing (5th ed.). Elsevier.

7) เว็บไซต์

รูปแบบ : ชื่อ นามสกุลผู้เขียน./(วัน/เดือน/ปีที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ.ชื่อเว็บไซต์./UR
สรณญา แสงเย็นพันธ์. (2566). 10 เว็บไซต์จับคู่สื่อออกแบบงานได้สวยทันตา. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
นเรศวร. <https://www.nupress.grad.nu.ac.th/จับคู่สื่อ/>

Sparks, D. (2019). *Women's wellness: Lifestyle strategies ease some bladder control problems*. Mayo Clinic. <https://newsnetwork.mayoclinic.org/discussion/womens-wellness-lifestyle-strategies-ease-some-bladder-control-problems>

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

กวิณ มุสิกกา สุขชนนี เมธิโยธิน และบรรพต วิรุณราช. (2562). แนวทางการบริหารหนี้สินเกษตรกรไทย. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 7(1), 111-125.

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2560). *รายงานการประชุมคณะกรรมการช่วยเหลือเกษตรกร*. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2564). *ยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยด้วยเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. 2564 – 2569*. <https://waa.inter.nstda.or.th>

กัญญ์กัญญา ใจการวงศ์สกุล และเทพ วงศ์สุภา. (2560). สถานการณ์ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับปัญหา หนี้สินครัวเรือนของประชาชน ตำบลบ้านม่วง อำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา. *วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์*, 6(1), 21-52.

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) วัตถุประสงค์การวิจัย
- 4) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- 5) การทบทวนวรรณกรรม เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา
- 6) กรอบแนวคิดการวิจัย
- 5) ระเบียบวิธีวิจัย ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 6) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ
- 7) อภิปรายผล/วิจารณ์ เสนอเป็นความเรียง ซึ่งให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- 8) องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ระบุองค์ความรู้ที่ได้ อันเป็นผลมาจากการวิจัย ผ่านการสังเคราะห์ ออกมาในรูปแบบของ แผนภูมิ แผนภาพ หรือ ผังมโนทัศน์ พร้อมทั้งการอธิบายที่รัดกุม เข้าใจได้ง่าย
- 9) สรุป ระบุข้อสรุปที่สำคัญ
- 10) ข้อเสนอแนะ
 - (1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
 - (2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
- 11) เอกสารอ้างอิง ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย
เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

1 นิ้ว

1 นิ้ว

0.79 นิ้ว

TH Niramit AS
18 Point Bold
ชื่อเรื่อง
Title

16 Point Bold
ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³
Author¹, Author² and Author³

14 Point
สังกัด¹
สังกัด²
สังกัด³
Affiliation¹
Affiliation²
Affiliation³

14 Point
E-mail: 1.....; 2.....; 3.....
Tel.....

บทคัดย่อ } 18 Point Bold

16 Point
.....
.....
.....
.....

16 Point Bold คำสำคัญ: 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

0.79 นิ้ว

Abstract } 18 Point Bold

16 Point {
.....
.....
.....

16 Point Bold { **Keywords:** 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

บทนำ } 18 Point Bold

16 Point {
ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรัชญาการค้นคว้า ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ (practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมามีการค้นพบอะไรบ้าง และค้นพบโดยใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย (อ้างข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)
ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัย เป็นอย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่กลุ่มเป้าหมายอย่างไร
ย่อหน้าที่สาม เขียนแนะนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานวิจัยซึ่งจะเป็นเหมือนเข็มทิศบอกแนวทางการทำวิจัย [how?, where?, when?] นักวิจัยชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยที่วางไว้พอสังเขป
บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะเขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประเด็นที่จะเกิดแก่วงวิชาการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย } 18 Point Bold

16 Point {
1. เพื่อศึกษา.....
2. เพื่อศึกษา
3. เพื่อศึกษา

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) } 18 Point Bold

ผลการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า.....

อภิปรายผลการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย } 18 Point Bold

16 Point { ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

สรุป } 18 Point Bold

16 Point { สรุปในภาพรวมของบทความ

ข้อเสนอแนะ } 18 Point Bold

16 Point { จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า
ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า
ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า
ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ที่สำคัญ คือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้
กับ โดยควรให้ความสำคัญกับ สำหรับประเด็นในการวิจัย
ครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

เอกสารอ้างอิง } 18 Point Bold

ตัวอย่าง

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2564). *โครงการศึกษาพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยวเมืองรองของนักท่องเที่ยวชาวไทย*. <http://tourismlibrary.tat.or.th/medias/T26966.pdf>.

