วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2568)
Vol. 5 No. 2 (April - June 2025)

ISSN: 2774-0390 (Online)

ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai-Journal Citation Index Centre

www. so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
jmssnru@gmail.com
https://www.snru.ac.th/

วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Journal Of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (เมษายน – มิถุนายน 2568)

Volume 5 No. 2 (April – June 2025)

ISSN: 2774-0390 (Online)

ผู้ผลิตและเผยแพร่: *งานวารสารคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
เลขที่ 680 ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
โทร. 081-741 6565, 081-596 5492
เว็บไซต์: www. so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

ข้อมูลเกี่ยวกับวารสาร

ชื่อภาษาไทย

วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชื่อภาษาอังกฤษ

Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University

เลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (ISSN)

2774-0390 (Online)

นโยบายการพิจารณากลั่นกรองบทความ

1. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ใดมาก่อน และต้องไม่อยู่ในกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด

2. ผู้นิพนธ์ต้องจัดทำต้นฉบับตามข้อกำหนดของกองบรรณาธิการวารสาร

3. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องเป็นบทความที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพทางวิชาการ และมีประโยชน์ในเชิงทฤษฎีหรือเชิงปฏิบัติ สาระบทความและแนวการเขียนต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของวารสาร โดยผ่านการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ จำนวน 3 ท่าน ต่อ 1 บทความ และเป็นผู้มีผลงานทางวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การประเมินแบบไม่เห็นกันทั้งสองฝ่ายระหว่างผู้นิพนธ์และผู้ประเมิน (Double-blinded review)

4. กองบรรณาธิการอาจส่งผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้นิพนธ์แก้ไขเพิ่มเติม ผู้นิพนธ์จะต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

5. กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจแก้ไขรูปแบบบทความที่ส่งมาตีพิมพ์ โดยผู้นิพนธ์ยินยอมให้กองบรรณาธิการแก้ไขความสมบูรณ์ของบทความและยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กองบรรณาธิการกำหนด

6. ในกรณีที่ผู้ประเมินอิสระ (Peer review) ได้มีมติให้ผู้นิพนธ์ปรับปรุงแก้ไขผลงาน ขอให้ผู้นิพนธ์ปรับปรุงแก้ไขแล้วส่งผลงานที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้กองบรรณาธิการวารสาร ภายใน 7 วัน นับจากวันที่ได้รับผลข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ถ้าไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขจะเลื่อนบทความของท่านไปตีพิมพ์ในฉบับอื่นซึ่งจะล่าช้ากว่ากำหนดการเดิม

7. ในกรณีที่ผู้ประเมินอิสระ (Peer review) พิจารณาแล้วมีการลงความเห็นว่าไม่สามารถให้ตีพิมพ์ได้ วารสารจะทำหนังสือแจ้งให้ผู้นิพนธ์บทความทราบอย่างชัดเจน

8. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารเป็นทัศนะ ลิขสิทธิ์ และความรับผิดชอบของผู้นิพนธ์เจ้าของผลงาน กองบรรณาธิการจะไม่รับผิดชอบในเนื้อหาหรือความถูกต้องของเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ทุกเรื่อง

สาขา อนุสาขาที่รับ

การบริหารธุรกิจ การจัดการ การบัญชี การตลาด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ นิเทศศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การเงินการธนาคาร คอมพิวเตอร์ธุรกิจ จิตวิทยาประยุกต์ รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ การบริหารการพัฒนา การศึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อตีพิมพ์บทความวิจัยและบทความวิชาการในกลุ่มสาขาสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย การบริหารธุรกิจ การจัดการ การบัญชี การตลาด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ นิเทศศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การเงินการธนาคาร คอมพิวเตอร์ธุรกิจ จิตวิทยาประยุกต์ รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ การบริหาร การพัฒนา การศึกษา

ประเภทเรื่องที่รับ

บทความวิจัย และบทความวิชาการ

กระบวนการพิจารณา

วารสารกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองและตรวจประเมินบทความ จำนวน 3 ท่าน โดยใช้การประเมินแบบไม่เห็นกันทั้งสองฝ่ายระหว่างผู้นิพนธ์และผู้ประเมิน (Double-blinded review)

ภาษาที่รับ

ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

กำหนดออก

ปีละ 4 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 (มกราคม–มีนาคม)

ฉบับที่ 2 (เมษายน–มิถุนายน)

ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม–กันยายน)

ฉบับที่ 4 (ตุลาคม–ธันวาคม)

ค่าธรรมเนียมการดำเนินตีพิมพ์เผยแพร่บทความ (APC)

ผู้ประสงค์ตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการหรือบทความวิจัย ในวารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ต้องชำระค่าธรรมเนียมในอัตราที่กำหนด ดังต่อไปนี้

ประเภท	อัตราค่าธรรมเนียม (APC)
1. บุคลากรภายใน (อาจารย์ประจำ อาจารย์พิเศษ รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)	2,500 บาท
2. นักศึกษาระดับปริญญาตรี (นักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และยังไม่สำเร็จการศึกษา)	3,000 บาท
3. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา (นักศึกษาระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก หรือระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และยังไม่สำเร็จการศึกษา)	3,000 บาท
4. บุคคลภายนอก (นักศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต บุคลากรสายสนับสนุน อาจารย์ นักวิชาการ หรือบุคคลทั่วไปที่ไม่ได้สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)	4,000 บาท

โอนเงินค่าธรรมเนียมเข้าบัญชีธนาคารกรุงศรีอยุธยา เลขที่บัญชี 421-1-17857-8 สาขา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และแจ้งหลักฐานการชำระเงินมาระบบที่ท่านส่งบทความมาตีพิมพ์ (Submission) ในช่อง Add Discussions หรือช่องทาง E-mail: jmssnru@gmail.com / หรือชำระเป็นเงินสดด้วยตนเอง อาคาร 10 ชั้น 1 งานคลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โทร. 061-741 6565

การชำระค่าธรรมเนียม จะดำเนินการหลังจากบทความ “ผ่าน” ขั้นตอนการกลั่นกรองเบื้องต้น ก่อนส่งไปให้ผู้ประเมิน โดยจะมีเจ้าหน้าที่ประจำวารสาร (คุณสิริกร กุมภักดี) ประสานงานติดต่อไป

บทความที่วารสารส่งให้ผู้ประเมินอิสระ (Peer review) ประเมินแล้ว และมีการชำระค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์แล้ว หากผู้ประเมินอิสระมีมติร่วมกันให้ “ไม่ผ่าน” ผู้ชำระค่าธรรมเนียมไม่สามารถขอคืนค่าธรรมเนียมที่ชำระแล้วในภายหลังได้

Line QR code สำหรับติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของวารสาร

ผู้ผลิตและเผยแพร่

งานวารสารคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เลขที่ 680 ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
โทร.: 061-741 6565, 081-596 5492
เว็บไซต์: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

คณะทำงาน

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร	คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จินตนา จันทนนท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์ ดร.นิรมล เนื่องสิทธะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กองบรรณาธิการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
รองศาสตราจารย์ ดร.สืบชาติ อันทะไชย	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.กตัญญู แก้วหานาม	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาท เนืองเฉลิม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยะ หาญพิชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวุฒิ อินทนนท์	มหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติยา เนตรวงษ์	นักวิชาการอิสระ

กองบรรณาธิการผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน เพชรพงศ์พันธุ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวดี ยอดนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ว่าที่ร้อยตรี ดร.พิศดาร แสนชาติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์สุพิชญา นิลจินดา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เลขานุการวารสาร

นางสาวสิริกร กุมภักดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
นายชิษณุทัศน์ พิชยประภาพัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
นางสาวจันทร์สิรี บิดร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้จัดรูปแบบบทความ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จินตนา จันทนนท์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์ ดร.นิรมล เนื่องสิทธะ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์รัชฎาพร ธิราวรรณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้พิสูจน์อักษรภาษาไทย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติยา เนตรวงษ์ นักวิชการอิสระ

ผู้พิสูจน์อักษรภาษาอังกฤษ

อาจารย์ ดร.พิศณี พรหมเทพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์ศศินันท์ โต๊ะชาลีศรีทิน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ดูแลระบบขอมูลวารสารออนไลน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติยา เนตรวงษ์

บทบรรณาธิการ

วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มุ่งมั่นในการเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่องค์ความรู้และผลงานวิจัยที่มีคุณภาพในสาขาวิทยาการจัดการอย่างต่อเนื่อง และนับเป็นความภาคภูมิใจอย่างยิ่งที่วารสารได้รับการจัดให้อยู่ใน **กลุ่มที่ 2 ของศูนย์ดัชนีอ้างอิงวารสารไทย (TCI)** ต่อเนื่องอีก 5 ปี (พ.ศ. 2568–2572) ซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานคุณภาพ ความทุ่มเทในการพัฒนา และการดำเนินงานอย่างเป็นระบบของกองบรรณาธิการ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้นิพนธ์และสถาบันต้นสังกัดในการส่งบทความมาร่วมเผยแพร่ในวารสารของเรา

สำหรับ **วารสารวิทยาการจัดการ ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (เมษายน–มิถุนายน 2568)** ฉบับนี้ ได้นำเสนอผลงานวิชาการและงานวิจัยที่หลากหลาย สอดคล้องกับประเด็นร่วมสมัย และมีความเข้มข้นทางวิชาการยิ่งขึ้น โดยได้ปรับเพิ่มจำนวนบทความจาก 30 เป็น 35 บทความ เพื่อรองรับความต้องการของนักวิจัย นักวิชาการ และผู้สนใจในวงวิชาการที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในฉบับนี้ครอบคลุมประเด็นที่สำคัญในหลากหลายสาขา อาทิ การบริหารจัดการการศึกษา การตลาด การบัญชี การพัฒนาองค์กร และนวัตกรรมด้านการจัดการ ตัวอย่างเช่น

- ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากร
- การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
- การจัดการสารสนเทศและเทคโนโลยีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการกับพฤติกรรมผู้บริโภคยุคใหม่
- การบริหารงบประมาณและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
- ผลกระทบทางเศรษฐกิจจากโครงการอ่างเก็บน้ำระดับชุมชน
- แนวทางส่งเสริมธรรมาภิบาลและความยั่งยืนในองค์กรเอกชน

บทความทั้งหมดนี้ล้วนมีคุณค่าในเชิงวิชาการและสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ นโยบาย และการบริหารจัดการในบริบทที่หลากหลาย ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ

ในโอกาสนี้ กองบรรณาธิการขอขอบคุณ **คณะผู้ทรงคุณวุฒิ** ที่ได้ให้ความร่วมมือในการกลั่นกรองบทความอย่างเข้มงวด และขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่งต่อ **ผู้นิพนธ์ทุกท่าน** ที่ไว้วางใจและส่งผลงานเข้าสู่กระบวนการตีพิมพ์ในวารสารของเรา

เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จะยังคงเป็นช่องทางในการเผยแพร่องค์ความรู้ที่มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และได้รับความไว้วางใจจากนักวิชาการอย่างต่อเนื่องในอนาคต

ด้วยความเคารพอย่างสูง

บรรณาธิการ

วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

หน้า

ข้อมูลเกี่ยวกับวารสาร (1)

คณะทำงาน (5)

บทบรรณาธิการ (7)

สารบัญ (9)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลภาวะผู้นำตามหลัก พรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ชญานิศ นามไพร, สุเทพ เมยไธสง..... 420–431

รูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN–QA คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วรปภา อารีราษฎร์, กฤตภาส วงค์มา, วสันต์ ศรีหิรัญ, ณฤดี เนตรโสภา, มนต์ชัย เทียนทอง..... 432–446

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ทวีวิทย์ ศรีธรรม, ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง, สมชัย พุทธา..... 447–460

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ยศกร ภักดีสุวรรณ, สุเทพ เมยไธสง..... 461–474

การบริหารจัดการหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปิยะนันท์ ปลื้มโชค, วสันต์ ศรีหิรัญ, ทศพล สิทธิ, ณฤดี เนตรโสภา, มนต์ชัย เทียนทอง..... 475–489

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

พิมพ์ชนก ประชาชู, ชารี มณีศรี, สมหมาย สร้อยนาคพงษ์..... 490–502

การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการที่มีต่อการรับรู้และการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย

ภัคพล รถเพ็ชร, ศักดิ์สุริยา ไตรยราช..... 503–514

การแบ่งกลุ่มลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจตามคุณลักษณะเด่นภายใต้กลยุทธ์ STP

นาฏลดา เรืองชาญ, ชนัญกาญจน์ แสงประสาน 515–528

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11

นภาวรรณ พิมสวน, ปรัชญา ปิยะมโนธรรม 529–543

บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
จินตนา สุนาวงศ์, ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง, สมชัย พุทธา 544–557
ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจกับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการครู
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน
ณัฐพัชร เอี่ยมสอาดวรกร, รังสิมา หอมเศรษฐี..... 558–572
การจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
อรวรรณ ไอยราภิวัฒน์ 573–586
การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาอุดรธานี
พิกุล โสนะโชติ, กิจพิณิฐ อุสาโห, สุรางคณา มัณยานนท์ 587–599
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของประชาชนใน
จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
รุจิกาญจน์ สานนท์, ภูริณัฐ ยมกนิษฐ์, พิมพา หิรัญกิตติ, สินิทรา สุขสวัสดิ์ 600–613
การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
ปพัฒน์กรณ์ แดนโคตรผม, กิจพิณิฐ อุสาโห, สุรางคณา มัณยานนท์ 614–627
ส่วนประสมทางการตลาดกับกระบวนการการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง
ในจังหวัดนนทบุรี
มนต์มนัส เจริญอินทร์, อาภรณีน์ อินฟ้าแสง, ยุทธนาท บุณยะชัย 628–642
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร
กิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
เขมกร ช้อยบัวงาม, ศุภชัย ทวี, ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน 643–656
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและแนวทางการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความภักดี
ของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี
ฐิติพร จึงธีรพานิช, ศิริรัตน์ รัตนพิทักษ์ 657–668
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลและทักษะวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพ
การทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
สาวิตรี เวียงคำ, พรทิวา แสงเขียว, ถิรวุฒิ ยังสุข 669–683
ผลกระทบของศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่มีต่อประสิทธิภาพ
การบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์กองทัพบก
พงษ์ศวัฒน์ ทัศสมบัติ, สุวรรณ หวังเจริญเดช 684–698

คุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์, ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง, มณูญ เพชรมีแก้ว 699–712

รูปแบบการจัดการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

จารุมน รติพรเลิศ, ละมัย ร่มเย็น 713–727

การบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

พิทยา ชาวดร, กิจพิณิฐ อุสาโห, สุรางคณา มัณยานนท์ 728–743

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

วัฒณชัย สิมลี, กชกร เดชะคำภู, สำราญ วิเศษ, จารุกัญญา อุดานนท์ 744–758

ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

กรรณิการ์ พูลประสาร, ชารี มณีศรี, สมหมาย สร้อยนาคพงษ์ 759-770

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

จิราพร บุญธรรม, ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง, สมชัย พุทธา 771–781

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ภัทราภรณ์ อัฒจักร, พระเมธีวัชราภรณ์ 782–796

การศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์

สุพิชชา โชติกำจร, นิพนธ์ เพชระบูรณิน, บวรลักษณ์ เงินมา 797–809

แนวทางการเพิ่มจำนวนผู้ขอสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3

ยศภัทร ฤทธิ์มาก, รัชดา ธูปทอง 810–823

ความสัมพันธ์ระหว่างการรายงานความยั่งยืนและการกำกับดูแลกิจการกับความสามารถในการทำกำไรของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย SET 100

รุจิรา เอี่ยมตาล, ดารณี เอื้อชนะจิต, ถิรวุฒิ ยังสุข 824–838

คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ กรณีศึกษา: หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

มัลลิกา พรหมดี, สุวรรณ หวังเจริญเดช, อุทิศ พงศ์จิรวัฒนา 839–852

การบริหารจัดการแบบร่วมมือ: ทางออกของนโยบายสาธารณะในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลง 853–865
ปิยากร หวังมหาพร .....
จริยธรรมและธรรมาภิบาล: หลักการสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น และความโปร่งใสของสังคม
ทิพาพร แคล่วคล่อง..... 866–882
แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
ธนสาส์น วรรณสวาท, กิจพิณิฐ อุสาโห, สุรางคณา มัณยานนท์ 883–896
Economic impacts of the Klong Luang Ratchalothorn reservoir project: Insights from beneficiary households in Thailand
Pech Taveevong, Junya Singkham, Ponsaran Saranrom, Janenarong Tiensawang, Siriluck Namwong, Narat Rattanacharoen, Suthipong Noonai 897–912

ภาคผนวก 913
คำแนะนำในการเตรียมต้นฉบับบทความ วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 914–920

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

The second order confirmatory factor analysis of leadership based on four sublime states of mind model for school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 3

ชญานิศ นามไพร[1*], สุเทพ เมยไธสง[2]
Chayanis Namprai[1*], Suthep Moeithaisong[2]

[1,2] หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย
[1,2]Master of Education Administration Program, Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University
Corresponding author's e-mail: Chayanis5534@gmail.com [1]

Received: January 15, 2025 Revised: January 24, 2025 Accepted: February 10, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือทฤษฎีและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างหรือทฤษฎีของโมเดลภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 502 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .969 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลภาวะผู้นำตามหลัก พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มี 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.02–4.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .56 – .92 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .291 – .756 2) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือทฤษฎีและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างหรือทฤษฎีของโมเดลภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 พบว่า ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ 2.1) ภาวะผู้นำด้านกรุณา 2.2) ภาวะผู้นำด้านเมตตา 2.3) ภาวะผู้นำด้านมุทิตา และ 2.4) ภาวะผู้นำด้านอุเบกขา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ระหว่าง .577–.734 มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือความเที่ยงตรงตามทฤษฎี เป็นไปตามเกณฑ์ มีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง อยู่ระหว่าง .412 – .890 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, หลักพรหมวิหาร 4, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The goals of this research were to 1) examine the second–level confirmatory factor of leadership using the four sublime states of mind model for school administrators in the Roi Et Primary Educational Service Area Office 3 and 2) check if the model is valid and reliable. The sample groups were 502 administrators and teachers. The research instrument was a five–rating scale questionnaire with reliability at .969. The statistical analyses employed include frequency, percentage, mean, standard deviation and confirmatory factor analysis. The research showed that the second–level confirmatory factor of leadership based on the four sublime states of mind model for school administrators in the Roi Et Primary Educational Service Area Office 3 has 4 factors and 12 indicators. The average scores were between 4.02 and 4.69, standard deviations were from .560 to .920, and discrimination powers were from .291 to .756. This demonstrates that the indicators are suitable for inclusion in the structural relationship model. 2) Check if the leadership qualities based on the Four Sublime States of Mind model are valid and reliable for school administrators in the Roi Et Primary Educational Service Area Office 3. It was found that the factor loadings of all factors were statistically significant at the .01 level, ranked from highest to lowest as follows: 2.1) leadership with compassion, 2.2) leadership with loving–kindness, 2.3) leadership with sympathetic Joy, and 2.4) leadership with equanimity. The factor loadings (λ) ranged from .577 to .734, with structural validity or theoretical validity meeting the criteria, and structural reliability was between .412 and .890, indicating that the model aligns well with empirical data.

Keywords: leadership, four sublime states of mind, school administrators

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การมีภาวะผู้นำมีบทบาทเป็นทั้งหัวหน้างาน เป็นเพื่อนร่วมงานกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้สร้างและทำลายขวัญกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ไวต่อการเปลี่ยนแปลง หากผู้บริหารโรงเรียนขาดความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารงาน ขาดความเมตตา เลือกที่รักมักที่ชัง ขาดกรุณาไม่คิดช่วยเหลือผู้อื่น ไม่เสียสละ ขาดมุทิตาไม่ยินดีเมื่อผู้อื่นประสบผลสำเร็จ ขาดอุเบกขาปล่อยวางไม่เป็น ขาดภาวะในการเป็นผู้นำ นอกจากจะทำให้กระบวนการบริหารภายในโรงเรียนไม่เข้มแข็งและทำลายขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนแล้ว ยังส่งผลกระทบไปถึงการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนอันจะทำให้คุณภาพด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนไม่ได้มาตรฐานอีกด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความซื่อสัตย์ มีเมตตาและศีลธรรม ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม และสอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ได้เสนอว่าการบริหารงานต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

การเลือกหลักธรรมมาปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายว่าการจะเป็นผู้บริหารที่เก่งและดี ต้องทราบก่อนว่าผู้นำทำหน้าที่อะไร การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ต้องมีหลักธรรมหรือนำธรรมะข้อใดข้อหนึ่งมาเป็นแนวทางปฏิบัติจึงจะสามารถแก้ปัญหานั้นได้อย่างเหมาะสม ผู้นำที่ดีในทางธรรมคือ ต้องมีพรหมวิหารธรรม 4 ประการ คือ 1) เมตตา คือ การมีความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่น มีความสุขมีความรักและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน 2) กรุณา คือ ความสงสาร เห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อผู้ร่วมงานประสบเคราะห์กรรม 3 มุทิตา คือ ความรู้สึกชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีและ 4) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง เที่ยงตรงไม่เอนเอียง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2559) ดังนั้น ผู้บริหารที่นำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการครองคน โดยการมอบความรัก ความหวังดีแก่ผู้อื่น และสามารถช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อต้องการ ยินดีเป็นผู้ร่วมงานเป็นการช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกคนให้ประสบแต่ประโยชน์และมีความสุข อันจะมีส่วนช่วยให้สถานศึกษา ครู และนักเรียน มีความเจริญก้าวหน้า และมีความสุข ความมั่นคงพร้อมกันไปด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ออกเป็นกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ชื่อว่า “กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา” จำนวน 17 กลุ่ม รวมโรงเรียนทั้งสิ้น 213 โรงเรียน มีการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุขสู่การบริหารสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้คะแนน 96.54 ในระดับ AA โดยตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้คะแนนสูงสุด ส่วนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำสุดคือตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ปัญหาการทุจริต ซึ่งการทุจริตเกิดจากความไม่ซื่อสัตย์จากการบริหารงานในส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความไม่โปร่งใสในการประเมินความดีความชอบของครู การเลือกที่รักมักที่ชัง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเมตตาธรรมต่อเพื่อนร่วมงานไม่เลือกปฏิบัติ ใช้เหตุผลไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดกรณีขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่ใช้หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน โปร่งใส ยุติธรรมและตรงไปตรงมา ปฏิบัติตนบนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้องรักษาคำพูดของตนเองเสมอ ปราศจากอคติส่วนตัวอันจะมีส่วนช่วยให้สถานศึกษา ครู และนักเรียน มีความเจริญก้าวหน้า และมีความสุขความมั่นคง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ซึ่งการสร้างโมเดลภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านเมตตา ภาวะผู้นำด้านกรุณา ภาวะผู้นำด้านมุทิตา ภาวะผู้นำด้านอุเบกขา เนื่องจากผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็กและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานทางการศึกษาของผู้บริหารจะสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำและจริยธรรมของผู้บริหาร หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำตามหลักของพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานทางการศึกษาแล้ว จะสามารถนำมาซึ่งการปรับปรุง พัฒนาตนเอง พัฒนาสถานศึกษา และการใช้ทรัพยากรทั้งที่เป็นบุคคลและสิ่งของ ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เป็นที่ยอมรับของสังคม และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือทฤษฎีและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างหรือทฤษฎีของโมเดลภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2553) ได้ให้ความหมายผู้นำ คือ บุคคลที่จะประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าเน้นการทำงานรวมกันหรือทำการร่วมกันก็ตาม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นสุขบรรลุถึงจุดหมายที่ดีงามโดยถูกต้องตามธรรม

นวรัตน์ ไวชม และรพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ (2560) กล่าวว่า เมตตา คือการที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการครองคน โดยกรมอบความรัก ความหวังดี แก่ผู้อื่นเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารการศึกษาพึงปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กรุณา คือ ความสงสารเห็นใจ เปิดใจรับฟังคนอื่น มุทิตา คือ ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข อุเบกขา คือ ความรู้สึกวางเฉยไม่ลำเอียง ซื่อสัตย์ต่อผู้ร่วมงาน

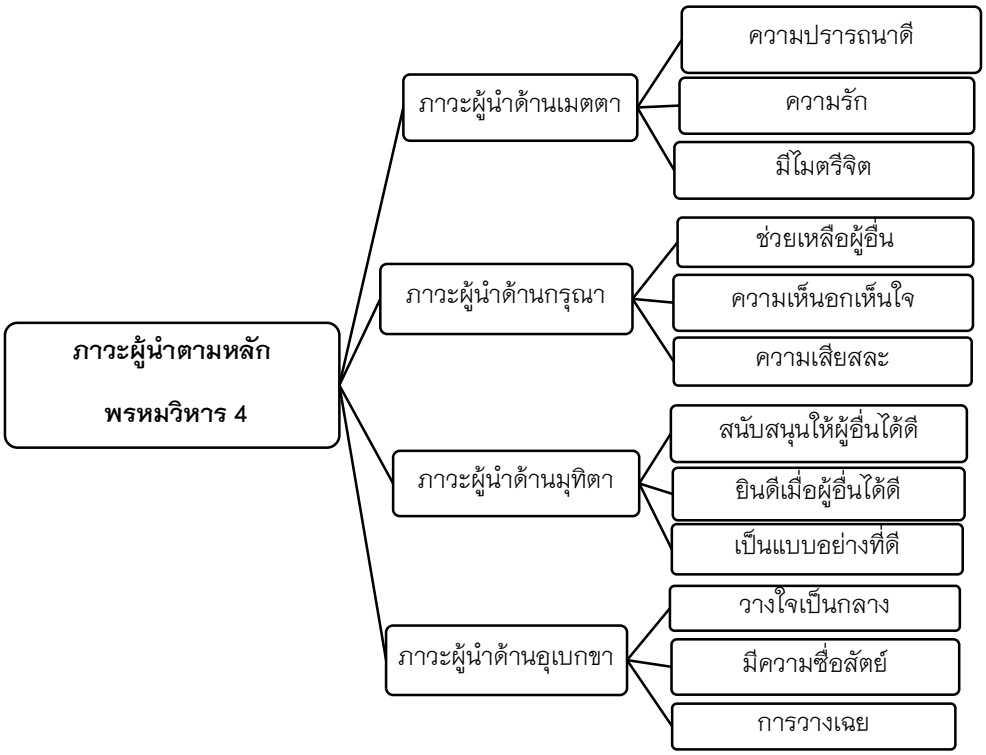
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2559) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร 4 ไว้ว่าเป็นธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ ประกอบด้วย 1) เมตตา คือ ความรักที่มุ่งเพื่อปรารถนาดี ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข 2) กรุณา คือ ความสงสาร ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 3) มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี 4) อุเบกขา คือ ความวางเฉย การวางใจเป็นกลาง

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2552) ได้กำหนดให้ผู้บริหารที่ดีควรจะมีหลักธรรมที่เรียกว่า พรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่น หรือธรรมเพื่อให้คนเป็นที่รักของคนทั่วไป ดังนี้ 1) เมตตา คือ ความรักที่จะมุ่งเพื่อปรารถนาดี 2) กรุณา คือ ความสงสาร หมายถึง ความปรานี ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ 3) มุทิตา คือ จิตที่ไม่มีความอิจฉาริษยาเจือปน 4) อุเบกขา คือ การวางเฉยต่ออารมณ์ที่มากระทบ และทรงความยุติธรรมไม่ลำเอียงต่อผู้ใดผู้หนึ่ง

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปลสังเกตได้ชุดหนึ่งว่า เกิดจากตัวแปรแฝงหรือลักษณะแฝงที่เป็นองค์ประกอบร่วมภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรสังเกตได้ องค์ประกอบใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อทราบถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยกำหนดเป็นโมเดลองค์ประกอบ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการศึกษาและนักวิจัย ราชบัณฑิตยสถาน (2525), พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559), นวรัตน์ ไวชมพูและระพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ (2560), โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสังเคราะห์จัดกลุ่มคำสำคัญได้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 213 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 212 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,446 รวมจำนวนทั้งหมด 1,658 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2566)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เนื่องจากในการวิจัยใช้สถิติขั้นสูง (advanced statistics) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) และขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะต้องมีขนาดใหญ่ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีจำนวน 500 คนขึ้นไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้จากกลุ่มผู้บริหาร ครูผู้สอน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) อย่างเป็นสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 502 คน จาก 163 โรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพมีลักษณะเป็นแบบ

ตรวจสอบรายการ (check list) ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในการวัดระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำด้านเมตตา ภาวะผู้นำด้านกรุณา ภาวะผู้นำด้านมุทิตา และภาวะผู้นำด้านอุเบกขา ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ผลที่ได้รับการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ นำว่าวิเคราะห์หาค่า IOC ซึ่งได้ค่าอยู่ระหว่าง .66 – 1.00 ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 42 คน ทำการวิเคราะห์หาคุณภาพเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรหาค่าความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (α–Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .969 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ 1) ผู้วิจัยติดต่อขอรับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และนำส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล ในพื้นที่หน่วยงาน ตามวัน เวลาที่กำหนดไว้จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับได้ประเมินจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาว่ามีความสมบูรณ์และครบถ้วนตามที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วบันทึกข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์เพื่ออภิปรายผลการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลในส่วนของการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยดำเนินการดังนี้ 1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืน โดยการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง และกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

องค์ประกอบภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนโดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านกรุณา ภาวะผู้นำด้านเมตตา ภาวะผู้นำด้านมุทิตา ภาวะผู้นำด้านอุเบกขา ดังตาราง 1–4

ตาราง 1 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำภาวะตามหลักพรหมวิหาร 4 ภาวะผู้นำด้านเมตตา

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำด้านเมตตา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ความปรารถนาดี	4.44	.75	มาก	3
2	ความรัก	4.45	.74	มาก	2
3	ไมตรีจิต	4.48	.69	มาก	1
	โดยรวมเฉลี่ย	4.45	.72	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำด้านเมตตาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตัวบ่งชี้ไมตรีจิตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.48) และตัวบ่งชี้ความปรารถนาดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้ง 15 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในตัวบ่งชี้ไมตรีจิต คือ ผู้บริหารพูดจาไพเราะ นุ่มนวลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในตัวบ่งชี้ความปรารถนาดี คือ ผู้บริหารคอยให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

ตาราง 2 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ภาวะผู้นำด้านกรุณา

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำภาวะผู้นำด้านกรุณา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ช่วยเหลือผู้อื่น	4.46	.72	มาก	3
2	ความเห็นอกเห็นใจ	4.47	.75	มาก	2
3	ความเสียสละ	4.50	.74	มาก	1
	โดยรวมเฉลี่ย	4.47	.73	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำด้านกรุณาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตัวบ่งชี้ความเสียสละมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.50) และตัวบ่งชี้ช่วยเหลือผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 15 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในตัวบ่งชี้ความเสียสละ คือผู้บริหารคอยสอบถามและติดตามหลังการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในตัวบ่งชี้ความเสียสละ คือผู้บริหารรับผิดและรับชอบงานขององค์กรเสมอ

ตาราง 3 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ภาวะผู้นำด้านมุทิตา

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำด้านมุทิตา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	สนับสนุนให้ผู้อื่นได้ดี	4.44	.74	มาก	1
2	ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี	4.43	.76	มาก	3
3	เป็นแบบอย่างที่ดี	4.42	.76	มาก	2
	โดยรวมเฉลี่ย	4.43	.75	มาก	

จากตาราง 3 ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำด้านมุทิตา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตัวบ่งชี้ความสนับสนุนให้ผู้อื่นได้ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.44) และตัวบ่งชี้เป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 15 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในตัวบ่งชี้เป็นแบบอย่างที่ดี คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกาย วาจา ใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในตัวบ่งชี้ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดกิจกรรมยินดีกับครูบรรจุใหม่

ตาราง 4 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ภาวะผู้นำด้านอุเบกขา

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำด้านอุเบกขา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	วางใจเป็นกลาง	4.56	.64	มาก	1
2	ความซื่อสัตย์	4.26	.76	มาก	2
3	การวางเฉย	4.04	.76	มาก	3
	โดยรวมเฉลี่ย	4.28	.72	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำด้านอุเบกขา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตัวบ่งชี้วางใจเป็นกลางมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56) และตัวบ่งชี้การวางเฉยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 15 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในตัวบ่งชี้วางใจเป็นกลาง คือ ผู้บริหารกำหนดภาระงานและมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความรู้ความสามารถส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในตัวบ่งชี้ความซื่อสัตย์ คือ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างโปร่งใสยุติธรรมและเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

2. การตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของโมเดลการวัด (measurement model) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ข้อ	องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	R^2	Residual
1	ภาวะผู้นำด้านเมตตา	.729*	ความปรารถนาดี	.930*	.865*	.135
			ความรัก	.532*	.826*	.174
			ไมตรีจิต	.544*	.412*	.588
2	ภาวะผู้นำด้านกรุณา	.577*	ช่วยเหลือผู้อื่น	.548*	.685*	.315
			เห็นอกเห็นใจผู้อื่น	.662*	.805*	.195
			ความเสียสละ	.681*	.821*	.179
3	ภาวะผู้นำด้านมุทิตา	.734*	สนับสนุนให้ผู้อื่นได้ดี	.503*	.545*	.455
			ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี	.536*	.696*	.304
			เป็นแบบอย่างที่ดี	.611*	.745*	.255
4	ภาวะผู้นำด้านอุเบกขา	.640*	วางใจเป็นกลาง	.597*	.785*	.215
			ความซื่อสัตย์	.611*	.890*	.110
			การวางเฉย	.687*	.581*	.419

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทั้ง 4 องค์ประกอบและ 12 ตัวบ่งชี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จัดเรียงอันดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำด้านมุทิตา (λ = .734) 2) ภาวะผู้นำด้านเมตตา (λ = .729) 3) ภาวะผู้นำด้านอุเบกขา (λ = .640) 4) ภาวะผู้นำด้านกรุณา (λ =.577) ตามลำดับจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเที่ยงตรง (construct validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า χ^2 = 23.848, df = 15, P–Value = .165, CFI = .955, TLI = .960, SRMR = .056, RMSEA = .062, χ^2 / df = 1.589<2 และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง .412–.890 ซึ่งมีค่าตามเกณฑ์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 มีผลการวิจัยบางประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

เมื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 จากการศึกษาจากผู้รู้และนักวิชาการได้ 4 องค์ประกอบ

และ 12 ตัวบ่งชี้และองค์ประกอบภาวะผู้นำด้านกรุณา มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ช่วยเหลือผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความเสียสละ เป็นด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรโดยรวมระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการประชุมแก้ไขปัญหาให้ความรู้คำแนะนำและช่วยเหลือ เสียสละ มีความยืดหยุ่นให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอส่งผลให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สร้างขวัญและกำลังใจ รับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งแนวคิดของนวรัตน์ ไวชมพู และรพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ (2560) กล่าวว่า อุเบกขา เป็นหลักธรรมหรือวิธีการของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องมีความเป็นกลางไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด โดยการตั้งตนเป็นกลางและใช้ปัญญาพิจารณาอย่างมีเหตุผล เช่น กรณีที่เกิดความขัดแย้งของผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในองค์การผู้บริหารการศึกษาควรตัดสินอย่างเที่ยงธรรมภายใต้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อสร้างความเชื่อถือแก่ผู้ร่วมงานการวางตัวและการวางใจเป็นกลางนั้น ควรพิจารณาจากข้อเท็จจริงตามเหตุผลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจภายใต้ความถูกต้องและเที่ยงธรรม ตามหลักเกณฑ์ หรือระเบียบขององค์กร

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีไคค่าสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 23.848 มีดัชนีวัดระดับความน่าจะเป็น (P–value) เท่ากับ .165 ที่ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องและเหมาะสมของโมเดลเชิงเปรียบเทียบโดยวิธีของ Schumacker & Lomaxเท่ากับ .955 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องและเหมาะสมของโมเดลเชิงเปรียบเทียบโดยวิธีของ Tucker & Lewis เท่ากับ .960 ค่าดัชนีวัดระดับมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ SRMR เท่ากับ .056 และค่าดัชนีวัดระดับความแตกต่างโดยประมาณของโมเดล RMSEA เท่ากับ .062 ซึ่งค่าสถิติมีความเหมาะสมผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ .503–.930 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านมุทิตา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .734 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านเมตตา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .729 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านอุเบกขา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .640 4) องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านกรุณา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .577 ตามลำดับ ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำตามหลักพรหมาวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โมเดลมีความเชิงเที่ยงตรงโครงสร้าง (construct validity) หรือความเที่ยงตรงเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติดังนี้ 1) ค่าไคสแควร์(χ^2) มีค่ามากกว่า .05 หรือไม่มีระดับนัยสำคัญ 2) ค่าสถิติค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 1.589 มีค่าน้อยกว่า 2 3) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องและเหมาะสมของโมเดลเชิงเปรียบเทียบโดยวิธีของ Schumacker & Lomax (CFI) มีค่ามากกว่า .950 4) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องและเหมาะสมของโมเดลเชิงเปรียบเทียบโดยวิธีของ Tucker & Lewis (TLI) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .950 และ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง .503–.930 ซึ่งมีค่าตามเกณฑ์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 มีองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ได้แก่

1. ภาวะผู้นำด้านเมตตา ผู้นำที่มีเมตตาจะมีความรักและปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การบริหารที่เปี่ยมด้วยเมตตาจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) ความปรารถนาดี 2) ความรัก 3) ไมตรีจิต

2. ภาวะผู้นำด้านกรุณา การมีกรุณาเป็นคุณสมบัติที่ทำให้ผู้บริหารพร้อมช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำ และเสียสละเพื่อองค์กร การปฏิบัติด้วยความเห็นอกเห็นใจและให้เกียรติผู้อื่นส่งผลให้เกิดความร่วมมือภายในองค์กร และช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) ช่วยเหลือผู้อื่น 2) ความเห็นอกเห็นใจ 3) ความเสียสละ

3. ภาวะผู้นำด้านมุทิตา ผู้นำที่มีมุทิตาจะรู้จักชื่นชมและยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและส่งเสริมความสามัคคีในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรพัฒนา องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) สนับสนุนให้คนอื่นได้ดี 2) ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี 3) เป็นแบบอย่างที่ดี

4. ภาวะผู้นำด้านอุเบกขา ผู้นำที่มีอุเบกขาจะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ วางตนเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นและมีความโปร่งใสในการบริหาร ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลช่วยให้เกิดความเป็นธรรมในองค์กร และนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) วางใจเป็นกลาง 2) มีความซื่อสัตย์ 3) การวางเฉย

โดยสรุป ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารองค์กรอย่างมีคุณธรรม โดยการใช้เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรพิจารณาถึงผลการวิจัยไปวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน พัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 กระตุ้นให้เกิดความเข้าใจในภาระและหน้าที่ รวมถึงการนำคุณสมบัติของภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ทั้ง 4 ด้าน มาใช้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ คุณสมบัติของภาวะผู้นำด้านเมตตาในการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นให้มากขึ้นโดยการให้ความรักความเมตตาและความหวังดีปรารถนาดีแก่ผู้อื่นเป็นหลักการที่ผู้บริหารพึงปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานซึ่งความรักความเมตตาจะเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารมองเห็นส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงานหากพบข้อบกพร่องของผู้ร่วมงานที่ไม่เกิดผลกระทบต่อองค์กรหรือผู้ร่วมงานผู้บริหารควรมองข้ามและให้อภัยรวมทั้งเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องโดยคอยให้คำแนะนำชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง

1.2 ผู้บริหารควรตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่าคุณธรรมจะต้องครอบคลุมหน้าที่และภารกิจของผู้บริหารคือของตนของคนงานรวมทั้งเสียสละและความเห็นแก่ตัวใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยการเสียสละเงินเวลาแรงกายเพื่อผู้อื่นและสังคมด้วยความเต็มใจ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหลักธรรมโดยการชื่นชมเมื่อผู้อื่นประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานหรือประสบประสบผลสำเร็จในชีวิตควรเป็นคนใจกว้างยอมรับความดีของผู้อื่นและตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงานโดยการส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ให้เพิ่มขึ้น

1.4 ผู้บริหารใช้ปัญญาพิจารณาอย่างมีเหตุผลความเสมอภาคในการทำงานคอยรับฟังและเป็นผู้รับฟังที่ดีควรแสดงออกถึงความวางใจเป็นกลางเที่ยงตรงไม่เอนเอียงดังนั้นผู้บริหารควรที่จะต้องมีใจเป็นกลางไม่เอนเอเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยการตั้งตนเป็นกลางและใช้ปัญญาพิจารณาอย่างมีเหตุผลการวางใจเป็นกลางควรพิจารณาจากข้อเท็จจริงตามเหตุผลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจ ภายใต้ความถูกต้องและความเที่ยงธรรมตามหลักเกณฑ์หรือระเบียบขององค์กรหรือสถานศึกษา

1.5 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายกาในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำภาวะผู้นำตามหลักธรรมด้านอื่นทางพระพุทธศาสนาไปกำหนดนโยบาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการนำภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการนำภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักธรรมด้านอื่นทางพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

เอกสารอ้างอิง

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรลสถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นวรัตน์ ไวชมภู และรพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ. (2560). วิถีครองคน: พรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 4*(1),105–113.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2553). พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม. กรุงเทพฯ: กองการพิมพ์ฝ่ายประชาสัมพันธ์ กฟผ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยตุโต). (2559). *ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2552). *พระไตรปิฎก (ฉบับเรียนพระไตรปิฎก)*. โครงการสนับสนุนการสอนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3. (2566). *รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2565*. สืบค้น 1 กุมภาพันธ์ 2566, จาก https://roiet3.go.th/2023/01/05/05-01-66.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

รูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

The management model for educational quality assurance at the Program Level According to AUN-QA Criteria, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

วรปภา อารีราษฎร์[1], กฤตภาส วงค์มา[2], วสันต์ ศรีหิรัญ[3*], ณฤดี เนตรโสภา[4], มนต์ชัย เทียนทอง[5]
Worapapha Arreerard[1], Krittaphat Wongma[2], Wason Srihirun[3*], Naruedee Netsopha[4], Monchai Tiantong[5]

[1,2,3,4,5]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[1,2,3,4,5]Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University
Corresponding author's e-mail: dr.worapapha@rmu.ac.th[1], krittaphat@snru.ac.th[2], Wason.nu@gmail.com[3], narudee@snru.ac.th[4], drmonchai@gmail.com[5]

Received: April 7, 2025 Revised: April 19, 2025 Accepted: April 25, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 2) พัฒนาคู่มือของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และ 3) ทดลองใช้คู่มือของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประชากรเป็นบุคลากรสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 98 คน คัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยเป็นผู้บริหาร อาจารย์ประจำหลักสูตรและเจ้าหน้าที่งานประกันคุณภาพหลักสูตร สังกัดคณะครุศาสตร์ รวมทั้งสิ้น 53 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ รูปแบบและคู่มือของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แบบสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบและคู่มือของรูปแบบ และแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามคู่มือของรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1) รูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การวางแผน (Plan) ที่มีกิจกรรมการกำหนดนโยบายและการมอบหมายความรับผิดชอบ ส่วนที่ 2 การดำเนินงาน (Do) ที่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ กำหนดหลักฐานอ้างอิง และการจัดอบรมการเขียน SAR ส่วนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) โดยมอบหมายผู้รับผิดชอบตรวจสอบ SAR ก่อนส่งให้กรรมการประเมิน และ ส่วนที่ 4 การปรับปรุง (Act) จัดอบรมการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรและกำหนดผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องเข้ารับการอบรม โดยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการพัฒนาคู่มือของรูปแบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 รายละเอียดของรูปแบบ ส่วนที่ 2 คำอธิบายเกณฑ์และวิธีการเขียน SAR Criterion 1 – Criterion 8 พร้อมตัวอย่าง ส่วนที่ 3 แนวทางการตรวจประเมินหลักสูตร ตัวอย่างรายงาน Desktop Assessments และ Feedback Report และส่วนที่ 4 ตัวอย่างการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตร และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคู่มือของรูปแบบ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ผลการทดลองใช้คู่มือของรูปแบบกับกลุ่มตัวอย่าง พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การจัดการศึกษา, การประกันคุณภาพการศึกษา, คู่มือ, เกณฑ์ AUN-QA

Abstract

The objectives of this research were to 1) develop a management model for educational quality assurance according to AUN-QA criteria for the Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, 2) develop a handbook for managing educational quality assurance based on AUN-QA criteria for the Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University and 3) test the handbook for managing educational quality assurance according to AUN-QA criteria for the Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University. The population consisted of 98 personnel from the Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University. The sample group consisted of 53 individuals including administrators, program instructors and quality assurance staff from the Faculty of Education. The research tools included the educational quality assurance management model and handbook based on AUN-QA standards for the Faculty of Education at Sakon Nakhon Rajabhat University, interview forms for the target group, surveys to gather expert opinions on the model and handbook, and surveys to collect participants' feedback on the handbook activities. The statistics used for data analysis were basic statistics including mean and standard deviation. The research results revealed that 1) the educational quality assurance management model according to AUN-QA criteria for the Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University consisted of 4 parts: Part 1–Planning (Plan) which included policy setting and responsibility assignment, Part 2–Implementation (Do) which included designating responsible individuals, determining reference evidence and organizing SAR writing training, Part 3–Checking (Check) which included assigning responsible individuals to review the SAR before submitting it to the evaluation committee and Part 4–Improvement (Act) which included organizing training for curriculum development planning and specifying relevant personnel required to attend the training. The experts' opinions on the overall model were at the highest level of appropriateness, 2) The development of the handbook consisted of four parts: Part 1–Details of the model, Part 2–Explanation of criteria and methods for writing SAR Criterion 1–Criterion 8 with examples, Part 3–Guidelines for program assessment, examples of Desktop Assessment reports and Feedback Reports and Part 4–Examples of

curriculum development planning. The experts' opinions on the overall handbook were at the highest level of appropriateness and 3) The results of testing the handbook with the sample group showed that their overall satisfaction was at its highest level.

Keywords: education management, quality assurance in education, manual, AUN-QA criteria

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การศึกษาเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ การจัดการศึกษาของหลักสูตรที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร การจัดการศึกษาต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้มั่นใจว่าการศึกษาที่ผู้เรียนได้รับมีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและสังคมในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การประกันคุณภาพการศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยให้สถาบันการศึกษาได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่ยังส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพการเรียนการสอนของสถาบัน การมีระบบการประกันคุณภาพที่ดีช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยการประกันคุณภาพจะมีส่วนในการตรวจสอบและประเมินผลการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะใช้แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA (ASEAN University Network-Quality Assurance Version 4.0) (งานประกันคุณภาพการศึกษา, 2568)

การใช้เกณฑ์ AUN-QA ในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพของหลักสูตรเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากช่วยให้สถาบันการศึกษาสามารถประเมินและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยการพิจารณาจากมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ได้แก่ นักศึกษา อาจารย์ หรือผู้ที่มีบทบาทในตลาดแรงงาน การมีส่วนร่วมของอาจารย์และนักศึกษาในกระบวนการประกันคุณภาพ การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA (Version 4.0) มีประเด็นที่ต้องพิจารณาในการประเมินจำนวน 8 เกณฑ์ (criterions) รวมประเด็นย่อยทั้งหมด 53 ตัวบ่งชี้ (Requirments) ประกอบด้วย 1) Expected Learning Outcomes จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 2) Programme Structure and Content จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ 3) Teaching and Learning Approach จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 4) Student Assessment จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ 5) Academic Staff จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ 6) Student Support Services จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 7) Facilities and Infrastructure จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ และ 8) Output and Outcomes จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ (ASEAN University Network Quality Assurance, 2020) การบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA Version 4.0 เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับหลักสูตร การมีระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้สถาบันการศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรที่ส่งผลต่อการพัฒนาบัณฑิตที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้เริ่มใช้เกณฑ์ AUN-QA V.4.0 ในการประกันคุณภาพหลักสูตร โดยผู้บริหารคณะได้เห็นความสำคัญของการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการนำเกณฑ์ AUN-QA ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารหลักสูตร ซึ่งความไม่เข้าใจในแนวคิดและกระบวนการของการประกันคุณภาพยังเป็นอุปสรรคสำคัญ อาจารย์อาจไม่มีความรู้ที่เพียงพอเกี่ยวกับมาตรฐาน AUN-QA และวิธีการที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาและพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA Version 4.0 ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมการสร้างความเข้าใจโดยการมีส่วนร่วมของบุคลการสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้มีความรู้และความเข้าใจในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA Version 4.0 และนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. เพื่อพัฒนาคู่มือของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. เพื่อทดลองใช้คู่มือของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การทบทวนวรรณกรรม

หลักการและแนวคิดของ AUN-QA (ASEAN University Network-Quality Assurance) คือ เครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน เป็นความร่วมมือของสถาบันอุดมศึกษาระหว่างประเทศสมาชิกสมาคม ประชาชาติ แห่งเอเชียตะวันออกเชียงใต้ หรืออาเซียน มีจุดมุ่งหมายในการจัดตั้งเพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการศึกษา อันเป็นกลไกสำคัญในการสร้างรากฐานให้กับสังคมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในภูมิภาค ตั้งแต่ปี พ.ศ.2556 นับถึงปัจจุบันมีสมาชิกสมทบทั้งสิ้น 27 มหาวิทยาลัย จาก 7 ประเทศอาเซียน สำนักงานเลขานุการเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (AUN Secretariat) ตั้งอยู่ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประเทศไทย สถาบันอุดมศึกษาไทยที่เข้าเป็นสมาชิกมี 4 มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยบูรพา และมหาวิทยาลัยมหิดล (งานประกันคุณภาพการศึกษา, 2568) มาตรฐาน AUN-QA ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน ระบบการประกันคุณภาพเครือข่ายมหาวิทยาลัย หรือ AUN-QA ประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) Strategic เป็นการประกันคุณภาพระดับสถาบันการศึกษา 2) Systemic เป็นการประกันคุณภาพระบบการประกันคุณภาพภายในและ 3) Tactical เป็นการประกันคุณภาพระดับโปรแกรมหรือระดับหลักสูตร (ASEAN University Network Quality Assurance, 2020) การใช้เกณฑ์ AUN-QA

มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการนำเกณฑ์ AUN-QA มาใช้ในการประเมินระดับหลักสูตร โดยส่วนมากจะมีการนำมาใช้การประเมินหลักสูตรที่มีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ หรือ OBE: Outcome Based Education ที่กำหนดรายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2565 ที่กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 2) ด้านทักษะ (Skills) 3) ด้านจริยธรรม (Ethics) และ 4) ด้านลักษณะบุคคล (Character) (ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา, 2565) และบางมหาวิทยาลัยได้มีการนำเกณฑ์ไปใช้ประกันคุณภาพหลักสูตรที่พัฒนามาก่อนแล้ว โดยการออกแบบหลักสูตรดังกล่าวเป็นการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบคุณวุฒิของประเทศไทย หรือ TQF: Thai Qualifications Framework for Higher Education ที่กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ (Domains of Learning) ของคุณวุฒิของประเทศไทย มีอย่างน้อย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Morals) 2) ด้านความรู้ (Knowledge) 3) ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) และ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Communication and Information Technology Skills) (คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2567)

การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตร ได้มีการนำแนวคิดการบริหารคุณภาพแบบ PDCA (Plan-Do-Check-Act) มาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีคุณภาพ การบริหารระบบคุณภาพ ซึ่งได้รับแนวคิดและหลักการของการพัฒนาองค์กร (organization development) (ณัฐปาลิน นิลเป็ง, 2560) โดยการควบคุมคุณภาพสมัยใหม่

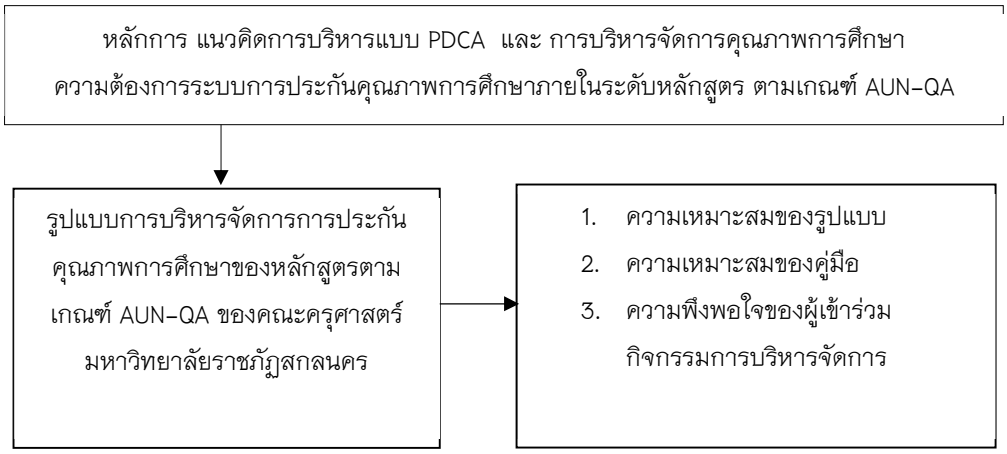
ที่ใช้กระบวนการ PDCA คือวงจรบริหารงานคุณภาพ ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน Plan–Do–Check–Act หรือ วางแผน–ปฏิบัติ–ตรวจสอบ–ปรับปรุง เป็นกระบวนการที่ใช้ปรับปรุงการทำงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ (ธีรศักดิ์ สารสมัคร และคณะ, 2563) โดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) จุดเด่นคือเป็นกระบวนการที่ทำซ้ำได้เรื่อย ๆ จนกลายเป็นวงจร (cycle) นักบริหารส่วนใหญ่ได้เรียกวงจรนี้ว่า “วงจร Deming” โดยวงจร Deming เป็นวงจรการบริหารที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างหลากหลาย (ธนวัฒน์ กองแก้ว และนิคม นาคอ้าย, 2565) นับตั้งแต่การบริหาร กิจการต่าง ๆ การดำเนินชีวิตของบุคคลให้ประสบความสำเร็จ การทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ การบริหารงานในองค์กรของรัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ (ณัฏฐ์ณพัชร์ อ่อนตาม, 2562)

อวยพร เรืองศรี (2567) ได้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายใน ตามเกณฑ์ AUN–QA ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2564 มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และนำผลไปใช้เพื่อพัฒนาการฝึกอบรมให้กับอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยที่ผ่านการอบรมและขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินไว้แล้ว ให้มีความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์ AUN–QA ระดับหลักสูตรได้อย่างถูกต้องมากขึ้น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าแม้ว่ามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์จะมีการอบรมผู้ประเมินคุณภาพภายใน และขึ้นทะเบียนผู้ที่ผ่านการอบรมเป็นผู้ประเมินไว้แล้วนั้น แต่ในการปฏิบัติงานจริง ยังพบว่าผู้ประเมินยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนต่อสาระของเกณฑ์ และประเด็นที่ต้องประเมินตามข้อกำหนดของเกณฑ์ (requirements) จากงานวิจัยของกัญคดา อนุวงศ์ และคณะ (2565) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของการประเมินเพื่อผดุงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือและความเป็นประโยชน์ของการประเมินได้นั้น ควรมีการทบทวนสาระและความเข้าใจเกณฑ์ รวมทั้ง การฝึกอบรมจำเป็นต้องทบทวนหลักการและแนวทางประเมินตามเกณฑ์ AUN–QA ให้กับผู้ประเมินหลักสูตรทั้งที่มีประสบการณ์ในการประเมินแล้วหรือกำลังจะทำหน้าที่เป็นผู้ประเมิน

บรรณกร แซ่ลิ่ม (2567) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN–QA คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า แต่ละหลักสูตรผลการประเมินยังไม่บรรลุเป้าหมาย จากการจัดลำดับความต้องการในการพัฒนาคุณภาพ สิ่งที่ต้องพัฒนาคือ ผลผลิตและผลลัพธ์ สิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐาน การประเมินผู้เรียน และการสนับสนุนนักศึกษา พงศธร สรภูมิ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2565) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDC กับการบริหารโรงเรียน ได้เสนอแนวคิดควรนำวงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA มาแก้ไขปัญหาส่งผลที่ดีต่อโรงเรียนซึ่งนักเรียนกลับเข้าสู่ระบบการศึกษามากขึ้นและสร้างมาตรฐานในการแก้ไขปัญหาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ธีรพงศ์ ทับอินทร์ (2558) ศึกษาการใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน พบว่า งานวิชาการของโรงเรียนในด้าน 1) การปฏิบัติตามแผน 2) การวางแผน 3) การปรับปรุงและพัฒนา และ 4) การตรวจสอบการดำเนินงาน พบว่า กลุ่มเป้าหมายที่ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยเป็นการนำ หลักการ แนวคิดการบริหารแบบ PDCA วงจรการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษามาออกแบบรูปแบบและพัฒนาคู่มือของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN–QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสานวิธี ดำเนินการศึกษาความต้องการ นำมาออกแบบพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และศึกษาผลการทดลองใช้ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 98 คน คัดเลือกเป็นกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยเป็นบุคลากรคณะครุศาสตร์ที่เป็นผู้บริหารที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 2 คน อาจารย์ประจำหลักสูตรที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม หลักสูตรละ 1-5 คน รวม 50 คน และเจ้าหน้าที่งานประกันคุณภาพหลักสูตร จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 53 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการกำหนดเครื่องมือในการวิจัยได้แก่

2.1 แบบสัมภาษณ์ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่งานประกันคุณภาพหลักสูตร และอาจารย์ประจำที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตร เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ข้อคำถามความต้องการระบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA เป็นอย่างไร ก่อนนำไปเก็บข้อมูลให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ทำการตรวจสอบและวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเท่ากับ 1.00 จึงถือว่าใช้ได้ (มนต์ชัย เทียนทอง, 2545)

2.2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบและคู่มือของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ของ วรปภา อารีราษฎร์ (2556) นำผลที่ได้มาคำนวณและแปลความหมายตามแนวคิดของเบสท์และคาห์น (Best & Khan, 1998) ก่อนนำไปเก็บข้อมูลให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ทำการตรวจสอบและวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง .67-1.00 จึงถือว่าใช้ได้ (มนต์ชัย เทียนทอง, 2545)

2.3 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามคู่มือของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

นำผลที่ได้มาคำนวณและแปลความหมายตามแนวคิดของเบสท์และคาห์น ก่อนนำไปเก็บข้อมูลให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ทำการตรวจสอบและวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง .67–1.00 จึงถือว่าใช้ได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัย ดังนี้

3.1 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่งานประกันคุณภาพหลักสูตร 1 คน และอาจารย์ประจำที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตร จำนวน 6 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ความต้องการระบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN–QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินรูปแบบและคู่มือของรูปแบบ โดยการส่งแบบสอบถามทางอีเมล์ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคู่มือและรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN–QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลผลการทดลองใช้คู่มือของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น จากผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 53 คน โดยการใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยในแต่ละส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกใช้สถิติเชิงพรรณนา

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และแบบสอบถามความพึงใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ผู้วิจัยแสดงผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN–QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แสดงดังตาราง 1

องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN–QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยรูปแบบประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวางแผน (Plan) ประกอบด้วยการดำเนินงาน คือ 1) กำหนดนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรที่สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดำเนินงานตามเกณฑ์ AUN–QA Version 4.0 และ 2) การมอบหมายความรับผิดชอบการบริหารจัดการ ตามเกณฑ์ AUN–QA Version 4.0 ทั้ง 8 Criterions

ตาราง 1 รูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA

ส่วนที่ 1 การวางแผน (Plan) 1.1 กำหนดนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรที่สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดำเนินงานตามเกณฑ์ AUN-QA Version 4.0			
1.2 การมอบหมายความรับผิดชอบการบริหารจัดการ ตามเกณฑ์ AUN-QA Version 4.0 ทั้ง 8 Criterions	หลักสูตร และคณะครุศาสตร์ 1: Expected Learning Outcomes 2:Programme Structure and Content 3: Teaching and Learning Approach 4: Student Assessment	หลักสูตร คณะครุศาสตร์ และมหาวิทยาลัย 5: Academic Staff 6: Student Support Services 7: Facilities and Infrastructure	หลักสูตรและคณะครุศาสตร์ 8: Output and Outcomes
ส่วนที่ 2 การดำเนินงาน (Do) 2.1 การกำหนดผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการ	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และ อาจารย์ผู้สอน	ประธานหลักสูตร รองคณบดีฝ่ายวิชาการและงานประกัน สำนักวิทยบริการและสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย	อาจารย์ประจำหลักสูตร รองคณบดีฝ่ายวิชาการและงานประกัน
2.2 การกำหนดหลักฐานอ้างอิง	1. มคอ.2 มคอ.3-4 และ มคอ.5-6 2. แบบทวนสอบและสรุปผล เครื่องมือการวัดและประเมินผล	1. แผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร 2. การกำหนดสมรรถนะครูและบุคลากรสายสนับสนุน 3. แผนกิจกรรมและบริการนักศึกษา 4. การกำหนดแนวทาง/มาตรการการบริหารจัดการ 5. ความพึงพอใจที่มีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 6. ผังโครงการการทำงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน	แหล่งข้อมูลและข้อมูลของ 1. จำนวนนักศึกษาทุกชั้นปีในระบบทะเบียน 2. ภาวะการมีงานทำของนักศึกษา 3. การตีพิมพ์ผลงานวิจัยของอาจารย์และนักศึกษา 4. การบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร 5. ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2.3 จัดอบรมการเขียน SAR ผู้เข้าร่วมอบรม	ประธานหลักสูตร อาจารย์ผู้รับผิดชอบงานประกันของหลักสูตร	เจ้าหน้าที่งานประกัน รองคณบดีฝ่ายวิชาการและงานประกัน	อาจารย์ประจำหลักสูตร ประธานหลักสูตร

ตาราง 1 (ต่อ)

	หลักสูตร และคณะครุศาสตร์	หลักสูตร คณะครุศาสตร์ และมหาวิทยาลัย	หลักสูตรและคณะครุศาสตร์
ส่วนที่ 3 การตรวจสอบ (Check)มอบหมายผู้รับผิดชอบตรวจสอบ SAR ก่อนส่งให้กรรมการประเมิน	ประธานหลักสูตร รองคณบดีฝ่ายวิชาการและงานประกัน	เจ้าหน้าที่งานประกัน รองคณบดีฝ่ายวิชาการและงานประกัน	ประธานหลักสูตร
ส่วนที่ 4 การปรับปรุง (Act) จัดอบรมการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตร	ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ อาจารย์ผู้รับผิดชอบงานประกันของหลักสูตร ประธานหลักสูตร เจ้าหน้าที่งานประกัน และ รองคณบดีฝ่ายวิชาการและงานประกัน		

ส่วนที่ 2 การดำเนินงาน (Do) ประกอบด้วยการดำเนินงาน คือ 1) การกำหนดผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการเขียน SAR ตามเกณฑ์ AUN–QA Version 4.0 ทั้ง 8 Criterions 2) การกำหนดหลักฐานอ้างอิงตามเกณฑ์ AUN–QA Version 4.0 ทั้ง 8 Criterions และ 3) จัดอบรมการเขียน SAR กำหนดผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมอบรมการเขียน SAR ตามเกณฑ์ AUN–QA Version 4.0 ทั้ง 8 Criterions

ส่วนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) มอบหมายผู้รับผิดชอบตรวจสอบ SAR ก่อนส่งให้กรรมการประเมิน

ส่วนที่ 4 การปรับปรุง (Act) จัดอบรมการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรและกำหนดผู้ที่ต้องเข้ารับการอบรม

ตาราง 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความเหมาะสมขององค์ประกอบทั้ง 4 ส่วน ตามกระบวนการ PDCA	4.80	.45	ระดับมากที่สุด
2. ความเหมาะสมของส่วนที่ 1 การวางแผน (Plan)	5.00	.00	ระดับมากที่สุด
3. ความเหมาะสมของส่วนที่ 2 การดำเนินงาน (Do)	4.60	.55	ระดับมากที่สุด
4. ความเหมาะสมของส่วนที่ 3 การตรวจสอบ (Check)	5.00	.00	ระดับมากที่สุด
5. ความเหมาะสมของส่วนที่ 4 การปรับปรุง (Act)	4.80	.45	ระดับมากที่สุด
โดยรวม	4.84	.37	ระดับมากที่สุด

จากตาราง 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN–QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่า โดยรวมรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = .37) เมื่อพิจารณารายการ พบว่า รายการที่มีความเหมาะสมมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ส่วนที่ 1 การวางแผน (Plan) ส่วนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) องค์ประกอบทั้ง 4 ส่วน

ตามกระบวนการ PDCA ส่วนที่ 4 การปรับปรุง (Act) และส่วนที่ 2 การดำเนินงาน (Do) ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาคู่มือของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN–QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้วิจัยนำรายละเอียดของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN–QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มาจัดทำรายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อเป็นคู่มือให้บุคลากรนำไปใช้ประกอบการดำเนินงาน โดยคู่มือมีส่วนประกอบดังนี้

ส่วนที่ 1 รายละเอียดของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN–QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ส่วนที่ 2 คำอธิบายเกณฑ์และวิธีการเขียน SAR Criterion 1 – Criterion 8 พร้อมตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 แนวทางการตรวจประเมินหลักสูตร ตัวอย่าง Desktop Assessments และ Feedback Report

ส่วนที่ 4 ตัวอย่างการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตร (Improvement Plan)

ผู้วิจัยนำคู่มือของรูปแบบ ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสม แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือรูปแบบ

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความเหมาะสมของส่วนที่ 1 รายละเอียดของรูปแบบ	5.00	.00	ระดับมากที่สุด
2. ความเหมาะสมของส่วนที่ 2 คำอธิบายเกณฑ์และวิธีการเขียน SAR Criterion 1 – Criterion 8 พร้อมตัวอย่าง	5.00	.00	ระดับมากที่สุด
3. ความเหมาะสมของส่วนที่ 3 แนวทางการตรวจประเมินหลักสูตร ตัวอย่าง Desktop Assessments และ Feedback Report	5.00	.00	ระดับมากที่สุด
4. ความเหมาะสมของส่วนที่ 4 ตัวอย่างการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตร (Improvement Plan)	4.40	.55	ระดับมาก
5. ความเหมาะสมของสื่อนำเสนอและคำอธิบายประกอบ	4.60	.55	ระดับมากที่สุด
โดยรวม	4.80	.41	ระดับมากที่สุด

จากตาราง 3 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคู่มือของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN–QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่า โดยรวมคู่มือของรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = .41) เมื่อพิจารณารายการ พบว่า รายการที่มีความเหมาะสมมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ส่วนที่ 1 รายละเอียดของรูปแบบ ส่วนที่ 2 คำอธิบายเกณฑ์และวิธีการเขียน SAR Criterion 1 – Criterion 8 พร้อมตัวอย่าง ส่วนที่ 3 แนวทางการตรวจประเมินหลักสูตร ตัวอย่าง Desktop Assessments และ Feedback Report และ ความเหมาะสมของสื่อนำเสนอและคำอธิบายประกอบ ตามลำดับ

3. ผลการทดลองใช้คู่มือของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN–QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้วิจัยนำคู่มือของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN–QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปทดลองใช้กับบุคลากรของคณะครุศาสตร์ จำนวน 45 คน ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อคู่มือของรูปแบบ

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ส่วนที่ 1 ด้านเนื้อหาและหลักสูตรการอบรม	4.88	.33	ระดับมากที่สุด
1. ความครบถ้วนของเนื้อหาเกี่ยวกับเกณฑ์ AUN QA	4.93	.27	ระดับมากที่สุด
2. ความชัดเจนในการอธิบายเกณฑ์ AUN QA ทั้ง 8 เกณฑ์	4.93	.27	ระดับมากที่สุด
3. ความสอดคล้องของเนื้อหากับบริบทของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต	4.93	.27	ระดับมากที่สุด
4. การยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย	4.93	.27	ระดับมากที่สุด
5. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการอบรมกับเนื้อหา	4.64	.50	ระดับมากที่สุด
6. ความทันสมัยของเนื้อหาและข้อมูล	4.93	.27	ระดับมากที่สุด
ส่วนที่ 2 ด้านวิทยากร	4.90	.33	ระดับมากที่สุด
1. ความรู้ความเชี่ยวชาญของวิทยากรในเกณฑ์ AUN QA	5.00	.00	ระดับมากที่สุด
2. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และอธิบายให้เข้าใจง่าย	5.00	.00	ระดับมากที่สุด
3. การตอบคำถามและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์	5.00	.00	ระดับมากที่สุด
4. การใช้สื่อและเทคนิคการนำเสนอที่น่าสนใจ	4.86	.36	ระดับมากที่สุด
5. การบริหารเวลาในการอบรมอย่างเหมาะสม	4.79	.58	ระดับมากที่สุด
6. การเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรม	5.00	.00	ระดับมากที่สุด
ส่วนที่ 3 ด้านการจัดการและสิ่งอำนวยความสะดวก	4.81	.40	ระดับมากที่สุด
1. ความเหมาะสมของสถานที่จัดอบรม	4.79	.43	ระดับมากที่สุด
2. ความพร้อมของโสตทัศนูปกรณ์	4.79	.43	ระดับมากที่สุด
3. คุณภาพของเอกสารประกอบการอบรม	4.79	.43	ระดับมากที่สุด
4. การประสานงานและการให้บริการของเจ้าหน้าที่	4.93	.27	ระดับมากที่สุด
5. ความเหมาะสมของอาหารและเครื่องดื่ม	4.79	.43	ระดับมากที่สุด
6. การประชาสัมพันธ์และการให้ข้อมูลก่อนการอบรม	4.79	.43	ระดับมากที่สุด
ส่วนที่ 4 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ AUN QA	4.67	.59	ระดับมากที่สุด
1. แนวคิดและหลักการของ AUN QA	4.79	.43	ระดับมากที่สุด
2. เกณฑ์ที่ 1: ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (Expected Learning Outcomes)	4.71	.61	ระดับมากที่สุด
3. เกณฑ์ที่ 2: โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร (Programme Structure and Content)	4.71	.61	ระดับมากที่สุด
4. เกณฑ์ที่ 3: วิธีการเรียนการสอน (Teaching and Learning Approach)	4.64	.63	ระดับมากที่สุด
5. เกณฑ์ที่ 4: การประเมินผู้เรียน (Student Assessment)	4.64	.63	ระดับมากที่สุด
6. เกณฑ์ที่ 5: บุคลากรสายวิชาการ (Academic Staff)	4.57	.65	ระดับมากที่สุด
7. เกณฑ์ที่ 6: สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (Student Support Services)	4.71	.61	ระดับมากที่สุด
8. เกณฑ์ที่ 7: สิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐาน (Facilities and Infrastructure)	4.64	.63	ระดับมากที่สุด
9. เกณฑ์ที่ 8: ผลผลิตและผลลัพธ์ (Output and Outcomes)	4.64	.50	ระดับมากที่สุด
10. การเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์ AUN QA	4.57	.65	ระดับมากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
11. การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับเกณฑ์ AUN QA	4.71	.61	ระดับมากที่สุด
12. การเตรียมรับการประเมิน AUN QA	4.64	.63	ระดับมากที่สุด
ส่วนที่ 5 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	4.66	.56	ระดับมากที่สุด
1. ท่านสามารถนำความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ AUN QA ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรได้	4.71	.61	ระดับมากที่สุด
2. ท่านสามารถนำความรู้ไปใช้ในการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ได้	4.79	.43	ระดับมากที่สุด
3. ท่านสามารถนำความรู้ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงานของหลักสูตรให้สอดคล้องกับเกณฑ์ AUN QA ได้	4.71	.61	ระดับมากที่สุด
4. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับ AUN QA ให้แก่เพื่อนร่วมงานได้	4.50	.52	ระดับมากที่สุด
5. ท่านมีความมั่นใจในการเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ AUN QA	4.64	.63	ระดับมากที่สุด
6. ท่านมีความพร้อมในการนำเกณฑ์ AUN QA มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.64	.63	ระดับมากที่สุด
โดยรวม	4.77	.49	ระดับมากที่สุด

จากตาราง 4 ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อคู่มือของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = .49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายการที่มีความพึงพอใจมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านวิทยากร ด้านเนื้อหาและหลักสูตรการอบรม ด้านการจัดการและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ AUN QA และ ด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

การอภิปรายผล

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่า

1. รูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีองค์ประกอบ 4 ส่วน และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเห็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการบริหารคุณภาพแบบ PDCA (Plan-Do-Check-Act) มาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีคุณภาพการบริหารระบบคุณภาพ ซึ่งได้รับแนวคิดและหลักการของการพัฒนาองค์กร (ณัฐปาลิน นิลเป็ง, 2560) นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร วางแผนการดำเนินงาน (ธนวัฒน์ กองแก้ว และนิคม นาคอ้าย, 2565) ให้ประสบความสำเร็จ การทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ณัฏฐ์ณพัชร์ อ่อนตาม, 2562) สอดคล้องกับบรรณกร แซ่ลิ่ม (2567) ได้นำวงจร PDCA มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ส่งผลให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิผล พงศธร สรภูมิและสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2565) และ ธีรพงศ์ ทับอินทร์ (2558) ได้ใช้วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDC กับการบริหารโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการอย่างเป็น

ระบบสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ผลการพัฒนาคู่มือของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่าคู่มือมีส่วนประกอบ 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 รายละเอียดของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่วนที่ 2 คำอธิบายเกณฑ์และวิธีการเขียน SAR Criterion 1 – Criterion 8 พร้อมตัวอย่าง ส่วนที่ 3 แนวทางการตรวจประเมินหลักสูตร ตัวอย่าง Desktop Assessments และ Feedback Report และ ส่วนที่ 4 ตัวอย่างการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตร (Improvement Plan) และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคู่มือของรูปแบบโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้พัฒนาคู่มือโดยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ แนวทางการสร้างความเข้าใจเกณฑ์ และแนวทางการนำเกณฑ์ไปใช้ในระดับหลักสูตรมาเป็นกรอบในการออกแบบคู่มือการอบรม สอดคล้องกับอวยพร เรืองศรี (2567) นำแนวทางการศึกษาที่พบ มาออกแบบไปใช้เพื่อพัฒนาการฝึกอบรมให้กับอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยให้มีความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์ AUN-QA ระดับหลักสูตรได้อย่างถูกต้องมากขึ้น ซึ่งได้สร้างความน่าเชื่อถือและความเป็นประโยชน์ของการประเมินได้ (กัญคดา อนุวงศ์ และคณะ, 2565) การอบรมควรมีการทบทวนสาระและความเข้าใจเกณฑ์ รวมทั้งการฝึกอบรมจำเป็นต้องทบทวนหลักการและแนวทางประเมินตามเกณฑ์ AUN-QA ให้กับผู้ประเมินหลักสูตรทั้งที่มีประสบการณ์ในการประเมินแล้วหรือกำลังจะทำหน้าที่เป็นผู้ประเมิน

3. ผลการทดลองใช้คู่มือของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่า ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อคู่มือของรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนารูปแบบและคู่มือของรูปแบบได้มาจากผลของการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และมีการดำเนินการตามกระบวนการ PDCA โดยให้บุคลากรทุกส่วนมีส่วนร่วมในการนำสู่การปฏิบัติจึงได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับนิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินถา ศิริวรรณ (2560) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ส่งผลต่อความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร จากงานวิจัยนี้ผลของการมีส่วนร่วมส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการของคู่มือ โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ทั้งด้านวิทยากร ด้านเนื้อหาและหลักสูตรการอบรม ด้านการจัดการและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ AUN QA และ ด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระพงษ์ เลิศทิฐิวงศ์และคณะ (2567) พบว่าการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการออกแบบการบริหารจัดการ การจัดทำคู่มือการบริหารจัดการ ส่งผลให้ชุมชนให้ความสนใจในการใช้คู่มือการจัดจำหน่ายสินค้าสำหรับวิสาหกิจชุมชน และชุมชนมีความพึงพอใจต่อการใช้คู่มือเพื่อการยกระดับการจัดจำหน่วยสินค้าของชุมชน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย คือ 1) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปสู่การพัฒนาคู่มือที่มีความเหมาะสม ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการนำสู่การปฏิบัติประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การวางแผน (Plan) ที่มีกิจกรรมการกำหนดนโยบายและการมอบหมายความรับผิดชอบ ส่วนที่ 2 การดำเนินงาน (Do) ที่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ กำหนดหลักฐานอ้างอิง และการจัดอบรม

การเขียน SAR ส่วนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) โดยมอบหมายผู้รับผิดชอบตรวจสอบ SAR ก่อนส่งให้กรรมการประเมิน และ ส่วนที่ 4 การปรับปรุง (Act) จัดอบรมการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรและกำหนดผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องเข้ารับการอบรม และองค์ประกอบคู่มือของรูปแบบที่มีความเหมาะสม และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอต่อการนำไปใช้ ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 รายละเอียดของรูปแบบ ส่วนที่ 2 คำอธิบายเกณฑ์และวิธีการเขียน SAR Criterion 1–Criterion 8 พร้อมตัวอย่าง ส่วนที่ 3 แนวทางการตรวจประเมินหลักสูตร ตัวอย่างรายงาน Desktop Assessments และ Feedback Report และส่วนที่ 4 ตัวอย่างการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

หน่วยงานในระดับคณะสามารถเอาผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN–QA โดยนำคู่มือของรูปแบบไปใช้กลับบุคลากรที่เป็นทั้งผู้บริหาร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และเจ้าหน้าที่งานประกันหลักสูตร ซึ่งการเผยแพร่คู่มือสามารเผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ไฟล์นำเสนอหรือพร้อมทั้งไฟล์เอกสารในรูปแบบ word ที่บุคลากรสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN–QA ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้นควรเริ่มต้นที่การพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามหลักการของหลักสูตรที่มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome–based education: OBE) ซึ่งหลักการดังกล่าวสอดคล้องกับเกณฑ์ AUN–QA ควรศึกษารูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาหลักสูตรที่พัฒนาตามแนวทาง TQF เทียบกับหลักสูตรที่พัฒนาตามแนวทาง OBE ที่บริหารจัดการด้วยระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN–QA

2.2 จากข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความต้องการให้คณะครุศาสตร์จัดทำระบบการประเมินหลักสูตรแบบออนไลน์ ที่สอดคล้องกับเกณฑ์ AUN–QA ที่สามารถบันทึกข้อมูลการดำเนินงานของหลักสูตรที่ประกอบด้วย 1) มคอ.2 มคอ.3–4 และ มคอ.5–6 2) แบบทวนสอบและสรุปผล 3) เครื่องมือการวัดและประเมินผล 4) แผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร 5) การกำหนดสมรรถนะครูและบุคลากรสายสนับสนุน 6) แผนกิจกรรมและบริการนักศึกษา 7) การกำหนดแนวทาง/มาตรการการบริหารจัดการ 8) ความพึงพอใจที่มีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 9) ผังโครงการการทำงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน และ 10) แหล่งข้อมูลและข้อมูลของ นักศึกษาทุกชั้นปีในระบบทะเบียน ภาวะการมีงานทำของนักศึกษา การตีพิมพ์ผลงานวิจัยของอาจารย์และนักศึกษา การบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เอกสารอ้างอิง

กัญคดา อนุวงศ์, อาจรี ศุภสุธีกุล, วัยวุฒฒ์ อยู่ในศิล, นิธินาถ ศุภกาญจน์, ปิ่นปินัทธ์ ดำนุ้ย และประพฤทธิ์ สวัสดิ์วิภาชัย. (2565). ความเข้าใจของผู้ประเมินคุณภาพภายในต่อสาระของเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (AUN–QA) ระดับหลักสูตร. *วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี), 14*(28), 28–35.

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2567). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา*. สืบค้น 1 มีนาคม 2568 จาก https://quality.sc.mahidol.ac.th/tqf/.

งานประกันคุณภาพการศึกษา. (2568). *คู่มือการปฏิบัติงาน แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา AUN-QA Version 4.0 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*. สืบค้น 1 มีนาคม 2568 จาก https://www.kbs.kmitl.ac.th/wp-content.

ณัฏฐ์ณพัชร์ อ่อนตาม. (2562). เทคนิคการบริหารงานแบบ PDCA. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 1*(3), 39–46.

ณัฐปาลิน นิลเป็ง. (2560). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, 35*(1), 16–29.

ธนวัฒน์ กองแก้ว และนิคม นาคอ้าย. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7*(8), 322–333.

ธีรศักดิ์ สารสมัคร, ไพรวัลย์ โคตรรตะ และชวนคิด มะเสนะ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5 "การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Research to Make A CHANGE)"* (หน้า 348–358). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชธานี.

ธีรพงศ์ ทับอินทร์. (2558). การใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. *วารสารชุมชนวิจัยและพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 9*(2), 68–78.

ธีระพงษ์ เลิศทิฐิวงศ์, วรปภา อารีราษฎร์ และธรัช อารีราษฎร์. (2567). ผลการทดลองใช้คู่มือกลไกการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์มตลาดกลางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์แบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการจัดจำหน่ายสินค้าสำหรับวิสาหกิจชุมชน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 18*(3), 220–235.

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินถา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. *วารสารมหาจุฬาวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 4*(1), 176–187.

บรรณกร แซ่ลิ่ม. (2567). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA*. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 43*(1). 84–96.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา. (2565, 9 กันยายน). ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565. *ราชกิจจานุเบกษา. 139*(ตอนพิเศษ 212 ง), 35–36.

พงศธร สรภูมิ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2565). การประยุกต์ใช้วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดใหม่เนิน. *รายงานการประชุม Graduate School Conference, 4*(1), 1409–1416.

มนต์ชัย เทียนทอง. (2545). *การออกแบบและพัฒนาคอร์สแวร์สำหรับบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน*. ภาควิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วรปภา อารีราษฎร์. (2556). *การพัฒนาซอฟต์แวร์ทางการศึกษา*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.

อวยพร เรืองศรี. (2567). การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายใน ตามเกณฑ์ AUN-QA ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2564 มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. *Science, Technology, and Social Sciences Procedia, 2024*(2), NCR2R23.

ASEAN University Network Quality Assurance. (2020). *The guide to AUN- QA assessment at programme level version 4.0*. ASEAN University Network.

Best, J. W., & Khan, J. V. (1998). *Research in education* (8th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

Good governance principles management affecting to personnel management of school administrators under Chachoengsao Primary Education Area Office 1

ทวีวิทย์ ศรีธรรม[1*], ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง[2], สมชัย พุทธา[3]

Thawiwit Sirtham[1*], Thitiphat Hirannithithamrong[2], Somchai Phuttha[3]

[1]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก

[2,3]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Krirk University

[2,3]Educational Administration Program, Faculty of Liberal Arts, Krirk University

Corresponding author's e-mail: bentaxi11853@gmail.com[1], thitiphta.muek@gmail.com[2], Somchi41@gmail.com[3]

Received: October 6, 2024 Revised: November 8, 2024 Accepted: November 17, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารหัวหน้าฝ่ายและครูในสถานศึกษา รวมจำนวนทั้งสิ้น 412 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาคตัวแปรด้านบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เท่ากับ .97 และตัวแปรด้านการบริหารงานบุคคล เท่ากับ .93 สถิติที่ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การบริหารตามหลักธรรมา ภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านหลักนิติธรรมด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส

ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถทำนายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถาน ได้ร้อยละ 54.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล, การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of good governance of school administrators, 2) study the level of personnel management of school administrators and 3) study the principles of good governance affecting personnel management of school administrators under Chachoengsao Primary Educational Area Office 1..The sample group consisted of 412 school administrators, department heads and teachers by opening the ready-made table of Krejci and Morgan, and using simple random sampling. The research instrument is a questionnaire with five levels of estimation. The reliability of the coefficient The Cronbach's alpha of the variable of good governance management was .97. The variable of personnel management was .93. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis using ready-made programs. The research results found that: 1) The administration, according to the principles of good governance of the school administrators, is at the highest level overall, 2) Personnel administration in educational institutions under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1 was at the highest level overall and 3) The administration according to the principles of good governance of educational institution administrators that affect the personnel administration of educational institution administrators found that the principles of the rule of law, the principles of morality, the principles of transparency, the principles of participation, the principles of responsibility and the principles of value under Chachoengsao Primary Educational Area Office 1, predicted the personnel administration of educational institution administrators by 54.30 percent, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: good governance principle, human resource management, educational institution administrator

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ธนาคารโลกได้สร้างลักษณะของธรรมาภิบาลระดับโลกขึ้น เพื่อให้หน่วยงานและเครือข่ายในองค์กรผลักดันให้ประเทศต่าง ๆ ดำเนินตามแนวทางธรรมาภิบาล ซึ่งลักษณะองค์ประกอบที่กว้างขวางนี้ไม่ได้ชี้ชัดว่าประเทศนั้น ๆ จะต้องอยู่ภายใต้ระบบการเมืองการปกครองแบบใดแบบหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจง และพบว่าในช่วงแรกของการใช้คำนี้ยังมีความไม่ลงรอยกันระหว่างองค์กรระหว่างประเทศ (สถานกักขังกลางจังหวัดตราด กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม (2558) แต่เนื่องจากอิทธิพลของธนาคารโลกที่มีอยู่อย่างมาก ในไม่ช้าคำว่า “ธรรมาภิบาล” จึงเป็นคำที่มีการใช้อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะหลังวิกฤตการณ์เศรษฐกิจของประเทศไทยปี 2540 ก่อนที่จะลุกลามไปสู่ประเทศต่าง ๆ สอดคล้องกับทีปกร จิร์ฐิติกุลชัย (2560) กล่าวว่าการปฏิรูปการศึกษาในประเทศบราซิลจะสามารถนำมาเป็นแนวทางสำหรับนโยบาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาไทยได้ เนื่องจากเป็นการปฏิรูปโดยสร้างกลไกและเครื่องมือ เพื่อให้เกิดการบริหารแบบมีธรรมาภิบาลสำหรับการศึกษาของประเทศบราซิล ซึ่งมีความเหลื่อมล้ำด้านรายได้สูงที่สุดแห่งหนึ่งของโลกซึ่งส่งผลต่อแวดวงการศึกษาไทย

การบริหารจัดการที่ดี หรือ ธรรมาภิบาล (good governance) เป็นหลักการสำคัญในการพัฒนาข้าราชการไทย ซึ่งในอดีตทุกคนคิดว่าภาครัฐเท่านั้นที่ดูแลกิจการบ้านเมือง แต่ในยุคปัจจุบันแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองได้เปลี่ยนไป ซึ่งภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ดำเนินการเอง โดยมีการลดขนาดลงและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลกิจการบ้านเมืองมากขึ้น นัสรีน อับดุลเลาะ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมกรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนในภารกิจหลักของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข และ ในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานะเป็นนิติบุคคล เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง คล่องตัวและสามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นอิสระ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) ในการบริหารจัดการงานของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แนวทางพัฒนาและจุดประสงค์ของหน่วยงานนั้น ย่อมขึ้นอยู่การบริหารทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลภายใต้ข้อจำกัดของปัจจัยการบริหารงานที่มีอยู่ ในบรรดาปัจจัยทางบริหาร “4Ms” อันได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการบริหารจัดการ (Management) บุคลากร เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ มีคุณค่าและมีประโยชน์มากที่สุด

งานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พุทธศักราช2551 ในมาตรา 26 สถานศึกษาจำเป็นต้องนำหลักการบริหารงานตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารให้เกิดการยอมรับจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสถานศึกษาที่มีการบริหารสถานศึกษาที่ไม่สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในสถานศึกษาดังที่ ศิรินารถ นันทวัฒนภิรมย์ (2547) เรื่องการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูน พบว่า สถานศึกษา ยังประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการรับผิดชอบงานนอกเหนือจากงานในด้านการเรียนการสอน จึงมีข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาควรมีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดหาอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางในการบริหารงานในสถานศึกษาร่วมกันกับหลักบริหารอื่นด้วย และยัง สอดคล้องกับสุวิทย์ ทองสันทัด (2550) ที่ค้นพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ดังนั้นสรุปได้ว่าหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

2. ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

3. ศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (พ.ศ. 2542) ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็น แนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุม ถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริม ความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยา ภาวะวิกฤต ภยันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขอดคล้องความเป็นไทย รัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับปาริชาติ สติภา (2558) ให้ความหมายไว้ว่า หลักธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบหลักสำคัญ 6 ประการดังนี้

1. หลักนิติธรรม คือ หลักสำคัญที่ถือเป็นกฎกติกาในสังคม ดังนั้นการตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม และกระบวนการยุติธรรมต้องมีความเป็นธรรมและชัดเจน

2. หลักคุณธรรม คือ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพและยึดถือระบบคุณธรรม

3. หลักความโปร่งใส คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใสและเปิดเผยให้ประชาชนได้มีส่วนรับรู้ เข้ามาตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลเพื่อให้การทุจริตประพฤติมิชอบของข้าราชการลดลง

4. หลักการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจการดำเนินโครงการ รวมถึงการการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างรัฐกับประชาชน

5. หลักความคุ้มค่า คือ การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด คำนึงถึงความประหยัด คุ้มค่า และได้ผลผลิตที่มีคุณภาพโดยยึดประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุด

6. หลักความสำนึกรับผิดชอบ คือ ความสำนึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีแผนสำรองในการดำเนินงาน มีการติดตามประเมินผล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจ ที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยกำหนดขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กำหนดไว้ 20 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 4) การย้ายข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

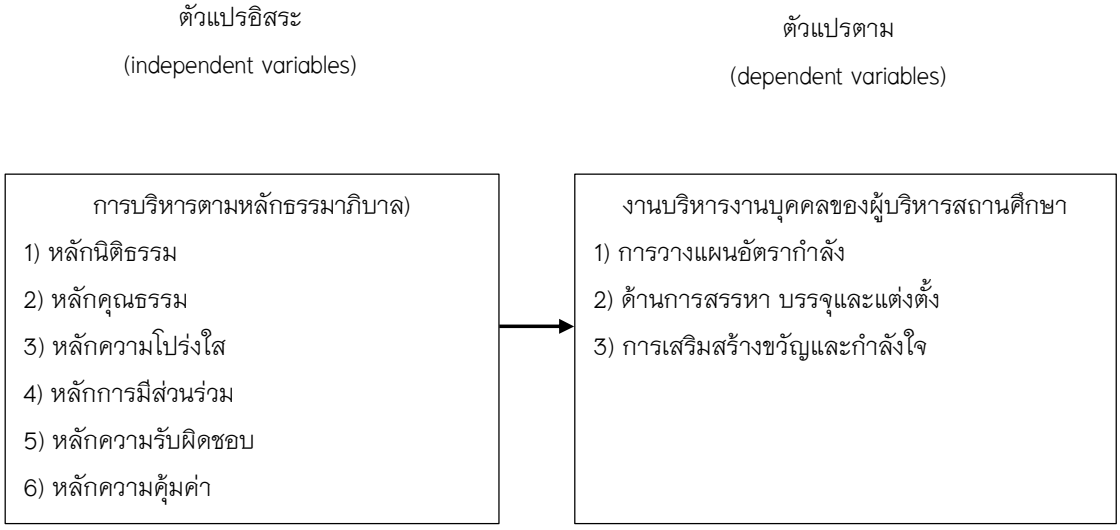
8) การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและการให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และ 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมฉะเชิงเทรา เขต 1

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่องานบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้นว่าด้วยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า และศึกษาตัวแปรตาม การบริหารงานบุคคล 3 ด้าน ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2550) รุจิรา แจ้งแสงทอง (2559) และปาริชาติ สติภา (2558) ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง และ 3) ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ได้กรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก 57 ขนาดกลาง 76 และขนาดใหญ่ 3 ขนาดใหญ่พิเศษ 2 รวมทั้งสิ้น จำนวน 138 แห่ง ตามบัญชีรายชื่อสถานศึกษา

1.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยคือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ได้มาจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน ด้วยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (simple randomize sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 แห่ง และผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สถานศึกษาละ 4 คน เท่า ๆ กัน ได้แก่ ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ 1 คน หัวหน้าฝ่าย 2 คนและครูผู้สอน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 412 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลได้แก่ เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) ที่กำหนดคำตอบไว้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย หลักนิติธรรม (x_1) หลักคุณธรรม (x_2) หลักความโปร่งใส (x_3) หลักการมีส่วนร่วม (x_4) หลักความรับผิดชอบ (x_5) หลักความคุ้มค่า (x_6)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 1) การวางแผนอัตรากำลัง (Y_1) 2) ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง (Y_2) 3) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (Y_3) เป็นมาตราส่วนการประมาณค่า (rating Scale) 5 ระดับตามวิธีการของไลเคิร์ท (Likert's five rating scale) (Likert, 1967) โดยคุณภาพของเครื่องมือการตัดสินดัชนีความสอดคล้องพบว่า ข้อคำถามแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .66 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ทุกข้อคำถามคณะผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดสอบ (try out) จำนวน 30 ชุด และนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลมาตรวจสอบคุณภาพ โดยวิธีการวัดค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสถิติ Cronbach's alpha (Cronbach, 1951) โดยตัวแปรอิสระ คือ ด้านบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97 และตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .93

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 412 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

3.3 ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 409 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.27 และนำกลับมาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุญชม ศรีสะอาด (2554) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation

Coefficient) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ ชูศรี วงศ์รัตนะ (2553) และการทดสอบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบปกติ (Enter method of Multiple Regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ดังนี้

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1) หลักนิติธรรม (X_1)	4.52	.61	มากที่สุด	4
2) หลักคุณธรรม (X_2)	4.56	.60	มากที่สุด	1
3) หลักความโปร่งใส (X_3)	4.49	.49	มาก	6
4) หลักการมีส่วนร่วม (X_4)	4.51	.47	มากที่สุด	5
5) หลักความรับผิดชอบ(X_5)	4.56	.53	มากที่สุด	2
6) หลักความคุ้มค่า(X_6)	4.53	.49	มากที่สุด	3
โดยรวม	4.53	.60	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = .60) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับ 1 คือ หลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = .53) อันดับ 2 คือ หลักธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = .60) อันดับ 3 คือ หลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = .49) อันดับ 4 คือ หลักนิติธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = .61) อันดับ 5 คือ หลักการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = .47) และอันดับสุดท้ายคือ หลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = .49) ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1) การวางแผนอัตรากำลัง (Y_1)	4.53	.58	มากที่สุด	2
2) ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง (Y_2)	4.53	.54	มากที่สุด	3
3) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (Y_3)	4.57	.57	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.53	.58	มากที่สุด	

จากตางราง 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = .58) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับ 1 คือ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = .57) อันดับ 2 คือ ด้านการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = .54) และอันดับสุดท้ายคือ การวางแผนอัตรากำลัง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = .58) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (R) แสดงตาราง 3

ตาราง 3 ความสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation ของตัวแปรอิสระ และผลการแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทุกด้านกับผลรวมของตัวแปรตาม

ตัวแปร	$X_{(1)}$	$X_{(2)}$	$X_{(3)}$	$X_{(4)}$	$X_{(5)}$	$X_{(6)}$	$Y_{(tot)}$	Colinearity Statistics	
								Tolerance	VIF
X_1	–						.706**	.284	3.526
X_2	.779**	–					.587**	.272	3.678
X_3	.764**	.784**	–				.580**	.295	3.395
X_4	.763**	.773**	.740**	–			.645**	.270	3.709
X_5	.588**	.587**	.551**	.620**	–		.536**	.547	1.827
X_6	.745**	.712**	.737**	.781**	.626**	–	.635**	.301	3.324
$X_{(tot)}$	.757**	.888**	.877**	.897**	.773**	.884**	.707**	–	–

** มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation ของตัวแปรอิสระ ผลการแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = .707) ซึ่งน้อยกว่า .80 ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม (X_1) หลักการมีส่วนร่วม (X_4) หลักความคุ้มค่า (X_6) หลักความโปร่งใส (X_3) หลักคุณธรรม (X_2) และด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) แสดงว่า ความสัมพันธ์ในทางบวกสูงมาก ซึ่งเสี่ยงต่อการเกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุมากในตัวแปรต้น จากการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระ (Tolerance) ซึ่งมีค่า มากกว่า .19 ส่วน Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ในระดับที่เชื่อถือได้สูง ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ ค่า VIF ต้องไม่เกิน 5.3 ทุกด้าน (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2547) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถใช้ตัวแปรอิสระเหล่านี้ใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณในขั้นตอนต่อไป

3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการคือ หลักนิติธรรม (X_1) หลักคุณธรรม (X_2) หลักความโปร่งใส (X_3) หลักการมีส่วนร่วม (X_4) หลักความรับผิดชอบ(X_5) หลักความคุ้มค่า(X_6) โดยเลือกวิธี (Enter) เป็นวิธีเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยแสดงตาราง 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	55.216	6	9.203	79.656**	.000
Residual	46.496	402	.116	–	–
Total	101.712	408	–	–	–

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.737
ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.543
ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.536
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.34009

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.627	.183	–	3.424	.001
หลักนิติธรรม (X_1)	.525	.071	.467	7.372	.000
หลักคุณธรรม (X_2)	.057	.068	.054	.834	.405
หลักความโปร่งใส (X_3)	.029	.063	.029	.460	.645
หลักการมีส่วนร่วม (X_4)	.178	.068	.170	2.615	.009
หลักความรับผิดชอบ (X_5)	.105	.042	.113	2.479	.014
หลักความคุ้มค่า (X_6)	.145	.062	.114	2.340	.020

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ หลักนิติธรรม (X_1) หลักคุณธรรม (X_2) หลักความโปร่งใส (X_3) หลักการมีส่วนร่วม (X_4) หลักความรับผิดชอบ (X_5) หลักความคุ้มค่า (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .737 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .543 หมายความว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักนิติธรรม (X_1) หลักคุณธรรม (X_2) หลักความโปร่งใส (X_3) หลักการมีส่วนร่วม (X_4) หลักความรับผิดชอบ (X_5) หลักความคุ้มค่า (X_6) สามารถทำนายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคล (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 54.30 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .536 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .34009 ในลักษณะนี้ แสดงให้เห็นว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้านส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = .627 + .525\ (X_1) + .057\ (X_2) + .029\ (X_3) + .178\ (X_4) + .105\ (X_5) + 145\ (X_6)$$

ผลการวิจัยโดยสรุป ดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน อันดับ 1 คือ หลักคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 2 คือ หลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 3 คือ หลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 4 คือ หลักนิติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 5 คือ หลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายคือ หลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ตามอันดับ

2. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยอันดับ 1 คือ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 2 คือ การวางแผนอัตรากำลัง อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก

3 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ ทั้ง 6 ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า สามารถทำนายความแปรปรวนของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 54.30 ที่ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผ้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลร่วมกัน อย่างมีความยุติธรรมการบริหารจัดการกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีการจัดทำเอกสารหลักฐานการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับลักษณาวดี บุญพบ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับเพลงไพลิน สินธนันชัย (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสอดคล้องกับแนวคิดของทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักธรรมาภิบาล คือ การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมด้วยความรับผิดชอบและยุติธรรม คุ้มค่า ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ และยังสอดคล้องกับกับแนวคิดของอังคนา พิมพ์ดี (2559) ระบุว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินให้มีความแข็งแกร่งมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศชาติเป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

2. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลด้วยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองครูส่งเสริมในการทำงานให้ประสบ

ความสำเร็จสอดคล้องกับภรทิพย์ ฉิมพาลี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับปฐมภรณ์ คำภาพล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของสันติ จันจำปา (2562) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลคือกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การและการจูงใจบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การเพื่อทำงานในองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิผล สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1979) ระบุว่า ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจกล่าวว่า เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 พบว่า ทั้ง 6 ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า สามารถทำนายความแปรปรวนของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า ความแปรปรวนของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 54.30 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ชัดเจน ตระหนักถึงจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ถูกต้อง ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสอดคล้องกับวาทิตยา ราชภักดี (2561) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัยมศึกษา เขต 22 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน ล้วนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลร่วมกันอย่างมีความยุติธรรมการบริหารจัดการกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลด้วยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ความเป็นธรรม และปกป้องคุ้มครองครูส่งเสริมในการทำงานล้วนส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้านได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ทุกด้านล้วนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ในฐานะที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดให้มีการอบรม ให้ข้อมูลการศึกษาระเบียบ วิธีการและเกณฑ์ ของการบริหารงานบุคคลโดยเน้น ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินงานของสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล มีประสิทธิผลและ

ตอบสนองนโยบายสูงสุด ทั้งอัตรากำลังที่เพียงพอต่อปริมาณนักเรียนและคุณภาพของการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ควรบริหารตามหลักธรรมาภิบาลหลักความโปร่งใสไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา

1.2 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสุดท้าย ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ควรมีวิธีการและเกณฑ์การทดสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถก่อนรับเข้าทำงานในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการสรรหาบรรจุแต่งตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถนำผลงานวิจัยครั้งนี้ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาและครู ให้แนวทางในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษา เพื่อทำนายคุณภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในภาพรวมอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการงานบริหารบุคคลของสถานศึกษาด้านอื่น ๆ ของตัวแปรที่จะศึกษาด้วย

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเพื่อทำให้ทราบถึงระเบียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเชิงลึก

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในการใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลแบบการสัมภาษณ์ในเชิงลึกและการประชุมสนทนากลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ. (2559). *การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถนศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ทีปกร จิร์ฐิติกุลชัย. (2560*). แนวคิดและประสบการณ์จากต่างประเทศในการปฏิรูปการศึกษา.* สืบค้น 5 มกราคม 2567 จาก https://theepakornblog.wordpress.com/2017/02/02/first-blog-post/.

นัสรีน อับดุลเลาะ. (2558). *การใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

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

ปฐมภรณ์ คำภาพล. (2565). *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปาริชาติ สติภา. (2558). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

เพลงไพลิน สินธนันชัย. (2566). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภรทิพย์ ฉิมพาลี. (2566). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทยสังกัดสำนักงางานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

รุจิรา แจ้งแสงทอง. (2559). *การใช้หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ลักษณาวดี บุญพบ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, สุภมาส อังศุโชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (Statistics For Research and SPSS Application Techniques)* (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย.

วาทิตยา ราชภักดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิรินารถ นันทวัฒนภิรมย์. (2547). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอ เมืองลำพูน.* การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สถานกักขังกลางจังหวัดตราด กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม. (2558) *หลักธรรมาภิบาล.* สืบค้น 10 มกราคม 2567 จาก http://www.correct.go.th/inctrad/Good%20governance.htm.

สันติ จันจำปา. (2562). *การศึกษาการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1. (2565). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.* ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.* กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.

สุวิทย์ ทองสันทัด. (2550). *พฤติกรรมผู้นำตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อังคนา พิมพ์ดี. (2559). *การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16,* 297–334.

Herzberg, F. (1979). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Willey.

Likert, R. (1967). *New Pattern of Management*. New York: McGraw – Hill.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

Personnel management guidelines based on the Seven Kalayanamitta Dhamma Principles for school administrators under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 2

ยศกร ภักดีสุวรรณ[1*], สุเทพ เมยไธสง[2]

Yodsakorn Pakdeesuwan[1*], Suthep Meoithaisong[2]

[1,2]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

[1,2]Master of Education Program Program in Educational Administration Mahamakut Buddhist University

Corresponding author's e-mail: rr_yodsakor@hotmail.com[1], Suthep.maythaisong@gmail.com[2]

Received: January 3, 2025 Revised: February 5, 2025 Accepted: February 13, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 317 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา เท่ากับ .67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันเท่ากับ .97 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .96 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประเมินความต้องการจำเป็นด้วยค่า PNI $_{Modified}$ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน ของแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีดังนี้ 2.1) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดอบรม สัมมนา จัดทำแผนพัฒนาบุคคลากรให้ชัดเจน 2.2) ด้านการวางแผน

กำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ควรวิเคราะห์ จัดทำข้อมูลอย่างเป็นระบบ 2.3) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ติดตามผลเป็นระยะ 2.4) ด้านการธำรงรักษาบุคคลากร ควรมีข้อตกลง ให้ความเป็นธรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน 2.5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับตัวชี้วัดและวิธีการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น

คำสำคัญ: แนวทาง, การบริหารงานบุคคล, หลักกัลยาณมิตรธรรม 7

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the current conditions, desirable conditions and essential needs in personnel administration based on the principles of the Seven Qualities of a Good Friend (Kalayanamitta) among school administrators and 2) propose guidelines for personnel administration based on these principles for school administrators. The sample group consisted of 317 school administrators and teachers from schools under the jurisdiction of the Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office 2, along with 5 key informants. The research instruments included a five-point Likert scale questionnaire, with a content validity index ranging from .67 to 1.00 and the current reliability at .97, desired reliability at .96, and a verified interview. The statistical analyses included mean, standard deviation, and an assessment of essential needs using the Modified Priority Needs Index (PNI Modified). The research findings revealed that 1) the current conditions of the personnel management guidelines of school administrators under Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office 2 based on the Seven Principles of a Good Friend Kalayanamitta were at a moderate level. The highest level was found in desirable conditions. When considering each aspect of essential needs, the highest average score was found in the aspect of workforce planning and position management. 2) Guidelines of school administrators under the jurisdiction of the Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office 2 included 2.1) promoting trainings, seminars and producing personnel development planning, 2.2) The aspect of workforce planning and position management involved analyzing and managing data systematically, 2.3) The aspects of recruitment, placement, and appointment areas were associated with good governance, consecutive and reasonable follow-up, 2.4) The area of personnel retention involved rules of practices and agreements. We should focus on reasonable raises, promotions, and respect, and 2.5) The area of performance evaluation and assessment included creating understanding of performance indicators and procedures and reducing unnecessary working processes and assessments.