- กัญจน์ มั่นจิระ, ลูติมนต์ พรนิธิกุลพงศ์, มนรรดา ถาวร, ศิริวีร์ เลิศรัตติพงศ์, กฤตเมธ รอดผล, ณิชฐา ริกา ป้องกัน และ ภริตา บุญนำ (2564). รายงานการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีผลต่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในรูปแบบแคมป์ปิ้ง จังหวัดนครนายก [รายงานการวิจัย]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉันทนา หาญมณฑา และ สุเมธ ชูดารাত্রะกุล. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวชาวไทย ที่มาท่องเที่ยวภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(48), 321 – 330.
- ชนิภรณ์ แก้วเนิน, ณิชฐนรี สมิตร, และอรรถเวทย์ พฤกษ์สถาพร. (2563). พฤติกรรม การรับรู้ และทัศนคติของผู้บริโภคต่อสินค้าและการใช้บริการตามกระแสเกาหลีนิยม. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*. 14 (3), 277-294.
- ณิชฐิตา แสงงาม. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศภาคใต้ของนักท่องเที่ยวที่เดินทางด้วยตนเอง กลุ่มเจนเออร์ชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- ธนรัช เสมอภาค. (2564). การรับรู้สื่อโฆษณาที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคในจังหวัดภูเก็ต. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 7(1), 73-83.
- ตากะยายพากันเที่ยว. (2566). ธุรกิจท่องเที่ยวสไตล์แคมป์ปิ้งทั่วโลกจะเติบโตเป็น 1 แสนล้านดอลลาร์ในปี 2569. <https://camping.moresmartshop.com>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. สุวีริยาสาส์น.
- ปรีดี นุกุลสมปรารธนา (2564). กระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค. *Popticles*. [http://www.popticles.com/marketing/consumer-buyingprocess](http://www.popticles.com/marketing/consumerbuyingprocess)
- พศวีร์ โกตาเมย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวไทยในกรุงเทพมหานคร. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]
- Bag, S., & Pretorius, J. H. C. (2020). Relationships between industries 4.0, sustainable manufacturing and circular economy: proposal of a research framework. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Modigliani, F., & Brumberg, R. (1954). Utility analysis and the consumption function: An interpretation of the cross-section data. In K. Kuhihara (Ed.), *Post-Keynesian Economics*. Rutgers University Press. <http://www.mfcwebactivity1.activity1.com/pegasus/saving3.html>

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) เนื้อเรื่อง แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) องค์ความรู้จากการศึกษา ระบุงองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย
- 5) บทสรุป
- 6) เอกสารอ้างอิง

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการ
เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

1 นิ้ว

1 นิ้ว

0.79 นิ้ว

TH Niramit AS
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง
Title

16 Point Bold

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³
Author¹, Author² and Author³

14 Point

สังกัด¹
สังกัด²
สังกัด³
Affiliation¹
Affiliation²
Affiliation³

14 Point

E-mail: 1.....; 2.....; 3.....
Tel.....

บทคัดย่อ
18 Point Bold

16 Point

.....
.....
.....
.....

16 Point Bold

คำสำคัญ: 1.....; 2.....; 3.....

16 Point

Abstract
18 Point Bold

16 Point

.....
.....
.....
.....

16 Point Bold { Keywords: 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

บทนำ } 18 Point Bold

กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โดยกว้างๆ (อ้างกฎหมาย นโยบาย หรือ ทฤษฎีมารองรับ).....

↑ 0.79 นิ้ว

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

เนื้อหา 1 } 18 Point Bold

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

เนื้อหา 2 } 18 Point Bold

.....
.....
.....
.....
.....
.....

องค์ความรู้จากการศึกษา } 18 Point Bold

16 Point { ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ
แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....
.....
.....

สรุป } 18 Point Bold

16 Point { สรุปในภาพรวมของบทความ
.....
.....

เอกสารอ้างอิง } 18 Point Bold

ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาถำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178

สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความพึงพอใจของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ชุมชนนิพนธ์ครุศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131–140.

Schermerhorn, J., Hunt, J., and Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.

Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province*(Research Report). Ayuthaya: Buddhist Research Institute of MCU.

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

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ ของวารสาร ได้ที่ <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/appm>

ค่าธรรมเนียมการส่งบทความ

ชำระค่าธรรมเนียมบทความละ 5,500 บาท (ห้าพันห้าร้อยบาทถ้วน) ต่อ 1 บทความ โดยชำระพร้อมกับการส่งบทความเข้าระบบ ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความสมบูรณ์ของบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน หากไม่ปฏิบัติตามกติกา กองบรรณาธิการวารสารขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการตีพิมพ์ และไม่คืนเงินค่าธรรมเนียมดังต่อไปนี้ 1. หากบทความมีความซ้ำซ้อนมากกว่า 20% 2. ผู้เขียนไม่ปฏิบัติตามรูปแบบของวารสาร 3. บทความไม่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ 4. ไม่แก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะตามระยะเวลาที่กำหนด (1 เดือน หลังการแจ้งของบรรณาธิการ) ผู้เขียนสามารถชำระค่าธรรมเนียมผ่านบัญชี "นางสาวธัญนันท์ วรเศรษฐพงษ์ นางสาวดารารัตน์ สุขแก้ว นายณฤพนธ์ โกวิทรพิเชษฐ และนางสาวสุกัญญา อินทนชิตจ้อย เพื่อวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน" เลขที่บัญชี 459-0-80420-4 ประเภทบัญชีออมทรัพย์ ธนาคารกรุงไทย สาขาศาลายา เมื่อชำระแล้วให้ส่งหลักฐานเข้าระบบวารสารพร้อมบทความ และให้ส่งหลักฐานไปที่ paewphan.rcim@gmail.com



www.rcim.in.the.com



[@arcim.rmutr](https://www.facebook.com/arcim.rmutr)



rcim@rmutr.ac.th