Keywords: guidelines, personnel management, Seven Kalayanamitta Dhamma Principles

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การบริหารงานบุคคลเป็นการเลือกสรรผู้ที่มีความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนมากพอ และใช้คนที่ได้มาให้เกิดประโยชน์สูงสุด บำรุงส่งเสริมสมรรถภาพและรักษากำลังใจ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพสูงสุด อันเป็นความต้องการสูงสุดขององค์การ จึงจำเป็นที่องค์การจะต้องจัดระบบที่เอื้อให้เกิดกระบวนการการบริหารบุคลากรให้ครบถ้วน ผู้บริหารในองค์การมีการใช้งบประมาณเพื่อให้เกิดสภาพคล่องในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ความสามารถเพื่อเพิ่มพูนทักษะของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งมีมาก

ยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้องค์การต้องการผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และมีทักษะในการบริหาร 3 ด้าน คือทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาของการเปลี่ยนแปลงและความสลับซับซ้อนในปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัตินโยบายในการปรับปรุงแก้ไขและเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาไว้อย่างชัดเจนโดยมุ่งเน้นให้ทุกหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการต้องเร่งปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้คนไทยมีศักยภาพสูงสุดในการดำรงชีวิตและพัฒนาประเทศให้มีความเจริญมั่นคง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การบริหารงานบุคลากร ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสรภาพภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารต้องดำเนินการในภารกิจหลักคือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคลากรเป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคนซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนสำนึกที่แตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงประสบปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคลากร ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุม กำกับติดตาม และนิเทศบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่าปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการ คือ ครูไม่ครบชั้นเรียน บุคลากรของโรงเรียนไม่เพียงพอในรายวิชานั้น ๆ การคัดเลือกบุคลากรไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน ทำให้ไม่ตรงกับการจัดเรียนการสอน ครูผู้สอนสอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่เรียนมา ครูผู้สอนขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขาดการเสริมแรงทางบวก การเลื่อนเงินเดือนบางส่วนอาจเกิดความเหลื่อมล้ำทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ครูบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบวินัยและการรักษาวินัย และอาจมีภาระงานมากเกินไป อีกทั้งในการบรรจุแต่งตั้งห่างไกลภูมิลำเนา ทำให้ครูบางส่วนขอย้ายโรงเรียนในทุกปี สถานศึกษาไม่มีอำนาจในการกำหนดอัตราการสรรหาและแต่งตั้ง และยิ่งสำคัญกว่านั้นคือผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม มากน้อยเพียงใด ซึ่งในทางพระพุทธศาสนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหลักธรรมในการบริหารงานบุคคลนั้น คือหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมอันสำคัญที่จะนำมาซึ่งความนิยมรักใคร่นับถือ เหมาะสำหรับผู้บริหาร หากยึดถือปฏิบัติ จะเป็นที่รักใคร่ เคารพนับถือของเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป จะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

จากสภาพปัญหาดังที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล และเป็นข้อมูลให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล ได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการให้เป็นประโยชน์สูงสุด ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงานบุคลากร มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดกระบวนการในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากจากราชการ

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ได้แก่ 1) การวางแผนกำลังคน กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน 4) วินัยและการดำเนินการทางวินัย และ 5) การให้พ้นจากงาน

สุเทพ เท่งประกิจ (2557) ให้ความหมายกระบวนการบริหารงานบุคคล ว่าเป็น กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลอง ปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน ซึ่งเป็น กระบวนการที่เกี่ยวพันกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ในที่นี้ผู้ศึกษาจะนำเสนอเป็น 6 ประเด็น คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การธำรงรักษา และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

Castetter (1992) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ได้แก่ 1) การวางแผนกำลังคน (planning) 2) การตกลงร่วมกัน (bargaining) 3) การสรรหา (recruitment) 4) การคัดเลือก (selection) 5) การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (induction) 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (appraisal) 7) การพัฒนา (development) 8) สิ่งตอบแทน (compensation) 9) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (security) 10) การให้บริการต่อเนื่อง (continuity of service) 11) การให้บริการข้อมูลข่าวสาร (information)

Mondy & Noe (1990) ได้เสนอกระบวนการบริหารงาน บุคคลไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา และการคัดเลือก (human resources planning, recruitment, and selection) 2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (human resource development) 3) การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยประโยชน์ (compensation and benefits) 4) การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ (safety and health) 5) การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ (employee and labor relations) 6) การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล (human resource research)

Story (2005) ได้ให้แนวคิดในการจัดการเรื่องคนที่สอดคล้องกับ กระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารงานบุคคล ดังนี้ 1) การคัดเลือก (selection) 2) ผลงาน (performance) 3) ประเมินผล (performance appraisal) 4) รางวัล (reward) 5) การพัฒนา (development)

Cascio (1992) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลมี 6 ประการ คือ 1) การสร้างความสนใจ 2) การคัดเลือก 3) การธำรงรักษาบุคคล 4) การพัฒนา 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) การปรับปรุงแก้ไข

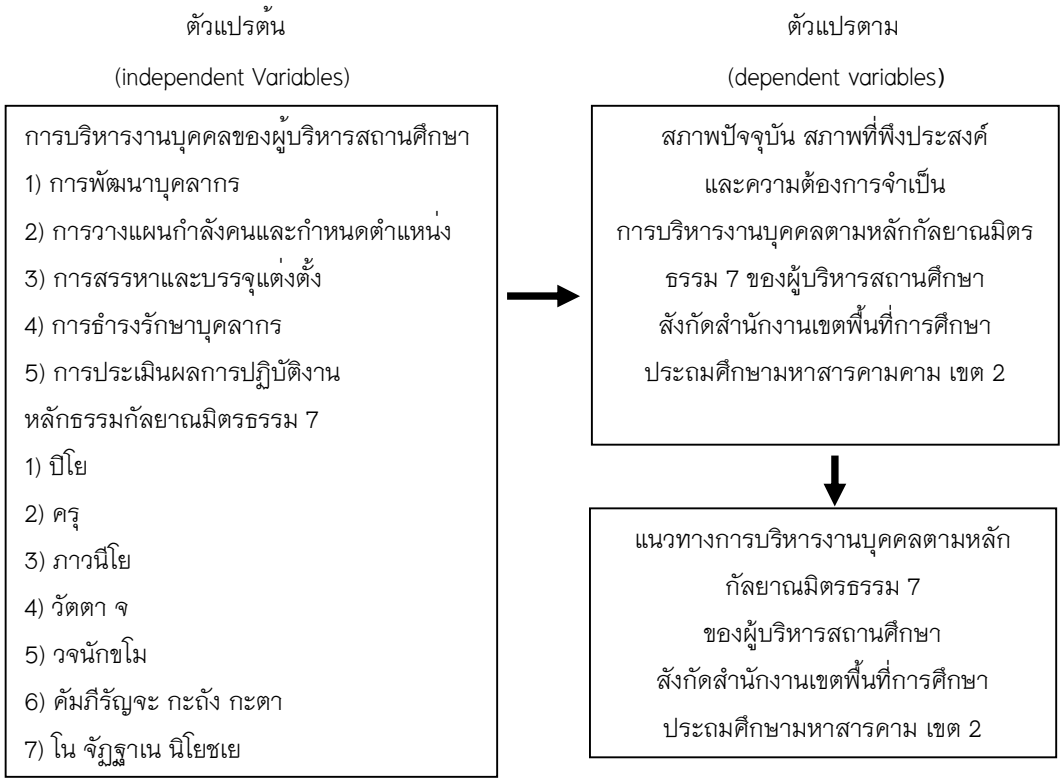
Armstrong (1995) ได้กาหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้รวม 7 ประการ ดังนี้ 1) การแสวงหาบุคคล

2) การจ่ายค่าตอบแทน 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาบุคคล 5) การให้บริการกับบุคคล 6) การให้พ้นจากงาน 7) การเสริมแรงงานสัมพันธ์

จากกระบวนการบริหารงานบุคลากรดังที่ได้กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการบริหารงานที่เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 และได้สังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์ที่มีความถี่ ตั้งแต่ 4 ขึ้นไปเรียงตามลำดับ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559) สุเทพ เท่งประกิจ (2557) Castetter (1992) Mondy & Noe (1990) Story (2005) Cascio (1992) Armstrong (1995) จึงได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งมี 221 แห่ง จำนวน 1,786 คน (ข้อมูลครูและบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) แล้วจึงทำการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก จำนวนทั้งสิ้น 317 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน ครูผู้สอน 285 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน (best practice) จำนวน 3 คน รวมทั้งหมด 5 คน และเลือกแบบเจาะจงเพื่อทำการสัมภาษณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกคำถามออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 3) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) ด้านการบำรุงรักษาบุคคลากร 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลากร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

2.2 แบบสัมภาษณ์มีลักษณะแบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เสนอต่อ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3. ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน QR Code ในแบบสอบถามออนไลน์ Google Form โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือ เพื่อให้

ได้ผลตามความเป็นจริง

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวบรวม เรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลขเพื่อนำไปคำนวณค่าทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งในภาพรวม รายด้าน และเป็นรายข้อ แล้วแปรผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์แต่ละข้อ

2. ความคิดเห็นแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยวิเคราะห์เนื้อหา ผลการสัมภาษณ์ อาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสนับสนุนข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตาราง 1 – 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.45	.71	ปานกลาง	1	4.62	.52	มากที่สุด	2
2. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	3.24	.68	ปานกลาง	5	4.58	.53	มากที่สุด	5
3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.37	.82	ปานกลาง	4	4.60	.55	มากที่สุด	3

ตาราง 1 (ต่อ)

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	3.45	.82	ปานกลาง	2	4.64	.51	มากที่สุด	1
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.38	.71	ปานกลาง	3	4.58	.55	มากที่สุด	4
โดยรวมเฉลี่ย	3.38	.75	ปานกลาง		4.60	.53	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบัน การบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.38, S.D. = .75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.45, S.D. = .71) รองลงมาคือด้านธำรงรักษาบุคคลากร ($\overline{X}$ = 3.45, S.D. = .82) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.38, S.D. = .71) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\overline{X}$ = 3.37, S.D. = .82) ด้านการวางแผนกำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.24, S.D. = .68)

สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.60, S.D. = .53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านธำรงรักษาบุคคลากร ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.64, S.D. = .51) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.62, S.D. = .52) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.60, S.D. = .55) ด้านการประเมินผลการรปฏิบัติงาน ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.58, S.D. = .5) ด้านการวางแผนกำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.58, S.D. = .53)

ตาราง 2 ความต้องการจำเป็น การบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.45	4.62	.34	5
2. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	3.24	4.58	.41	1
3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.37	4.60	.36	2
4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	3.45	4.64	.35	4
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.38	4.58	.35	3
โดยรวมเฉลี่ย	3.38	4.60	.36	

จากตาราง 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่าความต้องการ

จำเป็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ย PNI $_{Modified}$ = .36 เมื่อพิจารณาด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง มีค่า PNI $_{Modified}$ = .41 รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง PNI $_{Modified}$ = .36 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน PNI $_{Modified}$ =0.35 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร PNI $_{Modified}$ = .35 และสุดท้ายด้านการพัฒนาบุคลากร PNI $_{Modified}$ = .34

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีแนวทางดังต่อไปนี้

1) ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานและนวัตกรรมด้านต่าง ๆ มีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดหางบประมานในพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและอย่างทั่วถึง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจนตามที่สถานศึกษากำหนด

2) ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง มีการสำรวจ วางแผน และติดตามอัตรากำลังเป็นระยะและมีการขอกรอบอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าเพื่อเตรียมการทดแทนอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุราชการ แต่งตั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรตำแหน่ง ร่วมวางแผนและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดสรรตำแหน่งบุคลากรให้บุคลากร หมวด หรือฝ่ายงานต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดสรรตำแหน่ง มีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ความต้องการ จัดทำแผนและเสนอความต้องการให้หน่วยงานต้นสังกัด

3) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รวบรวมข้อมูลตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลน ดำเนินการสรรหาและบรรจุตามหลักธรรมาภิบาล มีการพัฒนาก่อนบรรจุแต่งตั้งให้มีความรู้ตามมาตรฐานตำแหน่งในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการอย่างเข้มข้น มีการติดตามผลเป็นระยะและมีการแจ้งผลการประเมินที่เป็นธรรม ตรงไปตรงมา

4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ทำการวางแผน ทำหลักเกณฑ์ และคู่มือเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคคล มีกติกาข้อตกลงในสถานศึกษา ในการให้ขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเป็นธรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยการพิจารณาอย่างเป็นธรรมโดยให้บุคลากรทุกคน จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันตลอดจนพิจารณาตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ภาระที่ได้รับผิดชอบ ยกย่องชมเชย ให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นที่แท้จริง

5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ความรู้เรื่องระเบียบที่ใช้ในการประเมินผลให้แก่บุคลากร สร้างความเข้าใจภายในองค์กรเกี่ยวกับตัวชี้วัดและวิธีการปฏิบัติงาน การประเมินที่เป็นกลาง ชัดเจนเป็นธรรม ควรลดขั้นตอนและวิธีการการประเมินต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็น และประเมินตามชั้นเรียนตามสภาพความเป็นจริง จัดทำระเบียบแบบแผนและวิธีการการประเมินให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามคาม เขต 2

1.1 สภาพปัจจุบัน ของการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามคาม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ (ภาวนีโย) รวมถึงมีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน (ภาวนีโย) อีกทั้งมีกระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา (วัตตา จ) ที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาวัฒน์ สังฆะ และนิยดา เปี่ยมพืชนะ (2566) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็กโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านธำรงรักษาบุคคลากร มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งอาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องการให้มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน (ปิโย) รวมถึงบุคลากรทุกคนได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม (ครุ) อีกทั้งยังทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่ดีปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ (ภาวนีโย) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ความต้องการจำเป็น ของการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ต้องการให้มีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน (ครุ) รวมถึงให้มีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร (วจนักขโม) ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปัญญาวัฒน์ สังฆะ และนิยดา เปี่ยมพืชนะ (2566) พบว่ามีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คือ ผู้บริหารและครูควรร่วมมือกันวางแผนอัตรากำลังและกำหนดกำหนดตำแหน่ง คุณลักษณะหรือคุณสมบัติงานให้สอดคล้องกับบุคคล

2. การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามคาม เขต 2

2.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานและนวัตกรรมด้านต่าง ๆ มีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดหางบประมานในพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและอย่างทั่วถึง จัดทำแผนพัฒนาบุคคลากรให้ชัดเจนตามที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา เหลนปก (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและควรมีกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา สารัมย์ (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้อง มีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากร ปลูกฝังแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของอมร เอื้อกิจ (2565) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรบอย่างสม่ำเสมอควรจัดหาทุนพัฒนาบุคลากร ทุนวิจัย ทุนศึกษาต่อให้เพียงพอและเหมาะสมควรจัดอบรมเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง มีการสำรวจ วางแผน และติดตาม อัตรากำลังอย่างเป็นระยะและมีการขอกรอบอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าเพื่อเตรียมการทดแทนอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุราชการ แต่งตั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรตำแหน่ง ร่วมวางแผนและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดสรรตำแหน่งบุคลากร ให้บุคลากร หมวด หรือฝ่ายงานต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดสรรตำแหน่ง มีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ความต้องการ จัดทำแผนและเสนอความต้องการให้หน่วยงานต้นสังกัด ซึ้งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา สารัมย์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการ โดยการจัดจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีการวิเคราะห์ภารกิจและความต้องการกำลังคนของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของอมร เอื้อกิจ (2565) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการวางแผนบุคลากรควรวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับการเกษียณอายุราชการของบุคลากรสำรวจข้อมูล สภาพปัจจุบันและปัญหาของบุคลากรเพื่อนำมาวางแผน ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาวัฒน์ สังฆะ และนิยดา เปี่ยมพืชนะ (2566) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งคือ ผู้บริหารและครูควรร่วมกันวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กำหนดคุณลักษณะหรือคุณสมบัติงานให้สอดคล้องกับบุคคล

2.3 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รวบรวมข้อมูลตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลน ดำเนินการสรรหาและบรรจุตามหลักธรรมาภิบาล มีการพัฒนาก่อนบรรจุแต่งตั้งให้มีความรู้ตามมาตรฐานตำแหน่งในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการอย่างเข้มข้น มีการติดตามผลเป็นระยะและมีการแจ้งผลการประเมินที่เป็นธรรม ซึ้งสอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา เหลนปก (2560) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคน ประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของ สถานศึกษา สรรหาและบรรจุให้เป็นไปตามข้อกำหนดและควรมีนโยบายหรือระเบียบที่ชัดเจนในการรับบุคลากร เข้ามาปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา สารัมย์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่บกพร่อง

2.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ทำการวางแผน ทำหลักเกณฑ์ และคู่มือเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคคล มีกติกาข้อตกลงในสถานศึกษา ในการให้ขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเป็นธรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยการพิจารณาอย่างเป็นธรรมโดยให้บุคลากรทุกคน จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันตลอดจนพิจารณาตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ภาระที่ได้รับผิดชอบยกย่องชมเชย ให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นที่แท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา เหลนปก (2560) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการธำรงรักษา ควรสร้าง บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและควรมีการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังให้บุคลากรรักในโรงเรียนของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของอมร เอื้อกิจ (2565) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการธำรงรักษาบุคลากรควรมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับบุคลากร อัตราจ้างควรเพิ่มระยะเวลาในการจ้างบุคลากรสัญญาจ้างควรเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างเหมาะสม

2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ความรู้เรื่องระเบียบ ที่ใช้ในการประเมินผลให้แก่บุคลากร สร้างความเข้าใจภายในองค์กรเกี่ยวกับตัวชี้วัดและวิธีการปฏิบัติติงาน การประเมินที่เป็นกลาง ชัดเจนเป็นธรรม ควรลดขั้นตอนและวิธีการการประเมินต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นและประเมินตามชั้นเรียนตามสภาพความเป็นจริง จัดทำระเบียบแบบแผนและวิธีการการประเมินให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา เหลนปก (2560) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่บกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้อง มีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากร ปลูกฝังแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของอมร เอื้อกิจ (2565) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรควรนำผลการประเมินที่เป็นความจริงมาวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังควรมีการปรับรูปแบบการประเมินบุคลากรให้สอดคล้องความเป็นจริงและชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเป็นหลัก

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล สภาพปัจจุบัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยทุกด้านยังมีช่องว่างในการพัฒนา ทั้งในเรื่องการพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รวมถึงการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์เป้าหมายของการบริหารงานบุคคลคือการพัฒนาให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น โดยต้องเน้นการธำรงรักษาบุคลากรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือการพัฒนาบุคลากร การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ

2. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลยังมีความต้องการจำเป็นในหลายด้าน โดยเฉพาะการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งที่ต้องมีการปรับปรุง รองลงมาคือการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การประเมินผลการปฏิบัติงาน การธำรงรักษาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งทุกด้านต้องได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์องค์กร

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม สัมมนา ตลอดจนการพัฒนานวัตกรรมด้านการศึกษา นอกจากนี้ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง

ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ควรมีการสำรวจและติดตามอัตรากำลังคนเป็นระยะ เพื่อให้สามารถจัดสรรกำลังคนได้อย่างเหมาะสม การแต่งตั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรตำแหน่งควรมีความรอบคอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดตำแหน่งงาน ด้านกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรดำเนินการด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม โดยให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ทั้งนี้ ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานหลังการบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการธำรงรักษาบุคลากรเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความมั่นคงและแรงจูงใจในการทำงาน ควรมีการจัดทำหลักเกณฑ์ในการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนควรเป็นไปอย่างเป็นธรรมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และสุดท้ายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีความชัดเจนและเป็นกลาง เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีทิศทาง ควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินและปรับปรุงกระบวนการประเมินให้สะท้อนสภาพการทำงานจริง เพื่อลดความซ้ำซ้อนและทำให้การประเมินมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาในทุกด้าน โดยเฉพาะการวางแผนกำลังคน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมต่อยอดให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการทำงานให้บุคคลกรในหน่วยงาน

1.3 ความต้องการจำเป็น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ควรนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาส่งเสริม และต่อยอดเป็นอันดับแรก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ในหน่วยงานหรือองค์กรที่มีลักษณ์ที่คล้ายคลึงกัน เช่น ส่วนราชการอื่นในกระทรวง หรือองค์กรเอกชน

2.2 ควมีการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับกาบริหารงานบุคคล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม* (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

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

ปัญญาวัฒน์ สังฆะ และนิยดา เปี่ยมพืชนะ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 7*(1), 488–499.

วนิดา เหลนปก. (2560). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์).* การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิภาดา สารัมย์. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศศิวิมล คนเสงี่ยม. (2563). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.* การค้นคว้าอิสระครุศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อมร เอี้อกิจ. (2565). *การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

Armstrong, M. (1995). *A handbook of personnel management practice* (5th ed.). London: Kogan Page.

Cascio, W. F. (1992). *Managing Human Resources* (3rd ed.). New York: McGraw–Hill.

Castetter, W. B. (1992). *The personnel function in education administration*. New York: Macmillan.

krejcie, R.V., & Morgan D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610.

Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1990). *Human Resource Management* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Story, M. (2005). A Perspective on Family Meals Do They Mmatter? *Nutr Today, 40*(6), 261–266.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

การบริหารจัดการหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

The management of the bachelor of education curriculum in Innovation and Computer Education, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

ปิยะนันท์ ปลื้มโชค[1], วสันต์ ศรีหิรัญ[2*], ทศพล สิทธิ[3], ณฤดี เนตรโสภา[4], มนต์ชัย เทียนทอง[5]
Piyanan Pluemchok[1], Wason Srihirun[2*], Tossapol Sitti[3], Naruedee Netsopha[4], Monchai Tiantong[5]

[1,2,3,4,5]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[1,2,3,4,5]Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University
Corresponding author's e-mails: Namneung@snru.ac.th[1], Wason.nu@gmail.com[2], Tossapol.s@snru.ac.th[3], narudee@snru.ac.th[4], drmonchai@gmail.com[5]

Received: April 12, 2025 Revised: April 19, 2025 Accepted: April 25, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบการบริหารหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 2) ศึกษาประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และ 3) ศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการบริหารหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีส่วนร่วมในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ อาจารย์ประจำหลักสูตร นักศึกษา และ ผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 344 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และ แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารหลักสูตร โดยแบบสอบถามแต่ละชุดมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67-1.00 และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ และ ค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีองค์ประกอบ 4 ส่วน คือ 1.1) นโยบาย หลักการ และแนวคิด การบริหารหลักสูตรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล 1.2) การบริหารจัดการ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการบริหารตามวงจร PDCA สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 1.3) ประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตร และ 1.4) แผนการจัดการศึกษาตลอดหลักสูตร 2) การศึกษาประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตร พบว่า หลักสูตรสามารถรับนักศึกษาเข้าเรียนได้ตามแผนที่

กำหนด ร้อยละของการสำเร็จการศึกษา อยู่ระหว่าง 85.71–94.29 ร้อยละของการออกกลางคันอยู่ระหว่าง 5.71–16.67 และ ภาวะการมีงานทำของนักศึกษา อยู่ที่ร้อยละ 100.00 และ 3) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการบริหารหลักสูตร พบว่า กลุ่มอาจารย์โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และกลุ่มนักศึกษาโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การบริหารหลักสูตร, การจัดการเรียนรู้, วิชาชีพครู, หลักสูตรครุศาสตร์, วงจร PDCA

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the curriculum management model of the Bachelor of Education Program in Innovation and Computer Education at Sakon Nakhon Rajabhat University, 2) investigate the effectiveness of the curriculum management, and 3) explore the stakeholders' opinions towards the curriculum management. The target group of this research consisted of stakeholders who participated in the curriculum design and development, categorized into three groups: program instructors, students, and employers of graduates. A total of 344 participants were selected through purposive sampling. Research instruments included interview form and questionnaire assessing opinions on curriculum management. The content validity of the questionnaires ranged from .67 to 1.00. The statistics used in the research included percentage and mean. The research showed that 1) the curriculum management model of the Bachelor of Education Program in Innovation and Computer Education at Sakon Nakhon Rajabhat University had four parts: 1.1) policies, principles and concepts, and the management of a quality curriculum that is efficient and effective, 1.2) management process that includes resources, following the PDCA cycle, and support for learning; 1.3) curriculum management effectiveness, and 1.4) complete educational plan for the entire program, 2) Regarding the effectiveness of curriculum management, the program was able to admit students according to the planned capacity. The graduation rate ranged from 85.71% to 94.29%, the dropout rate ranged from 5.71% to 16.67%, and the employment rate of graduates was 100%, and 3) The stakeholders' opinions showed that instructors were highly satisfied, employers of graduates expressed the highest level of satisfaction, and students reported a high level of satisfaction overall.

Keywords: curriculum management, learning management, teaching profession, education curriculum, PDCA cycle

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศได้ยกระดับการผลิตครูให้มีคุณภาพ และเป็นไปตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา (4 ปี) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2562 เป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรี ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง ได้ร่วมออกแบบและวางแผนการพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมุ่งเน้นให้เป็นหลักสูตรที่ผลิตบัณฑิตครู มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กมัธยมศึกษาตอนปลายให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานวิชาชีพครู ภายใต้การตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม อันเป็นการพัฒนาผู้เรียนซึ่งจะเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเน้นให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาแห่งชาติ และตอบสนอง

ความต้องการของสังคมและท้องถิ่น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้ปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา หรือ ค.บ. สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา เป็นหลักสูตรปริญญาตรีทางวิชาชีพ จัดการศึกษา 4 ปี โครงสร้างหลักสูตร ได้ออกแบบจำนวนหน่วยกิตทั้งหมดรวม 137 หน่วยกิต ที่ประกอบด้วย 1) หมวดวิชาศึกษาทั่วไป ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต 2) หมวดวิชาเฉพาะด้าน ไม่น้อยกว่า 101 หน่วยกิต โดยเป็น กลุ่มวิชาเอกบังคับ 43 หน่วยกิต กลุ่มวิชาเอกเลือก 21 หน่วยกิต กลุ่มวิชาชีพครู 37 หน่วยกิต 3) หมวดวิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เห็นชอบและอนุมัติหลักสูตร ในการประชุมครั้งที่ 4/2562 วันที่ 26 เดือนเมษายน พ.ศ. 2562 โดยหลักสูตรได้เปิดรับนักศึกษาในปีการศึกษา 2562 เป็นต้นมา (คณะครุศาสตร์, 2562)

จากการที่สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครได้เห็นชอบและอนุมัติหลักสูตร แม้หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา จะได้รับการปรับปรุงและดำเนินการมาแล้วตั้งแต่ปี 2562 แต่ยังไม่มีการศึกษาเชิงลึกที่วิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรในลักษณะองค์รวม ที่เชื่อมโยงทั้งบริบท นโยบาย กระบวนการจัดการ และผลลัพธ์ของหลักสูตร โดยเฉพาะการใช้กรอบแนวคิด PDCA ในการประเมินการจัดการเรียนการสอนในระดับหลักสูตร ซึ่งถือเป็นเครื่องมือบริหารคุณภาพที่สำคัญในการประกันคุณภาพการศึกษา การศึกษาครั้งนี้จึงมีความจำเป็นเพื่อออกแบบและวิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรที่เหมาะสม สอดคล้องกับสมรรถนะและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการบริหารหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การทบทวนวรรณกรรม

หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562 เป็นหลักสูตรปริญญาตรีทางวิชาชีพ จัดการศึกษา 4 ปี (คณะครุศาสตร์, 2562) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามีคุณลักษณะ 1) เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการสอนคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ทางการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับสภาพสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจของประเทศ 2) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรทางด้าน การเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาที่จะส่งผลให้ครู มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของการศึกษาของชาติ 3) เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความรับผิดชอบสูงต่อวิชาการและวิชาชีพ มีความอดทนใจกว้าง และมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพครูอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพครู 4) เป็นผู้มีความรอบรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน สามารถประยุกต์ความเข้าใจอันถ่องแท้ในทฤษฎีและระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย เพื่อสร้างความรู้ใหม่สำหรับการประกอบวิชาชีพหรือการศึกษาในระดับสูงขึ้นในอนาคต และ

5) มีศักยภาพที่จะพัฒนางานในหน้าที่และเส้นทางวิชาชีพให้มีความก้าวหน้าเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานหน้าที่ครูได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ตามประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ได้กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้แต่ละด้านของแต่ละระดับคุณวุฒิ โดยในระดับปริญญาตรี สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งต้องกำหนดเป้าหมายและดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะครอบคลุมอย่างน้อย 5 ด้าน ได้แก่ 1) คุณธรรม จริยธรรม 2) ความรู้ 3) ทักษะทางปัญญา 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ 5) ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

การศึกษาผลการดำเนินงานของหลักสูตร ได้นำแนวคิดของ PDCA หรือที่รู้จักกันในชื่อ Deming Cycle หรือ วงจรเดมมิง เป็นเครื่องมือบริหารคุณภาพที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) โดยวิเคราะห์การบริหารจัดการหลักสูตรใน 4 ขั้นตอนหลัก คือ Plan (วางแผน) Do (ปฏิบัติ) Check (ตรวจสอบ) และ Act (ปรับปรุง) การใช้วงจร PDCA โดยเป็นแนวทางการวิเคราะห์กระบวนการทำงานของคณะกรรมการบริหารหลักสูตรอย่างเป็นระบบ (Imai, 1986) จากการที่สถาบันการศึกษามีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอยางเต็มศักยภาพ การทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการบริ หารหลักสูตรสถานศึกษาอย่างชัดเจนและถูกต้อง ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ ระบบบริหารจัดการหลักสูตรที่ดีจึงต้องเป็นระบบที่มีคุณภาพ เมื่อนำไปปฏิบัติจริงจะต้องทำให้เกิดประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนการสอนและทุกคน ทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจและช่วยกันทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนเติมเต็มผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นการจัดการหลักสูตรที่เป็นวิธีการเชิงระบบ (system approach) ร่วมกับวงจรคุณภาพ (PDCA) และการเตรียมความพร้อมหลักสูตรให้เข้ากับศตวรรษใหม่ เพื่อการเตรียมการจัดการเรียนการสอน ที่จะสร้างผู้เรียนให้เป็นผู้รอบรู้ทั้งด้านวิชาการ และรอบรู้ความเป็นไปของโลกในทุก ๆ ด้าน (ศศิณัฏฐ์ สรรคบุรานุรักษ์ และอติยศ สรรคบุรานุรักษ์, 2558)

การศึกษาผลการดำเนินงานของหลักสูตรได้นำประเด็นจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นการพัฒนาหลักสูตร ดังจะเห็นได้จากสิขิตกุล กุลรัตนรักษ์ และอัจฉรา ไชยูปถัมภ์ (2559) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสาขาวิชาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ตามกรอบสมรรถนะของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยสมรรถนะ 77 สมรรถนะ มีสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นจำนวน 31 สมรรถนะ โดยสมรรถนะที่นิสิต นักศึกษา ครู ควรได้รับการพัฒนามากที่สุด 5 อันดับ คือ พัฒนาภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร ผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ นำผลงานวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประเมินทักษะการจัดลำดับการคิดระดับสูงของผู้เรียน และพัฒนาภาษาและวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นครูสากล และงานวิจัยของขอบฟ้า จันทร์เจริญ และคณะ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการผลิตนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามมาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ฐานสมรรถนะ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการผลิตนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามมาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้าในการผลิต กระบวนการผลิต ผลผลิตจากการผลิต ผลสะท้อนกลับจากการผลิต และมาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ฐานสมรรถนะ ผลการประเมินแนวทางทั้ง 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ พบว่าทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์มาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่นำมาส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนหรือการพัฒนานักศึกษาครู ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของภัทวรรณ์ ไชยภักดิ์ (2565) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูตามแนวศาสตร์พระราชา ของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยประยุกต์ใช้แนวทางการประเมิน

แบบทฤษฎีเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินสมรรถนะประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์การประเมิน สิ่งที่มุ่งประเมิน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ผู้ใช้ผลการประเมิน วิธีการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน การรายงานผลการประเมิน และขั้นตอนการใช้รูปแบบการประเมิน ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่มุ่งสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum: CBC) เป็นแนวโน้มสำคัญในยุคปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะและสมรรถนะที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (Mulder, 2017) และการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในโลกแห่งการทำงาน อีกทั้งงานวิจัยของกานต์ธิดา บุญมา (2566) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะทางปัญญา ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการจัดการเรียนการสอนของรูปแบบ และ 4) การวัดและประเมินผลรูปแบบ และงานวิจัยของไล ธรรมวาจา และสมศิริ สิงห์ลพ (2567) ได้ศึกษา 3-ACTIVE: แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 (4Cs) ตามแนวคิด 3-ACTIVE ประกอบด้วย Active Learning, Active Learner และ Active Teacher ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนตลอดชีวิตและมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นสำหรับนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันและประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นแนวทางสำคัญที่หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตควรส่งเสริมเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู งานวิจัยของ Stoll et al. (2006) พบว่า PLC ที่มีประสิทธิผลจะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การแบ่งปันวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การทำงานร่วมกัน การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนจากผู้นำทางวิชาชีพ ซึ่งส่งผลให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อผู้เรียนและชุมชนได้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างทักษะการสอนและความมั่นใจของนักศึกษาครู โดยเฉพาะเมื่อมีการออกแบบกระบวนการนิเทศที่มีโครงสร้างและการสะท้อนผลร่วมกัน (Ambrosetti, Knight, & Dekkers, 2014) ขณะเดียวกัน นักศึกษาครูยังเผชิญกับความท้าทายในการสร้างอัตลักษณ์วิชาชีพและการปรับตัวในบทบาทของผู้สอน ซึ่งการได้รับการสนับสนุนจากครูพี่เลี้ยงและชุมชนการเรียนรู้มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพและความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์ (Izadinia, 2015)

สำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล งานวิจัยของ Tondeur et al. (2017) ระบุว่าการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลควรมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญ

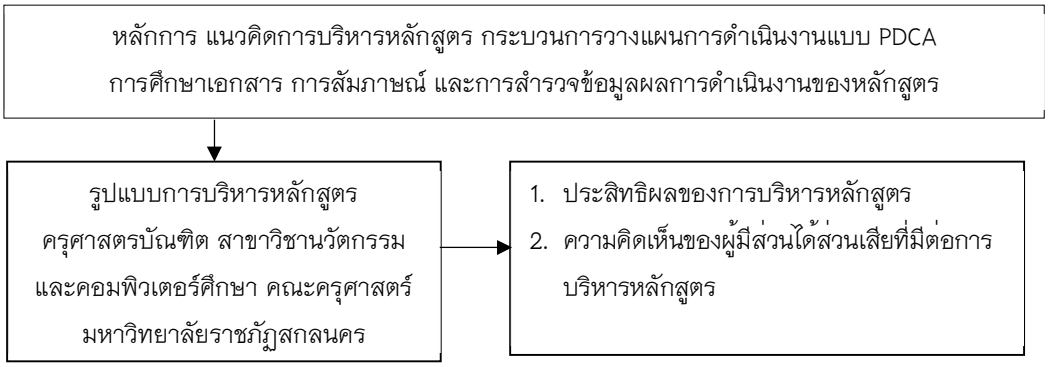
ในด้านการส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครูและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู งานวิจัยของ Day (2012) ชี้ว่าครูที่มีความรักในวิชาชีพ มีความรับผิดชอบต่อผู้เรียน และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและผู้เรียน จะสามารถสร้างผลลัพธ์ทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยจะเห็นได้ว่าการบริหารหลักสูตร จำเป็นต้องมีกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการบริหารหลักสูตร การบวนการส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่จะต้องมีให้กับนักศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนานักศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่หลักสูตรกำหนด ผู้วิจัยได้นำประเด็นขอการบริหารจัดการหลักสูตรตาวงจร PDCA มาเป็นกรอบในการศึกษาองค์ประกอบการดำเนินงานของ

หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีการดำเนินงานและมีผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาหลักสูตร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยเป็นการนำ หลักการ แนวคิดการบริหารหลักสูตรจากงานวิจัย มาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน โดยกระบวนการวางแผนการดำเนินงานแบบ PDCA วงจรการบริหารหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานของหลักสูตร จากการศึกษารายงานการประกันคุณภาพการศึกษา การสัมภาษณ์อาจารย์ผู้รับผิดอบหลักสูตร การศึกษาผลการดำเนินงานของหลักสูตร และสอบถามความต้องการของนักศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำมาสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีดำเนินการศึกษาเอกสารรายงานผลการดำเนินงานของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา สัมภาษณ์อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร สัมภาษณ์นักศึกษาปัจจุบัน และสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้ใช้บัณฑิต อาจารย์ผู้สอน นักศึกษาและศิษย์เก่า นำมาสรุปประเด็นการบริหารหลักสูตร และรายงานประสิทธิผลการบริหารหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรม และคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีส่วนร่วมในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร จำนวน 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 อาจารย์ประจำ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจงเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรที่เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอนรายวิชาของหลักสูตร

1.2 นักศึกษา จำนวน 4 คน เลือกแบบเจาะจงเป็นนักศึกษาที่เป็นแกนนำในการจัดกิจกรรมมดไต่ขอน ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ชั้นปีละ 1 คน

1.3 ผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 93 คน เลือกแบบเจาะจงเป็นบุคลากรในโรงเรียนหรือสถานประกอบการที่เป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นขึ้นไป หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นพี่เลี้ยงของบัณฑิตที่เข้าทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ

1.4 นักศึกษา จำนวน 242 คน เลือกแบบเจาะจงเป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 3 และ ชั้นปีที่ 4 ของแต่ละปีการศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมการปัจฉิมนิเทศที่หลักสูตรจัดขึ้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการออกแบบเครื่องมือการวิจัย ได้แก่

2.1 แบบสัมภาษณ์อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ประเด็นการบริหารจัดการหลักสูตรตามกระบวนการ PDPA ดำเนินการอย่างไร และแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อกิจกรรมเสริมหลักสูตร ก่อนนำไปเก็บข้อมูลได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ทำการตรวจสอบและวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ถือว่าใช้ได้ (มนต์ชัย เทียนทอง, 2545)

2.2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารหลักสูตร จัดทำแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ของวรปภา อารีราษฎร์ (2556) นำผลที่ได้มาคำนวณและแปลความหมายตามแนวคิดของเบสท์และคาห์น (Best & Khan, 1998) สำหรับแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ทำการตรวจสอบและวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ถือว่าใช้ได้ (มนต์ชัย เทียนทอง, 2545)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัย ดังนี้

3.1 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของอาจารย์ประจำต่อการบริหารหลักสูตร และสัมภาษณ์นักศึกษา จำนวน 4 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตร จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงานของหลักสูตร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561–2565 โดยใช้แบบบันทึกการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารหลักสูตร จากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหลักสูตรทั้ง 3 กลุ่ม โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยในแต่ละส่วน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหลักสูตร โดยแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารหลักสูตร ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการบริหารหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้วิจัยแสดงผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษารูปแบบการบริหารหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจารย์ประจำ นักศึกษา และศิษย์เก่า มาสรุปรูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตร แสดงดังภาพที่ 2 และตาราง 1

ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา

จากภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ องค์ประกอบที่ 1 นโยบาย หลักการ และแนวคิด การบริหารหลักสูตรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล คณะกรรมการบริหารหลักสูตรได้ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาครูตามแนวทางของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง โดยมีจุดเน้นเพื่อการพัฒนาครูมืออาชีพ ที่เป็นจุดเน้นของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่นำแนวคิดการบริหารหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะความเป็นครูมืออาชีพ เป็นแนวทางในการออกแบบการบริหารหลักสูตร องค์ประกอบที่ 2 การบริหารหลักสูตร ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า คือ นักเรียนที่มีความพร้อมเข้าศึกษา สอบผ่านข้อสอบวัดคุณลักษณะ ความเป็นครู และเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการคัดเลือกของมหาวิทยาลัยกำหนด และครูพี่เลี้ยงมืออาชีพ ที่อยู่ในโรงเรียนเครือข่าย 2) กระบวนการบริหารที่สำคัญหลักสูตรได้ใช้กระบวนการตามวงจร PDCA ที่ประกอบด้วย P: วางแผนจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนแบบเชิงรุกการเรียนรู้แบบผสมผสานทั้งออนไลน์และในชั้นเรียน D: จัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาครูมืออาชีพ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร C: จัดกิจกรรม

รวมพลังมดไต่ขอน และ A: จัดกิจกรรมการนิเทศติดตามแบบสร้างสรรค์ 3) สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ที่ประกอบด้วย สื่อเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล เครือข่ายสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาครูมืออาชีพ และ นวัตกรรมการเรียนรู้ครูมืออาชีพที่อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนร่วมกันพัฒนาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละรายวิชา องค์ประกอบที่ 3 ผลลัพธ์ หรือประสิทธิผลของหลักสูตร จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 1) จำนวนนักศึกษารับเข้าตามแผนการรับ จำนวนนักศึกษาคงอยู่เพิ่มขึ้น และจำนวนนักศึกษาลาออกกลางคันลดลง 2) จำนวนผู้เรียนสำเร็จการศึกษาในระยะเวลาที่กำหนดมีแนวโน้มดีขึ้น 3) จำนวนบัณฑิตมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 4) ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการบริหารหลักสูตร 5) ผลการประเมินการประกันคุณภาพของหลักสูตรมีผลการดำเนินงานในระดับดี และ 6) ระดับความพึงพอใจของโรงเรียนเครือข่ายต่อนักศึกษาครูไม่น้อยกว่า 4.00 และ องค์ประกอบที่ 4 แผนการจัดการศึกษาตลอดหลักสูตร รวมทั้งสิ้น 137 หน่วยกิต ปีการศึกษาที่ 1–3 จัดการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียนจำนวน 20–22 หน่วยกิต สำหรับปีที่ 4 นักศึกษาออกปฏิบัติการสอนในโรงเรียนจัดการเรียนการสอนภาคเรียนละ 6 หน่วยกิต แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 รายละเอียดรูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตร จำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	รายละเอียด
1. นโยบาย หลักการ และแนวคิด	– การพัฒนาครูตามแนวทางมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง – การพัฒนาครูมืออาชีพตามจุดเน้นของคณะครุศาสตร์ – การส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 – การส่งเสริมสมรรถนะความเป็นครูมืออาชีพ
2. การบริหารจัดการ	ปัจจัยนำเข้า – นักศึกษาที่มีความพร้อม ผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์ – ครูพี่เลี้ยงมืออาชีพในโรงเรียนเครือข่าย กระบวนการบริหารตามวงจร PDCA P: วางแผนจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบผสมผสาน D: จัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นพัฒนาครูมืออาชีพ C: จัดกิจกรรมรวมพลังมดไต่ขอน A: จัดกิจกรรมนิเทศติดตามแบบสร้างสรรค์ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ – สื่อเทคโนโลยีและเทคโนโลยีดิจิทัล – เครือข่ายสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาครูมืออาชีพ – นวัตกรรมการเรียนรู้ครูมืออาชีพ
3. ประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตร	– จำนวนนักศึกษารับเข้าตามแผน นักศึกษาคงอยู่เพิ่มขึ้น อัตราการออกกลางคันลดลง – จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระยะเวลาที่กำหนดมีแนวโน้มดีขึ้น – บัณฑิตมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 – ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในระดับมาก–มากที่สุด – ผลการประเมินประกันคุณภาพหลักสูตรอยู่ในระดับดี – ความพึงพอใจของโรงเรียนเครือข่ายต่อนักศึกษาครูไม่น้อยกว่า 4.00

ตาราง 1 (ต่อ)

4. แผนการจัดการศึกษา	– โครงสร้างหลักสูตร 137 หน่วยกิต – ชั้นปีที่ 1–3 (จัดการเรียนการสอนภาคเรียนละ 20–22 หน่วยกิต) – ชั้นปีที่ 4 (ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ภาคเรียนละ 6 หน่วยกิต) – หมวดวิชาศึกษาทั่วไป 30 หน่วยกิต – หมวดวิชาเฉพาะด้าน 101 หน่วยกิต (วิชาเอกบังคับ 43 หน่วยกิต วิชาเอกเลือก 21 หน่วยกิต วิชาชีพครู 37 หน่วยกิต) – หมวดวิชาเลือกเสรี 6 หน่วยกิต

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายที่เน้นการพัฒนาครูมืออาชีพ ด้านการบริหารจัดการที่ใช้วงจร PDCA ในการขับเคลื่อน ด้านประสิทธิผลที่มุ่งเน้นคุณภาพบัณฑิต และด้านแผนการจัดการศึกษาที่มีโครงสร้างชัดเจน

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์รายงานผลการดำเนินงานของหลักสูตร สรุปประสิทธิผลในการดำเนินงานของหลักสูตร ได้แก่ การรับนักศึกษาตามแผนการรับที่กำหนด การสำเร็จการศึกษาและภาวะการมีงานทำ แสดงดังตาราง 2 และ ตาราง 3

ตาราง 2 การรับนักศึกษาของหลักสูตร

ปีที่เข้าศึกษา	แผนการรับ	จำนวนที่รายงานตัว	จำนวนที่สำเร็จการศึกษา		จำนวนที่ออกกลางคันชั้นปีที่					
			จำนวน	ร้อยละ	1	2	3	4	รวม	ร้อยละ
2562	30	30	27	90.00	1	2	–	–	3	10.00
2563	30	35	33	94.29	–	1	1	–	2	5.71
2564	30	36	28	77.78	5	1	–	–	6	16.67
2565	30	42	36	85.71	2	3	1	–	6	14.29
รวมทั้งสิ้น	120	143	124	86.71	8	7	2	–	17	11.89

จากตาราง 2 พบว่า หลักสูตรสามารถรับนักศึกษาเข้าเรียนได้ตามแผนที่กำหนด โดยมีจำนวนมากกว่าที่กำหนดในแผนรับ ซึ่งจำนวนดังกล่าวเป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ร้อยละของการสำเร็จการศึกษา อยู่ระหว่าง 85.71–94.29 และร้อยละของการออกกลางคันอยู่ระหว่าง 5.71–16.67 โดยส่วนใหญ่แล้วนักศึกษาจะออกกลางคันในชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 ตามลำดับ

ตาราง 3 การสำเร็จการศึกษาและภาวะการมีงานทำของนักศึกษา

ปีที่เข้าศึกษา	จำนวนรับเข้า	สำเร็จการศึกษา	การมีงานทำ	ประกอบอาชีพอิสระ	เป็นผู้ประกอบการ	ศึกษาต่อ	รวมการมีงานทำ	
							จำนวน	ร้อยละ
2562	30	27	27	0	0	0	27	100.00 %
2563	35	33	31	1	1	0	33	100.00 %
2564	36	28	27	1	0	0	28	100.00 %
2565	42	36	35	1	0	0	36	100.00 %
รวมทั้งสิ้น	143	124	120	3	1	0	124	100.00 %
ร้อยละ	–	86.71	96.77	2.42	.81	0.00	–	100.00 %

จากตาราง – พบว่า ภาวะการมีงานทำของนักศึกษา อยู่ที่ร้อยละ 100.00 นักศึกษาของหลักสูตรมีงานทำทุกคน หลังสำเร็จการศึกษา มีประกอบอาชีพอิสละ และเป็นผู้ประกอบการในบางส่วน

3. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการบริหารหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แสดงดังตาราง 3 และ ตาราง 4

ตาราง 4 ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร

ความพึงพอใจอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร	ปีการศึกษา			
	2562	2563	2564	2565
1. ระบบการรับและแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตร	4.12	4.15	4.35	4.40
2. ระบบการบริหารอาจารย์	4.15	4.20	4.30	4.32
3. ระบบการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์	4.12	4.10	4.20	4.23
4. การส่งเสริมอาจารย์ให้มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้น	4.25	4.20	4.40	4.50
5. การส่งเสริมอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น	3.97	4.00	4.10	4.20
6. การส่งเสริมอาจารย์ในการเผยแพร่ผลงานวิชาการ	3.90	3.92	3.94	4.00
โดยรวม	4.09	4.10	4.22	4.28
ระดับความพึงพอใจ	มาก	มาก	มาก	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตร พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.09–4.28) โดยค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการบริหารหลักสูตรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี

ตาราง 5 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตและนักศึกษา

รายการความพึงพอใจ	ปีการศึกษา				เฉลี่ยโดยรวม
	2562	2563	2564	2565	
1. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	4.68	4.64	4.55	4.48	4.59
2, ความพึงพอใจของนักศึกษา	4.39	4.37	4.31	4.30	4.34

จากตาราง 4 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.59) เมื่อพิจารณาในแต่ละปีการศึกษามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ระหว่าง 4.48–4.68 โดยค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตมีแนวโน้มไม่คงที่ และความพึงพอใจของนักศึกษา โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= 4.34) เมื่อพิจารณาในแต่ละปีการศึกษามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ระหว่าง 4.30–4.39 โดยค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษามีแนวโน้มไม่คงที่

การอภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีองค์ประกอบ 4 ส่วน คือ 1) นโยบาย หลักการ และแนวคิด การบริหารหลักสูตรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล 2) การบริหารจัดการ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการบริหารตามวงจร PDCA สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 3) ประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตร และ 4) แผนการจัดการศึกษาตลอดหลักสูตร ซึ่งเป็นไปตามการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารจัดการหลักสูตรให้มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐาน TQF (Imai, 1986) ที่อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรหรือคณะกรรมการบริหารหลักสูตรต้องวางแผนการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมสมรรถนะตามที่หลักสูตรกำหนดโดยมีการวางแผนการดำเนินงาน และมีการทบทวนอย่างต่อเนื่องตามกระบวนการ PDCA สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิณัฏฐ์ สรรคบุรานุรักษ์ และอติยศ สรรคบุรานุรักษ์ (2558)

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตร พบว่า หลักสูตรสามารถรับนักศึกษาเข้าเรียนได้ตามแผนที่กำหนด ร้อยละของการสำเร็จการศึกษา อยู่ระหว่าง 85.71–94.29 และร้อยละของการออกกลางคันอยู่ระหว่าง 5.71–16.67 และภาวะการมีงานทำของนักศึกษา อยู่ที่ร้อยละ 100.00 จะเห็นได้ว่ากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีการวางแผน การจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมวิชาชีพครู การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของขอบฟ้า จันทร์เจริญ และคณะ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการผลิตนักศึกษาวิชาชีพครู ที่มีปัจจัยสำคัญคือ ปัจจัยนำเข้าในการผลิต กระบวนการผลิต ผลผลิตจากการผลิต ผลสะท้อนกลับจากการผลิต และมาตรฐานความรู้วิชาชีพครูฐานสมรรถนะ

3. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการบริหารหลักสูตร พบว่า กลุ่มอาจารย์โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และกลุ่มนักศึกษาโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการดำเนินงานของหลักสูตร พบว่าคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ได้มีกระบวนการและแนวทางการดำเนินงานที่ยึดหลักตามแนวทางการผลิตนักศึกษาวิชาชีพครู (ขอบฟ้า จันทร์เจริญ และคณะ, 2564) มีการกำหนดสมรรถนะของผู้เรียน (ภัทวรรณ์ ไชยภักดิ์, 2565) ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (กานต์ธิดา บุญมา, 2566) การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะในยุค

ปัจจุบันมุ่งเน้นการบูรณาการทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตลาดแรงงานและภาคธุรกิจ (Mulder, 2017) โดยเฉพาะการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยี (Voogt & Roblin, 2012; วิไล ธรรมวาจา และสมศิริ สิงห์ลพ, 2567) นอกจากนี้ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยพัฒนาทักษะการสอนและสมรรถนะวิชาชีพของนักศึกษาครู (Stoll et al., 2006; Ambrosetti, Knight, & Dekkers, 2014) ขณะเดียวกัน การพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักศึกษาครูสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Tondeur et al., 2017) รวมถึงการส่งเสริมคุณลักษณะและจิตวิญญาณความเป็นครู เช่น ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่น และจริยธรรมในวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพครู (Day, 2012) ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้นักศึกษาครูสำเร็จการศึกษาและมีความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานตลอดจนได้รับความพึงพอใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการหลักสูตร

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย คือ รูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีการออกแบบและพัฒนาโมเดลการบริหารหลักสูตรที่มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้ 1) นโยบาย หลักการ และแนวคิดการบริหารหลักสูตร เป็นการวางรากฐานแนวทางการบริหารหลักสูตรให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยอิงจากแนวคิดทางการศึกษาและนโยบายของสถาบัน ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน 2) กระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา รวมถึงการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารจัดการแบบ PDCA (Plan–Do–Check–Act) พร้อมทั้งมีการจัดเตรียมสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผลลัพธ์หรือประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตร เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารหลักสูตรในเชิงรูปธรรม อาทิ ความสามารถในการรับนักศึกษาได้ตามแผน การสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด อัตราการมีงานทำของบัณฑิต รวมทั้งความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ อาจารย์ นักศึกษา และผู้ใช้บัณฑิต และ 4) แผนการจัดการศึกษาตลอดหลักสูตร เป็นการกำหนดกรอบและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนตลอดระยะเวลาของหลักสูตรอย่างเป็นระบบ มีความเชื่อมโยงระหว่างรายวิชา กิจกรรมการเรียนรู้ และผลลัพธ์ที่คาดหวังอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้อย่างครบถ้วน ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตร พบว่า หลักสูตรสามารถรับนักศึกษาเข้าเรียนได้ตามแผนที่กำหนด การสำเร็จการศึกษา ภาวการณ์มีงานทำของนักศึกษา และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร ทั้งกลุ่มอาจารย์ กลุ่มผู้ใช้บัณฑิต และกลุ่มนักศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเอกสาร รายงานผลการดำเนินงานของหลักสูตร ร่วมการสัมภาษณ์และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำมาสรุปรูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่มีองค์ประกอบสำคัญในการบริหารหลักสูตร จาก

การศึกษาพบว่า มีการติดตามข้อมูลภาวะการมีงานทำของนักศึกษา และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญซึ่งหลักสูตรนำมาออกแบบการบริหารจัดการและมีการปรับประบวนการบริหารจัดการ ส่งผลต่อภาวะการมีงานทำของนักศึกษา ถึงแม้ว่าความพึงพอใจของนักศึกษาบางกลุ่มอาจจะลดลง แต่ผลที่ได้จากนายจ้าง สถานประกอบการและโรงเรียนให้ความสำคัญกับผลที่เกิดกับนักศึกษา ในกระบวนการจัดการเรียนรู้และประสบการณ์ให้กับนักศึกษาเป็นสำคัญ รูปแบบที่กล่าวมาจึงเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคการทำงาน โดยเฉพาะหลักสูตรวิชาชีพครู ควรเน้นการบูรณาการสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ทั้งทักษะการสอนและทักษะการบริหารจัดการในบริบทของโรงเรียนและชุมชน (Mulder, 2017) นอกจากนี้ การนำแนวคิดการประเมินหลักสูตรตามกรอบมาตรฐาน เช่น AUN-QA หรือกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) มาใช้ในการติดตามและประเมินผลความสำเร็จของหลักสูตร จะช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรมีความต่อเนื่องและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตควรศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เน้นการบูรณาการสมรรถนะทั้งด้านการสอนและการบริหาร รวมถึงการประเมินผลตามมาตรฐานสากล เพื่อยกระดับคุณภาพบัณฑิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพครู

เอกสารอ้างอิง

กานต์ธิดา บุญมา. (2566). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะทางปัญญา ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

ขอบฟ้า จันทร์เจริญ, วราภรณ์ ไทยมา และภัทราวดี มากมี. (2564). แนวทางการผลิตนักศึกษาวิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามมาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ฐานสมรรถนะ. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาตร์และสังคมศาสตร์, 12*(1), 127–142.

คณะครุศาสตร์. (2562). *หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา. (2565, 9 กันยายน). รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565. ราชกิจจานุเบกษา. 139(พิเศษ 212 ง), 35–36.

ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552, 16 กรกฎาคม). แนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552. ราชกิจจานุเบกษา. 126(พิเศษ 125 ง), 17–19.

ภัทวรรณ์ ไชยภักดิ์. (2565). *การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูตามแนวศาสตร์พระราชา ของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยประยุกต์ใช้แนวทางการประเมินแบบทฤษฎีเป็นฐาน.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มนต์ชัย เทียนทอง. (2545). *การออกแบบและพัฒนาคอร์สแวร์สาหรับบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน.* ภาควิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ลิขิตกุล กุลรัตนรักษ์ และอัจฉรา ไชยูปถัมภ์. (2559). แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสาขาวิชาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ตามกรอบสมรรถนะของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์, 44*(3), 176–193.

วิไล ธรรมวาจา และสมศิริ สิงห์ลพ. (2567). 3–ACTIVE: แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 12*(2), 1–13.

วรปภา อารีราษฎร์. (2556). การพัฒนาซอฟต์แวร์ทางการศึกษา. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.

ศศิณัฏฐ์ สรรคบุรานุรักษ์ และอติยศ สรรคบุรานุรักษ์. (2558). การบริหารจัดการหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 ห้องเรียนที่กว้างเท่ากับโลก.*วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 10*(28), 1–14.

Ambrosetti, A., Knight, B. A., & Dekkers, J. (2014). Building capacity in mentoring new teachers: An action research model for professional learning. *Australian Journal of Teacher Education, 39*(7), 126–143. https://ro.ecu.edu.au/ajte/vol39/iss7/8/.

Best, J. W & Khan, J. V. (1998). *Research in Education.* (8th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Day, C. (2012). The new lives of teachers. *Teacher Education Quarterly, 39*(1), 7–26. https://www.jstor.org/stable/23479681.

Imai, M. (1986). Kaizen: The key to Japan's competitive success. New York: McGraw–Hill.

Izadinia, M. (2015). A review of research on student teachers' professional identity. *British Educational Research Journal, 41*(4), 592–617. https://bera–journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/berj.3168

Mulder, M. (2017). *Competence–Based Vocational and Professional Education: Bridging the Worlds of Work and Education.* Springer. https://link.springer.com/book/10.1007/978–3–319–41713–4.

Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change, 7*(4), 221–258. https://link.springer.com/article/10.1007/s10833–006–0001–8.

Tondeur, J., van Braak, J., Ertmer, P. A., & Ottenbreit–Leftwich, A. (2017). Understanding the relationship between teachers' pedagogical beliefs and technology use in education: A systematic review of qualitative evidence. *Educational Technology Research and Development, 65*, 555–575. https://link.springer.com/article/10.1007/s11423–016–9481–2.

Voogt, J., & Roblin, N. P. (2012). A comparative analysis of international frameworks for 21st century competences: Implications for national curriculum policies. *Journal of Curriculum Studies, 44*(3), 299–321. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00220272.2012.668938.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

Creative leadership of school administrators in the Prachak Sinlapakhom district school group under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 2

พิมพ์ชนก ประชาชู[1*], ชารี มณีศรี[2], สมหมาย สร้อยนาคพงษ์[3]
Pimchanok Prachachoo[1*], Charee Maneesri[2], Sommai Sroinakpong[3]

[1,2,3]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี
[1,2,3]Master of Educational Program in Educational Administration, Ratchathani University, Udon Thani Campus
Corresponding author's e-mail: Kpkannika1234@gmail.com[1]

Received: September 20, 2024 Revised: December 25, 2024 Accepted: January 12, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ประชากรที่ศึกษา คือ โรงเรียน จำนวน 14 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอน จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง .67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 และแบบสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form ได้รับตอบกลับ 98 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.67 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) แนวทางพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอประจักษ์ศิลปาคม เรียงลำดับจากค่าความถี่มากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ต้องมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร มีความยุติธรรม

มอบหมายและกระจายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยกล่าวคำชมหรือให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารโรงเรียน, แนวทางพัฒนาผู้นำ

Abstract

The purpose of this research study was to study levels and approaches to developing creative leadership among school administrators in Prajak Silpakhom. The study population was at school of 14. The informant was the teacher, who completed an 88-person. The research tools included a questionnaire, with the IOC between .67 and 1.00, and a reliability coefficient of .89, as well as an interview form. Data collected by using the online questionnaire via Google Forms received a response of 98.14%. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The results of the study found that 1) The level of creative leadership overall was at a high level with little distribution. The aspect with the highest average was leadership, followed by flexibility and adaptability. creative thinking and teamwork. 2) Guidelines for creative leadership development sorted from high to low frequency values are as follows: Educational institute administrators should have the skills to manage educational institutes in order to formulate a vision of an educational institute that is clear, far-reaching, and creative in order to lead the institute to excellence. It is crucial to assign tasks based on the aptitude and ability of the personnel. Be fair. Assign and distribute tasks to personnel equally. Should create a good working atmosphere by complimenting or encouraging subordinates. optimistic Possess positive thinking and ingenuity, able to solve immediate problems well, and should support and encourage personnel in educational institutions to take part in decision-making in practice.

Keywords: creative leadership, school administrators, leadership development guideline

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อาทิ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การรวมตัวทางเศรษฐกิจและการรวมตัวทางการเมือง ซึ่งส่งผลให้เป็นโลกที่ไร้พรมแดนในยุคของศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และระบบเศรษฐกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ กระบวนการการจัดศึกษาจึงนับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนา และสร้างสรรค์เยาวชนที่จะเติบใหญ่และนำไปสู่การสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมและประเทศชาติได้ในอนาคต เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้คนได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ไปจนตลอดพัฒนาการของช่วงชีวิตตั้งแต่แรกเกิดไปจนถึงการพัฒนาความสามารถศักยภาพของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ จนสามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในทุก ๆ

การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ หากประเทศใดที่มีประชากรได้รับการศึกษาที่ดีอย่างเหมาะสมแล้ว จะเป็นผลให้การพัฒนาทุกด้านประสบกับความสำเร็จ ซึ่งการจัดการศึกษาจะเป็นลักษณะใด

ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นสำคัญ หากสถานศึกษาจัดการศึกษาที่มีคุณภาพก็จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ด้วยบุคคลที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ผู้บริหารในยุคเปลี่ยนแปลงในบริบทที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จึงควรเป็นผู้บริหารที่มีความทันสมัย เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีความเข้าใจในการทำหน้าที่สำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา โดยเน้นการสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพให้เกิดคุณภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทและหน้าที่ที่มีความสำคัญ เป็นผู้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวหน้า และยังเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ รวมถึงดูแล ควบคุม กำกับ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และการทำงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้ดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด จากบทบาทของผู้บริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จึงทำให้ภาระความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้นและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น คุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเป็นอย่างไรนั้นจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (อรัญญา เพิ่มพีรพัฒน์ และคณะ, 2558)

ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำไม่ว่าจะในหน่วยงานใดย่อมมีบทบาทหน้าที่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง ในบางครั้งแม้ว่าการจัดองค์กรจะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง แต่อาจได้ผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อบุคคลในหน่วยงาน และในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กรมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดีหรือไม่พึงประสงค์ แม้การจัดองค์กรจะถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตาม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรย่อมสมบูรณ์ได้ยากและอาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรือประสิทธิภาพต่ำกว่าที่ควรจะเป็น อันเนื่องมาจากคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ที่เป็นเหตุทำให้บุคคลในหน่วยงาน ไม่มีความตั้งใจหรือเต็มใจในการทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนรับผิดชอบหรือปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่หรือเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลกระทบทางด้านลบกับองค์การหรือหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นจะต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับบุคลากรในหน่วยงาน และภาวะผู้นำที่ถูกต้อง เพื่อขับเคลื่อนงานขององค์กรให้นำไปสู่ความสำเร็จ เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่จะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น โลกในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ และสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถได้ บุคลากรที่มีความสามารถต้องการทำงานในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และช่วยให้องค์กรสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งได้ วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะช่วยส่งเสริมให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งได้ (บุษบา คำนนท์, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2565 สภาพการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า ปัญหาสถานศึกษาแต่ละขนาดมีการบริหารจัดการการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ได้แตกต่างกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ได้มีการพัฒนายกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มุ่งความเป็นเลิศและสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ ปรับปรุงระบบบริหารจัดการการศึกษาให้มี

ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร เพิ่มความคล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษา และสร้างเสริมธรรมาภิบาล แต่ยังมีผู้บริหารบางส่วนไม่ยอมรับฟังแนวคิดใหม่ ๆ จากทีมงาน ทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนา ยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ไม่กล้าคิดนอกกรอบหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ อาจมีความกลัวหรือไม่สบายใจกับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ไม่กล้าทดลองแนวคิดใหม่ ๆ จากการศึกษา ค้นคว้า เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังไม่มีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เพื่อเป็นสารสนเทศพื้นฐานด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการจัดการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ทั้งการพัฒนาตนเอง การพัฒนาคน และการพัฒนางาน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสทางการศึกษามากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษารกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษารกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

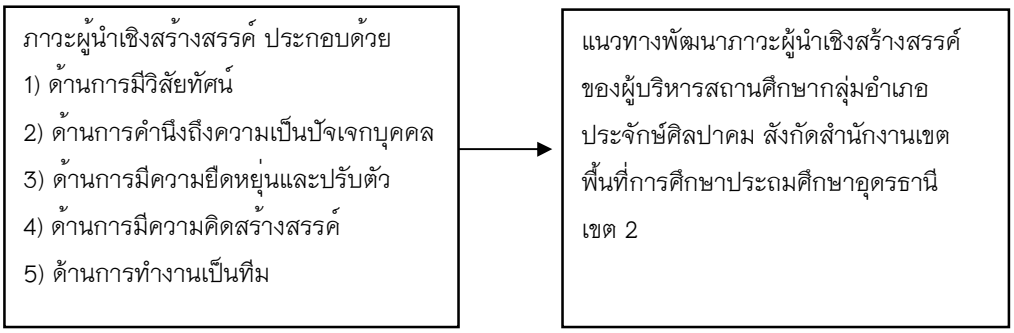
จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจ และประสานงานให้บุคลากรสามารถค้นหาและแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัย มีจินตนาการ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ แรงจูงใจ และการทำงานเป็นทีม เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะการสื่อสารและประสานงานที่ดี สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559) ระบุว่ามีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ (vision) 2) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (flexibility and adaptability) 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ (creativity) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individual consideration) 5) การทำงานเป็นทีม (teamwork) 6) การมีจินตนาการ (imagination) (robinson, 2007)

องค์ประกอบเหล่านี้เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้นำเชิงสร้างสรรค์พึงมี เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยจากกรอบแนวคิดของ Robinson (2007) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม สามารถอธิบายตามภาพที่ 1 ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำนวน 174 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำนวน 123 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Mogan, 1970) ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนจำนวนประชากรครูผู้สอน และสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลาก จำแนกได้ดังนี้ ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 55 คน ครูชำนาญการ จำนวน 45 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 23 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

สำหรับแบบสัมภาษณ์ได้นำผลจากการวิเคราะห์ตามขั้นตอนที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อหาคำตอบแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 กับผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน

สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือในด้านความตรงตามเนื้อหา (content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (format) และการใช้ภาษา (wording) และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ โดยให้ค่าความสอดคล้อง ดังนี้ +1 หมายถึง เห็นด้วย ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา –1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากรผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นหาคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .89 จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ส่วนแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการหาคำตอบแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยนำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณมาตั้งคำถามสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาในลำดับต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดำเนินการผ่านแบบสอบถามออนไลน์ google form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รับอีเมล์แบบสอบถามตอบกลับทั้งหมด 98 คน คิดเป็นร้อยละ 79.67

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดระเบียบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ ประเภทครู และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) 2) ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2554) 3) ข้อมูลแนวทางพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

ด้านที่	การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
1	ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	3.61	.74	มาก
2	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.50	.80	มาก
3	ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	3.49	.76	มาก
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.48	.77	มาก
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.73	.56	มาก
	ภาพรวม	3.56	.72	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต **2** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = .72) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. = .56) รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. = .74) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 3.50, S.D. = .80) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 3.48, S.D.= .77)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา คือ ควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ต้องมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร มีความยุติธรรม มอบหมายและกระจายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยกล่าวคำชมหรือให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาดสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน

ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางพัฒนา ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องส่งเสริมให้ผู้บริหาร มีกระบวนการคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหาร เน้นคิดนอกกรอบ โดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างมีไหวพริบ ปราศจากข้อขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ มีแนวทางพัฒนา ได้แก่

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาหาความรู้ การเข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาของตน

2.2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ยอมรับและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง การจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคมได้อย่างกลมกลืน

3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีแนวทางพัฒนาได้แก่

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมแรงทางบวกด้วยการยกย่องชื่นชมเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาทำความดีหรือมีผลงานอันเป็นที่น่าภาคภูมิใจ

4. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีแนวทางพัฒนา ได้แก่

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ กับสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นเลิศ และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาของตน

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการ (Professional Learning Community: PLC)

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช้อำนาจจนเกินไป

5. ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางพัฒนา ได้แก่

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันพร้อมกับสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน สร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ

สรุปได้ว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ประกอบด้วยการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาอย่างมีไหวพริบ การพัฒนาวิสัยทัศน์ผ่านการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากร การสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรและให้การยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี รวมถึงการกำหนดเป้าหมายชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีม

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาที่ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามี การปรับเปลี่ยนแนวความคิด ปรับตัวให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญนภา ศรีภูธร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง

โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัญชยา ควรรำพึง และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีกระบวนการคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย เพื่อนำไปปรับใช้ใน การบริหาร เน้นคิดนอกกรอบ โดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ และผู้บริหารต้องมีทักษะ ไหวพริบ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างมีเหตุและผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัญชยา ควรรำพึง และคณะ (2564) พบว่าด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับและเปิดโอกาสให้บุลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนรวมในการกำหนดทิศทาง ปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคมได้อย่างกลมกลืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัญชยา ควรรำพึง และคณะ (2564) พบว่าด้านการเป็นผู้ด้านวิสัยทัศน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของตน และรู้จักมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละคนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษได้แสดงออกถึงศักยภาพของตนเองและส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าอบรม เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัญชยา ควรรำพึง และคณะ (2564) พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในยุคปัจจุบันมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) ผลการวิจัย พบว่าด้านความยืดหยุ่นภาพรวมอยู่ในระดับมากโดย ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นความสำคัญ และยอมรับในการนำหลักการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารงาน มีการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งเพื่อเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม กระตุ้นให้สมาชิกในทีมในสถานศึกษา ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญนภา ศรีภูธร (2562) พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 สามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารต้องมองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาดสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี รองลงมา คือ ผู้บริหาร

ควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยีเพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารมีกระบวนการคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารเน้นคิดนอกกรอบ โดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญสอดคล้องกับผลการวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารต้องมองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาดสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยีเพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้ และผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารอย่างเฉลียวฉลาดและมีไหวพริบดี สอดคล้องกับผลการวิจัยมนัญชยา ควรรำพึง และคณะ (2564) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยีเพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้ และเฉลียวฉลาด และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างมีไหวพริบ ปราศจากข้อขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ด้านการมีด้านวิสัยทัศน์ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญนภา ศรีภูธร (2562) ผลการวิจัย พบว่า แนวทางพัฒนาบริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน และสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ยอมรับและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มี ส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคมได้อย่างกลมกลืน

2.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารต้องมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร มีความยุติธรรม มอบหมายและกระจายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (2564) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม มอบหมายและกระจายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคลในการมอบหมายงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม และผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมแรงทางบวกด้วยการยกย่องชื่นชมเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาทำความดีหรือมีผลงานอันเป็นที่น่าภาคภูมิใจ

2.4 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยกล่าวคำชมหรือให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญนภา ศรีภูธร (2562) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอ แนวคิดใหม่ ๆ รับฟังข้อคิดข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ และผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับตัวทุก

สถานการณ์ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (2564) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ รับฟังข้อคิดข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ กับสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นเลิศ และนำมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการ (Professional Learning Community: PLC) และผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานไม่ใช้อำนาจจนเกินไป

2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยให้รางวัลและกล่าวยกย่องชื่นชมบุคลากรในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันพร้อมกับสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน สร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญนภา ศรีภูธร (2562) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากและผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยมนัญชยา ควรรำพึง และคณะ (2564) พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา ในด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งสะท้อนถึงการยอมรับและนำแนวคิดนี้มาปฏิบัติในระบบการศึกษาท้องถิ่น โดยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสร้างสรรค์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งทักษะการบริหารจัดการที่ดีมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและการคิดเชิงบวกของผู้บริหารเอง ทั้งหมดนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทของการบริหารการศึกษา และเสนอแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีความสามารถสะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการได้อาทิ เป็นนักฟังที่ดี จะให้ความสนใจกับสมาชิกอย่างเต็มที่ ฟังอย่างตั้งใจ จับใจความสำคัญ และแสดงภาษากายที่สื่อถึงความสนใจ

1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อาทิ สร้างระบบการติดตามที่โปร่งใส เป็นธรรม และให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

1.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อาทิ ยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนแผนงาน ระบบงาน และทรัพยากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึง กระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด อาทิ จัดกิจกรรมระดมสมอง และนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมหรือแผนงานใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์และจินตนาการร่วมกัน

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ อาทิ สร้างทีมงานและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความสามารถหลากหลาย เพื่อรองรับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและยากต่อการคาดเดา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

แก้วมณี ปัทมะ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

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

บุษบา คำนนท์. (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

มนัญชยา ควรรำพึง, เบญจพร ชนะกุล และสุภาพ เต็มรัตน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์. 6*(3), 17–32.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. (2565) .*แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2565.* อุดรธานี: กลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.อุดรธานี.

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อรัญญา เพิ่มพีรพัฒน์, วินัย ทองภูบาล, ประหยัด ภูมิโคกรักษ์ และศักดิ์ชัย ภู่เจริญ. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารราชพฤกษ์, 13*(3), 57–63.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610.

Robinson, K. (2007). *The Principles of Creative Leadership*. New York: McGraw–Hill.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการที่มีต่อการรับรู้และการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย

Integrated marketing communication on perception and decision-making in using host bar services among generation Y in Thailand

ภัคพล รถเพ็ชร[1*], ศักดิ์สุริยา ไตรยราช[2]
Phakphon Rotphet[1*], Saksuriya Trairat[2]

[1,2]คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
[1,2]Faculty of Business Administration and Accountancy, Khon Kaen University
Corresponding author's e-mail: phakkhaphon@kkumail.com[1], tsaksu@kku.ac.th[2]

Received: September 12, 2024 Revised: October 6, 2024 Accepted: October 10, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการตลาดแบบบูรณาการที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย 2) เพื่อศึกษาการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย และ 3) เพื่อศึกษาการตลาดแบบบูรณาการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ คนเจนเนอเรชันวายที่เคยใช้บริการบาร์โฮสต์ จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) การตลาดแบบบออฟไลน์และแบบออนไลน์มีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย 2) การรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย และ 3) การตลาดแบบบออฟไลน์และแบบออนไลน์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

คำสำคัญ: การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ, การรับรู้คุณค่า, การตัดสินใจใช้บริการ, บาร์โฮสต์

Abstract

In this research, the objectives were 1) to study integrated marketing that influences the perception of the value of bar hosts among Generation Y. 2) to study the perception of value of host bars that influences the decision to bar host services among Generation Y, and 3) to study integrated marketing that influences the decision to use bar host services. Host of Generation Y. The researcher designed this research to be quantitative research. Use survey research methods. A questionnaire was used as a tool to collect data from a sample group of 400 generation Y people who had used the host bar service using a purposive random sampling method. The statistics used in the research are descriptive statistics and inferential statistics with multiple regression analysis at the statistical significance level of .05. The results of the research found that 1) offline and online marketing influence the perception of value of host bars among generation Y, 2) the perception of value of host bars affects the decision to use the service generation Y's host bar, and 3) offline and online marketing influence generation Y's decision to use bar hosting services.

Keywords: integrated marketing communication, value perception, services decision-making, host bar

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

อุตสาหกรรมอาหาร และเครื่องดื่ม ในกลุ่มร้านอาหาร คาเฟ่ ผับ บาร์ ซึ่งมีมูลค่าตลาดมากถึง 5 แสนล้านบาท ในปี พ.ศ. 2565 มีอัตราการเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องหลังจากวิกฤตการณ์ COVID-19 (ผู้จัดการออนไลน์, 2566) โดยเฉพาะในกลุ่มผับบาร์และสถานบันเทิงบริการกลางคืน ที่มีการจัดตั้งใหม่เพิ่มขึ้น 102 ราย หรือ 200 เท่า (ข่าวสดออนไลน์, 2565) ซึ่งมูลค่าเศรษฐกิจกลางคืน (night time economy) ที่มีประมาณ 200,000 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2566 คิดเป็นร้อยละ 1 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestics Product: GDP) โดยที่กิจกรรมทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นระหว่าง 18.00 น. ถึง 06.00 น. ของวันถัดไป เป็นธุรกิจที่กระตุ้นให้เกิดการจ้างงาน และส่งเสริมการท่องเที่ยว (กรุงเทพธุรกิจ, 2566)

บาร์โฮสต์ (host bar) เป็นสถานให้บริการมอบความสุข เปรียบเสมือนดังแดนสวรรค์ของคนเหงา จากลักษณะของการให้บริการ คือ ผู้ให้บริการ คือ “โฮสต์หนุ่ม” เป็นผู้ชายรูปร่างหน้าตาดีให้บริการแบบแนบชิด ซึ่งลูกค้าจะต้องจ่ายเงิน ซื้อเครื่องดื่ม หรือ “ซื้อดริ้งค์” เพื่อใช้บริการ จัดอยู่ในประเภทธุรกิจกลางคืนที่มีการเติบโตในทิศทางบวก ซึ่งมีกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย คือ กลุ่มเจนเนอรชันวาย (Gen Y) (ผู้จัดการออนไลน์, 2567) เนื่องจากเป็น Segment ที่มีมูลค่าตลาดสูง มีกำลังซื้อสูง รายได้มั่นคง กล้าตัดสินใจ พร้อมรับสิ่งใหม่ และยินดีจ่ายเพื่อความสุข (ธนาคารกรุงเทพ, 2563)

นักการตลาดต้องพบกับความท้ายทายในการแสวงหากำไรจากอุตสาหกรรมบาร์โฮสต์ที่มูลค่าสูงและอัตราการเติบโตสูง ซึ่งสภาพตลาดมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ดังนั้นการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีการสื่อสารที่ถูกพัฒนามากขึ้นจนทำให้เข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมายได้อย่างเฉพาะเจาะจงมากขึ้น การสร้างเนื้อหา (content) ให้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น จึงเป็นกลยุทธ์ที่สามารถนำไปใช้โน้มน้าวให้เกิดการซื้อสินค้าหรือบริการตามวัตถุประสงค์ของนักการตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยที่การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ หรือ IMC (Integrated Marketing Communication) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อให้ผู้บริโภคมีพฤติกรรมการซื้อตามที่นักการตลาดต้องการ ด้วยการประยุกต์ใช้เครื่องมือหลาย ๆ ประเภทร่วมกัน เช่น การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมการตลาด การขายทางตรง การบอกปากต่อปาก การใช้บุคคลผู้มีอิทธิพลทางความคิด (influencer) สอดคล้องกันตามวัตถุประสงค์

ทางการตลาด (Schiffman & Kanuk, 2007; Kotler & Armstrong, 2009; Kotler & Keller, 2012; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2562) ซึ่ง IMC เป็นเครื่องมือทางการตลาดที่สามารถสร้างการรับรู้ถึงแบรนด์ของสินค้าและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้บริโภคจดจำ นึกถึง หรือเกิดความรู้สึกอยากใช้บริการได้ ถ้าหากแบรนด์สินค้าหรือบริการใดสามารถสร้างการรับรู้ให้แก่ลูกค้าเป้าหมาย (brand awareness) ได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะช่วยสร้างให้เกิดโอกาสในการขายและทำกำไรมากยิ่งขึ้น (Kotler & Keller, 2012; Loundon & Della Bitta, 1993; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2562) การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการและการรับรู้ของผู้บริโภคเป็นปัจจัยภายนอกของผู้บริโภคที่นักการตลาดสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริโภคเกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือเกิดการตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการได้เร็วมากขึ้น มีความถี่ในการซื้อหรือมูลค่าการซื้อต่อครั้งมากขึ้น ไปจนถึงการแนะนำบอกต่อให้ผู้อื่นมาซื้อ (Schiffman & Kanuk, 2007; Kotler & Keller, 2012)

เนื่องจากปัจจุบันสภาพการแข่งขันทางการตลาดของอุตสาหกรรมบาร์โฮสต์มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง (red ocean) ทำให้คู่แข่งขันในอุตสาหกรรม และคู่แข่งขันรายใหม่ที่ต้องการเข้าสู่ตลาด ต้องเผชิญกับความเสี่ยงในการดำเนินธุกิจ หากไม่มีกลุทธ์การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการแบบออฟไลน์ – แบบออนไลน์ และกลยุทธ์การสร้างการรับรู้ที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น หากมีการศึกษาเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการที่มีต่อการรับรู้คุณค่าและการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย ก็จะสามารถนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้แก่ธุรกิจบาร์โฮสต์ในการวางแผนพัฒนากลยุทธ์การตลาดที่มีประสิทธิภาพได้ ผู้วิจัยในฐานะนักการตลาดจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการและการรับรู้ของผู้ริโภคในบริบทที่มีความเหมาะสมกับการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวายในประเทศไทย และคาดหวังว่าผลจากการวิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ของธุรกิจบาร์โฮสต์ที่มีประสิทธิภาพ เกิดกำไรสูงสุด และใช้เป็นฐานข้อมูลการวิจัยได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตลาดแบบบูรณาการที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย
2. เพื่อศึกษาการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวา
3. เพื่อศึกษาการตลาดแบบบูรณาการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อ/ใช้บริการ

การตัดสินใจซื้อ (Schiffman & Kanuk, 2007) อธิบายไว้ว่าการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคว่าเป็นการตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์หรือบริการตั้งแต่ 2 ทางเลือกขึ้นไป โดยพฤติกรรมของผู้บริโภคนั้นพิจารณาได้จาก 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยภายในตัวเองของผู้บริโภคเป็นการตัดสินใจด้านจิตใจ (ความรู้สึก นึกคิด) ซึ่งเกิดจากการสั่งสมประการณ์ การพบเจอ รู้จัก หรืออาจจะเกิดจากปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ 2) พฤติกรรมที่แสดงออกในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมการซื้อ หรือการซื้อตามบุคคลอื่น โดยที่การตัดสินใจซื้อเกิดจากปัจจัยภายในตัวผู้บริโภค เช่น เพศชายมีการตัดสินใจที่เด็ดขาด แต่เพศหญิงมีการตัดสินใจอย่างละเอียดรอบคอบ และปัจจัยภายนอกซึ่งอาจจะเป็นสิ่งกระตุ้นจากนักการตลาด เช่น โฆษณา การประชาสัมพันธ์ และทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจของ Blackwell et. al (2006) สรุปไว้ว่า พฤติกรรมของบุคคลและได้แสดงให้เห็นว่าการกระทำของบุคคลนั้นเป็นผลมาจาก

การที่บุคคลมีความเชื่อหรือไม่เชื่อในสิ่งนั้น ๆ ดังนั้นในการตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลทุกเรื่องจึงเป็นผลมาจากการที่มีความเชื่อและไม่เชื่อสิ่งนั้น ซึ่ง Gounaris et al. (2010) อธิบายไว้ว่า ผู้บริโภคได้พิจารณาตัดสินใจซื้อในสินค้าหรือบริการใดมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว โดยจะเลือกพิจารณาจากผู้ให้บริการรายเดิมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลให้เกิดการซื้อซ้ำ โดยที่การตัดสินใจครั้งแรก ผู้บริโภคจะต้องอาศัยกระบวนการตัดสินใจมากที่สุด แต่การตัดสินใจครั้งถัดมาจะใช้กระบวนการตัดสินใจน้อยลง

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการแบบออฟไลน์และออนไลน์

Kotler & Armstrong (2018) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับ IMC ว่าเป็นการทำงานร่วมกันของเครื่องมือสื่อสารการตลาดหลายเครื่องมือ เพื่อกระจายข่าวสารที่ชัดเจน สอดคล้อง เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และองค์กร ซึ่งเป็นการสื่อสารกับกลุ่มตลาดเป้าหมายอย่างมีชั้นเชิง เพื่อสร้างข่าวสารที่สม่ำเสมอผ่านการใช้สื่อในรูปแบบใหม่ ๆ และสื่อเดิมที่มีอยู่ นอกจากนี้ยังมีการนำสื่อต่าง ๆ มาใช้งานร่วมกัน (สิทธิ์ ธีรสรณ์, 2562) และกระบวนการวางแผนการติดต่อสื่อสารทางการตลาด ผ่านการใช้เครื่องมือการสื่อสารหลายรูปแบบรวมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยเครื่องมือของการสื่อสารการตลาดที่ใช้จะประกอบไปด้วย การโฆษณา การส่งเสริมการขาย การประชาสัมพันธ์ การจัดเหตุการณ์พิเศษ และการตลาดทางตรง มีจุดประสงค์เพื่อใช้ในการจูงใจกลุ่มเป้าหมายให้เกิดพฤติกรรมตามที่ผู้สื่อสารนั้นต้องการ (วิทวัส รุ่งเรืองผล, 2563) โดยการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. แบบออฟไลน์ หรือการสื่อสารการตลาดแบบดั้งเดิมเป็นการทำการตลาดแบบที่ไม่ใช้อินเทอร์เน็ตเข้ามาช่วย โดยใช้สื่อดั้งเดิม เช่น สิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ป้าย เป็นต้น (มาริษา สุจิตวนิช และดวงใจ คงคาหลวง, 2563) จากงานวิจัยในอดีตที่ผ่านมาพบว่า พฤติกรรมการใช้บริการผับและสถานบันเทิงรอบสถานศึกษาของนักศึกษามหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร เกิดจากปัจจัยทางจิตวิทยาด้านแรงจูงใจ ได้แก่ การรับรู้ข่าวสารจากป้ายโฆษณาบิลบอร์ด

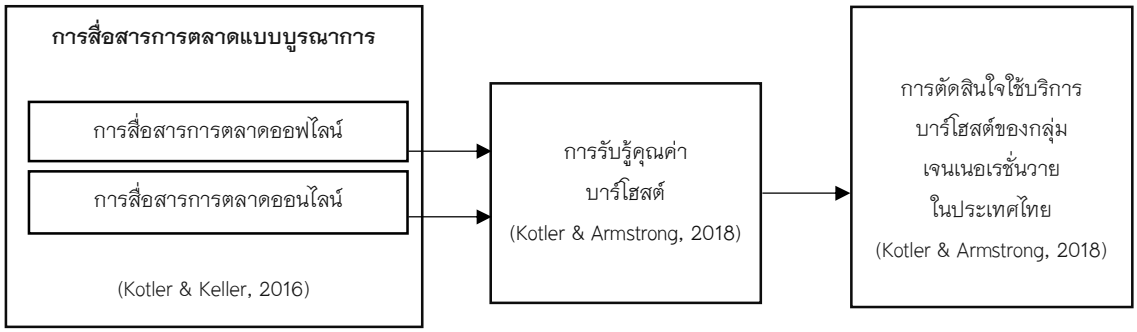
2. แบบออนไลน์ เช่น การโฆษณาออนไลน์ การตลาดเชิงประสบการณ์ออนไลน์ การจัดโปแกรมส่งเสริมการตลาดออนไลน์ และการตลาดทางตรงออนไลน์ โดยที่ผู้ส่งสารสามารถเห็นปฏิกิริยาตอบสนองของกลุ่มเป้าหมายได้ทันที เช่น จำนวนเวลาในการรับชม การเลื่อนผ่าน หรือการดูโฆษณาจนจบ การส่งคำถามผ่านข้อความทางโซเชียลมีเดียหลังการชมโฆษณา และอื่น ๆ นอกจากนี้ยังพบว่าการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการของผู้บริโภค (Kotler & Keller (2012, Solomon, 2020)

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการรับรู้คุณค่า

การรับรู้ของผู้บริโภค (consumer perception) คือ แนวคิดเรื่องการรับรู้ทางประสาทสัมผัสกับการตลาดและการโฆษณา (Krishna, 2012) เช่นเดียวกับการรับรู้ทางประสาทสัมผัสที่เกี่ยวข้องกับการที่มนุษย์รับรู้และประมวลผลสิ่งเร้าประสาทสัมผัสผ่านความรู้สึกทั้งห้าของตน การรับรู้ของผู้บริโภคเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบริษัทและสินค้าที่เสนอผ่านการซื้อสินค้า และรวมถึงกระบวนการที่ผ่านความรู้สึก จัดเลือก ตีความ และเลือกแสดงผลเกี่ยวกับการกำหนดความหมาย มีองค์ประกอบหลายด้านดังนี้ คือ คุณลักษณะผลิตภัณฑ์ (product attributes) คุณภาพผลิตภัณฑ์ (product quality) บุคลิกภาพของตราสินค้า (brand personality) การรับรู้ด้านราคา (price perception) การรับรู้ด้านคุณค่า (value perception) การับรู้ความเชื่อใจ (trust perception) การรับรู้ความเสี่ยง (risk perception) ชื่อเสียง (reputation) คุณลักษณะผลิตภัณฑ์ (product attributes) ประโยชน์ของผลิตภัณฑ์ (product benefits) การรับรู้ทางประสาทสัมผัส (sensory perception) วัฒนธรรม (culture) (โกศล น่วมบาง, 2562)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการตัดสินใจซื้อของ Kotler & Keller (2016) การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการแบบออฟไลน์และออนไลน์ ของ Kotler & Armstrong (2018) และการรับรู้ของผู้บริโภคของ Krishna (2012) มีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยออกแบบให้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ คนเจนเนอเรชันวาย หรือเป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 27 – 44 ปี (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2540) จำนวน 15,144,468 คน จากข้อมูล ณ วันที่ 1 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 (กระทรวงสาธารณสุข, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง คือ คนเจนเนอเรชันวายที่เคยใช้บริการบาร์โฮสต์อย่างน้อย 1 ครั้ง ในช่วงเวลา 1 ปีที่ผ่านมา จำนวน 400 คน คำนวณจากสูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน สุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (non – probability sampling) วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งขนาดตัวอย่างกำหนดได้จากสูตรไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Cochran (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2560)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยออกแบบขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยกำหนดให้มีมาตรวัดอันตรภาค (interval scale) โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เท่ากับ .933

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการใช้แบบสอบถามออนไลน์ Google Form จากการสร้างลิงก์แบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนแล้ว จากนั้นจึงส่งลิงก์ไปยังชุมชนในโซเชียลมีเดียที่คาดว่าจะเป็นแหล่งชุมนุมของกลุ่มตัวอย่าง เช่น กลุ่มผู้ชื่นชอบการเที่ยวบาร์โฮสต์ กลุ่มคนเที่ยวกลางคืน และอื่น ๆ เช่น Facebook, Line และอื่น ๆ ที่คาดว่าจะเป็นแหล่งชุมชนของกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ค่าสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) วิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

คนเจนเนอเรชันวายในประเทศไทย จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 205 คน (ร้อยละ 51.20) อายุ 31 – 34 ปี จำนวน 261 คน (ร้อยละ 65.30) สถานภาพแต่งงานแล้ว และมีบุตร จำนวน 161 คน (ร้อยละ 40.20) ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 306 คน (ร้อยละ 76.50) อาชีพพนักงานบริษัท/ลูกจ้างเอกชน จำนวน 133 คน (ร้อยละ 33.20) รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 188 คน (ร้อยละ 47.00)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการของบาร์โฮสต์โดยภาพรวม	3.19	.51	ปานกลาง
– ออฟไลน์ (ป้ายโฆษณา สิ่งพิมพ์ กิจกรรมหน้าร้าน)	3.07	.62	ปานกลาง
– ออนไลน์ (Google Search, Facebook, TikTok, IG, Line)	3.28	.71	ปานกลาง
การรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์โดยภาพรวม	2.13	.75	น้อย
การตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์โดยภาพรวม	4.01	.38	มาก

จากตาราง 1 พบว่า คนเจนเนอเรชันวายในประเทศไทย ให้ความสำคัญต่อการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการของบาร์โฮสต์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.19) โดยให้ความสำคัญต่อการสื่อสารการตลาดออนไลน์ ($\overline{X}$ = 3.28) รองลงมา การสื่อสารการตลาดออฟไลน์ ($\overline{X}$ = 3.07) มีการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.13) และมีการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01) โดยมีการตัดสินใจจากสถานบริการใบอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีบริการให้เลือกหลากหลายรูปแบบมีความน่าเชื่อถือ ปลอดภัย เดินทางสะดวก ราคามีความเหมาะสม ผู้ให้บริการมีรูปลักษณ์และบุคลิกที่ดี สะอาด และมีการส่งเสริมการขาย เช่น ส่วนลด บัตรกำนัล

การใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยใช้วิธีการทดสอบด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) วิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัทางสถิติ .05 ด้วยการวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (linear regression) มีรายละเอียดดังนี้

สมการพหุคูณเชิงเส้นทั่วไป คือ $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \cdots + \beta_k X_k + \varepsilon$

เมื่อ Y คือ สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม

$X_1, X_2, X_3, \ldots X_n$ คือ ตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3 ... จนถึงตัวแปรที่ n

β_0 คือ ค่าคงที่สมการ

$\beta_1, \beta_1, \beta_3, \ldots \beta_n$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรอิสระ 1, 2, 3... ถึง n

ตาราง 2 ค่า Pearson Correlation ของตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัย		การตัดสินใจ	IMC ออฟไลน์	IMC ออนไลน์	การรับรู้คุณค่า
การตัดสินใจ	Pearson Correlation	1			
IMC ออฟไลน์	Pearson Correlation	.234**	1		
IMC ออนไลน์	Pearson Correlation	.123*	.527**	1	
การรับรู้คุณค่า	Pearson Correlation	.174**	.383**	.517**	1

**. Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

จากตาราง 2 พบว่า การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson (Pearson Product Moment Correlation-r) สรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง โดยที่ตัวแปรแต่ละตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .123 – .527 ซึ่งมีค่าไม่เกิน .800 อธิบายได้ว่า ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับปกติ ดังนั้นจึงสามารถนำตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ เพื่อหารูปแบบของสมการที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) และตัวแปรตาม (Y) ได้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2560)

ตาราง 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 การสื่อสารการตลาดแบบออฟไลน์และแบบออนไลน์มีผลต่อการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ	Collinearity		β	S.E.	Beta	t	Sig.
	Tolerance	VIF					
Constant			.711	.176		4.051	.000**
IMC ออฟไลน์	.687	1.456	.462	.056	.383	8.273	.000**
IMC ออนไลน์	.900	1.111	.547	.045	.517	12.059	.000**
R = .383[a], R^2 = .147, Adjusted R^2 = .145, SEE = .70026, Dubrin-Watson = 1.591, F = 68.442, Sig = .000[b]							

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมีค่าความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ (R = .383) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การพยากรณ์ (R^2 = .147) หรือมีค่าทำนายสมการณ์ได้ร้อยละ 14.70 มีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.591 อยู่ในเกณฑ์ช่วง 1.50 – 2.50 อธิบายได้ว่าไม่มีปัญหาระหว่างความคลาดเคลื่อนกับเวลา

ค่า VIF ไม่เกิน 10.00 และมีค่า Tolerance มากกว่า .20 สรุปว่าสามารถนำไปใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis และใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

จากการทดสอบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (linear regression) อาศัยการวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิธีการ Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยที่สมการมีตัวแปรอิสระรวม 2 ตัวแปร และพบตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวแปร คือ แบบออฟไลน์ (IMC ออฟไลน์) และแบบออนไลน์มีผลต่อการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

การรับรู้คุณค่า = .711 + .462 IMC ออฟไลน์ + .547 IMC ออนไลน์

สมการพยากรณ์ว่า การสื่อสารการตลาดแบบออนไลน์มีผลต่อการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นลำดับแรก (Beta = .517) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในทิศทางเดียวกัน ดังสมการ หมายความว่า ถ้าการสื่อสารการตลาดแบบออนไลน์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย เพิ่มขึ้น .547 หน่วย เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง

สมการพยากรณ์ว่า การสื่อสารการตลาดแบบออฟไลน์มีผลต่อการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นลำดับที่สอง (Beta = .383) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในทิศทางเดียวกัน ดังสมการ หมายความว่า ถ้าการสื่อสารการตลาดแบบออฟไลน์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย เพิ่มขึ้น .462 หน่วย เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง

ตาราง 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การรับรู้คุณค่ามีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

ตัวแปรอิสระ	Collinearity		β	S.E.	Beta	t	Sig.
	Tolerance	VIF					
Constant			3.467	.140		24.828	.000**
การรับรู้	1.000	1.000	.143	.026	.327	5.592	.000**
R = .174[a], R^2 = .030, Adjusted R^2 = .028, SEE = .37960, Dubrin–Watson = 1.880, F = 12.359, Sig = .000[b]							

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมีค่าความสัมพันธ์ในระดับไม่มีความสัมพันธ์ (R = .174) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การพยากรณ์ (R^2 = .030) หรือมีค่าทำนายสมการณ์ได้ร้อยละ 3.00 มีค่า Durbin–Watson เท่ากับ 1.880 อยู่ในเกณฑ์ช่วง 1.50 – 2.50 อธิบายได้ว่าไม่มีปัญหาระหว่างความคลาดเคลื่อนกับเวลา

เนื่องจากมีค่า VIF (องค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง) ไม่เกิน 10.00 และมีค่า Tolerance (ค่ายอมรับ) มากกว่า .20 สรุปว่าสามารถนำไปใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis และใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ได้

จากการทดสอบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น อาศัยการวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ วิธีการ Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยที่สมการมีตัวแปรอิสระรวม 1 ตัวแปร และพบตัวแปรอิสระจำนวน 1 ตัวแปร คือ การรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ (การรับรู้คุณค่า) มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

การตัดสินใจ = 3.467 + .143 การรับรู้คุณค่า

สมการพยากรณ์ว่า การรับรู้คุณค่ามีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นลำดับแรก (Beta = .327) โดยมีความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางเดียวกัน ดังสมการ หมายความว่า ถ้าการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย เพิ่มขึ้น .143 หน่วย เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง

ตาราง 5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 การตลาดแบบบออฟไลน์และแบบออนไลน์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

ตัวแปรอิสระ	Collinearity		β	S.E.	Beta	t	Sig.
	Tolerance	VIF					
Constant			3.576	.104		34.409	.000**
IMC ออฟไลน์	.723	1.384	.144	.035	.234	4.086	.000**
IMC ออนไลน์	.681	1.468	.051	.031	.126	1.680	.010*

R = .234[a], R^2 = .055, Adjusted R^2 = .050, SEE = .37581, Dubrin–Watson =1.895, F =11.548, Sig = .000[b]

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมีค่าความสัมพันธ์ในระดับไม่มีความสัมพันธ์ (R = .234) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การพยากรณ์ (R^2 = .055) หรือมีค่าทำนายสมการณ์ได้ร้อยละ 5.50 มีค่า Durbin–Watson เท่ากับ 1.895 อยู่ในเกณฑ์ช่วง 1.50 – 2.50 อธิบายได้ว่าไม่มีปัญหาระหว่างความคลาดเคลื่อนกับเวลา

เนื่องจากมีค่า VIF ไม่เกิน 10.00 และมีค่า Tolerance มากกว่า .20 สรุปว่าสามารถนำไปใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis และใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ได้

จากการทดสอบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น อาศัยการวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ วิธีการ Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยที่สมการมีตัวแปรอิสระรวม 2 ตัวแปร และพบตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวแปร คือ การสื่อสารการตลาดออฟไลน์ (IMC ออฟไลน์) และการสื่อสารการตลาดออนไลน์ (IMC ออนไลน์) มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 นำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

การตัดสินใจ = 3.576 + .144 IMC ออฟไลน์ + .051 IMC ออนไลน์

สมการพยากรณ์ว่า การสื่อสารการตลาดแบบบออฟไลน์มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นลำดับแรก (Beta = .234) โดยมีความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางเดียวกัน ดังสมการ หมายความว่า ถ้าการสื่อสารการตลาดแบบออนไลน์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย เพิ่มขึ้น .144 หน่วย เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง

สมการพยากรณ์ว่า การสื่อสารการตลาดแบบออนไลน์มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นลำดับที่สอง (Beta = .126) โดยมีความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางเดียวกัน ดังสมการ หมายความว่า ถ้าการสื่อสารการตลาดแบบออนไลน์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย เพิ่มขึ้น .051 หน่วย เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง

โดยสรุป ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 การสื่อสารการตลาดแบบออฟไลน์และแบบออนไลน์มีผลต่อการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H0 และยอมรับสมมติฐาน H1 หมายความว่า การสื่อสารการตลาดแบบออฟไลน์และแบบออนไลน์มีผลต่อการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การรับรู้คุณค่ามีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H0 และยอมรับสมมติฐาน H1 หมายความว่า การรับรู้คุณค่ามีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 การตลาดแบบบออฟไลน์และแบบออนไลน์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H0 และยอมรับสมมติฐาน H1 หมายความว่า การตลาดแบบบออฟไลน์และแบบออนไลน์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. การสื่อสารการตลาดแบบบออฟไลน์และแบบออนไลน์มีผลต่อการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในประเทศไทย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องมาจากคนเจนเนอเรชันวาย ให้ความสำคัญการสื่อสารการตลาดแบบออฟไลน์เกี่ยวกับกิจกรรม ณ จุดขายของสถานบริการ และการโฆษณาผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ดึงดูดความสนใจ ช่วยทำให้รับรู้ภาพลักษณ์สินค้าและสถานบริการได้อย่างชัดเจน และแบบออนไลน์ให้ความสำคัญต่อการค้นหาข้อมูลจาก Google ที่นำไปยังเว็บไซต์หรือช่องทางสื่อสารทางออนไลน์อื่น ๆ ของสถานบริการได้ ทำให้ได้ข้อมูลที่รวดเร็วยิ่งขึ้นเกี่ยวกับ สินค้าและเกี่ยวกับสถานบริการ นอกจากนี้การที่มีเนื้อหาวิดีโอออนไลน์ของสถานบริการมีประโยชน์ในการแสดงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับสินค้าและบริการของสถานบริการได้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Schiffman & Kanuk (2007) ที่อธิบายไว้ว่า พฤติกรรมผู้บริโภคในการค้นหา การซื้อ การใช้ รวมทั้งการประเมินผล ทั้งในรูปแบบของผลิตภัณฑ์และการบริการซึ่งคาดว่าจะสนองความต้องการของผู้บริโภคเอง โดยเกิดจากการกระตุ้นของนักการตลาดผ่านเครื่องมือต่าง ๆ เช่น การโฆษณา

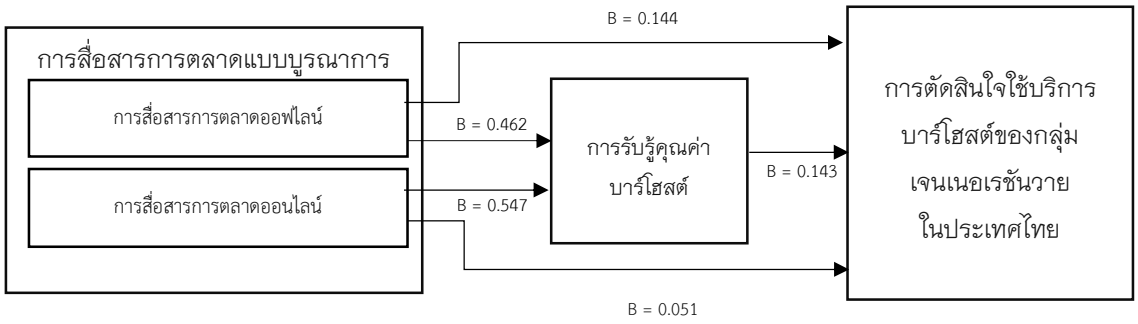
2. การรับรู้คุณค่ามีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องมาจากคนเจนเนอเรชั่นวาย ในประเทศไทยรู้สึกว่าสถานบริการนี้ได้รับความนิยมสูง สถานบันเทิงนี้เป็นสถานบริการแรกที่นึกถึงเมื่ออยากจะใช้บริการบาร์โฮสต์ โดยที่คาดหมายได้ถึงมาตรฐานของการบริการบาร์โฮสต์ และรู้สึกว่าสถานบริการบาร์โฮสต์มีการบริการที่เป็นเลิศ

3. การตลาดแบบบออฟไลน์และแบบออนไลน์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องมาจากคนเจนเนอเรชั่นวาย ให้ความสำคัญต่อสถานบริการที่มีประสิทธิภาพในการสื่อสารการตลาดออฟไลน์มาก สื่อสิ่งพิมพ์ดึงดูดความสนใจที่สอดคล้องกับภาพลักษณ์สถานบริการได้อย่างชัดเจน และโดยที่มีพฤติกรรมการค้นหาข้อมูลจาก Google หรือสื่อโซเชียลมีเดียอื่น ๆ ซึ่งให้ข้อมูลได้ครบถ้วนและถูกต้อง แม่นยำ ความสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler & Keller (2012) ที่อธิบายว่าผู้บริโภคจะตัดสินใจจากทางเลือกที่ผ่านการประเมินแล้วว่าเหมาะสมที่สุดคุ้มค่าที่สุดจากสถานการณ์ตอนนั้น เช่น การตัดสินใจจากงบประมาณ ความคุมค่าที่จะได้รับ หรือประโยชน์ที่จะได้รับ

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยมีข้อค้นพบจากงานวิจัยในครั้งนี้ คือ 1) การตลาดแบบบออฟไลน์และแบบออนไลน์มีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย 2) การรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์

โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย และ 3) การตลาดแบบบออฟไลน์และแบบออนไลน์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการบาร์โฮสต์ของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย โดยมีอำนาจการทำนายดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้ประกอบการธุรกิจบาร์โฮสต์ควรใช้การสื่อสารการตลาดแบบออฟไลน์ ในการสร้างการรับรู้คุณค่าของบาร์โฮสต์และจูงใจให้ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อเร็วขึ้นจากการใช้กิจกรรม ณ จุดขายของสถานบริการ เพื่อสื่อสารว่าสถานบริการมีความน่าสนใจมากกว่าสถานบริการคู่แข่งอื่น โดยที่อาศัยการโฆษณาผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ดึงดูดความสนใจเพื่อวัตถุประสงค์ในการช่วยทำให้รับรู้ภาพลักษณ์สินค้าและสถานบริการได้อย่างชัดเจน รวมถึงการมีป้ายโฆษณาต่าง ๆ ของสถานบริการทั้งป้ายที่อยู่ในอาคารและนอกอาคาร เพื่อการสร้างการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์

2. ผู้ประกอบการธุรกิจบาร์โฮสต์ควรใช้การสื่อสารการตลาดแบบออฟนไลน์ในการสร้างการรับรู้คุณค่าของบาร์โฮสต์และจูงใจให้ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อเร็วขึ้นจากการใช้กลยุทธ์การค้นหาข้อมูลจาก Google เพื่อนำไปยังเว็บไซต์หรือช่องทางสื่อสารทางออนไลน์ของสถานบริการในการสร้างความน่าเชื่อถือและจูงใจให้เกิดความสนใจใช้บริการ เนื่องจากเป็นการค้นหาข้อมูลที่รวดเร็ว และมีความจำเป็นที่จะต้องออกแบบเว็บไซต์ของสถานบันเทิงให้ข้อมูลได้ครบถ้วนและถูกต้องแม่นยำ การโฆษณาผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ควรออกแบบให้มีเนื้อหาวิดีโอออนไลน์ของสถานบริการ มีประโยชน์ในการแสดงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับบริการของสถานบริการ และการจัดกิจกรรมเล่นเกมร่วมสนุก แจกรางวัลทางออนไลน์ทำให้มีปฏิสัมพันธ์กับสถานบริการได้ง่ายเป็นประจำ ทางแพลตฟอร์ม Facebook, IG, Twitter เพราะจะทำให้สามารถติดต่อกับสถานบริการได้อย่างรวดเร็ว

3. ผู้ประกอบการธุรกิจบาร์โฮสต์ควรใช้การสร้างการรับรู้คุณค่าบาร์โฮสต์ให้ผู้บริโภครู้สึกว่าสถานบริการนี้ได้รับความนิยมสูง เป็นสถานบริการแรกที่นึกถึงเมื่ออยากจะใช้บริการบาร์โฮสต์ โดยที่คาดหมายได้ถึงมาตรฐานของการบริการบาร์โฮสต์ และรู้สึกว่าสถานบริการบาร์โฮสต์มีการบริการที่เป็นเลิศ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2566). *ปิรามิด ประชากร*. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2567 จาก https://dashboard.anamai.moph.go.th/dashboard/nutri1859/index?year=2024.

กรุงเทพธุรกิจ. (2566). *ดัชนีเชื่อมั่นผู้บริโภคมิ.ย. 66 ดีขึ้นต่อเนื่องสูงสุดในรอบ 40 เดือน*. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2567 จาก https://www.bangkokbiznews.com/business/economic/1078367.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โกศล น่วมบาง. (2562). *การสร้างการรับรู้ตราสินค้าใหม่เพื่อความภักดีต่อตราสินค้าของผู้บริโภค.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ข่าวสดออนไลน์. (2565). *เศรษฐกิจ – พาณิชย์เปิดโผ 10 ธุรกิจดาวเด่น.* สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2567 จาก https://www.khaosod.co.th/newspaper/newspaper-inside-pages/news_7326756.

ธนาคารกรุงเทพ. (2563). *เจาะพฤติกรรมคนเจน Y ที่แบรนด์ต้องรับมือให้ได้.* สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2567 จาก https://www.bangkokbanksme.com/en/generation-y-consumer-brand-marketing.

ผู้จัดการออนไลน์. (2566). *"ผับบาร์" เพิ่ม 200% ดันเปิดยันตี 4 "เด็กดนตรี" ยึดพื้นที่ร้านเหล้า โกยรายได้ มากกว่าค่าแรงขั้นต่ำ.* สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2567 จาก https://mgronline.com/daily/detail/9660000092598.

ผู้จัดการออนไลน์. (2567). *"บาร์โฮสต์" แดนสวรรค์คนเหงา โอ้..ลัลล้า ซื้อดริ้งค์ เปย์ฉ่ำ ๆๆๆ.* สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2567 จาก https://mgronline.com/daily/detail/9670000059436.

มาริษา สุจิตวนิช และดวงใจ คงคาหลวง. (2563). แนวทางการสื่อสารการตลาดผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของกลุ่มเจเนอเรชันเน็ต. *Journal of Roi Kaensarn Academi. 5*(2). 152-166.

วิทวัส รุ่งเรืองผล. (2563). *หลักการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ศุภร เสรีรัตน์, ปณิศา มีจินดา และจิระวัฒน์ อนุวิชชานนท์. (2562). *หลักการตลาด.* นนทบุรี: ธรรมสาร.

สิทธิ์ ธีรสรณ์. (2562). *การสื่อสารทางการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Blackwell, R., Miniard, P. W. & Engel, J. F. (2006). *Consumer Behavior* (10th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.

Gounaris. S., Dimitriadis. S, & Stathakopoulos. V. (2010). An examination of the effects of service quality and satisfaction on customers' behavioral intentions in e-shopping. *Journal of Services Marketing, 24*(2), 142-156. DOI:10.1108/08876041011031118.

Krishna, A. (2012). An integrative review of sensory marketing: Engaging the senses to affect perception, judgment and behavior. *Journal of Consumer Psychology*, *22*(3), 332-351. DOI:10.1016/j.jcps. 2011.08.003.

Kotler, P. & Armstrong, G. (2009). *Principles of Marketing.* (12th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Kotler, P. & Armstrong, G. (2018). *Principles of Marketing* (17th ed.). England: Pearson.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2012). Marketing Management (14th ed.). New York: Pearson.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). Marketing Management (15th ed.). New York: Pearson.

Loudon, D. L., & Della Bitta, A. J. (1993). *Consumer Behaviour: Concepts and Applications (4th ed.).* New York: McGraw-Hill.

Schiffman, L. G. & Kanuk, L. L. (2007). *Consumer Behavior* (9th ed.). Pearson Prentice Hal.

Solomon, M. R. (2020). *Consumer behavior: buying, having, and being* (13th ed.) Pearson.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

การแบ่งกลุ่มลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจตามคุณลักษณะเด่นภายใต้กลยุทธ์ STP

Facebook fanpage customers segmentation based on distinctive characteristics under The STP strategy

นาฏลดา เรืองชาญ[1], ชนัญกาญจน์ แสงประสาน[2*]
Nadlada Ruangchan[1], Chanankarn Saengprasan[2*]

[1]สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[2]สาขาวิชาคณิตศาสตร์และสถิติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[1]Department of Business Computer, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University
[2]Department of Mathematics and Statistics, Faculty of Science and Technology, Sakon Nakhon Rajabhat University
Corresponding author's e-mail: nor.chayen@gmail.com[1], chanankarn@snru.ac.th[2]

Received: January 17, 2025 Revised: February 24, 2025 Accepted: February 28, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแบ่งกลุ่มลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจ ตามคุณลักษณะเด่นภายใต้กลยุทธ์ STP โดยใช้เทคนิคการแบ่งกลุ่มแบบเคมีนอัลกอริทึมเคโพรโตไทป์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่ซื้อขายสินค้าออนไลน์ผ่านโซเชียลมีเดีย เฟซบุ๊กแฟนเพจจำนวน 389 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า .5 ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหารายข้อเท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม และมีความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์อัลฟ่าครอนบาคเท่ากับ .901 ทำการเก็บข้อมูลผ่านสื่อออนไลน์ในช่วงระหว่างเดือนกรกฎาคม – เดือนตุลาคม 2565 ผลการศึกษา พบว่า ผลการแบ่งกลุ่มลูกค้า เฟซบุ๊กแฟนเพจ ตามคุณลักษณะเด่นได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มนักช้อปออนไลน์วัยรุ่นซื้อน้อยแต่พอใจง่าย (ร้อยละ 62.98) กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มนักช้อปออนไลน์ที่มีความคาดหวังสูง (ร้อยละ 35.22) กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มนักช้อปออนไลน์ที่ให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์และมีกำลังซื้อสูง (ร้อยละ 1.80)

คำสำคัญ: การแบ่งกลุ่มลูกค้า, การวิเคราะห์การแบ่งกลุ่ม, อัลกอริทึมเคโพรโตไทป์, กลยุทธ์ STP

Abstract

This quantitative research aimed to cluster Facebook Fanpage customers according to their distinguishing features under the STP strategy using the k-prototype clustering technique. The sample was 389 people who were used to buying products via their Facebook fan pages by using convenience sampling. The research instrument was a questionnaire with an item congruence index of over .5, an item content validity index of 1.00 for each item, and a Cronbach's alpha coefficient of .901. The data were collected online between July and October 2022. The study revealed that Facebook Fanpage customers are segmented into three groups according to their outstanding characteristics: the first group is a group of teenage online shoppers who buy little but are easily satisfied (62.98 percent); the second group is a group of online shoppers with high expectations (35.22 percent); and the third group is a group of online shoppers who give importance to the quality of products and have high purchasing power (1.80 percent).

Keywords: customer segmentation, cluster analysis, K-prototype algorithm, STP strategy

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการตลาด การเพิ่มขึ้นของแพลตฟอร์มดิจิทัลและโซเชียลมีเดียทำให้ธุรกิจมีวิธีการใหม่ ๆ ในการเข้าถึงและมีส่วนร่วมกับกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น ปัจจุบันธุรกิจสามารถใช้เทคนิคการตลาดดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อโปรโมทผลิตภัณฑ์และการให้บริการลูกค้าให้ดีขึ้น โดยเทคโนโลยียังได้ขยายการเข้าถึงและเชื่อมต่อกับธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ ด้วยการขยายตัวของอินเทอร์เน็ตและการตลาดดิจิทัล ทำให้ธุรกิจต่าง ๆ สามารถเข้าถึงลูกค้าได้ทั่วโลกและเชื่อมต่อกับลูกค้าได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านคอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ตหรืออุปกรณ์ดิจิทัลอื่น ๆ ช่วยให้นักการตลาดสร้างตัวตนธุรกิจบนโลกออนไลน์ และมีส่วนร่วมกับลูกค้าผ่านช่องทางดิจิทัลต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น ไม่ว่าลูกค้าจะอยู่ในกลุ่มตลาดใด ย่อมมีความต้องการ มีทรัพยากร มีทัศนคติในการซื้อ และอยู่ในสถานที่ที่แตกต่างกันไป ทำให้บริษัทมุ่งเน้นทำการตลาดไปยังลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย เพื่อสามารถเข้าถึงลูกค้าและนำเสนอสินค้าหรือบริการที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักการตลาดสามารถใช้การแบ่งส่วนตลาด (segmentation) การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย (targeting) และการวางตำแหน่ง (differentialtion and positioning) หรือที่เรียกว่ากลยุทธ์ STP เพื่อแบ่งกลุ่มลูกค้าตามลักษณะของภูมิศาสตร์หลัก ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ จิตวิทยาและพฤติกรรมของลูกค้า จากนั้นบริษัทจะประเมินความน่าสนใจของการแบ่งส่วนตลาดนั้นที่มีแนวโน้มจะทำกำไรได้มากสุด และปรับการตลาดให้เหมาะสม เพื่อกำหนดวิธีการสร้างภาพลักษณ์ให้สินค้าหรือบริการมีความโดดเด่น น่าสนใจสำหรับลูกค้าเฉพาะกลุ่ม (Armstrong & Kotler, 2017; Kotler & Armstrong, 2018) ในการตลาดประเภทต่างๆ สามารถนำกลยุทธ์ STP มาใช้ในการกำหนดทิศทางของธุรกิจ ช่วยให้มองเห็นถึงทิศทางการวางแผนในการดำเนินธุรกิจได้ชัดเจนมากขึ้น

สำหรับการตลาดออนไลน์ในประเทศไทย การใช้งานเฟซบุ๊กแฟนเพจยังคงเติบโตและเป็นหนึ่งในแพลตฟอร์มหลักที่ผู้บริโภคใช้ในการสื่อสารและทำการตลาดดิจิทัล คนไทยใช้เฟซบุ๊กผ่านมือถือเป็นหลัก Meta รายงานว่าเฟซบุ๊กมีผู้ใช้ 50.05 ล้านคนในประเทศไทยในช่วงต้นปี พ.ศ. 2565 ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียที่มีผู้ใช้มากสุดอันดับ 1 (Kemp, 2022) การใช้โซเชียลมีเดียเพื่อส่งเสริมการซื้อขายสินค้าหรือบริการออนไลน์ หรือโซเชียลคอมเมิร์ซ (social commerce) กลายเป็นช่องทางสำคัญของนักช้อปไทย นับตั้งแต่ที่เกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งมีผู้ซื้อสินค้าผ่านโซเชียลคอมเมิร์ซในสัดส่วนสูงที่สุดในโลก คือ 88% แสดงให้เห็นว่าการใช้โซเชียลมีเดียเพื่อส่งเสริมการซื้อ

ขายสินค้าหรือบริการทางออนไลน์ ได้กลายเป็นช่องทางสำคัญของผู้บริโภคไทย (Dataxet, 2566) โดยเฉพาะการใช้เฟซบุ๊กแฟนเพจ ช่วยให้ธุรกิจหรือองค์กรสามารถสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและผู้ติดตาม สื่อสารข่าวสารหรือโปรโมทสินค้าและบริการ สร้างคอนเทนต์ที่ดึงดูดความสนใจ รวมถึงการจัดกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วม (engagement) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการ แฟนเพจ ยังมีเครื่องมือที่ช่วยให้ธุรกิจสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (insights) เกี่ยวกับผู้ติดตามได้ เช่น เพศ อายุ สถานที่ และพฤติกรรมการใช้งาน ทำให้สามารถปรับกลยุทธ์การตลาดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายได้ ดังนั้นธุรกิจที่สามารถเข้าถึงและเข้าใจพฤติกรรมของลูกค้า ย่อมเพิ่มโอกาสในทางการตลาด

การวิเคราะห์พฤติกรรมลูกค้าสามารถช่วยให้ธุรกิจเข้าใจความต้องการและความพึงพอใจของกลุ่มลูกค้าเป้าหมายได้มากขึ้น ถ้าธุรกิจสามารถจัดกลุ่มหรือแบ่งกลุ่มลูกค้าที่มีลักษณะความต้องการหรือพฤติกรรมที่คล้ายกันก็ย่อมช่วยพัฒนากลยุทธ์การตลาดและกลยุทธ์ผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับเทคนิคการวิเคราะห์การแบ่งกลุ่มข้อมูล (cluster analysis) หรือการจัดคลัสเตอร์ เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการจำแนกหรือจัดกลุ่มวัตถุ จุดข้อมูล หรือค่าสังเกตออกเป็นชุดย่อยหรือกลุ่มตามความคล้ายคลึงกัน (Han et al., 2012) สามารถนำไปประยุกต์ในการจัดกลุ่มลูกค้าตามลักษณะพฤติกรรมของผู้บริโภคได้ (วณิชา แผลงรักษา และนิเวศ จิระวิชิตชัย, 2562; ปารณีย์ พึ่งวิชา และคณะ, 2562; Kansal, et al., 2018; Husein et al., 2021) สามารถช่วยให้ธุรกิจเข้าใจพฤติกรรมลูกค้าและปรับปรุงแผนการตลาดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันเทคนิคการแบ่งกลุ่มเมื่อมีตัวแปรเชิงปริมาณร่วมกับตัวแปรเชิงคุณภาพ ได้พัฒนาเป็นเทคนิคการแบ่งกลุ่มแบบเคมีนอัลกอริทึมเคโพรโตไทป์ (K–prototype Algorithm) (Han et al., 2012; Szepannek, 2018) ใช้ได้กับข้อมูลที่มีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ช่วยให้การแบ่งกลุ่มข้อมูลได้ดีขึ้น

จากเหตุผลข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาพฤติกรรมการซื้อสินค้าผ่านเฟซบุ๊กแฟนเพจ ทำการแบ่งกลุ่มลูกค้าตามคุณลักษณะเด่นของคุณลักษณะส่วนบุคคล และพฤติกรรมการซื้อสินค้าตามกลยุทธ์ STP ร่วมกับความพึงพอใจต่อส่วนประสมทางการตลาด 7Ps ด้วยเทคนิคการแบ่งกลุ่มแบบเคมีนอัลกอริทึมเคโพรโตไทป์ เพื่อทำให้ธุรกิจหรือผู้ประกอบการผ่านเฟซบุ๊กแฟนเพจ มีความเข้าใจลักษณะกลุ่มลูกค้าได้มากขึ้น สามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การตลาดและการขายให้เหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ ทำให้ธุรกิจมีทิศทางที่ดีในการเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยการสร้างความสัมพันธ์และความเชื่อมั่นกับกลุ่มลูกค้าได้ตรงตามต้องการ รวมถึงการนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มลูกค้าอย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อแบ่งกลุ่มลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจ ตามคุณลักษณะเด่นภายใต้กลยุทธ์ STP โดยใช้เทคนิคการแบ่งกลุ่มแบบเคมีนอัลกอริทึมเคโพรโตไทป์

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีกลยุทธ์การตลาด STP

การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับการตลาดดิจิทัลนั้น เหมือนกับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์สำหรับการตลาดแบบดั้งเดิม ซึ่งเกี่ยวกับการเลือกกลุ่มลูกค้าเป้าหมายและระบุวิธีการส่งมอบคุณค่าให้กับกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย นั่นคือกลยุทธ์การตลาด STP (Segmentation, Targeting, Differentialtion and Positioning) เป็นกุญแจสำคัญ

สำหรับการตลาดดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ (Chaffey & Elis-Chadwich, 2016) กลยุทธ์การตลาด STP ใช้ในการกำหนดและดำเนินกลยุทธ์เพื่อให้เข้าถึงลูกค้าเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยสามขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การแบ่งส่วนตลาด (market segmentation) คือ กระบวนการแบ่งตลาดทั้งหมดออกเป็นกลุ่มย่อยที่มีลักษณะและความต้องการคล้ายกัน การแบ่งส่วนตลาดสามารถทำได้ตามปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ รายได้ เป็นต้น ปัจจัยภูมิศาสตร์หรือที่ตั้ง ปัจจัยพฤติกรรมรูปแบบการซื้อ และปัจจัยจิตวิทยา เช่น ค่านิยม ไลฟ์สไตล์ 2) การเลือกกลุ่มเป้าหมาย (market targeting) หลังจากแบ่งส่วนตลาดแล้ว บริษัทจะเลือกกลุ่มย่อยที่มีศักยภาพมากที่สุดในการสร้างรายได้และกำไร โดยพิจารณาจากขนาดของตลาด การเติบโต และความสามารถในการแข่งขัน และ 3) การวางตำแหน่งในตลาด (market differentiation and positioning) การกำหนดตำแหน่งของผลิตภัณฑ์หรือแบรนด์ในใจของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ผลิตภัณฑ์มีความแตกต่างและมีความหมายสำหรับกลุ่มเป้าหมาย การสื่อสารภาพลักษณ์ที่ชัดเจนและโดดเด่นมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการวางตำแหน่ง (Armstrong & Kotler, 2017; Chaffey & Ellis-Chadwich, 2016) ซึ่งในงานวิจัยนี้มุ่งที่จะศึกษาในส่วนของการแบ่งส่วนตลาดเท่านั้น

ทฤษฎีส่วนประสมทางการตลาด 7Ps

ทฤษฎีส่วนประสมทางการตลาด 7Ps (marketing mix 7Ps) เป็นการขยายจากแนวคิดดั้งเดิมของส่วนประสมทางการตลาด 4Ps ซึ่งประกอบด้วย Product, Price, Place, และ Promotion ที่คิดค้นโดย E. Jerome McCarthy ในปี 1960 สำหรับการตลาดสินค้าที่จับต้องได้ ต่อมา Booms & Bitner ในปี 1981 ได้ขยายแนวคิดนี้เป็น 7Ps เพื่อนำมาใช้ในการตลาดสำหรับบริการและธุรกิจที่มีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเพิ่ม People, Process, และ Physical Evidence เข้าไป ทำให้การตลาดครอบคลุมมากขึ้น ดังนี้ 1) ผลิตภัณฑ์ (Product) สิ่งที่ธุรกิจเสนอให้กับลูกค้า อาจเป็นสินค้า (Goods) หรือบริการ (Services) สิ่งสำคัญคือการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพและโดดเด่นแตกต่างจากคู่แข่ง และให้ตรงกับความต้องการของตลาด 2) ราคา (Price) ราคาที่ลูกค้าต้องจ่ายเพื่อแลกกับผลิตภัณฑ์หรือบริการ การกำหนดราคาที่เหมาะสมต้องคำนึงถึงต้นทุน ส่วนลด เครดิต วิธีการชำระเงิน คู่แข่ง และคุณค่าที่ลูกค้าได้รับ 3) ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) วิธีการที่ผลิตภัณฑ์หรือบริการจะเข้าถึงลูกค้า เช่น ร้านค้า ออนไลน์ การกระจายสินค้า และโลจิสติกส์ เพื่อให้ลูกค้าสามารถเข้าถึงผลิตภัณฑ์ได้อย่างสะดวก 4) การส่งเสริมการตลาด (Promotion) กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ลูกค้ารู้จักและต้องการซื้อผลิตภัณฑ์หรือบริการ เช่น การโฆษณา การตลาดดิจิทัล โปรโมชั่น และการประชาสัมพันธ์ 5) บุคลากร (People) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ รวมถึงลูกค้าเอง บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และบริการที่ดี จะช่วยสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า 6) กระบวนการ (Process) วิธีการที่ธุรกิจจัดการกับการให้บริการหรือการจัดส่งสินค้า กระบวนการที่มีประสิทธิภาพช่วยให้บริการหรือผลิตภัณฑ์ถึงมือลูกค้าอย่างราบรื่น และ 7) ลักษณะทางกายภาพ (Physical Evidence) หลักฐานที่แสดงถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการ เช่น บรรยากาศของสถานที่ให้บริการ, การตกแต่งร้าน, บรรจุภัณฑ์, หรือเครื่องหมายทางการค้า การขยายจาก 4Ps เป็น 7Ps ทำให้ธุรกิจสามารถวางกลยุทธ์การตลาดได้ครอบคลุมทั้งสินค้าและบริการ โดยคำนึงถึงทุกองค์ประกอบที่มีผลต่อประสบการณ์และความพึงพอใจของลูกค้า (Chaffey & Ellis-Chadwich, 2016)

การแบ่งกลุ่มลูกค้า

สำหรับการตลาดออนไลน์ การแบ่งกลุ่มลูกค้า (customer segmentation) เป็นการวิเคราะห์ตลาดช่วยระบุและสรุปกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกันสำหรับธุรกิจออนไลน์ เพื่อให้เข้าใจถึงการบริโภคสื่อออนไลน์ พฤติกรรม และประเภทของเนื้อหาหรือประสบการณ์ที่ลูกค้าต้องการทางออนไลน์ ในการทำแคมเปญดิจิทัลหรือออกแบบเว็บไซต์ มักใช้พฤติกรรมลักษณะส่วนบุคคล เพื่อทำความเข้าใจความชอบ ลักษณะเฉพาะ และพฤติกรรมออนไลน์ของกลุ่มลูกค้าเป้าหมายที่แตกต่างกัน (Chaffey & Ellis-Chadwich, 2016) เมื่อธุรกิจเข้าใจพฤติกรรมหรือลักษณะของลูกค้าในแต่ละ

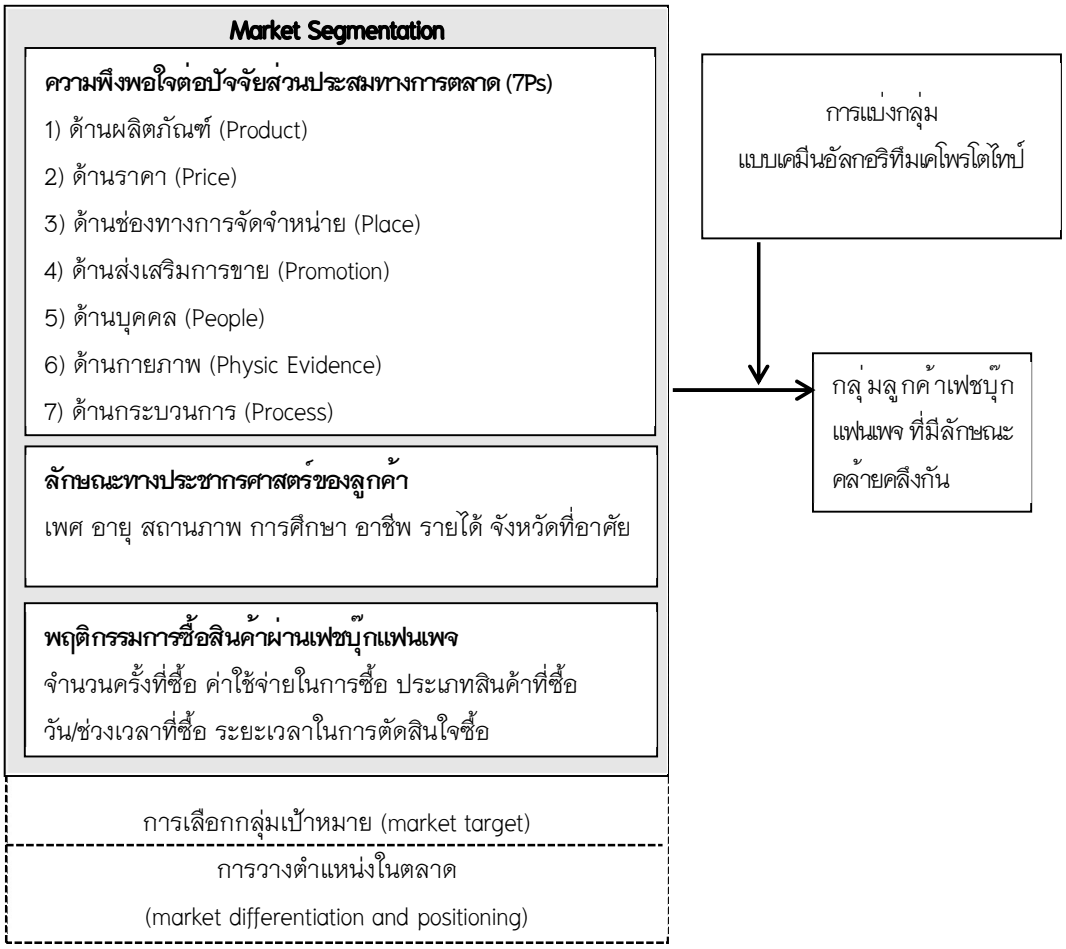
กลุ่ม ก็จะสามารถเสนอสินค้าหรือบริการที่ตรงต่อความต้องการของลูกค้าได้ ทำให้ธุรกิจสามารถทำการตัดสินใจและปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม เพื่อผลลัพธ์ที่ดีในการทำการตลาดได้มากขึ้น ปัจจุบันมีการนำกลยุทธ์การตลาดที่มักจะนำมาใช้ในการทำธุรกิจ คือ STP Strategy หรือ Segmentation Targeting และ Differentialtion and Positioning สามารถระบุตลาดที่มีโอกาสสร้างมูลค่าได้ดีที่สุดกับกลุ่มลูกค้าเป้าหมายที่ถูกต้องมากที่สุด

การวิเคราะห์การแบ่งกลุ่มข้อมูล

การวิเคราะห์การแบ่งกลุ่มข้อมูล (cluster analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้จัดคลัสเตอร์ เพื่อจำแนกหรือจัดกลุ่มวัตถุ จุดข้อมูล หรือค่าสังเกตออกเป็นชุดย่อยหรือกลุ่มตามความคล้ายคลึงกัน เป้าหมายคือการสร้างคลัสเตอร์ที่มีสมาชิกภายในคลัสเตอร์มีความคล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างจากข้อมูลในคลัสเตอร์อื่น สำหรับเทคนิคการแบ่งกลุ่มข้อมูลแบบเคมีน (K-means clustering) เป็นเทคนิคการแบ่งกลุ่มข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณทั้งหมด เป็นอัลกอริทึมแบบวนซ้ำโดยกำหนดจุดกึ่งกลาง (centroid) ของคลัสเตอร์เริ่มต้น จากนั้นคำนวณระยะห่างหรือความคล้ายของข้อมูลกับจุดกึ่งกลางของคคัสเตอร์ ทำการจัดข้อมูลเข้ากลุ่มคลัสเตอร์ที่มีระยะห่างน้อยที่สุด เพื่อเป็นการเพิ่มความคล้ายคลึงกันภายในแต่ละคลัสเตอร์ และลดความคล้ายคลึงกันระหว่างคลัสเตอร์ต่าง ๆ (Han et al., 2012) การแบ่งกลุ่มแบบเคมีนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยอย่างแพร่หลายในหลายด้าน เช่น การแบ่งส่วนการตลาด (ณรรฐคุณ วิรุฬห์ศรี และคณะ, 2565; Nandapala, & Jayasena, 2020) การจัดหมวดหมู่วัตถุเช่นดาวและกาแล็กซี่ในทางดาราศาสตร์ (Yang et al., 2022) และการแบ่งกลุ่มพื้นที่ทางเกษตรกรรม (ชัดชัย แก้วตา และชนัญกาญจน์ แสงประสาน, 2564) เป็นต้น การแบ่งกลุ่มแบบเคมีนมักถูกใช้ในการแบ่งกลุ่มตัวแปรเชิงปริมาณเท่านั้น แต่ปัจจุบันมีการพัฒนาเทคนิคการแบ่งกลุ่มเมื่อมีตัวแปรเชิงปริมาณร่วมกับตัวแปรเชิงคุณภาพ (Szepannek, 2018) ซึ่งได้พัฒนาเป็นเทคนิคการแบ่งกลุ่มแบบเคมีนอัลกอริทึมเคโพรโตไทป์ (K-prototype Algorithm) สามารถใช้ได้กับข้อมูลที่มีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีส่วนประสมทางการตลาด 7Ps (Chaffey & Ellis-Chadwich, 2016) กำหนดประเด็นการเก็บข้อมูลความพึงพอใจต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) จากประสบการณ์การซื้อสินค้าผ่านเฟซบุ๊กแฟนเพจ ที่ผ่านมา และเก็บข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจ ตลอดจนพฤติกรรมการซื้อสินค้าผ่าน เฟซบุ๊กแฟนเพจ ทำการแบ่งกลุ่มลูกค้าภายใต้กลยุทธ์การจัดการการตลาดด้วยทฤษฎี STP (Armstrong & Kotler, 2017) ด้วยเทคนิคการแบ่งกลุ่มแบบเคมีนอัลกอริทึมเคโพรโตไทป์ (Szepannek, 2018) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อแบ่งกลุ่มลูกค้าตามคุณลักษณะเด่นภายใต้กลยุทธ์ STP โดยใช้ข้อมูลการซื้อขายสินค้าออนไลน์ผ่านโซเชียลมีเดียเฟซบุ๊กแฟนเพจ ศึกษาพฤติกรรมลักษณะของลูกค้าในแต่ละกลุ่ม โดยใช้เทคนิคการแบ่งกลุ่มแบบเคมีนอัลกอริทึมเคโพรโตไทป์ มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์หรือเคยซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านโซเชียลมีเดียเฟซบุ๊กแฟนเพจ ซึ่งประชากรในการวิจัยนี้เป็นประชากรอนันต์ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์หรือเคยซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านโซเชียลมีเดียเฟซบุ๊กแฟนเพจ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (convenience sampling) เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบขนาดประชากรของ W.G. Cochran หรือกรณีประชากรมีขนาดใหญ่ (Islam, 2018) เมื่อกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 คำนวณขนาดตัวอย่างขั้นต่ำ เท่ากับ 385 ตัวอย่าง ดังนั้นการวิจัยนี้จึงกำหนดขนาดตัวอย่าง คือ ผู้ที่มีประสบการณ์หรือเคยซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านโซเชียลมีเดียเฟซบุ๊กแฟนเพจ ที่มีความยินดีในการให้

ข้อมูล จำนวนไม่ต่ำกว่า 385 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (questionnaires) แบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วยส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการซื้อสินค้าผ่านเฟซบุ๊กแฟนเพจ ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ (7Ps) ในการซื้อสินค้าผ่านเฟซบุ๊กแฟนเพจ ทั้งนี้มีคำถามคัดกรองเฉพาะผู้ตอบที่เคยมีประสบการณ์ซื้อสินค้าผ่านเฟซบุ๊กแฟนเพจ เท่านั้น การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ซึ่งแบบสอบถามนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า .5 ทุกข้อคำถาม และค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหารายข้อ (CVI) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทำการทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มผู้ซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านโซเชียลมีเดียเฟซบุ๊กแฟนเพจ จำนวน 40 ตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์อัลฟ่าครอนบาคเท่ากับ .901

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม – เดือนตุลาคม 2565 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน และทำการตรวจสอบข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ได้ข้อมูลจำนวน 389 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 เทคนิคการแบ่งกลุ่มข้อมูล (clustering) ด้วยการแบ่งกลุ่มแบบเคมีนอัลกอริทึมเคโพรโตไทป์ ซึ่งมีการวัดระยะห่างของข้อมูลด้วย euclidean distance และ dissimilarity measure (Szepannek, 2018) ดังสมการ (1)

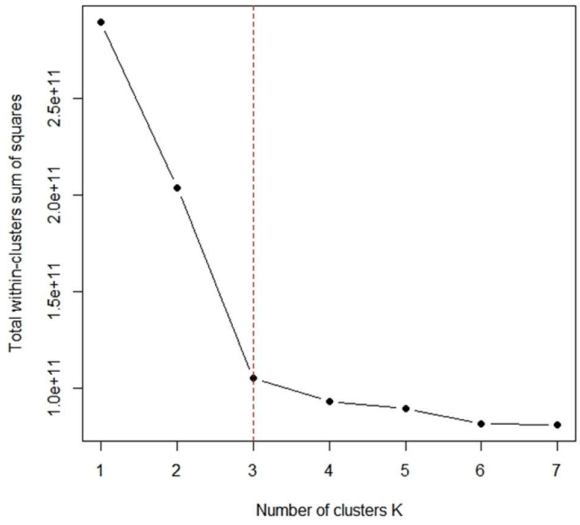
$$d(x,y)=\sum_{i\in n_r}(x_i-y_i)^2+\gamma\sum_{i\in n_c}\delta(x_i,y_i) \qquad (1)$$

ทั้งนี้กำหนดวิธีการเลือกจำนวนกลุ่มที่เหมาะสมด้วยวิธีข้อศอก (elbow method) (Hayasaka, 2022) และคัดเลือกคุณลักษณะเด่นของกลุ่มลูกค้าที่แบ่งกลุ่มแล้ว ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS และโปรแกรม R

ผลการวิจัย

ผลการแบ่งกลุ่มลูกค้าตามคุณลักษณะเด่นภายใต้กลยุทธ์ STP

ผลการแบ่งกลุ่มลูกค้าตามคุณลักษณะเด่นภายใต้กลยุทธ์ STP ซึ่งใช้ตัวแปรการแบ่งกลุ่มประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ภูมิภาค ตำแหน่งที่ตั้งของที่อยู่อาศัย พฤติกรรมการซื้อสินค้าผ่านเฟซบุ๊กแฟนเพจ ในระยะเวลาสามเดือนที่ผ่านมา ได้แก่ จำนวนครั้งที่ซื้อสินค้า ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยแต่ละครั้ง ระยะเวลาในการตัดสินใจซื้อสินค้า วันที่ซื้อสินค้า ช่วงเวลาที่ซื้อสินค้า และความพึงพอใจโดยเฉลี่ยต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7 ด้าน ทำการแบ่งกลุ่มลูกค้าโดยใช้เทคนิคการแบ่งกลุ่มแบบเคมีนอัลกอริทึมเคโพรโตไทป์ ผลการแบ่งกลุ่มลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจเบื้องต้น โดยกำหนดจำนวนกลุ่ม (k) เท่ากับ 2 กลุ่มถึง 7 กลุ่ม จากนั้นผู้วิจัยทำการคัดเลือกจำนวนกลุ่มที่เหมาะสมด้วยวิธีข้อศอก ผลดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการคัดเลือกจำนวนกลุ่มที่เหมาะสมด้วยวิธีข้อศอก

จากภาพที่ 2 พบว่า จำนวนกลุ่มลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจที่เหมาะสมในการแบ่งกลุ่ม คือ จำนวน 3 กลุ่ม จึงพิจารณาผลการแบ่งกลุ่มลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจ เมื่อกำหนด k = 3 กลุ่ม ผลดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่ากลางของกลุ่มลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจ เมื่อแบ่งกลุ่ม 3 กลุ่ม

คุณลักษณะ	ค่ากลางของกลุ่ม (centroid)		
	กลุ่ม A	กลุ่ม B	กลุ่ม C
1. เพศ	ชาย	ชาย	ชาย
2. อายุ	31.96	42.86	21.37
3. สถานภาพ	โสด	โสด	โสด
4. ระดับการศึกษา	ป.ตรี	ป.เอก	< ป.ตรี
5. อาชีพ	พนักงานบริษัท	ธุรกิจส่วนตัว	นักเรียน/นักศึกษา
6. รายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย	23,451.10	155,714.29	5,376.90
7. ภูมิภาค	ตะวันออกเฉียงเหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ
8. ที่ตั้งของที่อยู่อาศัย	ต่างจังหวัด & เขตเทศบาล	ต่างจังหวัด & เขตเทศบาล	ต่างจังหวัด & เขตเทศบาล
9. จำนวนครั้งที่ซื้อสินค้า	5.61	6.43	3.97
10. ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยแต่ละครั้ง	669.20	707.14	568.94
11. ระยะเวลาในการตัดสินใจซื้อสินค้า	39.58	31.86	40.82
12. วันที่ซื้อสินค้า	จันทร์ถึงศุกร์	จันทร์ถึงศุกร์	จันทร์ถึงศุกร์

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	ค่ากลางของกลุ่ม (Centriod)		
	กลุ่ม A	กลุ่ม B	กลุ่ม C
13. ช่วงเวลาที่ซื้อสินค้า	นอกเวลาราชการ	นอกเวลาราชการ	นอกเวลาราชการ
14. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านผลิตภัณฑ์	3.85	4.29	4.21
15. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านราคา	3.76	4.10	4.14
16. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	3.77	4.11	4.15
17. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านส่งเสริมการขาย	3.79	3.86	4.16
18. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านบุคคล	3.73	3.97	4.11
19. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านกายภาพ	3.75	4.06	4.13
20. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านกระบวนการ	3.77	3.89	4.13
จำนวนลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม	137 คน	7 คน	245 คน

จากตาราง 1 พบว่า มีคุณลักษณะที่เป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม จำนวน 8 ตัวแปร และตัวแปรเชิงปริมาณ 12 ตัวแปร สำหรับคุณลักษณะที่เป็นตัวแปรเชิงกลุ่มมีค่ากลาง (มัธยฐาน) ไม่แตกต่างกัน จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ลูกค้าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สถานภาพโสด ภูมิภาคอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีที่ตั้งของที่อยู่อาศัยอยู่ต่างจังหวัดและอยู่ในเขตเทศบาล วันที่ซื้อสินค้าส่วนใหญ่เป็นวันจันทร์ถึงวันศุกร์ และช่วงเวลาที่ซื้อสินค้าเป็นช่วงเวลานอกเวลาราชการ จึงไม่นำมาพิจารณาเป็นคุณลักษณะเด่นในการแบ่งกลุ่มลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจ ทั้ง 3 กลุ่ม จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างของคุณลักษณะเชิงปริมาณจำนวน 12 ตัวแปร ระหว่างกลุ่มลูกค้า 3 กลุ่ม (กลุ่ม A กลุ่ม B และกลุ่ม C) เพื่อคัดเลือกคุณลักษณะเด่นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลทดสอบนัยสำคัญของคุณลักษณะเชิงปริมาณในการแบ่งกลุ่มลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจ เป็น 3 กลุ่ม

คุณลักษณะ	ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม			ค่าสถิติ	P-value
	กลุ่ม A	กลุ่ม B	กลุ่ม C	F-test	
1. อายุ	31.96	42.86	21.37	195.701	.000**
2. รายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย	23,451.10	155,714.29	5,376.90	1,282.631	.000**
3. จำนวนครั้งที่ซื้อสินค้า	5.61	6.43	3.97	16.252	.000**
4. ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยแต่ละครั้ง	669.20	707.14	568.94	1.926	.147ns
5. ระยะเวลาในการตัดสินใจซื้อสินค้า	39.58	31.86	40.82	.005	.995ns

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะ	ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม			ค่าสถิติ	P-value
	กลุ่ม A	กลุ่ม B	กลุ่ม C	F-test	
6. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านผลิตภัณฑ์	3.85	4.29	4.21	19.880	.000**
7. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านราคา	3.76	4.10	4.14	19.874	.000**
8. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	3.77	4.11	4.15	24.296	.000**
9. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านส่งเสริมการขาย	3.79	3.86	4.16	19.646	.000**
10. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านบุคคล	3.73	3.97	4.11	22.869	.000**
11. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านกายภาพ	3.75	4.06	4.13	22.299	.000**
12. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านกระบวนการ	3.77	3.89	4.13	21.532	.000**

หมายเหตุ ** หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 2 พบว่า ผลทดสอบนัยสำคัญของคุณลักษณะเชิงปริมาณในการแบ่งกลุ่มลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจเป็น 3 กลุ่ม มี 2 ตัวแปรที่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยแต่ละครั้ง และระยะเวลาในการตัดสินใจซื้อสินค้า ดังนั้นจึงสรุปคุณลักษณะเด่นของลูกค้าที่มีความแตกต่างกันในการแบ่งกลุ่มลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจ เป็น 3 กลุ่ม ผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการแบ่งกลุ่มลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจ เป็น 3 กลุ่มตามคุณลักษณะเด่นที่แตกต่างกัน

คุณลักษณะ	ค่ากลางของกลุ่ม (centroid)		
	กลุ่ม A	กลุ่ม B	กลุ่ม C
1. อายุ	31.96	42.86	21.37
2. ระดับการศึกษา	ป.ตรี	ป.เอก	< ป.ตรี
3. อาชีพ	พนักงานบริษัท	ธุรกิจส่วนตัว	นักเรียน/นักศึกษา
4. รายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย	23,451.10	155,714.29	5,376.90
5. จำนวนครั้งที่ซื้อสินค้า	5.61	6.43	3.97
6. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านผลิตภัณฑ์ (Product)	3.85	4.29	4.21
7. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านราคา (Price)	3.76	4.10	4.14

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณลักษณะ	ค่ากลางของกลุ่ม (centroid)		
	กลุ่ม A	กลุ่ม B	กลุ่ม C
8. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place)	3.77	4.11	4.15
9. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านส่งเสริมการขาย (Promotion)	3.79	3.86	4.16
10. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านบุคคล (People)	3.73	3.97	4.11
11. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านกายภาพ (Physical Evidence)	3.75	4.06	4.13
12. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านกระบวนการ (Process)	3.77	3.89	4.13
จำนวนลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม	137 คน	7 คน	245 คน

จากตาราง 3 ผลการแบ่งกลุ่มลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจ เป็น 3 กลุ่มตามคุณลักษณะเด่นที่แตกต่างกัน ขอนำเสนอเรียงลำดับตามกลุ่มที่มีจำนวนสมาชิกมากที่สุด เรียงไปหากลุ่มที่มีสมาชิกกลุ่มน้อยที่สุด ดังนี้

อันดับที่ 1 คือ กลุ่ม C มีสมาชิก 245 คน คิดเป็นร้อยละ 62.98 ของจำนวนลูกค้าทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นลูกค้าที่มีอายุโดยเฉลี่ย 21.37 ปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนักเรียนหรือนักศึกษา รายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 5,376.90 บาท จำนวนครั้งที่ซื้อสินค้าโดยเฉลี่ยต่อเดือน 3.97 ครั้ง มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดทั้ง 7 ด้านในระดับที่มากกว่าลูกค้ากลุ่ม A และลูกค้ากลุ่ม B อย่างชัดเจน ยกเว้นความพึงพอใจต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ที่พอใจน้อยกว่าลูกค้ากลุ่ม B จากข้อมูลลักษณะของลูกค้ากลุ่ม C ส่วนใหญ่เป็นลูกค้าที่อยู่ในวัยเรียนหรือวัยรุ่น ยังไม่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา และมีรายได้โดยเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มลูกค้าอื่น ๆ มีการซื้อสินค้าผ่านเฟซบุ๊กแฟนเพจ บ้าง ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อกลุ่ม C ว่า ลูกค้ากลุ่มที่ 1 “นักช้อปออนไลน์วัยรุ่นซื้อน้อยแต่พอใจง่าย”

อันดับที่ 2 คือ กลุ่ม A มีสมาชิก 137 คน คิดเป็นร้อยละ 35.22 ของจำนวนลูกค้าทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นลูกค้าที่มีอายุโดยเฉลี่ย 31.96 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เป็นพนักงานบริษัท รายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 23,451.10 บาท จำนวนครั้งที่ซื้อสินค้าโดยเฉลี่ยต่อเดือน 5.61 ครั้ง มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดทั้ง 7 ด้านในระดับที่น้อยกว่าลูกค้ากลุ่ม B และลูกค้ากลุ่ม C อย่างชัดเจน จากข้อมูลลักษณะของลูกค้า A ส่วนใหญ่เป็นลูกค้าที่อยู่ในวัยกลางคนตอนต้น ซึ่งสำเร็จการศึกษามาแล้วทำงานได้ไม่นานนัก มีการซื้อสินค้าผ่านเฟซบุ๊กแฟนเพจบ่อยพอสมควร แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเนื่องมาจากความคาดหวังของลูกค้าที่มีต่อส่วนประสมทางการตลาดอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าที่ลูกค้ามีประสบการณ์จากการซื้อสินค้าผ่าน เฟซบุ๊กแฟนเพจผู้วิจัยจึงตั้งชื่อกลุ่ม A ว่า ลูกค้ากลุ่มที่ 2 “นักช้อปออนไลน์ที่มีความคาดหวังสูง”

อันดับที่ 3 คือ กลุ่ม B มีสมาชิก 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80 ของจำนวนลูกค้า ส่วนใหญ่เป็นลูกค้าที่มีอายุโดยเฉลี่ย 42.46 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอกหรือเทียบเท่า มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว รายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ยสูงกว่าลูกค้าทุกกลุ่ม จำนวนครั้งที่ซื้อสินค้าโดยเฉลี่ยต่อเดือน 6.43 ครั้ง มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดทั้ง 7 ด้านในระดับที่มากกว่าลูกค้ากลุ่ม A และมีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์มากที่สุด จากข้อมูลลักษณะของลูกค้ากลุ่ม B ส่วนใหญ่เป็นลูกค้าที่อยู่ในวัยกลางคนตอนปลาย ซึ่งสำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานมานาน มีการซื้อสินค้าผ่าน เฟซบุ๊กแฟนเพจ

บ่อยพอสมควร และมีรายได้สูง ดังนั้นจึงเป็นกลุ่มลูกค้าที่มีกำลังการซื้อมากกว่าลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อกลุ่ม B ว่า ลูกค้ากลุ่มที่ 3 “นักช้อปออนไลน์ที่ให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์และมีกำลังซื้อสูง” ซึ่งเป็นกลุ่มลูกค้าที่มีจำนวนน้อยที่สุด

การอภิปรายผล

ผลการสำรวจพบลักษณะส่วนบุคคลของลูกค้าที่เคยซื้อสินค้าผ่านเฟซบุ๊กแฟนเพจ คือ ลูกค้ากลุ่มที่ 1 “นักช้อปออนไลน์วัยรุ่นซื้อน้อยแต่พอใจง่าย” ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวัยรุ่น มีอายุช่วงอายุ 21 – 30 ปี สถานภาพโสด เป็นนักเรียนหรือนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของดารณี พิมพ์ช่างทอง (2561) แต่ต่างกันที่เพศของลูกค้าส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่า กลุ่มลูกค้าที่เคยซื้อสินค้าผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิง ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มวัยรุ่น เป็นคนในเจอเนอเรชันซี ซึ่งเติบโตมากับสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีต่าง ๆ มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี พัฒนาและเรียนรู้ได้เร็ว แต่อาจเป็นคนขี้เกียจและเบื่อหน่ายง่าย (บริษัทฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ, 2563) ดังนั้นการเลือกซื้อสินค้าผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ จึงเป็นทางเลือกที่ได้รับความนิยมของคนกลุ่มเจอเนอเรชันซี ส่วนประสบการณ์ซื้อสินค้าออนไลน์ในระยะเวลาสามเดือนที่ผ่านมาผ่านช่องทาง เฟซบุ๊กแฟนเพจ ลูกค้าส่วนใหญ่เคยซื้อสินค้าไม่เกิน 5 ครั้งต่อเดือน โดยเลือกซื้อสินค้าสินค้าอุปโภคบริโภค อาหารสัตว์เลี้ยงและอุปกรณ์เลี้ยงสัตว์ และแฟชั่นสุภาพสตรี ซึ่งเป็นสินค้าที่มักใช้ประจำอยู่แล้ว จึงใช้เวลาในการตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าไม่นานนัก คือไม่เกิน 15 นาที และมีพฤติกรรมสั่งซื้อสินค้าในเวลานอกราชการของวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ซึ่งเป็นเวลาเลิกงานหรือเวลาที่ลูกค้าสะดวกสั่งซื้อสินค้านั่นเอง ส่วนกลุ่มลูกค้าที่ 2 นักช้อปออนไลน์ที่มีความคาดหวังสูง เป็นกลุ่มลูกค้าขนาดกลาง ส่วนใหญ่จะเป็นลูกค้าที่จบการศึกษาและมีประสบการณ์การทำงานมาระยะเวลาหนึ่ง แต่ไม่นานนักมักจะเป็นลูกค้าที่ซื้อสินค้าโดยมีเกณฑ์คาดหวังต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของการซื้อสินค้าออนไลน์สูง ดังนั้นกลุ่มลูกค้านี้ ถ้าร้านค้าสามารถพัฒนากลยุทธ์ให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อการซื้อสินค้าในร้านเพจของตนเองย่อมจะได้ฐานลูกค้าที่มีกำลังซื้อเพิ่ม กลุ่มลูกค้าที่ 3 นักช้อปออนไลน์ที่ให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์และมีกำลังซื้อสูง ลูกค้ากลุ่มนี้เป็นลูกค้ากลุ่มเล็ก มีจำนวนคนน้อย เพราะส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้สูง และให้ความสำคัญกับคุณภาพสินค้าเป็นหลัก เป็นกลุ่มลูกค้าที่มีกำลังซื้อสูง ซึ่งกลุ่มลูกค้าลักษณะนี้จะสอดคล้องกับกลุ่มลูกค้ากลุ่มที่ 7 ของการศึกษาวณิชา แผลงรักษา และนิเวศ จิระวิชิตชัย (2562) และสอดคล้องกับกลุ่มลูกค้าที่ตระหนักถึงสินค้าและการบริการจากการศึกษาของดารณี พิมพ์ช่างทอง (2561) แต่อย่างไรก็ดี กลุ่มลูกค้าที่ 1 นักช้อปออนไลน์วัยรุ่นซื้อน้อยแต่พอใจง่าย เป็นลูกค้ากลุ่มใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นวัยรุ่นในเจอเนอเรชันซี เข้าถึงเทคโนโลยีง่าย จึงมีความนิยมซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ ตัดสินใจซื้อสินค้าง่าย จากลักษณะเด่นของกลุ่มลูกค้าที่เคยมีประสบการณ์ซื้อสินค้าผ่านเฟซบุ๊กแฟนเพจนี้ ผู้ประกอบการขายสินค้าออนไลน์ผ่าน เฟซบุ๊กแฟนเพจสามารถนำไปพิจารณาเพื่อสร้างกลยุทธ์ส่งเสริมทางการตลาดที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นยอดขายให้มากขึ้นได้

องค์ความรู้ใหม่

ผลการแบ่งกลุ่มลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจ ตามลักษณะเด่นจากลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมการซื้อสินค้าผ่านเฟซบุ๊กแฟนเพจ ลูกค้ากลุ่มใหญ่เป็นวัยรุ่นเจอเนอเรชันซี อายุ 21–30 ปี ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนิยมความสะดวกสบาย มักซื้อสินค้าอุปโภคบริโภค แฟชั่น และสินค้าเกี่ยวกับสัตว์เลี้ยง ในเวลานอกราชการ โดยใช้เวลาตัดสินใจซื้อไม่เกิน 15 นาที ลูกค้ากลุ่มรองมาจะเป็น กลุ่มลูกค้าที่มีงานประจำและมีความคาดหวังสูงต่อการซื้อสินค้า และกลุ่มลูกค้ารายได้สูงที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพสินค้า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้ประกอบการสามารถใช้องค์ความรู้คุณลักษณะเด่นของกลุ่มลูกค้าเฟซบุ๊กแฟนเพจนี้ เพื่อเลือกกลุ่มเป้าหมาย (targeting) และวางตำแหน่งทางการตลาด (differentiation and positioning) พัฒนากลยุทธ์การตลาดให้เหมาะสมกับธุรกิจ จะทำให้เพิ่มยอดขายและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าได้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การแบ่งกลุ่มลูกค้าของการตลาดผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ควรศึกษาการแบ่งกลุ่มลูกค้าของการตลาดผ่านสื่อสังคมออนไลน์เพิ่มเติมจาก TikTok, Instagram, Twitter, TikTok เป็นต้น เพื่อขยายผลการแบ่งกลุ่มลูกค้าที่ใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยพื้นฐานจากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปี 2565 ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทุกท่าน ตลอดจนกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

ชัดชัย แก้วตา และชนัญกาญจน์ แสงประสาน. (2564). การเลือกพืชสวนเศรษฐกิจเพื่อการเพาะปลูกที่เหมาะสมในจังหวัดอุบลราชธานีโดยใช้เทคนิคการทำเหมืองข้อมูล.*วารสารวิทยาศาสตร์บูรพา*, *26*(1), 593-609

ณรรฐคุณ วิรุฬห์ศรี, ลัทธพล โชครัตน์ประภา, ณัฐณิชา ศรีสมาน และ พรทิพย์ เดชพิชัย (2565) การวิเคราะห์แบ่งกลุ่มลูกค้าโดยใช้พฤติกรรมการซื้อเชิงลึก: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตอาหารสัตว์เลี้ยงแห่งหนึ่ง. *วารสารวิทยาศาสตร์ลาดกระบัง, 31*(1), 103-119.

ดารณี พิมพ์ช่างทอง. (2561). การวิเคราะห์จัดกลุ่มเพื่อการรณรงค์ทางการตลาดด้วยการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์. *RMUTT Global Business and Economics Review*. *13*(1), 139-150.

บริษัทฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ. (2563). *5 Generations ความต่างที่คุณต้องรู้.* สืบค้น 14 ตุลาคม 2565, จาก https://www.dst.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=3938:5-generations-difference&catid=29&Itemid=180&lang=th.

ปารณีย์ พึ่งวิชา, อานนท์ ทับเที่ยง และธัญญา สัตยาอภิธาน. (2562). ศึกษาการแบ่งกลุ่มพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ซื้อเครื่องประดับ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ฉบับเสริม*, 212-224.

วณิชา แผลงรักษา และนิเวศ จิระวิชิตชัย. (2562). การแบ่งกลุ่มลูกค้าโดยใช้เทคนิคการทำคลัสเตอร์แบบเคมีนสำหรับการบริหารลูกค้าสัมพันธ์. *วารสารวิชาการซายน์เทค มรภ.ภูเก็ต*, *3*(2), 1-10.

Armstrong, G., & Kotler, P. (2017). *Marketing: An Introduction* (13th ed). Boston: Pearson Education, Inc.

Chaffey, D., & Ellis-Chadwich, F. (2016). *Digital Marketing: Strategy, Implementation and Practice* (6th ed). Pearson Education Limited.

Dataxet. (2566). *เฟซบุ๊กและไลน์นั่งแท่นสื่อโซเชียลมีเดียยอดนิยม*. สืบค้น 1 กุมภาพันธ์ 2566 จาก https://www.dataxet.co/media-landscape/2023-th/social-media

Han, J., Kamber, M., & Pei, J. (2012). *Data Mining: Concepts and Techinques* (3rd ed). Massachusetts: Elsevier.

Hayasaka, S. (2022). *How Many Clusters? Methods for choosing the right number of clusters*. สืบค้น 8 ตุลาคม 2565, Retrived from https://towardsdatascience.com/how-many-clusters-6b3f220f0ef5.

Husein, A. M., Waruwu, F. K., Batu Bara, Y. M. T., Donpril, M., & Harahap, M. (2021). Clustering Algorithm For Determining Marketing Targets Based Customer Purchase Patterns And Behaviors, *Jurnal dan Penelitian Teknik Informatika, 6*(1), 137–143, https://doi.org/10.33395/SINKRON.V6I1.11191

Islam, M. R. (2018). Sample size and its role in Central Limit Theorem (CLT). *International Journal of Physics & Mathematics*, *1*(1), 37–47. https://doi.org/10.31295/ijpm.v1n1.42.

Kansal, T., Bahuguna, S., Singh, V. K., & Choudhury, T. (2018). Customer Segmentation using K-means Clustering. *International Conference on Computational Techniques, Electronics and Mechanical Systems (CTEMS),* 135–139, https://doi.org/10.1109/CTEMS.2018.8769171.

Kemp, S. (2022). *Digital 2022: Thailand*. สืบค้น 1 ตุลาคม 2565, จาก https://datareportal.com/reports/digital-2022-thailand?rq=facebook%20thailand%202022.

Kotler, P., & Armstrong, G., (2018). *Principles of Marketing* (17th Global ed.). UK:Pearson Education, Limited.

Nandapala, E. Y. L., & Jayasena, K. P. N. (2020). The practical approach in Customers segmentation by using the K-Means Algorithm. *2020 IEEE 15th International Conference on Industrial and Information Systems (ICIIS)*, 344–349. https://doi.org/10.1109/ICIIS51140.2020.9342639.

Szepannek, G. (2018). clustMixType: User-Friendly Clustering of Mixed-Type Data in R. *The R Journal*. *10*(2), 200–208.

Yang, H., shi, C., Cai, J., Zhou, L., Yang, Y., Zhao, X., He, Y., & Hao, J. (2022). Data mining techniques on astronomical spectra data – I. Clustering analysis. *Monthly Notices of the Royal Astronomical Society*, *517*(4), 5496–5523. https://doi.org/10.1093/mnras/stac2975.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11

The relationship between perception of organizational climate, quality of work life and organizational commitment of officers in Bangkok Area Revenue Office 11

นภาวรรณ พิมสวน[1*], ปรัชญา ปิยะมโนธรรม[2]
Napawan Pimsuan[1*], Prachaya Piyamanotham[2]

[1]หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[1]Master of Science, Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
[2]Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Corresponding author's e-mail: 6512672009@rumail.ru.ac.th[1], prachaya.p@rumail.ru.ac.th[2]

Received: July 1, 2024 Revised: July 14, 2024 Accepted: August 13, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 2) ศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ

องค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .677 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .640

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ, การรับรู้บรรยากาศองค์การ, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstract

In this independent study, the researcher examined: 1) the levels of perception of organizational climate, quality of work life, and organizational commitment, 2) the levels of organizational commitment categorized by individual factors, and 3) the relationship between perception of organizational climate, quality of work life, and organizational commitment of officers in the Bangkok Area Revenue Office. 11. The sample consists of 103 individuals. The research instruments used were a questionnaire eliciting personal factors, an organizational commitment scale, a quality of work life scale, and a perception of organizational climate scale. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, and the techniques of Pearson's product moment correlation (r). The findings are as follows: 1) The perceptions of the organizational climate, quality of work life, and organizational commitment of the officers in Bangkok Area Revenue Office 11 are all at a high level. 2) The comparison of organizational commitment of officers classified by personal factors found that tenure was statistically significantly different at .01. But gender was not statistically significantly different. 3. The perception of organizational climate correlated positively to the organizational commitment of officers in Bangkok Area Revenue Office 11 at the statistically significant level of .01 (r=0.677) 4) The quality of work life correlated positively to the organizational commitment of officers in Bangkok Area Revenue Office 11 at the statistically significant level of .01 (r=0.640).

Keywords: organizational commitment, perception of organizational climate, quality of working work life

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์การช่วยขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จ เป็นตัวกำหนดผลงานหรือผลลัพธ์ขององค์การว่าจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด โดยต้องอาศัยทั้งการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น องค์การภาครัฐกองสวัสดิการแรงงาน กล่าวว่า "คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม" (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ในเรื่องของ work life balance ตลอดจนการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี โดยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ เช่น มาตรฐานในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นต้น การรับรู้บรรยากาศองค์การในมิติต่าง ๆ มีทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัย

ภายในที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ตามสภาพแวดล้อมขององค์การนั้น ๆ การที่บุคลากรในองค์การจะมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีนั้น ต้องมีความพร้อมทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ เช่นเดียวกับ Hunter & Thatcher (2007) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์การมีส่วนสำคัญที่จะทำเกิดการพัฒนาองค์การและยังช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์การ สามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การได้นานยิ่งขึ้น ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้บรรยากาศองค์การก็เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้องค์การสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้องค์การมีผลประกอบการและภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภายในองค์การที่ก่อให้เกิดการรับรู้ถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับองค์การในการทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การไปจนเกษียณอายุราชการ อีกทั้งยังเกี่ยวเนื่องกับเรื่องของงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายที่นำมาใช้ในการสรรหา คัดเลือก และอบรมบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรในตำแหน่งเดิมอีกด้วย เป็นเรื่องยากที่บุคลากรในองค์การจะเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การและมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้แก่องค์การ การที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์การต้องอาศัยทั้งปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะงานและไม่เกี่ยวกับงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ องค์การก็จะได้รับผลงานที่ดีกลับคืนมา เห็นได้จากผลวิจัยของเดล คาร์เนกี (ศูนย์พัฒนากลยุทธ์ทางธุรกิจ, 2559) พบว่า ร้อยละ 71 ของพนักงานโดยเฉลี่ยทั่วโลกไม่มีความผูกพันกับองค์กร และจะตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อองค์กรยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า เพียงแค่ร้อยละ 5 ในขณะที่มีเพียงร้อยละ 29 เท่านั้นที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเริ่มพิจารณาเปลี่ยนงาน เมื่อที่อื่นยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่าร้อยละ 20 ขึ้นไป จะเห็นว่า หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงแล้ว จะสามารถสร้างผลผลิตที่มากกว่าองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันในระดับต่ำถึงร้อยละ 202 (ศูนย์พัฒนากลยุทธ์ทางธุรกิจ, 2559) ในทางตรงกันข้ามกันหากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การ อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน และปัญหาการมาทำงานสาย เป็นต้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของบงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสำคัญแสดงถึงความแตกต่างระหว่างการคงอยู่หรือลาออกจากองค์การและความมีประสิทธิภาพขององค์การ ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความตั้งใจและเสียสละทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ความผูกพันต่อองค์การทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน เกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับเป้าหมาย เกิดขวัญกำลังใจ เต็มใจที่จะทำงานและเป็นพนักงานขององค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประเด็นดังกล่าวกับกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานภาครัฐที่เป็นบุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 และผลจากการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

Stringer (2002) ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่ดีมีองค์ประกอบ 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับระบบการทำงานที่ดี มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน 2) มิติมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกถึงความกดดันเพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้น และระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นนั้นเป็นตัวกำหนดผลงานของพนักงาน 3) มิติความรับผิดชอบ สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นนายของตัวเองและความรับผิดชอบของตัวเองนั้น ไม่ต้องตรวจสอบการตัดสินใจทุก ๆ เรื่อง 4) มิติการยอมรับ เป็นตัวบ่งชี้ถึงความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับรางวัลสำหรับงานที่ตนได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ การยอมรับเป็นการให้ความสำคัญกับระบบการให้รางวัลมากกว่าการจับผิดและการลงโทษ 5) มิติการสนับสนุน สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับความเชื่อใจรวมทั้งการสนับสนุนซึ่งกันและกันมีอยู่ทั่วไปภายในกลุ่มงาน 6) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานว่าตนมีความภาคภูมิใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนั้น ต้องไปให้ถึงเป้าหมายขององค์การ

จากการศึกษาเอกสารการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาองค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Stringer (2002) 5 มิติ เนื่องจากมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (commitment) มีความหมายซ้ำซ้อนกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การที่เป็นตัวแปรตามของงานวิจัยฉบับนี้ โดยมีรายละเอียดที่ผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) โครงสร้างการทำงาน หมายถึง การที่องค์การมีโครงสร้างตำแหน่งงานและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีระเบียบการทำงานที่ชัดเจนเป็นแนวทางเดียวกัน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และมีการติดต่อสื่อสารภายในที่ดี 2) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดผลการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน โดยมีมาตรฐานที่เหมาะสมที่บุคลากรสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้ มีการติดตามผลและปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการประเมินผลงานตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ 3) ความรับผิดชอบ หมายถึง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ และสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ โดยเปิดโอกาสให้เสนอวิธีการทำงานของตนเองที่เหมาะสม รวมถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง 4) การยอมรับ หมายถึง การได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม การเห็นคุณค่าในงานและบุคลากรที่อุทิศตนเพื่อองค์การ รวมถึงการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร 5) การสนับสนุน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในงาน การมีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา โดยได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี รวมถึงการสนับสนุนด้านการเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นและอุปกรณ์ในการทำงานด้วย

การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ดี เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งการค้นคว้าอิสระของฐาปณี บุณยเกียรติ (2559) ระบุว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงยอมรับต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการ ทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทาง ความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมองค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัดใน 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ทั้งทางกายและทางด้านจิตใจ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป รู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุลต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง กิจกรรมการทำงานที่มีลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคม

จากการศึกษาเอกสารการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 โดยมีรายละเอียดที่ผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นใดที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยเป็นไปอย่างเหมาะสม เพียงพอ และมีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรม 2) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร หมายถึง การมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน รวมถึงทัศนคติที่ดีในการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ตลอดจนได้รับงานที่ท้าทายโดยมีแหล่งความรู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง 3) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงความมั่นคงในด้านการเงิน หรือความมั่นคงในด้านหน้าที่การงานต่าง ๆ สามารถสับเปลี่ยนโยกย้ายสถานที่ทำงานและสามารถปฏิบัติงานไปจนถึงเกษียณได้ 4) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความร่วมมือต่อกัน 5) กระบวนการยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงานทุกคน รวมถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจในงานของตนเอง เคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลและหน้าที่ของกันและกัน 6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถจัดการเวลาการทำงานให้มีความสมดุลกับเวลาในการใช้ชีวิตประจำวัน

การใช้เวลาอยู่กับครอบครัว และมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ

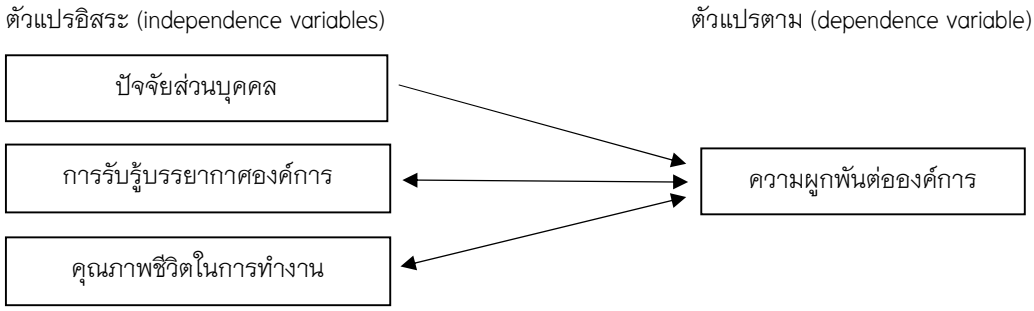
คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรักษาสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความสำคัญกับการพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จ หากองค์การจัดให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี บุคลากรก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลโดยตรงกับคุณภาพของงานและผลประกอบการขององค์การ ทำให้องค์การเกิดความก้าวหน้าและพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการวิจัยของประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) ระบุว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Mowday et al. (1982) ได้ระบุองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การว่า มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้ 1) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ คือ ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ คือ การใช้ความสามารถและความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ 3) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีความสำคัญกับความสำเร็จขององค์การ แสดงถึงความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรภายในองค์การ การที่บุคลากรอยากอยู่กับองค์การไปจนเกษียณอายุ เกี่ยวเนื่องกับเรื่องของงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายที่นำมาใช้ในการสรรหา คัดเลือกและอบรมบุคลากรใหม่ที่ลดลง อีกทั้งถ้าบุคลากรภายในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จและช่วยส่งเสริมความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ อีกทั้งยังสามารถทำนายการลาออกจากงานได้อีกด้วย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสนใจศึกษา 1) แนวคิดการรับรู้บรรยากาศองค์การ 5 มิติ (Stringer, 2002) 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน (Walton, 1973) 3) ความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน (Mowday et al., 1982) มาประยุกต์ใช้และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ซึ่งเป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 138 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และความคาดเคลื่อน ±5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability sampling) โดยการใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือตามสะดวก (convenience sample)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อทำการกำหนดขอบเขตการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และทำการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมกับเนื้อหา ตัวแปรที่ต้องการศึกษา และวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างขึ้นจากการรวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย ตัวแปรที่ต้องการศึกษา และวัตถุประสงค์การวิจัย โดยการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบให้เลือกรายการ (checklist) จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย เพศ และอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

3) นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ ถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ข้อคำถามทั้งหมด 70 ข้อ พบว่า แบบสอบถามในแต่ละข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ .67-1.00 แสดงว่าสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่า เท่ากับ .965 ด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ ได้ค่าเท่ากับ .865 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่าเท่ากับ .840 ด้านความผูกพันต่อองค์การ ได้ค่าเท่ากับ .760 ซึ่งทั้งหมดมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่าสามารถนำแบบสอบถามฉบับดังกล่าวไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ต่อมาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้เก็บข้อมูลการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะศึกษาศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ถึงสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลภายในหน่วยงาน

2) ผู้วิจัยติดต่อเพื่อประสานงานกับสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยและขอความร่วมมือ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

). ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบ Google form ไปดำเนินการเก็บรวมรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 จำนวน 103 คน โดยผู้วิจัยขอความร่วมมือบุคลากรภายในหน่วยงานด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และอายุงาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าแจกแจงความถี่ (frequency distribution) และค่าร้อยละ (percentage)

2) การวิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation–S.D.)

3) การวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 สถิติที่ใช้ คือ Independent sample (t–test)

4) การวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุงาน สถิติที่ใช้ คือ One Way ANOVA เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's)

5) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพัทธ์ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2562) ดังนี้ ค่าระดับสัมพันธ์ .81 – 1.00 เท่ากับ สูง .61 – .80 เท่ากับ ค่อนข้างสูง .41 – .60 เท่ากับ ปานกลาง .21 – .40 เท่ากับ ค่อนข้างต่ำ .01 – .20 เท่ากับ ต่ำ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 เพศชาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1–3 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 รองลงมา คือ มีอายุงานระหว่าง 11–20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5

2. การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในความคิดเห็นระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.18, 4.12, 4.12, 4.09 และ 3.86 ตามลำดับ

3. การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านกระบวนการยุติธรรมในองค์การ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19, 4.08, 4.08, 3.69 และ 3.50 ตามลำดับ และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

4. การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และ 4.21 ตามลำดับ และความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

5. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศและอายุงาน ดังนี้

ตาราง 1 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	Mean	S.D.	F	Sig.
ชาย	22	4.16	.487	.261	.611
หญิง	81	4.09	.584		

จากตาราง 1 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	N	Mean	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่า 1 ปี	14	4.10	.443		
1–3 ปี	22	3.78	.742		
4–6 ปี	11	3.93	.480		
7–10 ปี	13	3.99	.378	5.177	.000**
11–20 ปี	18	4.47	.471		
21–30 ปี	17	4.06	.367		
ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	8	4.68	.245		
รวม	103	4.10	.564		

จากตาราง 2 พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุงาน โดยใช้การทดสอบ

รายคู่แบบ Scheffé's ดังข้อมูลในตาราง 3

ตาราง 3 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1–3 ปี	4–6 ปี	7–10 ปี	11–20 ปี	21–30 ปี	ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.10	–	.33	.17	.12	– .37	.04	– .57
1–3 ปี	3.78		–	– .15	– .21	– .70*	– .28	– .90*
4–6 ปี	3.93			–	– .16	– .54	– .13	– .74
7–10 ปี	3.99				–	– .48	– .07	– .69
11–20 ปี	4.47					–	.41	– .20
21–30 ปี	4.06						–	– .61
ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	4.68							–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ที่มีอายุงาน ตั้งแต่ 1–3 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน ตั้งแต่ 11 – 20 ปี และบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ที่มีอายุงาน ตั้งแต่ 1–3 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน ตั้งแต่ 31 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผล
ด้านโครงสร้างการทำงาน	.640**	ค่อนข้างสูง
ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	.606**	ค่อนข้างสูง
ด้านความรับผิดชอบ	.653**	ค่อนข้างสูง
ด้านการยอมรับ	.569**	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุน	.313**	ค่อนข้างต่ำ
รวม	.677**	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .677 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโครงสร้างการทำงาน และด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .653 .640 และ .606 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .569 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ด้านการสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .313

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.612**	ค่อนข้างสูง
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	.423**	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.611**	ค่อนข้างสูง
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.394**	ค่อนข้างต่ำ
ด้านกระบวนการยุติธรรมในองค์การ	.519**	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	.347**	ค่อนข้างต่ำ
รวม	.640**	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .640 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .612 และ .611 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการยุติธรรมในองค์การ และด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .519 และ .423 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .394 และ .347 ตามลำดับ

การอภิปรายผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าอายุงานที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 มีความผูกพันในองค์การที่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุงานมากอาจจะรู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคงทางการงานและการเงินแล้ว ไม่ได้รู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงอะไรมาก จึงเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากกว่าส่วนบุคลากรที่มีอายุงานน้อยอาจจะรู้สึกว่าตนเองต้องการความมั่นคงทางการเงินให้มากกว่านี้ ยังต้องการค้นคว้าหาโอกาสในการพัฒนาตนเองและที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองให้มากที่สุด ซึ่งอาจนำไปสู่การค้นหาที่ทำงานใหม่ ๆ ที่ให้

ค่าตอบแทนมากกว่าที่เดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา จันทร์งาม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางด้านช่วงอายุ ด้านระยะเวลาการทำงาน ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านหน่วยงานที่สังกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมที่แตกต่างกัน ส่วนเพศที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์การไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสำนักงานสรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 มีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละถึง 78.6 เมื่อมีกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงในหน่วยงานจำนวนมากจะมีวัฒนธรรมองค์การที่มีความเป็นผู้หญิงสูง คือ มีความเห็นอกเห็นใจสูง ใส่ใจ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น และการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี ทำให้การปฏิบัติต่อกันเน้นการแสดงออกทางอารมณ์ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้เกิดผลดีต่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ทำให้ระดับความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิงที่มีต่อความผูกพันในองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรมิตา ประวัติ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ สภานภาพ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

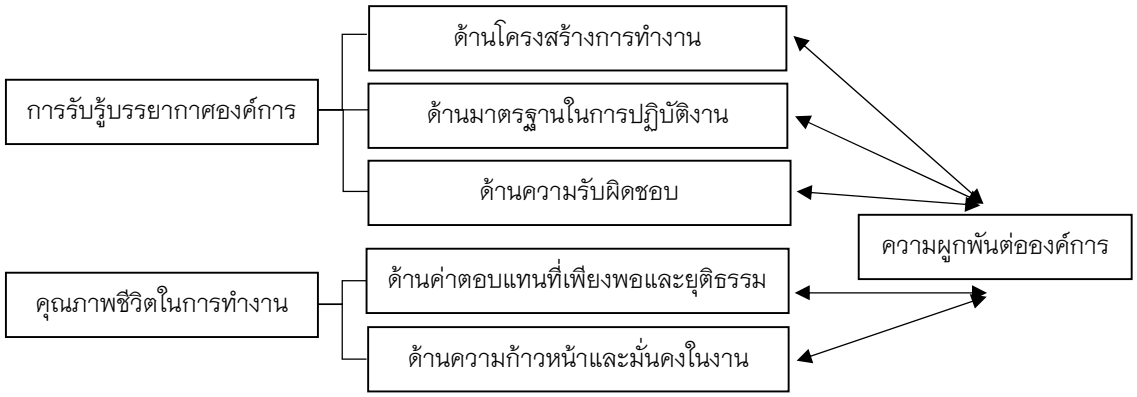
วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .677 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโครงสร้างการทำงาน และด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .653 .640 และ .606 ตามลำดับ อาจเป็นเพราะสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 เป็นหน่วยงานในสังกัดภาครัฐ ที่มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีโครงสร้างตำแหน่งงานและสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถเสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่จะช่วยทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐาปณี บุณยเกียรติ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .640 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .612 และ .611 ตามลำดับ อาจเป็นเพราะสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 เป็นหน่วยงานในสังกัดภาครัฐที่มีค่าตอบแทนในการทำงานไม่มากนัก แต่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากรัฐบาล เช่น สิทธิการลา ค่ารักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว และบำเหน็จหรือบำนาญ เป็นต้น รวมถึงการมีโครงสร้างที่เอื้อต่อการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี

ผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ใหม่

การสร้างความผูกพันต่อองค์การขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละองค์การ ในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ทำการศึกษากับบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 เป็นหน่วยงานภาครัฐ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากบุคลากรที่เลือกเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐคำนึงถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน สวัสดิการภาครัฐ บำเหน็จหรือบำนาญ และโครงสร้างการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นหลัก ทำให้มีความรู้สึกว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาทักษะการทำงาน การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ภาระงานที่เยอะ และการไม่มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ก็ไม่ได้มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากนัก อีกทั้งยังมีตัวแปรอื่นที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากกว่า ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 มิติตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ส่วนใหญ่มีภาระงานที่เยอะ ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย เป็นต้น และต้องการมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพิ่มขึ้น หน่วยงานจึงควรสำรวจจำนวนงานค้างของบุคลากรแต่ละบุคคล และจัดหาอัตรากำลังของบุคลากรเพิ่มขึ้นในส่วนงานที่มีปริมาณงานค้างเยอะ

เพื่อให้ภาระงานของบุคลากรแต่ละคนอยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.2 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น หน่วยงานจึงควรทบทวนค่าตอบแทนของบุคลากรใหม่ ควรหาวิธีการเพิ่มค่าตอบแทนให้บุคลากร เพื่อให้มีความเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน หรือปรับลดปริมาณงานให้มีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับ โดยเฉพาะสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีค่าครองชีพสูง หน่วยงานควรทบทวนเรื่องค่าตอบแทนอีกครั้ง อาจเพิ่มเงินค่าเช่าบ้านหรือค่าครองชีพให้บุคลากรที่ทำงานอยู่ในจังหวัดที่มีค่าครองชีพสูง เช่น กรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นนทบุรี ภูเก็ต และชลบุรี เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงานอยู่ในจังหวัดดังกล่าวมากขึ้น ลดการโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนโยกย้าย รวมถึงมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

1.3 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มี อายุงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า ดังนั้นหน่วยงานควรสร้างมาตรการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การสำหรับบุคลากรที่มีอายุงานน้อย เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรกลุ่มดังกล่าวมีความจงรักภักดีและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เช่น ค่าเช่าบ้านสำหรับบุคลากรที่พึ่งบรรจุใหม่ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่พึ่งบรรจุใหม่กับบุคลากรภายในหน่วยงาน เป็นต้น

1.4 สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ควรส่งเสริมการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับโดยผู้บังคับบัญชาควรแสดงออกถึงการเห็นคุณค่าในงานและบุคลากร การให้รางวัลประจำปีแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ รวมถึงมีระบบร้องทุกข์และมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม

1.5 สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 11 ควรส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป โดยสร้างความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงาน เช่น การสร้างแนวปฏิบัติในการให้บริการประชาชนที่ดี สะดวกรวดเร็ว การทำงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความภูมิใจที่ได้ทำงานและเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้และไม่ต้องการลาออกไปทำงานที่อื่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาต่อยอดเป็นภาพรวมของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายกัน หรือในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ เช่น บุคลากรในหน่วยงานเอกชน หรือบุคลากรในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานในภาคธุรกิจต่าง ๆ และมีการเปรียบเทียบตัวแปรหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน, 11*(4), 17–22.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2562). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐาปณี บุณยเกียรติ. (2559). *การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, 3*(2), 55–70.

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม.* รายงานวิจัย. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

รมิตา ประวัติ. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จ พระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา.* งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลลิตา จันทร์งาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล.* การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศูนย์พัฒนากลยุทธ์ทางธุรกิจ. (2559). *5 แนวทางสร้างความผูกพันองค์กร.* สืบค้น 31 มีนาคม 2567 จาก https://www.sbdc.co.th/knowledge/article/107/5.

Hunter, L. W., & Thatcher, S. M. B. (2007). *Feeling the Heat: Effects of Stress, Commitment, and Job Experience on Job Performance*. Academy of Management journal, *50*(4), 953.968. https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.26279227.

Mowday, T. R., Porter, L. W. & Steers, R.M. (1982). *Employee–Organization Linkages the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.

Stringer, R. (2002). *Leadership and Organization Climate.* New Jersey: Person Education.

Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is It?. *Slone Management Review, 15*(1), 11–21.

Yamane, T. (1973). *Statistics an introductory analysis*. New York: Harper & Row.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

The administrators' role affecting to school budgeting affair under Chachoengsao Primary Education Area Office 2

จินตนา สุนาวงศ์[1*], ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง[2], สมชัย พุทธา[3]
Chintana Sunawong[1*], Thitiphat Hirannithithamrong[2], Somchai Phuttha[3]

[1,2,3]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
[1,2,3]Master of Educational Administration Program, Faculty of Arts, Krirk University
Corresponding author's e-mail: Chintana.Sunawong@gmail.com[1]

Received: October 6, 2024 Revised: November 19, 2024 Accepted: November 24, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา 3) สร้างสมการพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารที่สามารถทำนายการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา รวมจำนวนทั้งสิ้น 428 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์อัลฟ่าครอนบาคของตัวแปรด้านบทบาทของผู้บริหาร เท่ากับ .87 และตัวแปรด้านการบริหารงานงบประมาณ เท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สามารถพยากรณ์ทำนายการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ประสิทธิภาพการทำนายร้อยละ 62.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: บทบาทการบริหาร, งานงบประมาณ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

In this research, the objectives of this study were: 1) to study the role of administrators, 2) to study the level of budget management of educational institutions, and 3) to create a forecasting equation for the role of administrators that can predict the budget management of educational institutions under the Chachoengsao Primary Education Area Office 2. The sample group includes administrators and teachers in the educational institutions. The total number of sample obtained was 428 people with the use of a simple randomization with Krejcie & Morgan's sample size table package. The research instrument was a 5– rating scale questionnaire with Cronbach's alpha coefficient of administrators' role variables of .87 and budget management variables of .93. The statistics used in data analysis include percentage, mean, and standard deviation. The stepwise multiple regression analysis using ready–made programs was also used in this study. The results of the research showed that: 1) The executive's role overall and in each aspect is at the highest level, 2) The educational institutions' budget management is also at the highest level, and 3) The administrators' role affecting the school budgeting affair is also at the highest level. It was found that management of educational institutions (X1) and personal and professional development (X4) affecting school budgeting affairs could predict budget management of educational institutions by 62.30%, statistically significant at the .01 level,

Keywords: administrative roles, budget work, educational institution administrators

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่และวิธีดำเนินงานด้านบุคคลในสถานศึกษา การควบคุมติดตามผลการดำเนินงาน ด้านวิชาการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านงบประมาณ เช่น การตั้งและการจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่าย การระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา งานการเงิน บัญชี พัสดุ และทรัพย์สิน ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายครอบคลุมงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการและด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งครอบคลุมงานเกี่ยวกับการดำเนินงานธุรการงานเลขานุการ การพัฒนาระบบและเครือขายข้อมูลสารสนเทศ จัดทำทะเบียน การประสานและพัฒนาเครือขายการศึกษาการจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กรงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การสงเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรและบริหารทั่วไป ให้เป็นไปตามระเบียบ การควบคุม ดูแลและปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการมอบหมายงาน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การติดตามแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การนิเทศครูอาจารย์ นักเรียน และเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อยางถูกต้องครบถ้วน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมี คุณลักษณะของการเป็นนักพัฒนาที่มีประสิทธิภาพควรแก่การยอมรับและยกย่องของผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานที่จะให้ครูทุกคนปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุตามจุดมุ่งหมาย (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2550) สอดคล้องกับผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี เป็นผู้

กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดองค์การ เป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และที่สำคัญการเป็นผู้นำทางวิชาการจึงจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (ปิยาภรณ์ พูลชัย, 2565)

การบริหารองค์กรใด ๆ ก็ตามให้บรรลุผลตามเป้าหมายนั้น ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงาน ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีพฤติกรรมในการเป็นผู้นำเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับวันทนา เมืองจันทร์ (2542) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาก็เช่นเดียวกันซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในการชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวของสถานศึกษา ดังนั้นการแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับตำแหน่งของผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งจะต้องมีบทบาทของผู้บริหารที่ครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมคาดหวังว่าผู้บริหารควรจะเป็น สอดคล้องกับศศิรดา แพงไทย (2559) ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษามีหลายบทบาทขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหารซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องการบริหารงานการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีใน การเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงจึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งผลการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาของนักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (สกุลรัตน์ กมุทมาศ, 2550)

จากการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ยังพบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน สาเหตุเกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ และได้รับในห้วงระยะเวลาใกล้สิ้นปีงบประมาณทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามภารกิจการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ที่ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาไว้ดังนี้ 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา 3) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 4) การบริหารการเงิน 5) การบริหารบัญชี และ 6) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ซึ่งผู้วิจัยพบว่าสอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการศึกษาดังกล่าว

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อให้ทราบบทบาทของผู้บริหาร และข้อมูลสำหรับผู้บริหารครูและบุคลากรผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาได้มีหลักปฏิบัติตามระเบียบวิธีได้อย่างถูกต้อง เพื่อเป็นแนวทางนำไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารที่สามารถทำนายการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาท หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมตามตำแหน่งหรือสถานภาพซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมหรือตามลักษณะของการรับรู้ บทบาทเป็นผลรวมของการแสดงออกตามสิทธิและหน้าที่ (ปิยาภรณ์ พูลชัย, 2565)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประสานงานให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป การบริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง (profession) เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ซึ่งโดยปกติแล้ววิชาชีพชั้นสูงมักมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ อาชีพนั้นต้องบริการแก่สังคมโดยไม่ซ้ำซ้อนกับสาขาวิชาอื่น อาชีพนั้นต้องบริการแก่สังคมโดยวิธีแห่งปัญญา อาชีพนั้นต้องมีความเป็นอิสระในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ผู้ให้บริการหรือสมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงนั้นต้องได้รับการศึกษาระดับสูง ผู้ให้บริการวิชาชีพนั้นจะต้องมีความประพฤติจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และต้องมีองค์กรกลางที่จะสร้างสรรค์จรรโลงความมั่นคงแห่งวิชาชีพของสมาชิก (ธร สุนทรายุทธ, 2553)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ ก.ค.ศ.จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน อาศัยตามความในมาตรา 19 (4) และมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ก.ค.ศ. จึงกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาใหม่ ให้เหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้น โดยกล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาว่าต้องมีการบูรณาการงานทั้ง 5 ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และ 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา

งานงบประมาณและการเงินเป็นไปในลักษณะของการให้ความเป็นอิสระคล่องตัวซึ่งเป็นไปตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานควบคู่กับระบบการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งกำหนดแนวทางหลายประการ เช่น จัดสรรงบประมาณรวมเป็นก้อนมุ่งที่แผนงาน และผลงานกำหนดมาตรฐานการจัดการทางการเงินโดยให้มีการคำนวณต้นทุนกิจกรรมการบริหารสินทรัพย์เป็นต้น จะเห็นได้ว่าลักษณะกระบวนการงบประมาณเปลี่ยนแปลงไปสถานศึกษามีอิสระและคล่องตัวในการบริหารงบประมาณและทรัพยากร โดยจัดสรรผ่าน ด้านอุปสงค์หรือผู้เรียน (demand side financing) หรือสนองความต้องการของผู้เรียนตามแนวทางการจัดการศึกษาที่ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดแทนการจัดสรรระบบเดิมซึ่งจัดสรรผ่าน ด้านอุปทานหรือสถานศึกษา (supply side financing) และสถานศึกษาสามารถกำหนดความต้องการ งบประมาณของตนเองได้โดยจัดทำงบประมาณผ่านเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้จะมีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากร เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและความรับผิดชอบภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มุ่งถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ได้กำหนดขอบข่ายของงานงบประมาณ ดังนี้ 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา 3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน 4) การระดมทรัพยากรและการ

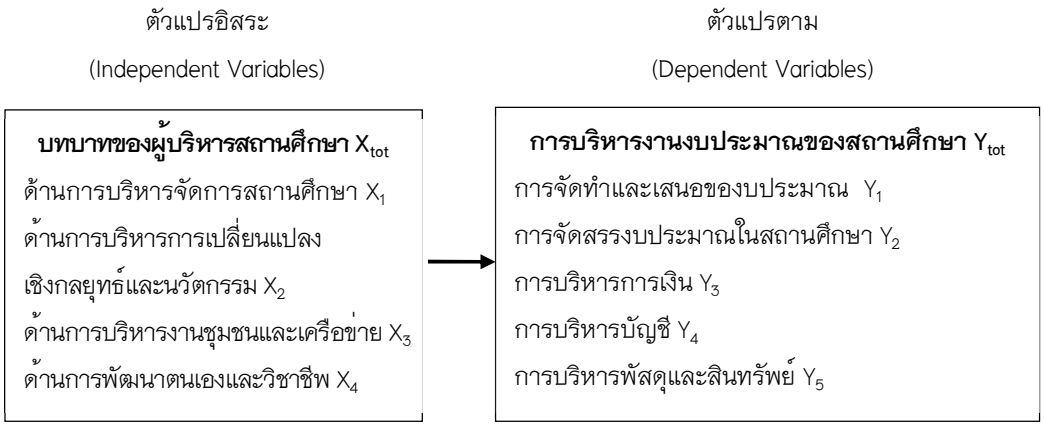
ลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การบริหารการเงิน การเบิกเงินจากคลัง 6) การบริหารบัญชี และ 7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

สมมติฐานการวิจัย

บทบาทของผู้บริหาร อย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่สามารถทำนายการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรอิสระ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ, 2564) 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 3) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และ 4) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ศึกษาตัวแปรตาม ประเด็นที่สอดคล้องกับปัญหาการวิจัยของการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) 5 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา 3) การบริหารการเงิน 4) การบริหารบัญชี และ 5) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดยกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 145 โรงเรียนโดยมีผู้บริหาร จำนวน 93 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,442 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,535 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ จำนวน 428 คน ได้มาจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan: 608) ด้วยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Randomize Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตัวเลือก (Check List) ที่กำหนดไว้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (X_1) 2) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม (X_2) 3) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย (X_3) และ 4) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (X_4)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ (Y_1) 2) การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา (Y_2) 3) การบริหารการเงิน (Y_3) 4) การบริหารบัญชี (Y_4) และ 5) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ (Y_5) เป็นมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของไลเคิร์ท (Likert's five rating scale) (Likert, 1967) โดยคุณภาพของเครื่องมือการตัดสินดัชนีความสอดคล้อง พบว่า ข้อคำถาม Item แบบสอบถามมีค่า (IOC) อยู่ระหว่าง .80 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ทุกข้อคำถาม ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดสอบ (Try out) จำนวน 30 ชุด และนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลมาตรวจสอบคุณภาพ โดยวิธีการวัดค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสถิติ Cronbach's alpha (Cronbach, 1951) โดยตัวแปรอิสระคือ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .87 และตัวแปรตามคือ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .93

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยส่งแบบสอบถามถึงผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 428 คน และได้กลับคืนมา รวมทั้งสิ้นจำนวน 364 คน คิดเป็นร้อยละ 85.04

2) ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ตามความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงถึงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4) กรณีการติดถามแบบสอบถาม ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยดำเนินการติดต่อให้ส่งกลับช่องทาง LINE และ Google Form

5) ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) เทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553) และการทดสอบบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวนและร้อยละ โดยแบ่งตามตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียนส่วนใหญ่คือ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 และครูผู้สอน จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 โดยมีสถานศึกษาส่วนใหญ่คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ .60

2. ผลการศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = .41) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (X_1) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = .38) อันดับที่ 2 คือ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย (X_3) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = .49) อันดับที่ 3 คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (X_4) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = .49) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม (X_2) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = .46) ตามอันดับ

3. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = .35) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยอันดับแรก คือ การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ (Y_5) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.38) อันดับที่ 2 คือ การบริหารบัญชี (Y_4) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = .42) อันดับที่ 3 คือ การจัดทำและเสนอของบประมาณ (Y_1) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = .54) อันดับที่ 4 คือ การบริหารการเงิน (Y_3) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = .53) และอันดับที่ 5 คือ การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา (Y_2) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = .44) ตามอันดับ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 แสดงตาราง 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation ของตัวแปรอิสระ ผลการแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (R) ของตัวแปรอิสระ (X) ทุกด้านกับผลรวมของตัวแปรตาม $Y_{(tot)}$

ตัวแปร	$X_{(1)}$	$X_{(2)}$	$X_{(3)}$	$X_{(4}$	$Y_{(tot)}$	Co linearity Tolerance	Statistics VIF
X_1	–				.729**	.325	3.077
X_2	.784**	–			.691**	.267	3.741
X_3	.759**	.799**	–		.695**	.248	4.029
X_4	.742**	.783**	.823**	–	.744**	.270	3.704
$X_{(tot)}$	.886**	.920**	.929**	.921**	.780**	–	–

** มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 1 พบว่า ความสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation ของตัวแปรอิสระผลการแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{x\,y}$ = .780) ซึ่ง น้อยกว่า .80 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (X_1) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม(X_2) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย (X_3) และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (X_4) แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับปกติ จึงไม่ก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรพยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป จากการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระ (Tolerance) :ซึ่งมีค่า มากกว่า .19 ส่วน Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ในระดับที่เชื่อถือได้สูง ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือค่า VIF ต้องไม่เกิน 5.3 ทุกด้าน (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2547) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถใช้ตัวแปรอิสระเหล่านี้ใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณในขั้นตอนต่อไป

3. ผลการศึกษา บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการคือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (X_1) และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (X_4) โดยเลือกวิธี (Stepwise) เป็นวิธีเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยแสดงตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรบทบาทของผู้บริหาร โดยรวมที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	SS	do	MS	F	Sig.
Regression	28.862	2	14.431	298.198**	.000
Residual	17.470	361	.048	–	–
Total	46.332	363	–	–	–

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.789
ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.623
ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.621
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.21999

ตาราง 3 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

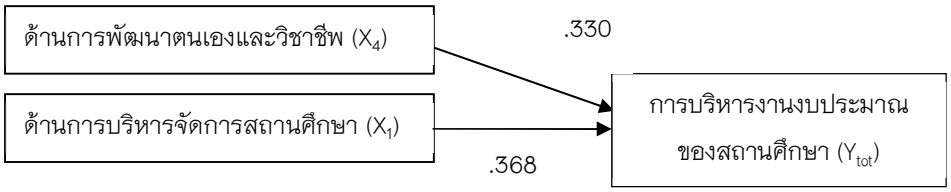
ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.416	.140	–	10.140**	.000
ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (X_4)	.368	.045	.392	8.132**	.000
ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (X_1)	.330	.035	.453	9.391**	.000

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการคือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (X_4) และด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) ในการทำนายการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ($Y_{(tot)}$) เท่ากับ .789 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .623 หมายถึง ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (X_4) และด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (X_1) สามารถทำนายการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 62.30 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .621 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .21999 ในลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่า บทบาทของผู้บริหารมีเพียง 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.416 + .330\ (X_4) + .368\ (X_1)$$

โดยสรุป การวิเคราะห์การถอดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise จากสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้คือ บทบาทของผู้บริหาร อย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปรากฏภาพที่ 2



ภาพที่ 2 บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

จากภาพที่ 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหาร มีเพียง 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (X_4) และด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน .330 และ.368 ตามลำดับ สามารถทำนายความแปรปรวนของการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา

ได้ร้อยละ 62.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z}_y = .453\ (Z_4) + .392\ (Z_1)$$

การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบทบาทของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารอย่างเป็นระบบ มีส่วนร่วมกำกับดูแลและส่งเสริมการสร้างความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับ ภาณุเดช กลิ่นกระโทก (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับอภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับศิริลักษณ์ มีหกวงษ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเมืองนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดดังที่ แบส (Bass, 1998) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะเป็นผู้นำที่ต้องรับผิดชอบสถานศึกษาทั้งหมดในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ได้รับอำนาจตามกฎหมายในการมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจึงควรจะต้องมีความรู้ มีความเข้าใจและสามารถบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ อีกทั้งจะต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของโลกในยุคข้อมูลข่าวสารและจะต้องเป็นผู้นำครู บุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งผู้เรียน ผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนให้เข้าใจและตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

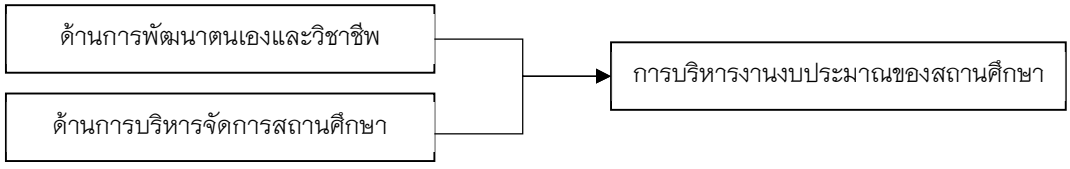
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทุกแห่ง มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บควบคุมการเงินและบัญชี เบิกจ่ายพัสดุให้เป็นไปตามระบบ ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สิน สอดคล้องกับ วราพร แต้มเรืองอิฐ (2565) ศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน สอดคล้องกับจันทร์จิรา โชติพิบูลย์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานด้านงบประมาณโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานด้านงบประมาณภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสอดคล้องกับชลพงษ์ ทองอุดม (2564) แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ดังที่ ชุติมา พวงทอง (2563) สรุปการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา ไว้ว่า เป็นการดำเนินงานบริหารงบประมาณที่เกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินที่ได้รับจัดสรรจากภาครัฐ และรายได้อื่น โดยมีการบริหารการเงินอย่างมีระบบ มีการควบคุมการดำเนินงานทางด้าน

การเงินให้มีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานการเงินเพื่อให้เกิดการจัดการทรัพยากร ของสถานศึกษาอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประสิทธิผลโดยเน้นการบริหารจัดการที่ผลการดำเนินงานกับงบประมาณมีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และเกิดประโยชน์มากที่สุด และ สเปนเกลอร์(Spengler, 2000, Abstract) ได้ทำการศึกษาและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารการเงินของโรงเรียนพบว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องคำนึงถึงการบริหารการศึกษาและการบริหารการเงิน การลงทุนโรงเรียน ซึ่งต้องให้มีการบูรณาการทั้งสองจะต้องควบคู่กันไปและไม่เพียงแต่การบริหารเท่านั้นแต่ยังคงต้องมีความต้องการแหล่งเงินทุนของการบริหารทั้งสองอย่าง ต้องพึ่งพาอาศัยกัน

3. ผลการวิจัยบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.30 โดยพบว่า ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ให้ความสำคัญ กับระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน บัญชี พัสดุและทรัพย์สิน กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเป็นไปตามระบบ จึงทำให้ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสุภาพร ศรีษะเนตร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับวรัชญ์ณัฏฐ์ ผ่องธรรม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การควบคุมภายใน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมของการควบคุม กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 70.08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ผู้บริหาร มีเพียง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในฐานะที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด มีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยจัดให้มีการอบรม ให้ข้อมูลการศึกษาระเบียบ วิธีการและเกณฑ์ ของการบริหารงานงบประมาณ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดทำเอกสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความถูกต้อง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อให้การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถอธิบายได้ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำบทบาทของผู้บริหารมาปรับใช้ ให้สอดคล้องกับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ควรมีแนวทางในการบริหารจัดการของสถานศึกษาโดยการศึกษาระเบียบ วิธีการและเกณฑ์ ของการบริหารงานงบประมาณ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดทำเอกสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความถูกต้อง

1.3 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ส่งเสริมการดำเนินการของครู เพื่อทำนายคุณภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในภาพรวมอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาด้านอื่น ๆ ของตัวแปรที่จะศึกษาด้วย

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาเพื่อทำให้ทราบถึงระเบียบงานงบประมาณของสถานศึกษาในเชิงลึก

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในการใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลแบบการสัมภาษณ์ในเชิงลึกและการประชุมสนทนากลุ่ม

2.4 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีการวิจัยเชิงปริมาณแบบผสมกัน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545.* สืบค้น 25 พฤษภาคม 2567. จาก http:/www.moe.go.th/edtechfund/fund/images/storics/laws/ prb_study.pdf.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *กระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

จันทร์จิรา โชติพิบูลย์ และสุรางคณา มัณยานนท์. (2565). การบริหารงานด้านงบประมาณโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, *2*(1), 17–30.

ชลพงษ์ ทองอุดม (2564). *แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชุติมา พวงทอง. (2563). *แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ธร สุนทรายุทธ. (2553). *หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

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

ปิยาภรณ์ พูลชัย. (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภาณุเดช กลิ่นกระโทก. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, และคณะ. (2547). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (Statistics For Research and SPSS Application Techniques).* (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เจริญดีมนคงการพิมพ์.

วรัชญ์ณัฏฐ์ ผ่องธรรม. (2561). *การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงลประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วราพร แต้มเรืองอิฐ (2565). *การตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1.* วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วันทนา เมืองจันทร์. (2542). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: วันทิพย์.

ศศิรดา แพงไทย. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 6*(1), 7–11.

ศิริลักษณ์ มีหกวงษ์. (2559). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.* การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สกุลรัตน์ กมุทมาศ. (2550). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิทยาจารย์, 107*(9), 99.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2565). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.* สืบค้น 20 เมษายน 2567. จาก http://www.ccs2.go.th.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* สืบค้น 20 เมษายน 2567. จาก http://www.ccs2.go.th.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สุภาพร ศรีษะเนตร. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ตามยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 13–15* (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). *บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม.* บัณฑิตวิทยาลัยสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

Bass, B.M. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact.* Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Best, John W. (1970). *Research in Education.* New Jersey: Prentice-Hill.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*, 297-334.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education And Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Likert, R. (1967). *New Pattern of Management.* New York: McGraw – Hill.

Spengles, J. O. (2000). Assumtion of Rick in Sport Activities: An Analysis of Contributing Factor to Outcomes in Reported Cases. *Dissertation Abstract International, 62*(02), 137. Retrieved May 2, 2024, from http://search.proquest.com/docviwe/4132764/Accounted=842.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน

The relationship between self-efficacy, psychological environment with the organizational citizenship behavior directed toward organization: A case study of teacher under the Bangkok Metropolis in Khlong San District

ณัฐพัชร เอี่ยมสอาดวรกร[1*], รังสิมา หอมเศรษฐี[2]
Nattapat Aiemsaardvorakorn[1*], Rangsima Homsettee[2]

[1,2]สาขาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[1,2]Department of Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
*Corresponding author's e-mail: 6512672002@rumail.ru.ac.th[*1], rungsima@rumail.ru.ac.th[2]

Received: July 8, 2024 Revised: August 7, 2024 Accepted: August 7, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน จำนวน 135 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง และแบบวัดสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐานค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองกับสภาพแวดล้อมด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์

ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .777 และ .746

คำสำคัญ: การรับรู้ความสามารถของตนเอง, สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี, องค์การ

Abstract

In this research, the objectives were: 1) to study the level of the organizational citizenship behavior directed toward the organization, self-efficacy, and psychological environment of the teacher under the Bangkok Metropolis in the Khlong San District and 2) to study the relationship between the organizational citizenship behavior directed toward the organization, self-efficacy, and psychological environment of the teacher under the Bangkok Metropolis in Khlong San District. The sample group consisted of 135 civil servant teachers under the Bangkok Metropolis in Khlong San District. The research tools included a general information questionnaire. Organizational Citizenship Behavior Directed toward Organization Measure, Self-Efficacy Scale, and Psychological Environment Scales. The statistics used in the analysis include percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson correlation coefficient. The research found that: 1) The teachers in the Bangkok Metropolis in the Khlong San District have the behavior of organizational citizenship behavior directed toward the organization, self-efficacy, and the psychological environment was at a high level and 2) Self-efficacy and psychological environment have a positive relationship with the organizational citizenship behavior directed toward the organization of the teacher under the Bangkok Metropolis in Khlong San District significantly at the .05 level with the correlation coefficients of .777 and .746.

Keywords: self-efficacy, psychological environment, organizational citizenship behavior, organization

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การพัฒนาองค์การในปัจจุบันให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ สิ่งสำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การ ทั้งนี้เนื่องจากองค์การจะบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานมากน้อยเพียงใดจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์การ (ผกามาศ เจียกสูงเนิน, 2565) องค์การจะเดินหน้าไปด้วยความราบรื่น บุคลากรในองค์การจะต้องมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบาย หรือเป้าหมายหลักขององค์การ (กนกวรรณ พัฒนวาณิชชัย, 2560) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การ เป็นส่วนช่วยให้องค์การขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย (ฆายณีย์ นันตะรัตน์, 2562) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Organization: OCB-O) เป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานจะกระทำโดยเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ด้วยความเต็มใจ มีจิตอาสาโดยไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทนเพื่อจูงใจอย่างชัดเจน แบ่งเป็น พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่นและพฤติกรรมทุ่มเทเพื่อการทำงาน (Organ, 1988) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การช่วยทำให้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สุวัลลี แย้มศาสตร์, 2561)

ผู้วิจัยเห็นความสำคัญอย่างยิ่งว่าการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การจะนำพาซึ่งความสำเร็จสูงสุดขององค์การ โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) เป็นการที่บุคคล

ประเมินเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จัดการและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังเป็นการประเมินความสามารถของตนเองในการจัดระบบและกระทำกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อให้ได้ผลตามแบบที่กำหนดได้ (Bandura, 1997) บุคคลจึงควรมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพราะบุคคลเหล่านี้จะทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่เข้ามาขัดขวางเป้าหมายของพวกเขาจนกระทั่งประสบความสำเร็จ เป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถนำพาบุคคลให้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ (สุทัตตา พานิชวัฒนะ, 2560) การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นกลไกประการหนึ่งที่เชื่อมโยงความรู้และทักษะกับพฤติกรรมการสอนของครูให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความเชื่อการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงนำไปสู่พฤติกรรมการแสดงออกของครู (ปราณี ใจบุญ, 2561) และยังคงต้องได้รับการสนับสนุนที่จะได้รับโอกาสในการพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อจะได้เกิดความมั่นใจในองค์ความรู้ความสามารถของตนเอง บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (สุวัลสี แย้มศาสตร์, 2561) ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่เอื้อต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น คือ สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยมีผลต่อการเกิดพฤติกรรม เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพัฒนาการของสมองในการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและยังพบการเชื่อมโยงหลายประการระหว่างสภาพภูมิอากาศและสุขภาพจิต (สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2567) องค์การควรให้ความสำคัญ เนื่องจากจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมสำหรับการทำงาน เพื่อส่งผลดีต่อบุคลากรที่อยู่ภายในที่ทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์, 2564)

ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความสำคัญในด้านการศึกษา มอบความรู้ให้แก่เด็กนักเรียน และมีส่วนในการเสริมสร้างบุคลากรที่ดีเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติในอนาคต ซึ่งในแต่ละปีจะมีการเกษียณอายุราชการ การโยกย้ายหน่วยงาน และลาออกจากงาน ส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยตรง ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อข้าราชการครูด้วยการสนับสนุนด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง สร้างสภาพแวดล้อมด้านจิตใจที่ดีนั้น เป็นส่วนช่วยให้ข้าราชการครูมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ ช่วยลดปัญหาด้านการขาดแคลนครูและเพิ่มคุณภาพครูได้อีกทางหนึ่ง

จากเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางเพิ่มและสนับสนุนการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน

การทบทวนวรรณกรรม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Organization: OCB–O)

Organ (1988) ได้ทำการศึกษาและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยได้จำแนกประเภทของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 มิติ ดังต่อไปนี้ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ 3) พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา 4) พฤติกรรมการคำนึงถึง 5) พฤติกรรมการให้ความความร่วมมือ กนกวรรณ พัฒนวาณิชชัย (2560) ได้อธิบายถึงรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งสู่องค์การใน 2 รูปแบบ คือ 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น (interpersonal facilitation) หมายถึง พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น คำนึงถึงผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ 2) พฤติกรรมทุ่มเทเพื่อการทำงาน (job dedication) หมายถึง พฤติกรรมความมุมานะอดทนต่อการทำงาน สำนึกในภาระงาน และให้ความร่วมมือแก่เพื่อนร่วมงานหรือองค์การ ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ โดยเน้นศึกษาเฉพาะพฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ (OCB–O) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อองค์การโดยตรง เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ก่อให้ประสิทธิผลต่องานและองค์การมากยิ่งขึ้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงออกเป็นกระทำด้วยความเต็มใจและไม่หวังผลตอบแทนจากองค์การ

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self–efficacy)

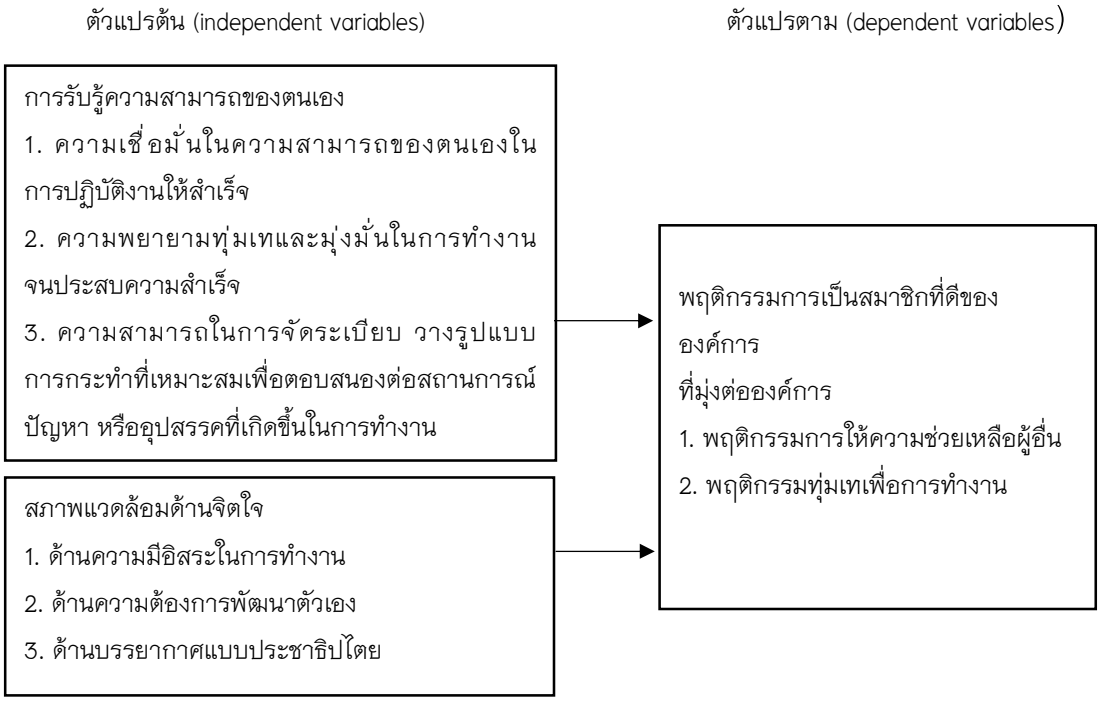
Bandura (1986) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า หมายถึง การที่บุคคลพิจารณาตัดสินความสามารถของตนเองในการที่จะจัดการและปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลพิจารณาตัดสินว่าตนเองสามารถทำอะไร ได้จากทักษะที่มีอยู่ และ Bandura (1997) ยังให้ความหมายเพิ่มเติมอีกว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าตนเอง มีความสามารถที่จะจัดระบบและกระทำเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถของตนเอง 3 ด้าน คือ 1) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ 2) ความพยายามทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานจนประสบความสำเร็จ 3) ความสามารถในการจัดระเบียบ วางรูปแบบการกระทำที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดในการทำงาน

สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ (psychological environment)

ศิวพร โปรยานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมด้านจิตใจว่า เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานและเอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้านดังนี้ 1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน หมายถึงระดับความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง ถ้ามีอิสระในการทำงานมากจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น 2) ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นความต้องการที่จะเพิ่มทักษะต่าง ๆ ให้กับตนเองเพื่อนำมาพัฒนาในงานเพื่อให้ตัวพนักงานได้รับการยอมรับในงาน 3) ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย เป็นการดำเนินวิถีชีวิตบนฐานของความเชื่อใจกันและการให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน บรรยากาศแบบประชาธิปไตยโดยยึดหลักที่สมเหตุสมผลในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางด้านวัตถุและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากข้อมูลที่ได้ศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน มีจำนวนทั้งหมด 195 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 131.092 คน คำนวณขนาดของกลุ่ม โดยใช้สูตร Yamane (1970) ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยไม่อาศัยความน่าจะเป็นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (questionnaire) โดยมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะคำถามปลายปิด มีหลายคำตอบให้เลือกตอบ โดยเลือกตอบเพียงข้อเดียว ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ 2) ด้านความพยายามทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานจนประสบความสำเร็จ 3) ด้านความสามารถ

ในการจัดระเบียบ วางรูปแบบการกระทำที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ ปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 13 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบวัดสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน 2) ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง 3) ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 17 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ มีองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น 2) ด้านพฤติกรรมทุ่มเทเพื่อการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 8 ข้อ โดยส่วนที่ 2–4 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า จำนวน 5 ระดับ (rating scale) ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายในรูปแบบของลิเคิร์ท (Likert's scale) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าความเที่ยงตรงเพื่อให้ในข้อคำถามของแบบสอบถามสามารถวัดได้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาความเหมาะสม ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องที่สามารถยอมรับได้อยู่ที่ .50 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบพบว่าแบบวัดมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67–1.00 จากนั้นทำการทดสอบ try-out กับข้าราชการครูจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้แต่ละฉบับมาวิเคราะห์รายข้อ (item analysis) ด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกที่ยอมรับได้อยู่ที่ .20 ขึ้นไป ซึ่งผลการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .833 – .981 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการคำนวณหาค่าความสอดคล้องภายใน (internal consistency) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (alpha coefficient) ของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) โดยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมากกว่า .70 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .985 – .990

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากภาควิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสานเพื่อยื่นขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ดำเนินการนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและแบบวัดในรูปแบบ QR Code ที่สร้างจาก Google forms ให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 3 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2567 ถึง วันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2567

3.3 นำแบบวัดมาตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติที่สามารถสร้างแฟ้มข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation–S.D.) การวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ เปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ ของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน สถิติที่ใช้ คือ independent sample (t-test) การวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ (One Way ANOVA) การวิเคราะห์สำหรับหาค่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อม ด้านจิตใจของข้าราชการครูโรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน สถิติที่ใช้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยผู้วิจัยได้ให้คะแนนตามเกณฑ์การแปลผลข้อคำถามของบุญชม ศรีสะอาด (2545) และให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย		การแปลผลคะแนน
1.00–1.50	หมายถึง	อยู่ในระดับต่ำมาก
1.51–2.50	หมายถึง	อยู่ในระดับต่ำ
2.51–3.50	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
3.51–4.50	หมายถึง	อยู่ในระดับสูง
4.51–5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับสูงมาก

และกำหนดเกณฑ์การแปลผลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		การแปลผลความสัมพันธ์
.81–1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
.61– .80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง
.41– .60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
.21– .40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
.01– .20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 135 คน มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 4.20 การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 4.11 และมีค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 3.97

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน โดยหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ ดังตาราง 1–3

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน

ตัวแปร	$\overline{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ			
1. ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น	4.21	.82	สูง
2. ด้านพฤติกรรมทุ่มเทเพื่อการทำงาน	4.19	.85	สูง
โดยรวม	4.20	.81	สูง

จากตาราง 1 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ =4.20, S.D. = .81) และเมื่อพิจารณารายด้านของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การทั้ง 2 ด้าน พบว่าด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.21, S.D. = .82) และด้านพฤติกรรมทุ่มเทเพื่อการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ =4.19, S.D. = .85)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ความสามารถของตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน

ตัวแปร	$\overline{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
การรับรู้ความสามารถของตนเอง			
1. ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.07	.81	สูง
2. ด้านความพยายามทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานจนประสบความสำเร็จ	4.20	.80	สูง
3. ด้านความสามารถในการจัดระเบียบ วางรูปแบบการกระทำที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ ปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดในการทำงาน	4.02	.77	สูง
โดยรวม	4.11	.76	สูง

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน มีการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = .76) และเมื่อพิจารณารายด้านของการรับรู้ความสามารถของตนเองทั้ง 3 ด้าน พบว่าด้านความพยายามทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานจนประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = .80) รองลงมาได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = .81) และด้านความสามารถในการจัดระเบียบ วางรูปแบบการกระทำที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ ปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ =4.02, S.D. = .77)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมด้านจิตใจของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน

ตัวแปร	$\overline{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ			
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.90	.76	สูง
2. ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง	3.96	.91	สูง
3. ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย	4.02	.89	สูง
โดยรวม	3.97	.80	สูง

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน มีสภาพแวดล้อมด้านจิตใจอยู่โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = .80) และเมื่อพิจารณารายด้านของสภาพแวดล้อมด้านจิตใจทั้ง 3 ด้าน พบว่า ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = .89) รองลงมาได้แก่ ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = .91) และด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = .76)

3. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ (Pearson's product moment correlation coefficient) ดังตาราง 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ	การแปลผล
1. ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	.727*	ค่อนข้างสูง
2. ด้านความพยายามทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานจนประสบความสำเร็จ	.748*	ค่อนข้างสูง
3. ด้านความสามารถในการจัดระเบียบ วางรูปแบบการกระทำที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดในการทำงาน	.749*	ค่อนข้างสูง
การรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยรวม	.777*	ค่อนข้างสูง

*p < 0.05

จากตาราง 4 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสานโดยรวมอยู่ใน

ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .777 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความสามารถในการจัดระเบียบ วางรูปแบบการกระทำที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือด้านความพยายามทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .749 .748 และ .727

4. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ (Pearson's product moment correlation coefficient) ดังตาราง 5

ตาราง 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมด้านจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ	การแปลผล
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	.676*	ค่อนข้างสูง
2. ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง	.707*	ค่อนข้างสูง
3. ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย	.707*	ค่อนข้างสูง
โดยรวม	.746*	ค่อนข้างสูง

*p < .05

จากตาราง 5 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมด้านจิตใจของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .746 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของสภาพแวดล้อมด้านจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ พบว่า สภาพแวดล้อมด้านจิตใจทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความต้องการพัฒนาตนเองและด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย ด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .707 .707 และ .676

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

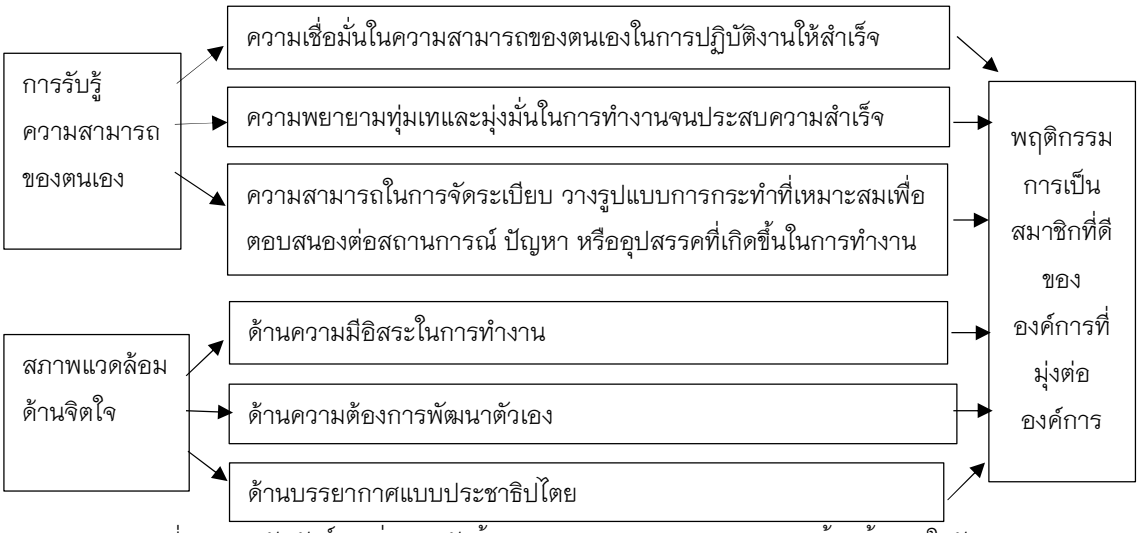
วัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 135 คน มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 4.20 การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 4.11 และมีค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 3.97 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสานในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .777 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความสามารถในการจัดระเบียบ วางรูปแบบการกระทำที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ ปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือด้านความพยายามทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานจนประสบความสำเร็จ และด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับที่ .749, .748 และ 727 โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญและได้รับการพัฒนา สนับสนุนอยู่เสมอ เพราะจะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นการเป็นสมาชิกที่ดีที่มุ่งต่อองค์การ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า โดยภาพรวมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน ซึ่งความสอดคล้องกับงานวิจัยของณัชชามน เปรมปลื้ม และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชันวายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัลลี แย้มศาสตร์ (2561) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา

วัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า สภาพแวดล้อมด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสานในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .746 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การกับสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ โดยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง และด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากันที่ .707, .707

และ .676 โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมด้านจิตใจเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญและได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ มุ่งเน้นไปที่ตัวบุคคลหากบุคคลมีความคิด ความรู้สึกที่ดี จะทำให้มีการแสดงออกของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่มุ่งต่อองค์การได้เป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ สามารถอธิบายได้ว่า โดยภาพรวมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมด้านจิตใจของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาพร สิงห์บุตร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสามารถในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และความผูกพันต่อองค์การมีความสามารถในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์แข ตั้งภาวนา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานและการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) ของพนักงาน: กรณีศึกษา หน่วยงานบริหารจัดการระบบประกอบอาคารของโรงพยาบาลจำนวน 2 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ผลการวิจัยที่ได้นี้สามารถเป็นแนวทางให้กับองค์การนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาหรือเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานและการรับรู้บรรยากาศองค์การ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานให้ดีมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน โดยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในทิศทางบวกทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ด้านความพยายามทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานจนประสบความสำเร็จ และด้านความสามารถในการจัดระเบียบ วางรูปแบบการกระทำที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ ปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดในการทำงาน ซึ่งทุกด้านล้วนแล้วแต่มีความสำคัญที่จะนำพาบุคคลไปสู่ความสำเร็จในการทำงานและสามารถส่งต่อความสำเร็จมาสู่องค์การได้ ผู้บริหารหรือผู้อำนวยการควรให้การสนับสนุนในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลสำเร็จสูงสุดของบุคคลและองค์การ

1.2 สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในทิศทางบวกทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง และด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย หน่วยงานหรือองค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานเพื่อให้แสดงออกถึงความคิด ความสามารถที่บุคคลเหล่านั้นมี รวมถึงให้การสนับสนุนให้สามารถพัฒนาทักษะ ที่บุคคลมีความสนใจ เพื่อเพิ่มความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอและเกิดความรู้สึกมีคุณค่าต่อตนเองและต่อองค์การ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพสูงขึ้น พัฒนาองค์การได้อย่างต่อเนื่อง มั่นคง และมีประสิทธิภาพ ประกอบกับการให้ความสำคัญในด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย สนับสนุนให้มีความเคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความเชื่อมั่นระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน พร้อมที่จะช่วยเหลือแบ่งปันโดยยึดหลักสมเหตุสมผลบนพื้นฐานความเท่าเทียมก็จะยิ่งส่งผลให้เกิดความร่วมมือการทำงานและเกิดเป็นผลงานที่มีคุณภาพทั้งบุคคลาการที่ดีและผลงานที่ดีสู่องค์การตามไปด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 งานวิจัยนี้เป็นการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองสาน ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ การศึกษาครั้งต่อไป อาจทำการศึกษาขยายผลไปศึกษาในหน่วยงานภาคเอกชน ธุรกิจอื่น ๆ ที่ต้องการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้เช่น ธุรกิจการให้บริการโรงแรม ธุรกิจการเงินการธนาคาร ธุรกิจด้านส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่หลากหลายครอบคลุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาผลที่เกิดจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มเติม เช่น ความตั้งใจคงอยู่ในงาน แนวโน้มการลาออกของพนักงาน ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นต้น เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.3 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่ใช้แบบวัด ควรเพิ่มการวัดโดยวิธีการอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความสมบูรณ์มากขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในอนาคตได้มากขึ้นอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ พัฒนวาณิชชัย. (2560*). บทบาทของความผูกพันเชิงอารมณ์ในฐานะตัวแปรสื่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.* การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *การวิเคราะห์สถิติชั้นสูงด้วย SPSS for Window* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สามลดา.

ฆายณีย์ นันตะรัตน์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานเทศบาล: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ.* การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัชชามน เปรมปลื้ม, มานพ ชูนิล และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์. (2562). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวายสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 8*(3), 24–44.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปราณี ใจบุญ. (2561). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายในความสนใจและเป้าหมายการสอนที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ผกามาศ เจียกสูงเนิน. (2565). *วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิมพ์แข ตั้งภาวนา. (2562). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานและการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) ของพนักงาน กรณีศึกษา : หน่วยงานบริหารจัดการระบบประกอบอาคารของโรงพยาบาล จำนวน 2 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์. (2564). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วิภาพร สิงห์บุตร. (2561). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1*(2), 110–124.

ศิวพร โปรยานนท์. (2554). *พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2567*). 17 เมษายน 2567 'โลกร้อน' ผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมทำคนมี 'ปัญหาสุขภาพจิต' เพิ่มขึ้น.* สืบค้น 20 เมษายน 2567 จาก https://www.onep.go.th/17-เมษายน-2567-โลกร้อน-ผลกระทบ/.

สุทัตตา พานิชวัฒนะ. (2560). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงานและ ความผูกพันในงานโดยมีความต้องการของงานที่ท้าทายเป็นตัวแปรกำกับ.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวัลลี แย้มศาสตร์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง.* งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Plentice–Hall.

Bandura, A. (1997). *Self–efficacy in Changing Societies*. UK: Cambridge University Press.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, Massachusetts: Lexington Books.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introduction Analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

การจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

The management of information communication and technology for learning in basic education institutions under the jurisdiction of Phetchabun Primary Educational service Area Office 3

อรวรรณ ไอยราภิวัฒน์[1*]
Orawan Aiyarapiwat[1*]

[1]ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
[1]Educational Supervisors under the Jurisdiction of Phetchabun Primary Educational Service Area Office 2
Corresponding author's e-mail: dr.orawan.aiyarapiwat@gmail.com[1]

Received: August 15, 2024 Revised: August 27, 2024 Accepted: September 25, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้และเปรียบเทียบการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และ 2) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 136 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ จำนวน 272 คน รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนทางเดียว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีขนาดต่างกัน มีการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้าน 2.1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสม 2.2) พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการบริหารการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้เป็นโปรแกรมสำหรับจัดการข้อมูลพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้วางแผนและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ 2.3) พัฒนาการจัดทำสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี 2.4) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับ การจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ 2.5) ส่งเสริมการจัดเครือข่ายบุคลากร ผู้รู้ และผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ 2.6) พัฒนาเว็บไซต์ของสถานศึกษา เพื่อการประชาสัมพันธ์ภารกิจและกิจกรรมของสถานศึกษา 2.7) ส่งเสริมการตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ รวมทั้งให้มีการรายงานผลเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การจัดการสารสนเทศ, การสื่อสาร, เทคโนโลยี, การเรียนรู้, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The goals of this research were: 1) to examine how well information and communication technology (ICT) is managed for learning and to compare this performance based on the size of basic education schools in the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3, and 2) to identify the areas where ICT performance needs improvement in these schools. The study included 136 basic education institutions, with 272 school directors and ICT teachers, as well as 9 school directors. The samples were 136 basic education institutions, including 272 school directors and ICT teachers and 9 school directors. The instruments, consisting of a questionnaire and a structured interview, were used for data collection. The data was analyzed by using a computer program to find percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and content analysis from a structured interview. The research findings were as follows: 1) The overall performance of the ICT management of the basic education institutions under the jurisdiction of the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3 was at the average level. The basic education institutions under the jurisdiction of Phetchabun Primary under the Educational Service Area Office 3 regarding school size revealed no significant differences. 2) The administrators' needs for development of the ICT performance to suit the context of the basic education institutions were: 2.1) to develop ICT structure suitable for the basic education institutions, 2.2) to develop an ICT program focusing on educational management regarding efficiency planning and decision-making for educational management, 2.3) to develop curriculum regarding profession and technology, 2.4) to provide training for administrators and teachers about ICT management, 2.5) to promote ICT networks for personal management, 2.6) to develop a website to promote schools' commitments and activities, and 2.7) to promote assessment and evaluation of ICT, followed by reporting proceedings to the command unit and stakeholders.

Keywords: information management, communication, technology, learning, primary educational institutions

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปมาก นานาประเทศต่างมุ่งเน้นการพัฒนาประเทศไปสู่เศรษฐกิจและสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ แต่การที่จะพัฒนาประเทศไปสู่สังคมดังกล่าวได้ต้องมี

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือเพื่อนำไปสู่การผลิตการเข้าถึง การแพร่กระจายความรู้ให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชน ได้เรียนรู้อย่างถูกต้องเหมาะสม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ความรวดเร็วของการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนการใช้เวลาว่างและพฤติกรรมในการทำงาน มีการพึ่งพาเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น และมีความเชื่อว่าเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อกิจกรรมต่าง ๆ ในอนาคต และเป็นหัวใจของสังคมสมัยใหม่เพราะสามารถแก้ปัญหาความท้าทายทางสังคมที่กำลังเผชิญอยู่ได้ (Best, 1981)

กระทรวงศึกษาธิการเล็งเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ ในขณะเดียวกันก็คำนึงถึงประโยชน์และโทษที่อาจเกิดขึ้นจากการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาและประยุกต์ใช้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาเป็นความรู้ในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงรู้จักคิดวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้ที่ไม่เหมาะสมโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและคุณธรรมนำความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและเป็นไปตามนโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศไทย หรือ ไอ ที 2010 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 จึงสนับสนุนให้มีการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดนโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาขึ้นเพื่อสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาโดยให้ผู้เรียน ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และประชาชนได้ใช้ประโยชน์รวมถึงเข้าถึงบริการเทคโนโลยีตามความเหมาะสม จึงมีนโยบายและมาตรฐานการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาจัดให้มีระบบสารสนเทศ ข้อมูลข่าวสาร และระบบป้องกันภัยทางอินเทอร์เน็ต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ รวมทั้งประโยชน์เพื่อการเรียนรู้สำหรับชุมชน และประชาชนในท้องถิ่น จัดให้ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน ได้รับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์และปลอดภัย

ปัจจุบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศยิ่งทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในห้องเรียนหรือในโรงเรียน แต่เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ทุกคนมีโอกาสเรียนรู้ในทุกเรื่องทั้งที่เป็นความรู้วิชาการโดยทั่วไป กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายเร่งด่วนให้สถานศึกษาในสังกัดพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยกับวิทยาการใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ใช้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศในการบริหารงานและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายสารสนเทศของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545–2559 ซึ่งระบุให้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารโดยสามารถเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น และสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผนการบริหารและการจัดการร่วมกันได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สำหรับองค์กรต่าง ๆ สารสนเทศจะเป็นส่วนสำคัญสำหรับผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง หรือผู้บริหารระดับปฏิบัติ เนื่องจากผู้บริหารต้องใช้สารสนเทศในการวางแผน การควบคุม การวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจ ยิ่งถ้าองค์กรมีขนาดใหญ่ มีโครงสร้างที่ซับซ้อน ข้อมูลสารสนเทศก็ย่อมมีความซับซ้อนตามไปด้วย ดังนั้นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบสารสนเทศต้องมีการจัดระบบสารสนเทศให้เป็นระบบ เพื่อตอบสนองต่อการใช้สารสนเทศของฝ่ายอื่น ๆ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและกระจายข่าวสารข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง เป็นผลดีกับการจัดระบบสารสนเทศ เนื่องจากสามารถจัดเก็บข้อมูลได้รวดเร็วขึ้น ประมวลผลข้อมูลได้ง่ายขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลได้แม่นยำยิ่งขึ้น เพราะอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์ช่วยในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2563) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานสถานศึกษามีความสำคัญมากในปัจจุบัน เพราะการสื่อสารและการส่งสารรับข้อมูลต่าง ๆ ต้องการความถูกต้องและรวดเร็ว และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้นั้น จำเป็นต้องศึกษาติดตามและวางแผนการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เนื่องจาก

การลงทุนในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต้องใช้เงินลงทุนสูง ต้องมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในการดูแลระบบ และต้องใช้งบประมาณในการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้และยอมรับเทคโนโลยีดังกล่าว บทบาทในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา คือ การบริหารการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยกำหนดให้จัดบริการการศึกษาให้ทั่วถึงและมีคุณภาพเป็นมาตรฐาน โรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา หากโรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่สมบูรณ์เป็นปัจจุบันครอบคลุมตัวชี้วัดในแต่ละมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่กำหนด ทั้งด้านผลผลิต กระบวนการ และปัจจัยตลอดจนสารสนเทศด้านบริบทของโรงเรียน ย่อมส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถพัฒนาคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่กำหนดจะนำไปสู่การได้รับการรับรองคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาต่อไป และจะอำนวยความสะดวกในการติดตามตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด ปัจจัยสำคัญที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่หนทางแห่งความสำเร็จนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญจะช่วยให้การทำงาน มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่เรียกว่ามีประสิทธิผลรวมทั้งคำนึงถึงคุณภาพทางการศึกษาเพื่อให้รู้เท่าทันเหตุการณ์ไม่ให้เกิดการเสียเปรียบ รวมทั้งสามารถคาดการณ์ผลที่เกิดได้อย่างแม่นยำ ควรศึกษามาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยึดเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี อันดับแรกนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดองค์ความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมารวบรวมข้อมูลประมวลผล ค้นหาข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบัน ทำให้ทราบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานในปัจจุบัน สามารถหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐาน ซึ่งการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนั้น จะนำไปสู่ข้อมูลที่มีประโยชน์แก่สถานศึกษาเพื่อใช้พัฒนาการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ขยายผลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตอื่น ๆ ต่อไป และเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ สามารถพัฒนาการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ มีสาเหตุมาจากการขาดแคลนงบประมาณการจัดซื้อและบำรุงรักษาทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การขาดซอฟต์แวร์ในการใช้งานที่เหมาะสม การใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่ยังไม่คุ้มค่า ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศค่อนข้างน้อยและผู้บริหารส่วนใหญ่ ไม่สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ซึ่งการดำเนินการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจเป็นเพราะขาดข้อมูลการเชื่อมโยงในการนำแผนพัฒนาการศึกษาลงสู่การปฏิบัติและสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการที่แท้จริง

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการนำเอายุทธศาสตร์จากแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา นำมาจัดเป็นระบบโดยอาศัยกระบวนการจัดการที่มีคุณภาพมาเป็นขอบข่ายเนื้อหาในการศึกษาและผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการนำไปพัฒนาระบบการจัดการสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับหลักการและบทบัญญัติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ คือ 1) การจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เป็นอย่างไร 2) การจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาสำหรับการเรียนรู้ตามขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไร 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการในการพัฒนาการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสาร และเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ และเปรียบเทียบการจัดการสารสนเทศจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

2. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาการจัดการสารสนเทศ การสื่อสาร และเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ โดยนำเสนอสาระสำคัญ ดังนี้

ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นตัวขับเคลื่อนการพัฒนาการแข่งขันทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ดังนั้นหากสังคมใดหรือประเทศใดที่ต้องการมุ่งไปสู่ความก้าวหน้าแบบสากลย่อมไม่สามารถปฏิเสธเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารช่วยในการเสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคนในชาติ โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้บริหารการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนในทุกระดับ

ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับข่าวสารข้อมูล และการสื่อสารนับตั้งแต่การสร้างการนำมาวิเคราะห์หรือประมวลผลการรับ และส่งข้อมูล การจัดเก็บและการนำไปใช้งานใหม่ เทคโนโลยีเหล่านี้มักจะหมายถึงคอมพิวเตอร์ ซึ่งประกอบด้วยส่วนอุปกรณ์ (hardware) ส่วนคำสั่ง (software) และส่วนข้อมูล (data) และระบบการสื่อสารต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโทรศัพท์สื่อสารดาวเทียมหรือเครื่องมือสื่อสารใด ๆ ทั้งมีสายและไร้สาย

ธีราวุธ ปัทมวิบูลย์ และคณะ (2545) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารของมนุษย์นั้นได้มีการพัฒนามาตั้งแต่เริ่มแรกโดยการใช้ภาษาท่าทาง ภาษาพูด และภาษาเขียน เพื่อติดต่อสื่อสารกันในระยะใกล้ ๆ ต่อมาได้มีการพัฒนาเป็นการติดต่อสื่อสารด้วยการส่งจดหมาย โทรศัพท์ โทรเลข จนกระทั่งถึงการติดต่อสื่อสารด้วยเครือข่ายคอมพิวเตอร์

ฉลอง ทับศรี (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ไอซีที หมายถึง เทคโนโลยีที่รวมเอาคอมพิวเตอร์กับการสื่อสารความเร็วสูงในการส่งผ่านข้อมูล เสียง และวีดีโอ ผ่านระบบเครือข่าย ทั้งระบบใช้สายและระบบไร้สาย

อัญชลี ศรีสุข (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีโทรคมนาคมมาทำงานผสมผสานกัน เพื่อใช้ในการจัดเก็บ บันทึก ประมวลผล และรับส่ง

นำเสนอข้อมูลและสารสนเทศไปยังผู้ใช้ที่อยู่ห่างไกล โดยผ่านข่ายงานคอมพิวเตอร์เปิดโอกาสให้ผู้ใช้แลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกันได้อย่างสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง

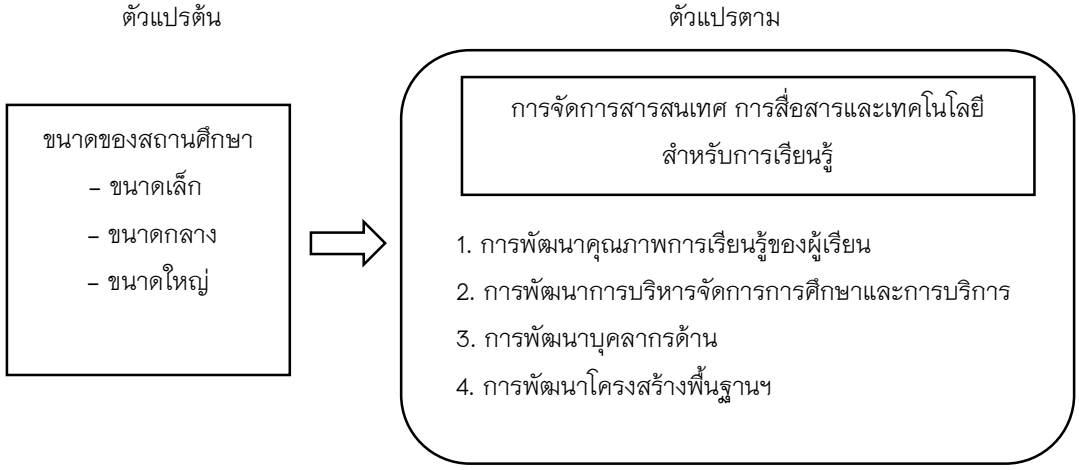
ธนารัตน์ จิระอรุณ และมลุลี พรโชคชัย (2546) ให้ความหมายไว้ว่า ไอซีที หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ นอกจากนี้ยังได้อธิบายขยายความถึงเทคโนโลยีสารสนเทศตั้งแต่การเข้าถึงข้อมูลการ จัดเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำกับข้อมูล การแปลความหมายและประมวลผล การแสดงข้อมูล การประเมินผลข้อมูลจนกระทั่งการสร้างข้อมูลขึ้นมาใหม่ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่ผสมผสานกันระหว่างเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ (electronic and computer technology) ส่วนเทคโนโลยีการสื่อสาร (communications technology) หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร รวมถึงการเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย เช่น โทรคมนาคม เครือข่ายสื่อสาร เครือข่ายคอมพิวเตอร์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

Gurr (2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษากับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในออสเตรเลีย พบว่า ผู้บริหารใช้ระบบสารสนเทศเพื่อจัดการในการจัดการข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและได้ขยายระบบเครือข่ายทั้งภายในสถานศึกษาและเชื่อมโยงเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ระบบการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษามีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

Zain et al (2004) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์ทุกประเภทที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นพื้นฐาน ซึ่งบุคลากรนำมาประยุกต์ในการทำงานกับข้อมูลและสารสนเทศ สนับสนุนกระบวนการประมวลผล และการจัดการสารสนเทศในองค์กรกล่าวโดยสรุป เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารหรือไอซีที หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมเป็นนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการจัดเก็บ บันทึกข้อมูล ประมวลผล รับส่งข้อมูล และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศไปยังผู้ใช้ที่อยู่ห่างไกล จากการจัดเก็บอย่างเป็นระบบจึงสามารถเข้าถึงและสืบค้นนำมาใช้ได้โดยสะดวกโดยผ่านเครือข่ายงานคอมพิวเตอร์ ใช้สำหรับติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารการดำเนินกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพอย่างรวดเร็ว

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ ดำเนินการตามแนวคิดยุทธศาสตร์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ 4 ด้าน เพื่อให้การจัดการเรื่องดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัย จึงได้นำแนวคิดกระบวนการการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนปฏิบัติงาน การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบ และประเมินผล เสนอเป็นขอบข่ายเพื่อการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 202 แห่ง เป็นสถานศึกษา ขนาดเล็ก 114 แห่ง ขนาดกลาง 64 แห่ง และขนาดใหญ่ 24 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบให้โอกาสเท่ากันหรือแบบเป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (probability sampling) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 202 แห่ง ใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) ด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie & Morgan (อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง ครอบคลุมและกระจายตามเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ใช้การสุ่มตามระดับชั้น (stratified random sampling) ตามอัตราส่วนและวิธีการจับสลาก จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก 77 แห่ง ขนาดกลาง 43 แห่ง และขนาดใหญ่ 16 แห่ง รวม 136 แห่ง และกำหนดผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่เป็นตัวแทนของโรงเรียนแต่ละขนาดตามสัดส่วนได้จำนวน 9 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานด้านการจัดการสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำการเรียนรู้ ตามยุทธศาสตร์หลัก 4 ด้าน คือ 1) การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) การพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษาและการบริการ 3) การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวโดยครอบคลุมสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้

ชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ ความต้องการในการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (structure Interview) มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (open-ended)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ศึกษารวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาและการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ โดยนำมาวิเคราะห์ให้สัมพันธ์ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ที่กำหนดยุทธศาสตร์หลัก 4 ด้าน แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถามและเป็นแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วมาประมวลผล สรุปเพื่อปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์และถูกต้องยิ่งขึ้น

2.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 แห่ง รวม 30 ฉบับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามแห่งละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูปฏิบัติงานด้านการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ จำนวน 1 คน แล้วนำไปแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม

2.4 นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยง (reliability) ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α) (Cronbach, 1984) ได้ค่าความเที่ยง .86

2.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มีความสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2.6 วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้จากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในแต่ละยุทธศาสตร์ มากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์สร้างแบบสัมภาษณ์และแก้ไขปรับปรุง

2.7 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังต้นสังกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการมอบให้ในที่ประชุมและส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์

3.3 ดำเนินการติดตามเก็บแบบสอบถามคืน และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบสำหรับโรงเรียนที่ผู้วิจัยยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะประสานทางโทรศัพท์เพื่อขอเก็บข้อมูลเพิ่มเติม

3.4 ตรวจสอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป และหากพบว่าโรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งและส่งทางไปรษณีย์ด่วน (EMS)

3.5 ผู้วิจัยขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนัดหมายทำการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยส่งคำชี้แจงขั้นตอนในการสัมภาษณ์และแบบสัมภาษณ์ไปยังสถานศึกษา ล่วงหน้า 1 สัปดาห์

3.6 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาด้วยตนเองตามวันและเวลาที่นัดหมาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานภาพทั่วไปของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2) ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานด้านสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ของสถานศึกษานั้น โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

3) ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่เพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4) ตอนที่ 4 วิเคราะห์การเปรียบเทียบผลการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติเอฟ (F–test)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติและเปรียบเทียบการจัดการสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และศึกษาความต้องการในการพัฒนาการจัดการสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1. ระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายยุทธศาสตร์ พบว่า ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาการจัดการด้านการศึกษาและการบริการอยู่ในระดับมาก ส่วนยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีขนาดเล็กขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายยุทธศาสตร์ พบว่า ในยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ความต้องการในการพัฒนาการจัดการสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สรุปได้ดังนี้

3.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม การจัดหาระบบคอมพิวเตอร์มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มด้านสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ โดยคำนึงถึงความคุ้มประโยชน์ในการใช้

3.2 พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการบริหารให้เป็นโปรแกรมสำหรับจัดการข้อมูลพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงศักยภาพและภารกิจของสถานศึกษาเป็นสำคัญ และยึดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.3 พัฒนาการจัดทำสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี (สาระที่ 3 การออกแบบและเทคโนโลยี สาระที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศ และสาระที่ 5 เทคโนโลยีเพื่อการทำงานและอาชีพ) ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชนมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยจัดให้เหมาะสมกับผู้เรียนและศักยภาพของท้องถิ่น

3.4 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้สารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครบทุกระบบครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา

3.5 ส่งเสริมการจัดเครือข่ายบุคลากร ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ทางด้านสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาได้ร่วมกันใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.6 พัฒนาเว็บไซต์ของสถานศึกษา เพื่อการประชาสัมพันธ์ภารกิจและกิจกรรมของสถานศึกษาโดยปรับปรุงรูปแบบการประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเช่น จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ สมุดเยี่ยมกระดานถามตอบเพื่อให้มีการตอบข้อซักถามและข้อเสนอแนะจากผู้ใช้และผู้สนใจทั่วไป

3.7 ส่งเสริมการตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และให้มีการรายงานผลเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างต่อเนื่อง

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่า การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาโดยบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างรอบด้านเป็นเรื่องสำคัญเพราะการวาแผนที่ดีจะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาได้ เช่น ด้านคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านบริหารจัดการภายในและหากมีการวางแผนการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา มีการจัดสรรงบประมาณ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาให้ความร่วมมือ มีผู้ดูแลรับผิดชอบ มีการวางระบบงานที่เป็นปัจจุบันทันสมัย มีการกำกับติดตามประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง อาจจะเป็นการลงทุนที่สูงในการเริ่มต้นแต่มีความคุ้มค่าและจะไม่ทำให้เกิดปัญหาในระยะยาว สนับสนุนให้มีการเช่าซื้อและบำรุงรักษาผ่านบริษัทตัวแทนจำหน่าย เพื่อลดภาระครูผู้สอน นักเรียนได้ใช้อย่างมีคุณภาพ เครื่องคอมพิวเตอร์ทันสมัยมีประสิทธิภาพ งบประมาณการบำรุงรักษาและการจัดซื้อชัดเจน การบริหารจัดการสะดวกง่ายและรวดเร็ว ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาเพื่อให้มีการพัฒนาตนเองและรอบรู้ที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีความทันสมัยมาช่วยในการทำงาน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในแต่ละยุทธศาสตร์มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุดแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาแผนปฏิบัติงานประจำปีที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี จึงทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานการจัดการสารสนเทศการสื่อสาร สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษาและการบริการผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาจัดทำโปรแกรมจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา (OBEC) เป็นปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุดซึ่งแสดงให้เห็นว่างานด้านการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา เป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดทำให้และเป็นงานที่สำคัญที่สถานศึกษาต้องดำเนินการเพื่อการรายงานข้อมูลพื้นฐานหน่วยงานต้นสังกัดเป็นรายภาคเรียนรายปีการศึกษา สอดคล้องงานวิจัยของบังอร ศรีสุทธิกุล (2544) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการรับรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจากการปฏิบัติงาน ได้แก่การนำไปประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมาก พฤติกรรมในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานบริการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นที่ว่าสถานศึกษาเผยแพร่ผลการดำเนินงานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษาการบริการให้ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าการเผยแพร่ผล การดำเนินงานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษาและการบริการ ยังมีสถานศึกษาบางแห่งให้ความสำคัญค่อนข้างน้อย และบุคลากรบางส่วนยังมีความรู้และทักษะด้านนี้ไม่มากพอ จึงทำให้การประชาสัมพันธ์ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษาวางแผนการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนนำสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุดซึ่งแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการ ส่งเสริมสนับสนุน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤชมน อานทิพย์สุวรรณ (2538) ที่พบว่า โรงเรียนได้นำคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในงานบริหารวิชาการ มากที่สุด ส่วนประเด็นที่ว่าสถานศึกษาจัดทัศนศึกษาให้ครูผู้สอนศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายผู้วิจัยมีความเห็นว่าสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ยังมีจำนวนน้อยทำให้ครูส่วนใหญ่ไม่สามารถไปศึกษาดูงานได้ตามที่ต้องการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ผลการวิจัย พบว่าสถานศึกษาวางแผนการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมทั้งอุปกรณ์ต่อพ่วง มาใช้ในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุดเนื่องจากปัจจุบันสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะเครื่องคอมพิวเตอร์ มีราคาถูกลง สถานศึกษาสามารถจัดหามาใช้ได้ ส่วนประเด็นที่ว่าสถานศึกษาจัดให้มีซอฟต์แวร์ที่ถูกต้องตามกฎหมายลิขสิทธิ์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีเพียงพอ และสถานศึกษาจัดให้มีซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานน้อย ข้อมูลนี้แสดงว่าสถานศึกษายังขาดแคลนซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมกับการใช้งานซอฟต์แวร์ที่มีใช้แพร่หลายในปัจจุบันมีราคาแพง นอกจากนั้นผลการวิจัยนี้ ยังพบว่าข้อมูลเชิงสำรวจพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์และศูนย์สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งต้องอาศัยซอฟต์แวร์เป็นหลักมีจำนวนน้อย จึงเป็นสาเหตุทำให้สถานศึกษาบางแห่งไม่สามารถจัดหาโปรแกรมต่าง ๆ มาใช้ได้ สถานศึกษาขนาด

ของสถานศึกษาต่างกัน มีระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้การผลิตและการพัฒนาสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการนิเทศติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายพัฒนา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้มีการให้ความช่วยเหลือกันทางด้านวิชาการตลอดทั้งการใช้ทรัพยากรร่วมกันในระหว่างสถานศึกษาที่อยู่ใกล้เคียง

ผลการศึกษาที่พบในประเด็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป เล็งเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คอยกำกับติดตาม ดูแล ในการนำมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ จึงดำเนินงานตามข้อกำหนดนโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้สนับสนุนการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้ในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียน ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา ได้ใช้ประโยชน์และเข้าถึงบริการได้ตามความเหมาะสม จึงทำให้เกิดการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่

1. ครูสามารถเข้าใจกระบวนการผลิตสื่อเทคโนโลยี รวมถึงการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างถูกวิธี คือ การอบรมแล้วจัดประกวดสื่อประเภทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบ่อย ๆ โดยมอบเกียรติบัตรรางวัลของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. ควรส่งเสริมการใช้สื่อออนไลน์ สื่อมัลติมิเดียและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความสะดวกในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรที่มีผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3. ควรจัดทำแผนพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ในโรงเรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเหมาะสม มีการกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถกำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมร่วมกันได้

4. ต้องมีการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง จัดอบรมพัฒนาทักษะให้ครูและบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและนำความรู้ไปช่วยพัฒนาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนาการใช้ระบบปฏิบัติการของเครื่องคอมพิวเตอร์อยู่เสมอ รวมถึงพัฒนาการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การจัดการสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการที่จะพัฒนาการจัดการ

สารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ โดยนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และนักเรียนให้ก้าวทันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารสำหรับการเรียนรู้

1.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละแห่งควรมีการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาสารสนเทศการสื่อสาร และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้เพื่อสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 เขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายอันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาสารสนเทศการสื่อสาร และเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาที่มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ให้เป็นสถานศึกษาต้นแบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ตอบสนองการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาในระดับประเทศ

เอกสารอ้างอิง

กฤชมน อานทิพย์สุวรรณ. (2538). *สภาพและปัญหาการใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในงานบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉลอง ทับศรี. (2546). *การบูรณาการ ICT เพื่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน.* ในเอกสารประกอบการบรรยายการประชุมสัมมนาทางวิชาการ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธนารัตน์ จิระอรุณ และมลุลี พรโชคชัย. (2546). กรอบความรู้ความสามารถพื้นฐานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร. *วารสารการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี, 31*(123), 38–41.

ธีราวุธ ปัทมวิบูลย์, สมรัฐ เชตนุช, วรพันธ์ สาระสุรีย์ภรณ์ และนิติ วิทยาวิโรจน์. (2545). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์.* กรุงเทพฯ: โปรวิชั่น.

บังอร ศรีสุทธิกุล. (2544). *อิทธิพลของภาวะผู้นำและการรับรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานโรงเรียนตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบรมราชชนนี 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุริวิยาสาส์น.

ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. (2545). *แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย พ.ศ. 2545–2549.* กรุงเทพฯ: จิรรัชการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2563). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2554–2556.* สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.

อัญชลี ศรีสุข. (2546). *เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

Best, J. W. (1981). *Research in Education* (4th ed). New Jersey: Prentice–Hall.

Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of psychological testing* (4th ed). New York: Harper & Row.

Gurr, D. (2000). The Impact of Information and Communication Technology on the Work of School Principals. *Leading & managing, 6*(1), 60–73.

Zain, M. Z. M., Atan, H., & Idrus, R. W. (2004). The Impact of information and Communication Technology (ICT) on The Management Practices of Malasian Smart Schools. *Inernational Journal of Educational Development, 24*(2), 201–211.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

General administration of Udonpichairakpittaya school under the Udon Thani Secondary Educational Service Area Office

พิกุล โสนะโชติ[1*], กิจพิณิฐ อุสาโห[2], สุรางคณา มัณยานนท์[3]
Phikun Sonachote[1*], Kitpinit Usaho[2], Surangkana Manyanon[3]

[1,2,3]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี
[1,2,3]Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University, Udon Thani campus
Corresponding author's e-mail: pikula.2814@gmail.com[1], pmgkitpinit@gmail.com[2],
surangkana.manyanon@gmail.com[3]

Received: September 11, 2024 Revised: October 6, 2024 Accepted: October 22, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง .67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 และแบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form ได้รับตอบกลับ 90 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีการกระจายตัวน้อย ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานกิจกรรมศาสนาและชุมชน รองลงมา คือ งานระบบเครือข่ายสารสนเทศ และ งานยานพาหนะ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ 2) แนวทางพัฒนาการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ ผู้บริหารควรจัดทำแผนดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ที่ชัดเจนยั่งยืน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน ครู และชุมชน สร้างกลไกติดตามประเมินผล กำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย นำผลปรับปรุงแผน ผนวกแนวคิดเข้ากับแผนงาน รับฟังความคิดเห็น สำรวจประเมินสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหา ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี จัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติจัดอบรม ติดตามปรับปรุงมาตรฐาน จัดทำหลักสูตรอบรม ฝึกปฏิบัติจริง และสร้างแรงจูงใจพัฒนาตนเองแก่เจ้าหน้าที่

คำสำคัญ: การบริหารงานทั่วไป, ผู้บริหารโรงเรียน, แนวทางพัฒนา

Abstract

The objectives of this research were to study the current state and development guidelines for general administration at Udonpichairakpittaya School. The study sample consisted of 108 teachers from Udonpichairakpittaya School. The research instruments were questionnaires with a validity between 0.67 and 1.00 and a reliability of .90 and interview form. Data was collected by online questionnaires via Google Forms, receiving 90 responses, or 83.33%. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research findings were as follows: 1) The overall level of general administration at Udonpichairakpittaya School was high with a low dispersion. All aspects were at a high level. The aspect with the highest mean was religious and community activities, followed by information network systems and vehicle management. The aspect with the lowest mean was the environmental and landscape shop. 2) The development guidelines for general administration include: administrators creating a clear and sustainable environmental and landscape maintenance plan; promoting participation of students, teachers, and the community; establishing monitoring and evaluation mechanisms; setting indicators and targets; using results to improve plans; integrating concepts into work plans; listening to opinions; surveying and assessing current conditions; analyzing problems; studying best practices; developing manuals and guidelines; organizing training; monitoring and improving standards; creating training curricula; providing hands-on practice; and motivating staff for self-development.

Keywords: general administration, school administrators, development guideline

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 ได้บัญญัติถึงสิทธิของบุคคลในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดบริการให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายรวมถึงผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะ ยากลำบากต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล เพื่อให้ได้รับการศึกษาอย่างทัดเทียมกับบุคคลอื่น ในสังคมด้วย นอกจากนี้ในการจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ยอมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐบาล ในมาตรา 80 (3) แห่งรัฐธรรมนูญได้บัญญัติให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยกำหนดจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ มีการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนเกิดจิตสำนึกของความเป็นไทย เป็นคนมีระเบียบ มีวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ฉัตรชัย ตันตรานนท์, 2562)

การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เป็นภารกิจหนึ่งที่สำคัญของโรงเรียนในการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะงานบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร เป็นการให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานทั่วไป เพราะผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์การไปในทิศทางที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารงานทั่วไป มีคุณลักษณที่สำคัญ คือ มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ อันจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะทักษะผู้บริหารนั้นเป็นการใช้ความสามารถของบุคคลเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และสมาชิกในองค์การมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลัง สถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จแบบมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้นั้น ผู้บริหารต้องมีทักษะหลาย ๆ ด้าน สามารถเลือกเน้นสนใจสิ่งที่เป็นความสำคัญและเป็นค่านิยมของสถานศึกษา แสดงให้สมาชิกรับรู้ได้โดยการกระทำและคำพูดที่จะทำให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันว่า อะไรคือเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษา และ ทุกคนจะปฏิบัติงานของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น และสถานศึกษาที่ผู้บริหารมีทักษะรอบด้านจะก่อให้เกิดนโยบายในการบริหารหรือแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อบรรลุและตอบสนองต่อเป้าหมายที่วางไว้

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า งานบริหารทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา ทำงานไม่เป็นตามเป้าหมายที่วางไว้ งานบริหารทั่วไปของโรงเรียนพัฒนาระบบของการทำงานโดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาใช้กับงานธุรการของโรงเรียนมาระยะหนึ่ง ซึ่งสามารถใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้เป็นอย่างดี และด้วยสังคมเป็นสังคมเปิดกว้างแห่งการเรียนรู้ไม่มีที่สิ้นสุด พบว่า เจ้าหน้าที่งานธุรการใช้งานเครือข่ายสังคมตลอดเวลาทำให้การทำงานล่าช้า และเหตุผลอีกประการหนึ่งเนื่องจากเครื่องคอมพิวเตอร์ของโรงเรียนใช้งานเป็นเวลานาน ทำให้การทำงานของคอมพิวเตอร์ล่าช้าโดยไม่มีการพัฒนาคอมพิวเตอร์ให้ทันสมัย อีกประการหนึ่งเจ้าหน้าที่งานธุรการมีภาระงานหลายด้านทำให้ไม่สามารถทำงานได้รวดเร็วต่อความต้องการของครูและบุคลากรของโรงเรียน โดยเฉพาะงานสารบรรณมีหน้าที่ในการจัดทำเอกสารให้กับผู้บริหารของโรงเรียนและมีงานเฉพาะกาลตลอดเวลา ทำให้พลาดข่าวสำคัญของงานราชการ ทำให้หนังสือราชการและหนังสือที่เข้าถึงโรงเรียนมีความล่าช้าซึ่งบางครั้งการดำเนินงานส่งหนังสือไปยังหน่วยงานของโรงเรียนไม่สามารถดำเนินงานต่อได้ (โรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา, 2567)

จากปัญหาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อนำผลการวิจัยเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป ไปใช้ในการจัดการศึกษา จัดการงานธุรการ การเงิน บุคลากร อาคารสถานที่ และงานสนับสนุนอื่น ๆ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถทุ่มเทให้กับงานสอนและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

การทบทวนวรรณกรรม

1. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

1.1 ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นการบริหารการศึกษาตามทฤษฎีระบบมององค์กรเป็นระบบที่มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับ โดยทุกส่วนมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อกัน

1.2 ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management Theory) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการศึกษาเน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร

1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ธัญญาลักษณ์ ฉิมเพชร และชุติมา พรหมผุย (2564) อธิบายว่า ผู้บริหารการศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นทางปัญญา และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป

2.1 หลักการบริหารของ Fayol เบ็ญจม์ คำเมือง และศิริกาญจน์ ไกรบำรุง (2558) กล่าวถึงหลักการบริหารของ Henri Fayol ที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงานทั่วไป

2.2 แนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management – TQM) เบ็ญจม์ คำเมือง และศิริกาญจน์ ไกรบำรุง (2558) อธิบายว่า TQM เป็นแนวคิดที่เน้นการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องในทุกกระบวนการขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับและการตอบสนองความต้องการของลูกค้า

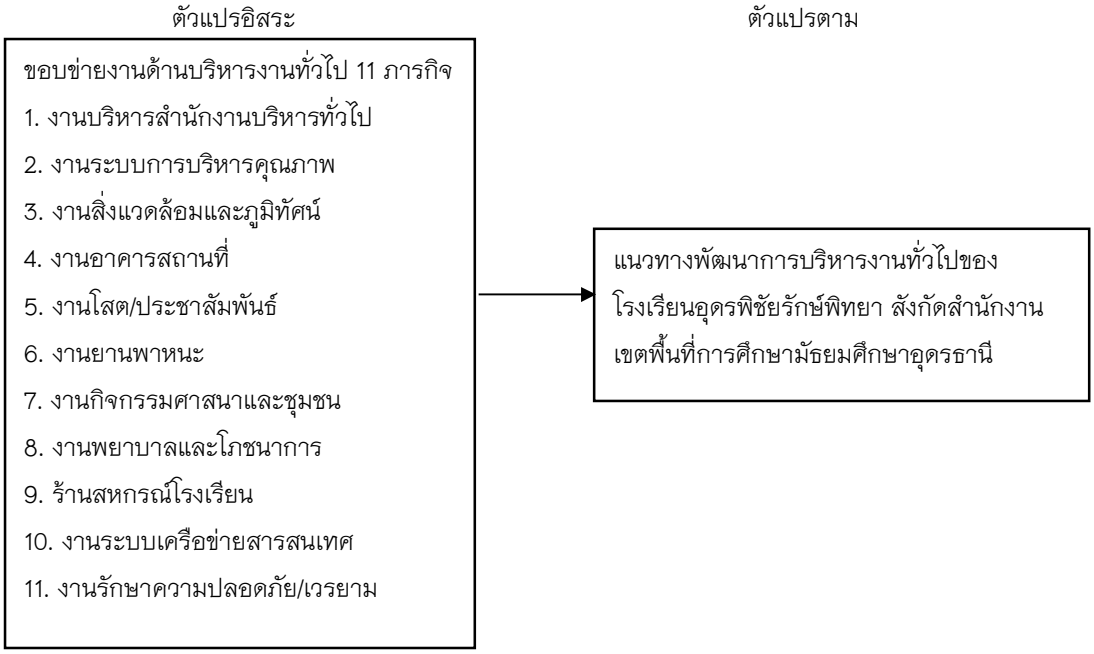
2.3 ทฤษฎี Z (Theory Z) ของ William Ouchi ที่ผสมผสานแนวคิดการบริหารแบบญี่ปุ่นและอเมริกัน โดยเน้นการสร้างความไว้วางใจ ความสัมพันธ์ระยะยาว และการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม

2.4 แนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Management) เป็นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน เพื่อใช้ในการวางแผน ดำเนินงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร

หลักการและแนวคิดเหล่านี้มีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาและการบริหารงานทั่วไป โดยผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการขององค์กร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา ผู้วิจัยนำขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา (2567) มี 11 ภารกิจ ได้แก่ 1) งานบริหารสำนักงานบริหารทั่วไป 2) งานระบบการบริหารคุณภาพ 3) งานสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ 4) งานอาคารสถานที่ 5) งานโสต/ประชาสัมพันธ์ 6) งานยานพาหนะ 7) งานกิจกรรมศาสนาและชุมชน 8) งานพยาบาลและโภชนาการ 9) ร้านสหกรณ์โรงเรียน 10) งานระบบเครือข่ายสารสนเทศ 11) งานรักษาความปลอดภัย/เวรยาม มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยผสานวิธี (mixed methods research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 145 คน จำแนกเป็น ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 52 คน ครูชำนาญการ จำนวน 20 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 73 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 108 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970) โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ สุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) จำนวนประชากรของครู และสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยการจับสลาก จำแนกได้ ดังนี้ ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 39 คน ครูชำนาญการ จำนวน 15 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 54 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาจากการศึกษา เอกสารงานวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสำรวจรายการ (checklist) มีจำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ที่เป็นแบบสัมภาษณ์ได้มาจากผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยนำด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างนำมาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือบุคลากรในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form เก็บข้อมูลจากตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะได้รับทางอีเมล์ตอบกลับมา 90 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านที่มีค่าน้อยที่สุด นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อขอทราบแนวทางพัฒนาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ของบุญชม ศรีสะอาด (2554) ทั้ง 11 ภารกิจ จำนวน 35 ข้อ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์แบบสอบถามรายข้อโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(S.D.) ในภาพรวมและรายด้าน นำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายตามแนวคิดของเบสท์และคาห์น (Best & khan, 1998) ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) จากผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 1 ระดับการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ด้าน	การบริหารงานทั่วไป	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการบริหารงานทั่วไป
1	งานบริหารสำนักงานบริหารทั่วไป	4.12	.62	มาก
2	งานระบบการบริหารคุณภาพ	4.30	.69	มาก
3	งานสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์	4.10	.60	มาก
4	งานอาคารสถานที่	4.32	.75	มาก
5	งานโสต/ประชาสัมพันธ์	4.25	.69	มาก
6	งานยานพาหนะ	4.34	.72	มาก
7	งานกิจกรรมศาสนาและชุมชน	4.42	.74	มาก
8	งานพยาบาลและโภชนาการ	4.28	.68	มาก
9	ร้านสหกรณ์โรงเรียน	4.28	.70	มาก
10	งานระบบเครือข่ายสารสนเทศ	4.35	.72	มาก
11	งานรักษาความปลอดภัย/เวรยาม	4.30	.65	มาก
	รวม	4.28	.69	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = .69) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานกิจกรรมศาสนาและชุมชน ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = .74) รองลงมา คือ งานระบบเครือข่ายสารสนเทศ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = .72) และ งานยานพาหนะ ($\overline{X}$ = 4.34, S.D.

= .72) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = .60)

แนวทางพัฒนาการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ ผู้บริหารควรจัดทำแผนดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ที่ชัดเจนยั่งยืน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน ครู และชุมชน สร้างกลไกติดตามประเมินผล กำหนดตัวชี้วัดเป้าหมาย นำผลปรับปรุงแผน ผนวกแนวคิดเข้ากับแผนงาน รับฟังความคิดเห็น สำรวจประเมินสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหา ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี จัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติจัดอบรม ติดตามปรับปรุงมาตรฐาน จัดทำหลักสูตรอบรม ฝึกปฏิบัติจริง และสร้างแรงจูงใจพัฒนาตนเองแก่เจ้าหน้าที่

การอภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี และสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคลการอำนวยการ และการควบคุมงานที่ดี มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยมีการคัดเลือกและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีการประสานความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของโรงเรียน มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ โดยมีการบริหารจัดการงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม โดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐปนรรฆ์ มาลี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัดในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย ตันตรานนท์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนางานบริหารทั่วไปโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน วชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเบ็ญจม์ คำเมือง และศิริกาญจน์ ไกรบำรุง (2558) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า การดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผล ดังนี้

1.1 งานสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อยทุกข้ออยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าโรงเรียนมีการปลูกจิตสำนึกและให้ความรู้แก่นักเรียน ครู และบุคลากรในการรักษาสิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า บุคลากรที่รับผิดชอบมีความรู้ความสามารถในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ของโรงเรียน โดยมีการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารให้การสนับสนุนและกำกับติดตามการดำเนินงานด้านนี้อย่างจริงจัง มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐปนรรฆ์ มาลี (2561) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัด

กรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด งานสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย ตันตรานนท์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยงานสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 งานบริหารสำนักงานบริหารทั่วไป ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการสนับสนุนจากผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาระบบงานบริหารสำนักงานมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวย โดยมีการจัดสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์สำนักงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐปนรรฆ์ มาลี (2561) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด งานบริหารสำนักงานบริหารทั่วไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญญาลักษณ์ ฉิมเพชร และชุติมา พรหมผุย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานงานบริหารทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า งานบริหารสำนักงานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับงานธุรการ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิจัยของฉัตรชัยตันตรานนท์ (2562) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารทั่วไป พบว่า สภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 งานระบบการบริหารคุณภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารจัดให้มีการนำข้อมูลผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารคุณภาพกับหน่วยงานภายนอกเพื่อนำมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายในการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามระบบคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐปนรรฆ์ มาลี (2561) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด งานระบบการบริหารคุณภาพ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย ตันตรานนท์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยงานระบบการบริหารคุณภาพ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 งานอาคารสถานที่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าโรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณด้านอาคารสถานที่อย่างเพียงพอและเหมาะสม โดยมีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบมีความรู้ความชำนาญด้านการดูแลรักษาอาคารสถานที่และมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐปนรรฆ์ มาลี (2561) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด งานอาคารสถานที่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย ตันตรานนท์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยงานอาคารสถานที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 งานโสต/ประชาสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อยทุกข้ออยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า การบริหารจัดการด้านงานโสต/ประชาสัมพันธ์ โดยมีเว็บไซต์ ของโรงเรียน มีข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมงานโสต/ประชาสัมพันธ์ ที่หลากหลาย เช่น ข่าวสาร กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ข้อมูลติดต่อ ฯลฯ เฟซบุ๊ก ของโรงเรียน มีการอัปเดต ข้อมูลข่าวสาร กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน อยู่เป็นประจำ มีผู้ติดตามจำนวนมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐปนรรฆ์ มาลี (2561) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด งานโสต/ประชาสัมพันธ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย ตันตรานนท์

(2562) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยงานโสต/ประชาสัมพันธ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.6 งานยานพาหนะ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารมีการกำหนดมาตรการความปลอดภัยในการใช้ยานพาหนะอย่างชัดเจน และมีการตรวจสอบสภาพยานพาหนะอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐปนรรฆ์ มาลี (2561) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด งานยานพาหนะ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย ตันตรานนท์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยงานยานพาหนะ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.7 งานกิจกรรมศาสนาและชุมชน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐปนรรฆ์ มาลี (2561) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด งานกิจกรรมศาสนาและชุมชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย ตันตรานนท์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยงานกิจกรรมศาสนาและชุมชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.8 งานพยาบาลและโภชนาการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสุขภาพและโภชนาการของนักเรียน จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ จัดหาบุคลากรที่เชี่ยวชาญ กำหนดนโยบายชัดเจน ส่งเสริมการให้ความรู้ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ ติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานสาธารณสุขท้องถิ่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐปนรรฆ์ มาลี (2561) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด งานพยาบาลและโภชนาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย ตันตรานนท์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยงานพยาบาลและโภชนาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.9 ร้านสหกรณ์โรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัว ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารอาจส่งเสริมให้นักเรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและดำเนินงานร้านสหกรณ์ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมกันพัฒนา และมีการจัดการพื้นที่ได้อย่างเป็นระเบียบ สะอาด และน่าใช้บริการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐปนรรฆ์ มาลี (2561) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด ร้านสหกรณ์โรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย ตันตรานนท์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยร้านสหกรณ์โรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.10 งานระบบเครือข่ายสารสนเทศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารจัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศอาจได้รับการออกแบบและพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งานในองค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจสูง และมีทีมงานด้านไอทีอาจประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ สามารถบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐปนรรฆ์ มาลี (2561) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด งานระบบเครือข่ายสารสนเทศ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย ตันตรานนท์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยงานระบบเครือข่ายสารสนเทศ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.11 งานรักษาความปลอดภัย/เวรยาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารมีการรณรงค์และให้ความรู้แก่บุคลากรและผู้ใช้บริการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล มีระบบการรายงานและบันทึกเหตุการณ์ที่ละเอียด ทำให้สามารถวิเคราะห์และปรับปรุงมาตรการรักษาความปลอดภัยได้อย่างต่อเนื่อง และมีการประสานงานกับชุมชนโดยรอบ เพื่อสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังและแจ้งเหตุ สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐปนรรฆ์ มาลี (2561) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด งานรักษาความปลอดภัย/เวรยาม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย ตันตรานนท์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยงานรักษาความปลอดภัย/เวรยาม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี สามารถสรุปได้ ดังนี้

งานสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารจัดทำแผนการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ที่ชัดเจนและยั่งยืน และผู้บริหารควรส่งเสริมให้นักเรียน ครู และชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และผู้บริหารควรสร้างกลไกติดตามประเมินผล กำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย จัดคณะทำงานติดตามและนำผลปรับปรุงแผน ผนวกแนวคิดจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์เข้ากับแผนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้สร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผน รวมทั้งสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมชุมชน ประชาชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รับฟังความคิดเห็นและผนวกในแผนปฏิบัติการประจำปี ควรมีการสำรวจและประเมินสภาพสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ในปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และความท้าทายในการดูแลรักษา และศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (best practices) จากองค์กรหรือประเทศอื่น ๆ มีการจัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางได้ รวมถึงการจัดอบรมและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนทั่วไป รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และทบทวนปรับปรุงมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความท้าทายใหม่ ๆ และควรจัดทำหลักสูตรการอบรมครอบคลุมทฤษฎีและปฏิบัติ เน้นความรู้พื้นฐาน หลักการ แนวปฏิบัติดี และเทคนิคดูแลรักษาตามมาตรฐาน มีการฝึกปฏิบัติจริงภายใต้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ลงมือทำและสร้างประสบการณ์ รวมถึงสร้างแรงจูงใจพัฒนาตนเองแก่เจ้าหน้าที่ด้วยการยกย่อง โอกาสก้าวหน้า และสิทธิประโยชน์

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยและแนวทางพัฒนาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบบูรณาการ คือ สร้างกลไกติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจน บูรณาการแนวคิดการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์เข้ากับแผนงานอื่น ๆ สร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนงานต่าง ๆ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. การพัฒนาระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ ประกอบด้วย ประเมินสภาพปัจจุบันและวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้าน ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (best practices) จากองค์กรหรือประเทศอื่น ๆ จัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติตามมาตรฐาน จัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอ

3. การพัฒนาบุคลากรแบบองค์รวม ประกอบด้วย จัดทำหลักสูตรการอบรมที่ครอบคลุมทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ เน้นการฝึกปฏิบัติจริงภายใต้การดูแลของผู้เชี่ยวชาญ สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแก่บุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน ประกอบด้วย ปลูกฝังจิตสำนึกในการดูแลสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืน

5. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการติดตามและประเมินผล พัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจและวางแผน ใช้เทคโนโลยีในการเผยแพร่ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี

องค์ความรู้ใหม่นี้เน้นการบูรณาการแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการใช้เทคโนโลยี เพื่อยกระดับการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนมากขึ้น โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและการปรับตัวต่อความท้าทายในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 งานสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้และทักษะในการดูแลรักษาอย่างถูกต้อง

1.2 งานบริหารสำนักงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารควรการปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานโดยเน้นการปฏิบัติงานอย่างรับผิดชอบรวดเร็วและไม่เลือกปฏิบัติให้แก่ผู้รับบริการทุกคน และผู้บริหารควรมีการจัดทำระบบการจัดเก็บเอกสารและระบบการค้นหาที่ทันสมัยรวดเร็วมีการสื่อสารในองค์กรที่เป็นระบบและรวดเร็ว

1.3 งานระบบการบริหารคุณภาพ ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายคุณภาพมีการกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน สื่อสารให้พนักงานเข้าใจ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร

1.4 งานอาคารสถานที่ ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาอาคารสถานที่ชัดเจน

1.5 งานโสต/ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีกลยุทธ์ในการสร้างและรักษาภาพลักษณ์ที่ดี

1.6 งานยานพาหนะ ผู้บริหารควรมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดูแลรักษาและซ่อมแซมยานพาหนะ

1.7 งานกิจกรรมศาสนาและชุมชน ผู้บริหารควรการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานกิจกรรมศาสนาและชุมชน

1.8 งานพยาบาลและโภชนาการ ผู้บริหารควรมีการเก็บข้อมูล ติดตามผล และประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

1.9 ร้านสหกรณ์โรงเรียน ผู้บริหารควรจัดให้มีบริการจำหน่ายสินค้าและบริการมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของนักเรียน

1.10 งานระบบเครือข่ายสารสนเทศ ผู้บริหารควรมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความปลอดภัยของระบบ

1.11 งานรักษาความปลอดภัย/เวรยาม ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบและบำรุงรักษาระบบรักษาความปลอดภัย เช่น ประตูรั้ว กล้องวงจรปิด และระบบสัญญาณเตือนภัยอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรชัย ตันตรานนท์. (2562). *การศึกษาแนวทางการพัฒนางานบริหารทั่วไปโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ฐปนรรฆ์ มาลี. (2561). *การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด.* บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ธัญญาลักษณ์ ฉิมเพชร และชุติมา พรหมผุย. (2564). การบริหารงานงานบริหารทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10. *การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8, 27 มีนาคม 2564*, หน้า 304-314. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยสาส์น.

เบ็ญจม์ คำเมือง และศิริกาญจน์ ไกรบำรุง. (2558). การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา,* 2558(พิเศษ), 163-170.

โรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา. (2567). *รานงานผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา (Self Assessment Report: SAR) 2567.* สืบค้น 28 มกราคม 2567 จาก https://upr.ac.th/?p=7517.

Best, J. W. & Khan, J. V. (1998). *Research in education* (8th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

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

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Factors affecting the customer purchase decision of electric motorcycle in Bangkok Metropolitan Area

รุจิกาญจน์ สานนท์[1], ภูริณัฐ ยมกนิษฐ์[2], พิมพา หิรัญกิตติ[3], สินิทรา สุขสวัสดิ์[4*]
Rujikarn Sanont[1], Purinat Yamakanith[2], Pimpa Hirankitti[3], Sinittra Suksawat[4*]

[1,2,3,4]อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
[1,2,3,4]Lecturer of Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Corresponding author's e-mail: sinittra_s@rmutt.ac.th[4]

Received: July 12, 2024 Revised: July 30, 2024 Accepted: November 8, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากร คือ ผู้ที่มีความสนใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตามสะดวก ใช้สถิติพรรณนาได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .78 รองลงมาคือ ปัจจัยการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 ถัดมาคือ ปัจจัยด้านทัศคติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 ส่วนปัจจัยสุดท้ายคือ ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .81 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ปัจจัยการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม (β = 0.625) และปัจจัยด้านทัศนคติ (β = 0.175) และสามารถร่วมกันพยากรณ์

การตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าได้ร้อยละ 49.5 สร้างสมการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ Z = .625 (ปัจจัยการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม) +.175 (ปัจจัยด้านทัศนคติ)

คำสำคัญ: การตัดสินใจซื้อ, ทัศนคติ, ส่วนประสมทางการตลาด, การยอมรับเทคโนโลยี, การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม

Abstract

This research aimed to study the level and influence of factors affecting people's decisions to purchase electric motorcycles in the Bangkok metropolitan area. It utilized a survey research design, using a questionnaire as an instrument to collect data. The study's population is people residing in the Bangkok Metropolitan area who are 18 years and above, interested in purchasing electric motorcycles. The sample obtained using convenience sampling method was 400 people. Descriptive statistics including percentage, mean, and standard deviation were used for data analysis. Hypothesis testing using multiple regression analysis was also used in this study. The results of the research revealed the level of factors affecting purchase decision–making on electric motorcycles in the Bangkok metropolitan area. First is the technology acceptance factor at a high level, the mean is 3.94, and the standard deviation is .78. Next is the environmental awareness factor at a high level with the mean of 3.93 and the standard deviation of .55, followed by the attitude factor at a high level with the mean of 3.66 and the standard deviation of .68. The last factor is the marketing mix factors at a moderate level with the mean of 3.26 and the standard deviation of .81. Factors affecting the decision to purchase electric motorcycles of people in the Bangkok metropolitan area include environmental awareness factors (β = .625) and attitude factors (β = .175), and both factors can predict the decision to purchase electric motorcycles by a percentage of 49.5. The prediction equation in standard score is as follows. Z = .625 (environmental awareness factor) + .175 (attitude factor)

Keywords: purchase decision, attitudes, marketing mix, technology acceptance, environmental awareness

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

รถจักรยานยนต์ไฟฟ้าเริ่มนำเข้ามาในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2553 โดยรัฐบาลไทยกำหนดให้นโยบายเรื่องรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าเป็นนโยบายที่มีความสำคัญระดับต้น ๆ เพื่อลดปัญหาในด้านสิ่งแวดล้อมทางด้านมลพิษทางอากาศของประเทศไทย ซึ่งหลายประเทศเริ่มประกาศแนวนโยบายยกเลิกการใช้ยานยนต์ ICE เพื่อแก้ไขประเด็นการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพภูมิอากาศตามข้อตกลงปารีส และมุ่งไปสู่เป้าหมายในการใช้ยานยนต์ไร้มลพิษ (Zero Emission Vehicles: ZEV) 100 เปอร์เซ็น เช่น ประเทศนอร์เวย์ ได้ประกาศหยุดจำหน่ายรถใหม่ที่ใช้เครื่องยนต์ ICE ให้ได้ภายในปี 2024 ประเทศอังกฤษและอีกหลายประเทศในยุโรป มีนโยบายหยุดจำหน่ายรถใหม่ที่ใช้เครื่องยนต์ ICE ภายในปี ค.ศ. 2030 ส่วนในภูมิภาคเอเชีย ประเทศสิงคโปร์และประเทศญี่ปุ่นได้ตั้งเป้าหมาย การงดจำหน่ายรถใหม่ที่ใช้เครื่องยนต์ ICE เครื่องยนต์เบนซิน ภายในปี ค.ศ. 2040 และสำหรับ ประเทศไทยปัจจุบันอยู่ระหว่างเสนอให้รถจดทะเบียนใหม่เป็นยานยนต์ ZEV ตั้งแต่ปี 2035 เป็นต้นไป (กรุงไทย COMPASS, 2564)

จากการศึกษาพบว่า ในปี พ.ศ. 2564 จักรยานยนต์จดทะเบียนในประเทศไทยจำนวนประมาณ 21 ล้านคัน จากจำนวนยานพาหนะทุกประเภท 40 ล้านคัน หรือคิดเป็นร้อยละ 53 ของยานพาหนะทั้งหมด ย่อมส่งผลต่อการลด CO2 และ PM2.5 ได้มหาศาล อีกทั้งในการใช้จักรยานยนต์ไฟฟ้า ยังช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านเชื้อเพลิงพลังงานในครัวเรือนได้ถึงร้อยละ 38 เมื่อเทียบกับการเติมน้ำมันแบบเดิม ผลอันเกิดจากการประหยัดนี้มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ

สะสมสูงถึงประมาณ 9,038 ล้านบาท ภายในปี พ.ศ. 2568 และเพิ่มเป็น 21,606 ล้านบาทภายในปี พ.ศ.2570 (พูลพัฒน์ ลีสมบัติไพบูลย์, 2564) รถจักรยานยนต์ไฟฟ้าจึงเป็นทางเลือกที่ ผู้บริโภคให้ความสนใจมากขึ้นเรื่อย ๆ จากกระแสการตอบรับที่ดีของประชาชน จึงมีการเตรียมตัวเปลี่ยนผ่านพลังงานจากน้ำมันมาสู่พลังงานไฟฟ้า ไม่ว่าจะเป็นสถานีชาร์จจากภาคเอกชนที่เข้ามาลงทุน และขยายสถานีไปยังจุดสำคัญในเมือง รวมทั้งในห้างสรรพสินค้า คอนโดมิเนียม และออฟฟิศสำนักงานยุคใหม่ มีสถานที่ชาร์จไฟไว้ให้บริการมากขึ้น (ผู้จัดการออนไลน์, 2563)

กรุงเทพมหานคร เป็นเมืองที่มีรถติดมากเป็นอันดับต้น ๆ ของโลก รถจักรยานยนต์จึงเป็นที่นิยมอย่างมากในกลุ่มคนที่ต้องการการเดินทางที่รวดเร็ว รถจักรยานยนต์ไฟฟ้าจึงอาจเป็นอีกหนึ่งทางเลือก ที่นอกจากเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ประหยัดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานเนื่องจากปัจจุบันน้ำมันเป็นพลังงานที่มีราคาสูงกว่าไฟฟ้า ประชาชนอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลให้ตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผลจากการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบในการ ส่งเสริมการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า และพัฒนารถจักรยานยนต์ไฟฟ้าให้ตรงกับความต้องการผู้บริโภคต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

ทัศนคติ ส่วนประสมทางการตลาด การยอมรับเทคโนโลยี และการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค

ฉัตยาพร เสมอใจ (2550) ระบุไว้ว่า การตัดสินใจ คือ กระบวนการในการเลือกที่จะกระทำสิ่งหนึ่งจากทางเลือกที่มีอยู่ ซึ่งผู้บริโภคมักจะตัดสินใจในทางเลือกต่าง ๆ ของสินค้าและบริการอยู่เสมอ ในชีวิตประจำวัน โดยจะเลือกสินค้าหรือบริการตามข้อมูลและข้อจำกัดของสถานการณ์ การตัดสินใจจึงเป็น กระบวนการที่สำคัญและอยู่ภายในจิตใจของผู้บริโภค ผู้บริโภคจะมีความเสี่ยงจากการตัดสินใจคือ นอกจากสิ่งที่เขาคาดหวังจะได้รับ ผู้บริโภคต้องยอมรับในสิ่งที่เขาไม่พึงปรารถนาจากการตัดสินใจซื้อด้วย ในขณะที่ภาวิณี กาญจนาภา (2554) ระบุไว้ว่า กระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคเป็นกระบวนการทำงานความคิดหรือกล่องดำ (black box) จะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ทำให้เกิดพฤติกรรมในที่สุด

Kotler & Armstrong (2006) ระบุไว้ว่า กระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การตระหนักถึงความต้องการ คือการที่ผู้บริโภคตระหนักถึงปัญหา หรือความต้องการของตนเอง เช่น เมื่อหิวต้องการอาหารหรือความต้องการสูงกว่า เมื่อได้รับสิ่งกระตุ้นทำให้เกิดความต้องการ เช่น การโฆษณา

2. การเสาะหาข้อมูล เมื่อผู้บริโภคยอมรับความต้องการจะพยายามค้นหาข้อมูลของผลิตภัณฑ์ มาเป็นทางเลือก เพื่อใช้ประกอบในการตัดสินใจซื้อ

3. การประเมินผลทางเลือก หลังจากที่ผู้บริโภคแสวงหาข้อมูลได้ตามที่ต้องการแล้วผู้บริโภค จะประเมินทางเลือกจากข้อมูล โดยเปรียบเทียบข้อดีข้อเสีย ราคา ตรายี่ห้อและผู้ให้บริการหรือ ร้านค้า

4. การตัดสินใจซื้อเมื่อประเมินทางเลือกและเลือกตรายี่ห้อที่ต้องการได้แล้วจะเข้าสู่ขั้นตอน การตัดสินใจซื้อและระบุตรายี่ห้อที่ชอบที่สุด

5. พฤติกรรมหลังการซื้อ เป็นขั้นตอนของการประเมินคุณค่าหรือประโยชน์ของผลิตภัณฑ์ที่ ได้ซื้อมา ซึ่งขั้นตอนนี้จะมีผลต่อการตัดสินใจซื้อในครั้งต่อไปของผู้บริโภค และการแนะนำไปยังผู้ใกล้ชิดให้ซื้อผลิตภัณฑ์ หรือการบอกปากต่อปากไม่ให้ซื้อผลิตภัณฑ์นั้น หากไม่ได้รับความพึงพอใจจากการใช้ผลิตภัณฑ์นั้น (Kotler & Armstrong, 2006)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

Lutz (1991) กล่าวไว้ว่า ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่มีความรู้สึก ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใด ซึ่งสอดคล้องกับ Fishbien และ Ajzen (1976 อ้างถึงใน Lutsz, 1991) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ทัศนคติเป็นความโน้มเอียงที่เกิดจากการเรียนรู้ต่อสิ่ง ใดสิ่งหนึ่งอย่างชัดเจน เช่น ชอบ บุหรี่หรือไม่ชอบ เช่นเดี่ยวกันกับ Assael (2004) ที่กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความโน้มเอียงที่เกิดจากการเรียนรู้ ในการตอบสนองต่อสูงใดสิ่งหนึ่งไปในทางบวก หรือทางลบเสมออย่างคงเส้นคงวา ทัศนคติสามารถแยกองค์ประกอบได้ 3 ประการ ได้แก่

1. ด้านความรู้ (the cognitive component) คือ ส่วนที่เป็นความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทั่วไป ทั้งที่ชอบและไม่ชอบ องค์ประกอบทางด้านความรู้ เป็นการประเมินตัวตนที่ประกอบกันขึ้น ของความคิดเห็นของปัจเจกบุคคล

2. ด้านความรู้สึก (the affective component) คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวเนื่องกับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพของคนนั้น เป็นค่านิยมของแต่ละบุคคล โดยองค์ประกอบด้านอารมณ์จะเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ ได้แก่ความชอบหรือไม่ชอบ ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยอารมณ์ความรู้สึกจะทำงานร่วมกับกระบวนการทัศนคติด้านความรู้

3. ด้านพฤติกรรม (the behavioral component) คือ การแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งหรือบุคคลหนึ่ง เป็นองค์ประกอบที่แสดงออกอย่างเปิดเผยทางวาจาและอวัจนภาษาหรือท่าทาง เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า (Zimbardo & Ebbesen, 1970; Ajzen & Fishbein, 1977)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดในมุมมองของผู้บริโภค

Kotler & Armstrong (2006) ได้อธิบายถึงส่วนประสมการตลาดไว้ดังนี้ เมื่อกิจการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์การตลาดเพื่อการแข่งขันแล้ว นั้นหมายความว่า กิจการพร้อมที่จะวางแผนใน รายละเอียดของส่วนประสมการตลาด ซึ่งเป็นส่วนสำคัญสำหรับการตลาดยุคใหม่ ส่วนประสมทางการตลาด (marketing mix) หมายถึง เครื่องมือทางการตลาดที่สามารถควบคุมได้ ซึ่งกิจการผสมผสานเครื่องมือเหล่านี้ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้กลุ่มลูกค้าเป้าหมาย ส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ (product) หมายถึง การผสมผสานระหว่างสินค้าและบริการที่กิจการเสนอต่อตลาดเป้าหมาย ราคา (price) หมายถึง จำนวนเงินที่ลูกค้าต้องจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ การจัดจำหน่าย (place) หมายถึง กิจกรรมของกิจการที่ทำให้ผลิตภัณฑ์ไปสู่กลุ่มผู้บริโภคเป้าหมาย การส่งเสริมการตลาด (promotion) หมายถึง กิจกรรมเพื่อสื่อสารถึงข้อดีของผลิตภัณฑ์และชักชวน ให้กลุ่มเป้าหมายซื้อผลิตภัณฑ์

แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี

การยอมรับนวัตกรรมของ Rogers (1995) มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเข้ากันได้ คือ ระดับที่มองว่านวัตกรรมสอดคล้องกับค่านิยมที่มีอยู่ ประสบการณ์ในอดีต ความเข้ากันได้มากกว่า

2. ความซับซ้อนน้อยกว่า นวัตกรรมใหม่ที่มีความเรียบง่ายและชัดเจน สมาชิกในสังคมมีแนวโน้มจะยอมรับได้เร็วกว่า

3. ความสามารถในการทดลองใช้ คือ นวัตกรรมสามารถทดลองใช้ได้ ก่อนแผนการใช้จริงจะเกิดขึ้นทำให้ได้รับการยอมรับมากกว่า

4. ความสามารถในการสังเกตได้ คือ ระดับที่ผลลัพธ์ของนวัตกรรมปรากฏแก่ผู้อื่น

5. ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบหรือความได้เปรียบที่มากกว่าเดิม คือ ระดับที่นวัตกรรมถูกมองว่าเข้ามาแทนที่ระบบเดิมได้ดีกว่า (Rogers, 1995)

ซึ่งทั้ง 5 ข้อที่กล่าวมาจะทำให้ผู้บริโภคยอมรับสินค้านวัตกรรมใหม่ที่เข้ามาในตลาด

แนวคิดเกี่ยวกับการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม

การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมเป็นการแสดงออกทั้งในด้านทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งแวดล้อม เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีต่อความกังวล ความเห็นอกเห็นใจ ความชอบและไม่ชอบ ที่มีต่อสิ่งแวดล้อมเป็นขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในด้านการรับรู้ อารมณ์ ความรู้ ทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรม (Borusiak et al., 2021) การศึกษาที่หลากหลายบ่งชี้ถึงความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม ได้กลายเป็นข้อพิจารณาหลักในการตัดสินใจบริโภคของแต่ละบุคคล ผู้บริโภคตระหนักว่าพฤติกรรมการบริโภคของแต่ละบุคคลส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และความร้ายแรงของปัญหาสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ผู้คนจึงสนใจต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้นโดยซื้อบริการและผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจากธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น (Dagher, & Itani, 2014)

กล่าวโดยสรุป จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการซื้อของผู้บริโภค จึงแบ่งออกเป็นปัจจัยทางด้านจิตวิทยาต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะของผู้บริโภคแต่ละคน เช่น การรับรู้ การเรียนรู้ ทัศนคติ ค่านิยม และสภาพแวดล้อมภายนอกของผู้บริโภค เช่น สังคม วัฒนธรรม วิถีชีวิต ซึ่งปัจจัยทั้งหมดจะกระตุ้นให้ผู้บริโภคให้ เกิดการตัดสินใจซื้อสินค้า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หนึ่งฤทัย รัตนาพร (2562) ได้ศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเลือกซื้อรถจักรยาน– ยนต์ไฟฟ้าของกลุ่ม คนเจนเนอเรชั่น X และ Y ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาวิจัยพบว่าทัศนคติ การยอมรับเทคโนโลยีและความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของผู้บริโภคทั้ง 2 Generation อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการศึกษากลวัชร ภิรมรักษ์ (2565) พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติมีผลต่อความตั้งใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้า ในขณะที่การศึกษาของกัญจน์นิกข์ กำเนิดเพ็ชร์ (2563) พบว่า ปัจจัยส่วนผสมทางการตลาดและปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีมีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้าแบบแบตเตอรี่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของธนดล ชินอรุณมังกร (2563) และกานต์ ภักดีสุข (2560) ผลการศึกษาพบว่าการยอมรับนวัตกรรม (การยอมรับเทคโนโลยี) และการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการศึกษาของ Tu & Yang (2019) พบว่า ปัจจัยด้านการตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมและการยอมรับเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมที่จะซื้อรถยนต์ไฟฟ้า สอดคล้องกับการศึกษาของ Xu et al. (2019) พบว่า ประสิทธิภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมและทัศนคติ ส่งผลต่อความตั้งใจในการซื้อรถยนต์ (วิศรุต ทั่งเพชร, 2560; จันทนา วันคนิตย์, 2563; สิริพัฒน์ ดีขำ, 2559; Tu & Yang, 2019; Mutavdžija et al., 2022)

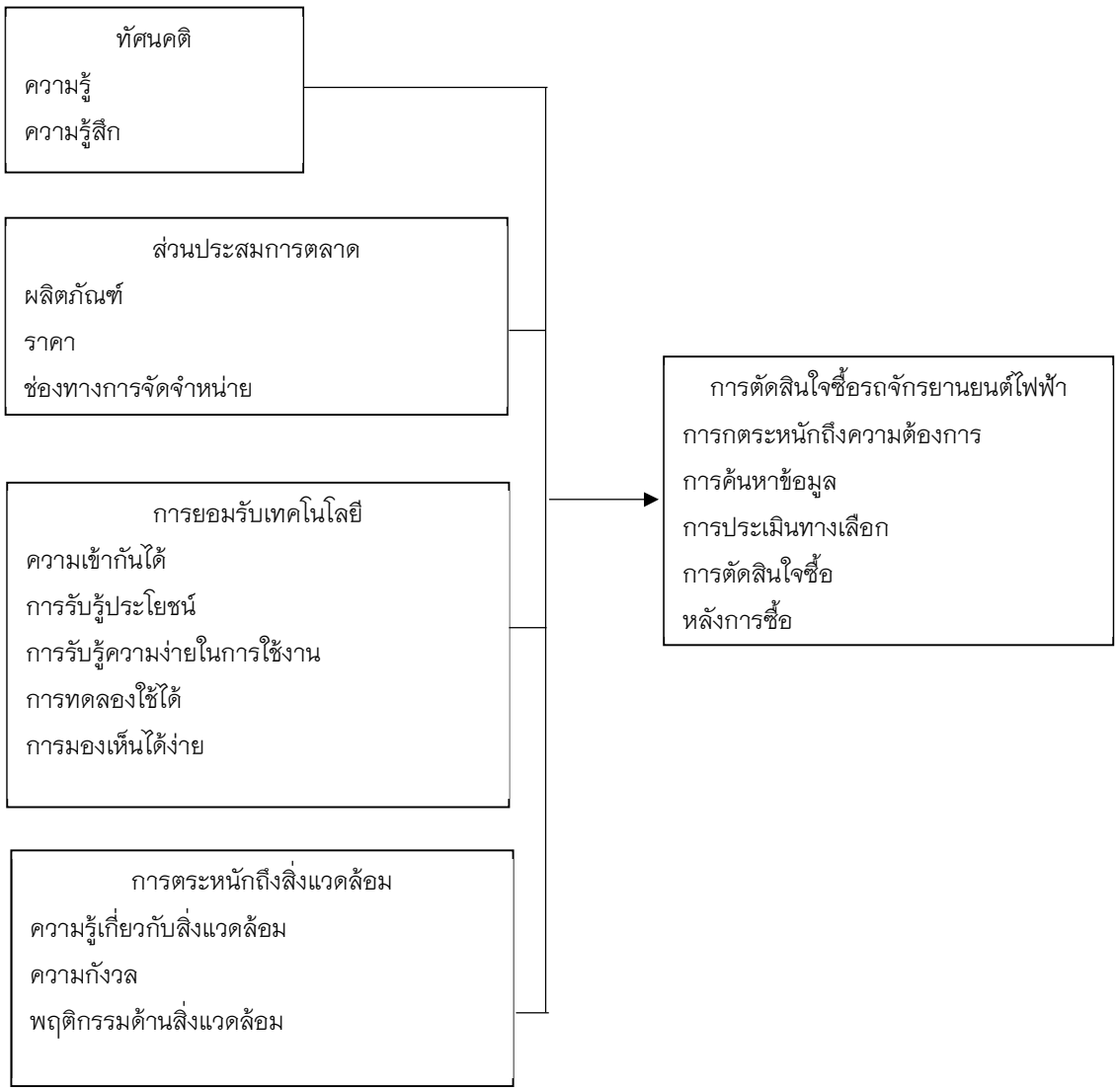
ตาราง 1 การสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ / รถจักรยานยนต์ไฟฟ้า

ผู้ศึกษา	ทัศนคติ	ส่วนประสมการตลาด	การยอมรับเทคโนโลยี	การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม
หนึ่งฤทัย รัตนาพร (2562)	√			√
พิทยุตม์ โตขำ และคณะ (2565)		√	√	
กัญจน์นิกข์ กำเนิดเพ็ชร์ (2563)		√	√	
ธนดล ชินอรุณมังกร (2563)		√	√	
กานต์ ภักดีสุข (2560)	√	√	√	
ภราดร ตุ่นแก้ว (2563)	√	√		
ไอลดา ธรรมสังข์ (2565)	√		√	
จันทนา วันคนิตย์ (2563)		√	√	
กลวัชร ภิรมรักษ์ (2565)	√	√		
Tu & Yang (2019)			√	√
Rajesh & Rajasulochana (2022)		√		√
Mutavdžija et al. (2022)		√		√
Xu et al. (2019)	√		√	√

จากตาราง 1 การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรทัศนคติ ส่วนประสมการตลาด การยอมรับเทคโนโลยี และการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม มาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวความคิดการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดของกรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ที่มีความสนใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า ที่อาศัยอยู่ใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 400 คน โดยใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความน่าจะเป็น โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น มีดังนี้ ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยแต่ละจังหวัด จากนั้นจึงนำมาเทียบเป็นจำนวนร้อยละของประชากรทั้งหมด แล้วจึงระบุจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของแต่ละจังหวัด

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จังหวัด	จำนวนประชากร (คน)	ร้อยละของจำนวนต่อประชากรทั้งหมด	จำนวนตัวอย่าง
กรุงเทพมหานคร	5,494,932	49.5	198
สมุทรสาคร	599,323	5.4	21
นครปฐม	950,909	8.5	34
นนทบุรี	1,350,973	12.2	49
สมุทรปราการ	1,410,321	12.7	51
ปทุมธานี	1,299,331	11.7	47
รวม	11,105,789	100	400

ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2565 (กรุงเทพมหานคร, 2565)

จากตาราง 2 พบว่า เมื่อได้จำนวนตัวแทนของแต่ละจังหวัดแล้ว ใช้วิธีการสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดย ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenience sampling) ตามพื้นที่และจำนวนที่ระบุไว้ข้างต้น รวมจำนวน 400 คน โดยมีหลักเกณฑ์ ในการเลือก คือ 1) เป็นผู้ที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ 2) เป็นผู้ที่มีความสนใจที่จะซื้อรถจักรยายนต์ไฟฟ้า โดยตั้งใจที่จะซื้อภายใน 1–2 ปีข้างหน้า 3) และเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลได้ (อ่านออก เขียนภาษาไทยได้)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ (online questionnaire) ด้วย Google form การหาความเที่ยงตรง (validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยข้อคำถามที่นำมา ใช้สำหรับงานวิจัยนี้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .6 ขึ้นไป ถึง 1.00 นอกจากนั้นได้ตัดออก การหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นและผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ที่มีความสนใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้านอกพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าเท่ากับ .92 โดยมีค่าที่เหมาะสม คือ .7 ขึ้นไป จึงสามารถนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยกระจายแบบสอบผ่านช่องทางเครือข่ายสังคม (social network) เฟซบุ๊กของผู้วิจัย ซึ่งกระจายให้แก่บุคคลที่มีเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่เป้าหมายของงานวิจัย โดยขอความร่วมมือให้กระจายแก่กลุ่มตัวอย่างที่เข้าหลักเกณฑ์และจำนวนตามตาราง 1 แต่ละจังหวัดมีการเก็บข้อมูลมากกว่าจำนวนที่กำหนดเล็กน้อย เพื่อป้องกันความผิดผลาด จึงเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นรวม จำนวน 500 ชุด เมื่อนำแบบสอบถามมาทำการตรวจสอบความถูกต้อง พบว่า มีผู้ที่ไม่ยินยอมให้ข้อมูลส่วนตัว และไม่มีความตั้งใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าภายในระยะเวลา 2 ปี หรือเป็นบุคคลที่ไม่เข้าหลักเกณฑ์กลุ่มประชาชากร เนื่องจากในแบบสอบถาม มีคำถามสำหรับคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร จำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80 ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึง 31 ธันวาคม 2566 รวมระยะ 3 เดือน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อหาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับความคิดเห็น
1. ทัศนคติ	3.66	.68	3	มาก
2. ส่วนประสมทางการตลาด	3.26	.81	4	ปานกลาง
3. การยอมรับเทคโนโลยี	3.94	.78	1	มาก
4. การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม	3.93	.55	2	มาก
รวม	3.70	.70		มาก

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า อันดับหนึ่งได้แก่ ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .78 รองลงมาคือ ปัจจัยการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 ถัดมาคือ ปัจจัยด้านทัศคติ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 ส่วนปัจจัยสุดท้ายคือ ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .81 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ด้วยวิธีการ stepwise ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตาราง 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684	.468	.466	.399
2	.703	.495	.492	.389

1. Predictors: (Constant), ปัจจัยการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม

2. Predictors: (Constant), ปัจจัยการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม, ปัจจัยด้านทัศนคติ

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสหพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ .703 ค่ากำลังสองของสหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ .495 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองจึงสามารถร่วมกันอธิบาย การตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าได้ร้อยละ 49.5 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .389

ตาราง 5 ผลค่าความแปรปรวนในการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.800	1	55.800	349.636	.000**
	Residual	63.519	398	.160		
	Total	119.319	399			
2	Regression	59.037	2	29.518	194.399	.000**
	Residual	60.282	397	.152		
	Total	119.319	399			

Dependent Variable: การตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า

Predictors: (Constant), ปัจจัยการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม

Predictors: (Constant), ปัจจัยการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม, ปัจจัยด้านทัศนคติ

จากตาราง 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงถึง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรอิสระ สามารถทำนายตัวแปรตามได้โดยมีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ด้วยวิธีการ stepwise ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า	การตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า			t	p-value
	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ไม่ได้มาตรฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อนจากมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	.974		.155	6.297	.000**
1. การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม	.627	.625	.038	16.485	.000**
2. ทัศนคติ	.141	.175	.030	4.617	.000**
$R = .703$, $R^2 = .495$, SEE = .389, F = 194.399, P = .000**					

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01** (p< .01)

จากตาราง 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการ Stepwise มี 2 โมเดล ซึ่งผู้วิจัยเลือกโมเดลที่ 2 มาใช้ในการสร้างสมการทำนาย โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .625 และปัจจัยด้านทัศนคติมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .175 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ

ซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .703 (R = .703) และสามารถร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าได้ร้อยละ 49.5 สร้างสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

Z = .625 (การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม) +.175 (ทัศนคติ)

ส่วนตัวแปรส่วนประสมทางการตลาดและการยอมรับเทคโนยี ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ทัศนคติ ส่วนประสมทางการตลาด การยอมรับเทคโนโลยีและการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วยทัศนคติ และการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันมีการส่งเสริมทั้งจากภาครัฐและเอกชนเกี่ยวกับการรณรงค์และการตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นการงดใช้ถุงพลาสติกในร้านสะดวกซื้อ ห้างสรรพสินค้า หรือการลดภาษีนำเข้ารถไฟฟ้า เป็นต้น จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ตื่นตัวและให้ความสนใจกับผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดทัศนคติ ประกอบด้วย ประสบการณ์ ครอบครัว เพื่อน การตลาดทางตรง การสื่อสารมวลชน และสื่อที่มาจากอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วิศรุต ทั่งเพชร (2560) จันทนา วันคนิตย์ (2563) สิริพัฒน์ ดีขำ (2559) Tu & Yang (2019) Mutavdazija et al. (2022) พบว่าการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อ ในขณะที่การศึกษาของกลวัชร ภิรมรักษ์ (2562) พบว่าทัศนคติส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อ ส่วนการศึกษาของหนึ่งฤทัย รัตนาพร (2563) พบว่าทั้งทัศนคติและการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า

อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัย พบว่าอีก 2 ปัจจัยได้แก่ ส่วนประสมทางการตลาด และการยอมรับเทคโนโลยีไม่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยายยนต์ไฟฟ้า ถึงแม้ว่าจะมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากก็ตาม โดยสำหรับประเด็นการยอมรับเทคโนโลยี อาจจะเนื่องมาจากงานวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มคนที่มีความสนใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าเท่านั้น ซึ่งบางส่วนอาจจะไม่ใช่กลุ่มผู้ที่ซื้อหรือใช้งานจริง จึงอาจจะยังมีความกังวลหรือไม่มั่นใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในกระบวนผลิตรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าว่ามีความปลอดภัยจริงหรือไม่อย่างไร ซึ่งทำให้การยอมรับเทคโนโลยีไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อ ส่วนปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด อาจจะเนื่องมาจากรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า เป็นนวัตกรรมยานยนต์รูปแบบใหม่ที่เพิ่งเข้ามาในประเทศไทย ดังนั้นปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดต่าง ๆ อาทิ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาด จึงยังไม่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อ นอกจากนี้อาจจะเกิดจากการที่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเรื่องนี้ มีระดับอายุที่แตกต่างกันแบ่งออกเป็นหลายกลุ่ม ตั้งแต่กลุ่มวัยรุ่นตอนกลาง วัยรุ่นตอนปลาย ถึงกลุ่มอายุ 45 ขึ้นไปในกลุ่มนี้รวมไปถึงกลุ่มผู้สูงอายุด้วย ซึ่งอาจส่งผลต่อผลการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของวิทวัส รุ่งเรืองผล (2552) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจผู้บริโภค ประกอบไปด้วยปัจจัยทางด้านสังคมปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยทางด้านข่าวสาร และปัจจัยทางด้านสถานการณ์ โดยครอบคลุมถึงการอธิบาย การรับรู้ การเรียนรู้ของบุคคล ลักษณะทางวัฒนธรรมของบุคคลในแต่ละรุ่นที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าและผลิตภัณฑ์แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า ในการส่งเสริมการตลาดผู้ประกอบการส่วนใหญ่สร้างกลยุทธ์ทางการตลาดเฉพาะกลุ่มเพื่อให้เชื่อมต่อกับผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมาย เพื่อการสร้างยอดขายตามเป้าหมายที่ต้องการ เช่นเดียวกับปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี การยอมรับ

นวัตกรรมของแต่ละกลุ่มช่วงอายุมีความแตกต่างกัน ตามการอธิบายของ Savaneviciene et al. (2019) กลุ่มคน เจน Y เจน Z และ มิเลเนียล (Millennial) เป็นกลุ่มที่มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีมากกว่ากลุ่มคนในช่วงอายุอื่น และกลุ่มผู้สูงอายุซึ่งรวมอยู่ในช่วงกลุ่มอายุ 45 ปี ขึ้นไป ในงานวิจัยเรื่องนี้อาจเป็นกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยี และไม่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เทคโนโลยีเท่ากลุ่มที่อายุน้อยกว่า จึงส่งผลให้ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีและส่วนประสมทางการตลาดไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของธนดล ชินอรุณมังกร (2563) และ กัญจน์นิกข์ กำเนิดเพ็ชร์ (2563)

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยทำให้พบว่าทัศนคติของผู้ที่มีความต้องการซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า เกิดจาก 3 ประเด็นหลัก ๆ ได้แก่ การลดภาวะโลกร้อน นวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการติดตามข่าวสารเกี่ยวกับรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า ในขณะที่ปัจจัยด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม เกิดจากการตระหนักถึงมลภาวะที่เกิดจากรถใช้น้ำมัน การเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมของมนุษย์ นั่นแสดงให้เห็นว่าปัจจุบันประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเมืองใหญ่ เริ่มให้ความสำคัญและใส่ใจกับผลกระทบหรือปัญหาที่อาจจะเกิดจากการใช้ผลิตภัณฑ์ที่อาจจะทำลายสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้า ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐควรทำการส่งเสริมหรือประชาสัมพันธ์หรือรณรงค์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในด้านต่าง ๆ และส่งเสริมให้เกิดการผลิตผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในภาคเอกชนเพิ่มมากขึ้น ก็จะทำให้สังคมของเราก้าวเข้าสู่สังคมเพื่อสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนในอนาคตต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าดังนั้น กลุ่มผู้ประกอบการควรส่งเสริมการตลาดและสร้างภาพลักษณ์ผลิตภัณฑ์ในแนวทางของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

1.2 ผู้ประกอบการและภาครัฐควรร่วมมือกัน ในการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับรถจักรยายนต์ไฟฟ้าให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีมากขึ้น เพื่อประโยชน์ในระดับสาธารณะ ด้านความคุมค่า ประหยัดและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างหลายช่วงอายุ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรแยกกลุ่มอายุ เพื่อให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยายนต์ของประชาชนในแต่ละช่วงอายุ

2.2 ควรเพื่อตัวแปรอื่น ๆ ในการศึกษา และเพื่อเพิ่มการวิจัยในเชิงลึกโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บข้อมูลด้วย

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพมหานคร. (2565). *จำนวนประชากรในเขตปริมณฑล พ.ศ. 2543 – 2561 และประมาณการของ พ.ศ. 2562 – 2565.* สืบค้น 5 ตุลาคม 2565 จาก https://data.bangkok.go.th/dataset/bmastats/resource/ a330c650–efd4–4e9f–a0b3–100a0f1dfb66.

กรุงไทย COMPASS. (2564). *จับกระแสอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยกับความท้าทายใหม่สู่ฐานผลิต EV ของภูมิภาค.* สืบค้น 5 ตุลาคม 2565 จาก https://krungthai.com/Download/economyresources/EconomyResourcesDownload_459EV_31_05_64.pdf.

กลวัชร ภิรมรักษ์. (2565). *ปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติ และส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้าแบตเตอรี่ กรณีศึกษา : Generation Y ในพื้นที่จังหวัดสงขลา.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กัญจน์นิกข์ กำเนิดเพ็ชร์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้าแบบแบตเตอรี่ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *Journal of community development research (Humanities and social science*, *13*(3), 82–95.

กานต์ ภักดีสุข. (2560). *ปัจจัยด้านทัศนคติปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดและการยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้าของประชาชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จันทนา วันคนิตย์. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้าของ Generation Y.* สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

ฉัตยาพร เสมอใจ. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธนดล ชินอรุณมังกร. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์นั่งส่วนบุคคลระบบไฟฟ้า (EV).* ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ผู้จัดการออนไลน์. (2562). *บอร์ดยานยนต์ไฟฟ้าเร่งเครื่องดันไทยสู่ฮับ EV ภายใน 5 ปี รับเทรนด์โลกอุตสาหกรรม – พลังงาน.* สืบค้น 5 ตุลาคม 2565, จาก https://mgronline.com/business/detail/9630000024553.

พูลพัฒน์ ลีสมบัติไพบูลย์. (2564). *การส่งเสริมการใช้จักรยานยนต์ไฟฟ้าเพื่อแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (CO2 และ PM2.5) และหนุนเสริมเศรษฐกิจชาติ.* รายงานการศึกษาส่วนบุคคลหลักสูตรนักบริหารระดับสูงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 93 วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. สืบค้น 5 ตุลาคม 2565 จาก https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2024/06/IS93083_พูลพัฒน์_ลีสมบัติไพบูลย์.pdf.

พิทยุตม์ โตขำ, วิไลพรรณ ตาริชกุล และเมธาวี อนิวรรตพงศ์. (2565). อิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์ พลังงานไฟฟ้าแบตเตอรี่ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 5*(1), 53–72.

ภราดร ตุ่นแก้ว. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้าแบรนด์FOMM ONE ในเขตกรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภาวิณี กาญจนาภา. (2554). *หลักการตลาด (Principles of Marketing).* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท็อป.

วิทวัส รุ่งเรืองผล. (2552). *ตำราหลักการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มาร์เก็ตติ้งมูฟ.

วิศรุต ทั่งเพชร. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้าประเภทแบตเตอรี่ของกลุ่มเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพฯและปริมณฑล.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิริพัฒน์ ดีขำ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะซื้อรถยนต์ไฟฟ้าประเภทแบตเตอรี่ (BEV) ของผู้เข้าร่วมงาน Bangkok International Motor Show ครั้งที่ 38 ในกรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

หนึ่งฤทัย รัตนาพร. (2562). *การศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเลือกซื้อรถยนต์ไฟฟ้าของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น X และY ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไอลดา ธรรมสังข์. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้รถยนต์ไฟฟ้า ของประชาชนในจังหวัดชลบุรี*. สืบค้น 5 ตุลาคม 2565, จาก https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat17/6214060082.pdf

Ajzen, I. & Fishbein, M., (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological bulletin*, *84*(5), 888–918.

Assael, H. (2004). *Consumer behavior: A strategic approach*. New York: Houghton Mifflin.

Borusiak, B., Szymkowiak, A., Pieranski, B., & Szalonka, K. (2021). The impact of environmental concern on intention to reduce consumption of single-use bottled water. *Energies,* 14(7), 1985. https://doi.org/10.3390/en1471985.

Dagher, G. K., & Itani, O. (2014). Factors influencing green purchasing behaviour: Empirical evidence from the Lebanese consumers. *Journal of Consumer Behaviour*, *13*(3), 188–195.

Kotler, P., & Armstrong, G. (2006). *Principles of Marketing* (11th ed.). Prentice Hall.

Lutz, R. J. (1991*).* The role of attitude theory in marketing. In H. H. Kassarjian & T. S. Robertson (Eds.)*, Perspectives in consumer behavior*, (4th ed.) pp. 317–339. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Mutavdžija, M., Kovačić, M., & Buntak, K. (2022). Assessment of Selected Factors Influencing the Purchase of Electric Vehicles–A Case Study of the Republic of Croatia. *Energies, 15*(16), 5987.

Rajesh, D., & Rajasulochana, D. M. (2022). A Study on Factors Influencing the Purchase of Electric Vehicles in Indian auto mobile market. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government, 28*(4), 968–979.

Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of Innovations* (4th ed.). New York: Free Press.

Savaneviciene, A., Statnicke, G., & Vaitkevicius, S. (2019). Individual Innovativeness of Different Individual Innovativeness of Different Generations in the Context of the Forthcoming Society 5.0 in Lithuania. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, *30*(2), 211–222.

Tu, J. C., & Yang, C. (2019). Key factors influencing consumers' purchase of electric vehicles. *Sustainability, 11*(14), 3863.

Xu, Y., Zhang, W., Bao, H., Zhang, S., & Xiang, Y. (2019). A SEM–neural network approach to predict customers' intention to purchase battery electric vehicles in china's Zhejiang province. *Sustainability*, *11*(11), 3164.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper. & Row.

Zimbardo, P. G. & Ebbesen, E. (1970). *Influencing Attitudes and Changing Behavior*. Boston: Addison-Wesley.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

Student affairs administration of the school in Nayung–Namsom District school network group under Udon Thani Secondary Educational Service Area Office

ปพัฒน์กรณ์ แดนโคตผม[1*], กิจพิณิฐ อุสาโห[2], สุรางคณา มัณยานนท์[3]
Papatkorn Deankhotphom[1*], Kitpinit Usaho[2], Surangkana Manyanon[3]

[1,2,3]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี
[1,2,3]Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University, Udon Thani Campus
Corresponding author's e-mail: papatyoo02@gmail.com[1], pmgkitpinit@gmail.com[2], surangkana.manyanon@gmail.com[3]

Received: August 28, 2024 Revised: September 21, 2024 Accepted: September 21, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ใช้รูปแบบการวิจัยผสมผสานวิธี (mixed method research) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงที่ .67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .68 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิต ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการดำเนินงานกิจการโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม คือ ภารกิจการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการจัดทำแผนงาน/โครงการอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินงานป้องกันหรือแก้ไขปญหานักเรียนที่เป็นกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหาและภารกิจ

การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ผู้บริหาร ครู และนักเรียนควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนทุกกิจกรรมและรายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบและนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานกิจการนักเรียนต่อไป

คำสำคัญ: การบริหาร, งานกิจการนักเรียน, เครือข่ายโรงเรียน, แนวทางพัฒนา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the student affairs administration of schools in the Na Yung–Namsom district network in terms of its level under the Udon Thani Secondary Educational Service Area Office and 2) To study guidelines for developing student affairs administration of schools in the Na Yung–Namsom District network under the jurisdiction of the Udon Thani Secondary Educational Service Area Office. We obtained the sample group of 73 informants using the mixed–method research model, which involved multi–stage random sampling. The tools used in the research include questionnaires and interviews It has a precision value of .67–1.00 and a confidence value of .68. Data were analyzed using frequency statistics, percentage values, mean (m), standard deviation (s), and content analysis. The results of this research found that: 1) The level of operations of the Na Yung–Nam Som district network schools under the Udon Thani Secondary Educational Service Area Office was at the highest level. 2) In terms of the guidelines for developing student affairs administration operations of schools in the Na Yung–Namsom district network, the aspect that received the lowest score was the mission of operating the student care and support system. A committee should be appointed to provide assistance to students to ensure that plans/projects are prepared continuously to prevent or solve problems for students who are at risk or who have problems. Evaluation of the performance of student affairs is also needed. Administrators, teachers, and students should participate in the evaluation of the performance of student affairs in every activity and report the results of the evaluation to the school administrators and use the results to improve development plans.

Keywords: administration, student affairs, school network, guideline for development

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้มีเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกัน ไปสู่เป้าหมายที่เรียกว่าแผนยุทธศาสตร์ชาติและได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2560 โดยกำหนดวิธีการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติในการติดตามการตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติเพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 เพื่อประกอบการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติตามที่กฎหมายกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความมั่นคง 2) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัย มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีระบบเศรษฐกิจที่มีโครงสร้างที่เข้มแข็ง มีเสถียรภาพแข่งขันได้ ยั่งยืน มีความมั่นคงทางพลังงาน มีการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค มีโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล รักษาทุนธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลของระบบนิเวศ สร้างความมั่นคงภายในประเทศ ป้องกันและลดผลกระทบจากภัยคุกคามข้ามชาติ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญต่อความร่วมมือในการพัฒนาภายใต้กรอบข้อตกลงต่าง ๆ ในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาคและโลก มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้นทำให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพสูงขึ้นสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึง ตรวจสอบได้และปราศจากคอร์รัปชั่น ซึ่งได้กำหนดให้การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการขับเคลื่อนแผนให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของชาติจึงเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกระบบ โดยมีกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เป็นกรอบในการดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาประเทศในทุกระบบมีความสอดคล้องกันและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เน้นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ทั้งนี้การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้านเพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะ ในการประกอบสัมมาชีพและการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบการบริหารกิจการนักเรียนต้องมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 ที่มีมาตรากล่าวถึงการศึกษาในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยสอดคล้องกับมาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 23 ว่าด้วยการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ความรู้ที่เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบ

การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2562) ทำการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียน ได้กำหนดขอบข่ายการทำงานออกเป็น 6 ภารกิจ ได้แก่ 1) การวางแผนงานกิจการนักเรียน 2) การบริหารงานกิจการนักเรียน 3) การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม 4) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5) การส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และ 6) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน จะเห็นได้ว่า การบริหารกิจการนักเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ด้วยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ที่สำคัญในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ส่งเสริม กำกับ และติดตาม เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ ให้คำแนะนำและผสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ เจตคติคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีให้กับผู้เรียนที่จะเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

โรงเรียนเครือข่ายในอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการบริหารงานกิจการนักเรียน ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ในทุก ๆ ด้านบนพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ที่จะติดตัวนักเรียนไปเมื่อสำเร็จการศึกษา การดำเนินงานกิจการนักเรียนเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องให้ความสำคัญและจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างประสบการณ์ที่สอดคล้องกับยุคสมัยให้กับนักเรียน ซึ่งการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ทั้งหมด 3 โรงเรียนมีพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกันโดยได้ข้อมูลจากการสังเกต พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ไม่ร่วมกิจกรรมหน้าเสาธง นักเรียนมาสายจนทำให้บางกิจกรรมต้องเปลี่ยนแปลงเวลาจัดกิจกรรมจากช่วงเช้าเป็นก่อนกลับบ้าน นักเรียนไม่ตั้งใจเรียน นอนระหว่างเรียน รับประทานอาหารในเวลาเรียน เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นผลมาจากสภาพบริบทของประชากรในเขตอำเภอนายูง–น้ำโสม ที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำสวนยางพาราเป็นอาชีพหลัก จึงทำให้นักเรียนต้องช่วยเหลืองานผู้ปกครองในตอนกลางคืนจนถึงเช้าจึงทำให้มาโรงเรียนสาย มาไม่ทันทำกิจกรรมหน้าเสาธง ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ จากปัญหาดังกล่าวหากปล่อยให้นักเรียนทำเป็นประจำโดยไม่มีมาตรการป้องกัน ช่วยเหลือและแก้ไข ก็อาจส่งผลให้นักเรียนไม่รู้หน้าที่ของตนเอง ขาดคุณธรรม จริยธรรมและไม่มีวินัยในตนเอง เช่น การตรงต่อเวลา การเคารพกฎระเบียบของโรงเรียน เป็นต้น ถือว่าเป็นภารกิจหลักในการบริหารงานกิจการนักเรียนที่ต้องดูแลให้ความช่วยเหลือนักเรียนจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนให้กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีอยู่ในระดับใด

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทยเป็นส่วนสำคัญของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งรัฐกำหนดให้มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 12 ปี แบ่งเป็นมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี และมัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี สำหรับผู้เรียนที่มีอายุประมาณ 12–17 ปี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนได้สำรวจความถนัดและความสามารถของตนเอง เพื่อเตรียมตัวศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ในด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกัน โดยสรุปได้ว่า งานกิจการนักเรียนเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนนอกเหนือจากการเรียนการสอนในชั้นเรียนปกติ มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีความเจริญงอกงามในทุกด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

กิจการนักเรียนครอบคลุมการดำเนินงานหลายด้าน เช่น การจัดกิจกรรมนักเรียน การบริการแนะแนว การรักษาระเบียบวินัย และการบริการอื่น ๆ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เช่น การมีระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจิตสาธารณะ นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า งานกิจการนักเรียนมีความสำคัญในการช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และส่งเสริมการเรียนรู้นอกห้องเรียน

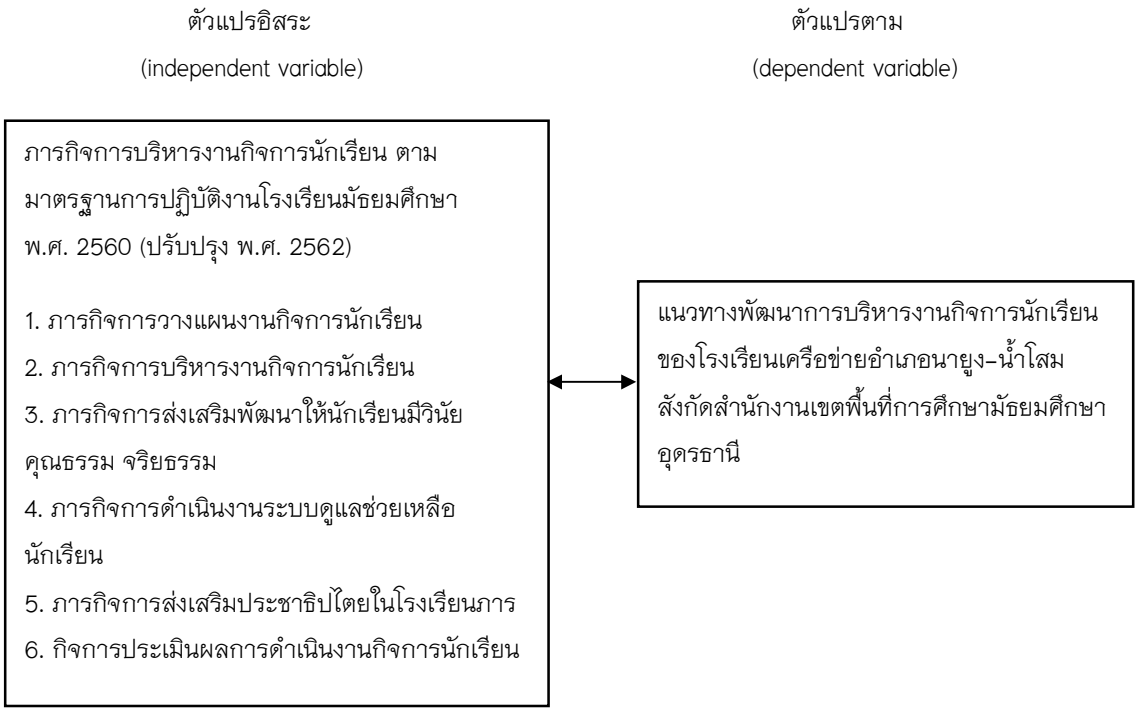
โดยสรุป การบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นส่วนสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ คุณธรรมจริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

การบริหารงานกิจการนักเรียนในยุคปัจจุบันต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่รวดเร็ว โดยต้องปรับตัวให้ทันกับความท้าทายใหม่ ๆ เช่น การรับมือกับปัญหาการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างไม่เหมาะสม การส่งเสริมทักษะดิจิทัลที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมและจิตใจให้แก่นักเรียน นอกจากนี้ การบูรณาการแนวคิดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Education for Sustainable Development: ESD) เข้าสู่กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ก็เป็นอีกประเด็นสำคัญที่ควรให้ความสนใจ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้แก่นักเรียน

การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงกับชุมชนและครอบครัว รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดตามและประเมินผลพัฒนาการของนักเรียนอย่างเป็นระบบ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานกิจการนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานภายนอก จะช่วยเสริมสร้างประสบการณ์และโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่นักเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดในการบริหารงานกิจการนักเรียนของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีขอบข่ายตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ.2562) ออกเป็น 6 ภารกิจ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงผสมผสานวิธี (mixed method research) ประกอบด้วย วิจัยเชิงปริมาณ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และวิจัยเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง-น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรหน่วยที่ศึกษา คือ ครูโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง-น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนยูงทองพิทยาคม โรงเรียนน้ำโสมพิทยาคม และโรงเรียนสามัคคีพิทยาคาร ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ตามตารางการสุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่มีค่าความน่าเชื่อถือได้ 95% มีความผิดพลาดมาตรฐานไม่เกิน 5% หรือที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง-น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำรา วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ เกี่ยวกับ อายุ และ ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง-น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ทั้ง 6 ภารกิจ ดังนี้ 1) ภารกิจด้านการวางแผน

กิจการนักเรียน 2) ภารกิจด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน 3) ภารกิจด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม 4) ภารกิจด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5) ภารกิจด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และ 6) ภารกิจด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยมีการกำหนดระดับคะแนนตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2545) ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี จังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จากนั้นผู้วิจัยได้นำหนังสือดังกล่าวไปขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรับ ส่ง และเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและมีความน่าเชื่อถือสำหรับการวิเคราะห์ผลการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่จะนำไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยดำเนินการ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยมีการแปลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารงานกิจการนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการบริหารงานกิจการนักเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการบริหารงานกิจการนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการบริหารงานกิจการนักเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการบริหารงานกิจการนักเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 วิเคราะห์แนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยนำผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 ด้านที่ได้คะแนนน้อยและด้านอื่น ๆ มาดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียน แล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้บริหารระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านงานกิจการนักเรียนหรือมีผลงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการนักเรียน จำนวน 3 คน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง-น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในการวิเคราะห์การดำเนินงานบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง-น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง-น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมและจำแนกตามแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษาพ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ดังปรากฏรายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการดำเนินงานบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง-น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ด้าน	ภารกิจการดำเนินงานบริหารงานกิจการนักเรียนของ	ระดับกาบริหารงานกิจการนักเรียน		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	ภารกิจการวางแผนงานกิจการนักเรียน	4.80	.29	มากที่สุด
2	ภารกิจการบริหารงานกิจการนักเรียน	4.72	.22	มากที่สุด
3	ภารกิจการส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	4.71	.29	มากที่สุด
4	ภารกิจการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.68	.27	มากที่สุด
5	ภารกิจการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน	4.92	.16	มากที่สุด
6	ภารกิจการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน	4.68	.31	มากที่สุด
	ภาพรวม	4.75	.12	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ภารกิจการดำเนินงานบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง-น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = .12) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภารกิจการดำเนินงานบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง-น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมากที่สุดทุกภารกิจ โดยเรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยดังนี้ ภารกิจการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.92, S.D. = .16) ภารกิจการวางแผนงานกิจการนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = .29) ภารกิจการบริหารงานกิจการนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = .22) ภารกิจการส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = .29) ภารกิจการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = .27) และภารกิจการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = .31) ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง-น้ำโสม คือ ภารกิจการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการจัดทำแผนงาน/โครงการอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินงานป้องกันหรือแก้ไขปัญหานักเรียนที่เป็นกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหาและภารกิจการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ผู้บริหาร ครู และนักเรียนควรมีส่วนร่วมในการประเมินผล การดำเนินงานกิจการนักเรียนทุกกิจกรรมและรายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบและนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานกิจการนักเรียนต่อไป

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อทราบการดำเนินงานกิจการ นักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 6 ภารกิจ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ภารกิจการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ภารกิจการวางแผนงานกิจการนักเรียน ภารกิจการบริหารงานกิจการนักเรียน ภารกิจการส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ภารกิจการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และภารกิจการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนตามลำดับ การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การประเมินผลนี้ช่วยให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้รับข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียน ทำให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนไม่ควรเป็นเพียงการตรวจสอบข้อบกพร่องเท่านั้น แต่ควรเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และนักเรียน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานกิจการนักเรียนมีความราบรื่นและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานกิจการนักเรียนไว้ว่า งานกิจการนักเรียนเป็นอีกหนึ่งภาระงานที่สำคัญ สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่จัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจเข้าถึงและพัฒนาผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการวางแผนและการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ เพื่อสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ต้องพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ภาคภูมิใจในความเป็นชาติไทย เกิดการเรียนรู้ระบอบประชาธิปไตย ผ่านกระบวนการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เทิดทูนและจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีจิตสาธารณะ ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ปรับตัวมีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกัน สามารถเลือกดำเนินชีวิต อย่างผู้มีภูมิรู้ มีภูมิธรรม และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับภาวการณ์เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมโลก จึงทำให้ระบบงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และนอกจากนี้เมื่อพิจารณาภารกิจรายด้าน ไม่ว่าจะเป็นภารกิจทั้ง 6 ภารกิจ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิจัยหลายคนที่อยู่ในระดับมาก พบว่างานวิจัยของสุรพัชร เกตุรัตน์ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัยคุณธรรม จริยธรรม ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียนและด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน 2) แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนของเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ราชบุรี มีแนวทางดังนี้ 2.1) ควรมีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับ

งานกิจการนักเรียนให้ครบถ้วนตามขั้นตอน 2.2) ควรมีการดำเนินการในส่วนของการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงานกิจการนักเรียนให้ชัดเจน 2.3) ควรมีการวิเคราะห์และจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นประจำและต่อเนื่อง 2.4) ควรมีการคัดกรองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอทุกภาคเรียน 2.5) ควรมีการชี้แจงเผยแพร่หลักการประชาธิปไตยในโรงเรียนให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรมชัดเจน 2.6) ควรมีการประเมินผลงานกิจการนักเรียนโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาภา ชมภูธัญ และสมลักษณ์ พรหมมีเนตร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนบ้านแม่จะเราสองแคว สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนบ้านแม่จะเราสองแคว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านรายด้านพบว่ามีการปฏิบัติมากทุกด้าน ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ งานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน รองลงมาคือ งานเสริมสร้างวินัยนักเรียน ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ยังมีสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกสิทธิ์ อรุณธนปกรณ์ (2562) ได้ศึกษาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนวัดนวลนรดิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนวัดนวลนรดิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษมัธยมศึกษา เขต1 พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ บุญดอก (2559) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารกิจการนักเรียนของครูโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกุสินา รอดทอง (2561) ได้ศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวณิชย์ เอื้อน้อมจิตต์กุล (2556) ได้ศึกษาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนงิ้วรายบุญมีรังสฤษดิ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนงิ้วรายบุญมีรังสฤษดิ์ ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาการบริหารกิจการนักเรียนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2560 (ปรับปรุง พ.ศ.2562) เป็นรายด้านพบว่า

1) ภารกิจด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ภารกิจด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ มีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเป็นเอกสารคู่มือครูหรือคู่มือนักเรียนขึ้นใช้ในโรงเรียนที่เป็นปัจจุบัน และมีการจัดทำแผนงานกิจการนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียน การรวบรวมระเบียบและแนวปฏิบัติทางราชการเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนที่เป็นปัจจุบัน การเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบและการปรับปรุงระเบียบและแนวปฏิบัติให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการจัดทำแผนงานกิจการนักเรียน การกำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพัชร เกตุรัตน์ (2561) ศึกษาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ราชบุรี โดยด้านด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของทองแดง แสวงบุญ และสุรางคนา มัณยานนท์ (2564) ซึ่งศึกษาระดับการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนปทุมราชวงศา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 กลุ่ม ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนปทุมราชวงศา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก

สูงไปหาต่ำ ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน 2) ด้านการประเมินผลงานกิจการนักเรียน 3) ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน 5) ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ 6) ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ตามลำดับ

2) ภารกิจด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ภารกิจการบริหารงานกิจการนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการวางแผนกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนโดยสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกปฏิบัติให้ทำได้ทำเป็นและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง และมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียนกับเครือข่าย ผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเยาวชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงานกิจการนักเรียน การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องการวางแผน กำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนโดยสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การดำเนินการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของสวภพ เทพกสิกุล (2559) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามแนวคิดการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มี ผลการวิจัย พบว่ากรอบแนวคิดการบริหารกิจการนักเรียน ประกอบด้วย งานสำมะโนนักเรียน งานรับและลงทะเบียนนักเรียน งานกิจกรรมนักเรียน งานบริการและสวัสดิการนักเรียน งานวินัยและความประพฤติของนักเรียน และงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนส่วนกรอบแนวคิดการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนประกอบไปด้วยการทำงานเป็นกลุ่ม แผนปฏิบัติงานประจำปี การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การร่วมมือกับชุมชน และการประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของณฐพัฒน์ ถุงพลอย (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3) ภารกิจด้านการส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การดำเนินงานบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ภารกิจด้านการส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ดังนี้ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์เป็นประจำและต่อเนื่อง และมีการยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดีโดยการให้รางวัลหรือมอบเกียรติบัตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาความประพฤติและระเบียบวินัย การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และการยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถชัย กาหลง และคณะ (2564) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐขนาดใหญ่ในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการ

ปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ 2) ระดับการบริหารงานกิจการนักเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน การบริหารกิจการนักเรียน และการวางแผนงานกิจการนักเรียน ตามลำดับ

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่น่าสนใจหลายประการ ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญ

ประการแรก การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาบูรณาการในการบริหารจัดการข้อมูลนักเรียน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตามพัฒนาการและพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและเสริมสร้างทักษะชีวิต

นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้หลักจิตวิทยาเชิงบวกในการดูแลนักเรียน ส่งผลให้บรรยากาศการเรียนรู้มีความอบอุ่นและเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบองค์รวม ที่บูรณาการการดูแลทั้งด้านวิชาการ พฤติกรรม และสุขภาพจิต โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในโรงเรียน

การส่งเสริมภาวะผู้นำในนักเรียนผ่านกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ ช่วยพัฒนาทักษะการบริหารจัดการและความรับผิดชอบ ในขณะที่การใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนางานกิจการนักเรียน ทำให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา การวางแผนงานกิจการนักเรียนพบว่ามีการจัดทำแผนงานกิจการนักเรียนนั้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นหัวหน้างานกิจการนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องควรร่วมกันประชุมวางแผนงานจัดทำสารสนเทศเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนโดยพิจารณาจากผลการประเมินการทำงานในปีที่ผ่านมาและข้อสรุปจากการรับฟังเสียงของนักเรียนและมีการจัดทำแผนงานเชิงกลยุทธ์ของงานกิจการนักเรียน

1.2 จากการศึกษา การบริหารงานกิจการนักเรียน พบว่ามีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียนกับเครือข่าย ผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเยาวชนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารหัวหน้างานกิจการนักเรียนของโรงเรียนควรจะต้องมีการประชุมวางแผนการทำงานที่ชัดเจน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบขอบข่ายงานแต่ละงานอย่างชัดเจนเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้การดูแลนักเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่นความร่วมมือระหว่างครูและการสื่อสารถึงปัญหาหรือความต้องการของนักเรียนจะช่วยให้เกิดการพัฒนาการศึกษาและการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง–

น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2.2 ควรวิจัยเรื่องการดำเนินงานกิจการนักเรียนในอนาคตของโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนายูง-น้ำโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

เอกสารอ้างอิง

กุสินา รอดทอง. (2561). *การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ชัยเดช อารีศิริไพศาล. (2562). การบริหารกิจการนักเรียนที่มีคุณภาพ. *รายงานการประชุม Graduate School Conference, 3*(1), 248-256.

ณฐพัฒน์ ถุงพลอย. (2563). *การพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ทองแดง แสวงบุญ และสุรางคนา มัณยานนท์. (2564). การบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนปทุมราชวงศา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5*(1), 179-188.

ธนาภา ชมภูธัญ และสมลักษณ์ พรหมมีเนตร. (2559). การบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนบ้านแม่จะเราสองแควสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. *การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้สู่ความยั่งยืน,* 17 เมษายน 2559, หน้า 957-962. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วณิชย์ เอื้อน้อมจิตต์กุล. (2556). *การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนงิ้วรายบุญมีรังสฤษฎ์.* การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วราภรณ์ บุญดอก. (2559). *สภาพและปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สวภพ เทพกสิกุล. (2559). *แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามแนวคิดการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันระหว่างโรงเรียนครอบครัว และชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรพัชร เกตุรัตน์. (2561). *การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ราชบุรี.* การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562).* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติพ.ศ. 2561 – 2580* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

เอกสิทธิ์ อรุณธนปกรณ์. (2562). *การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนวัดนวลนรดิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.* คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

อรรถชัย กาหลง, พิชญาภา ยืนยาว และธีรวุธ ธาดาตันติโชค. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐขนาดใหญ่ในจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 22*(1), 64–76.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

ส่วนประสมทางการตลาดกับกระบวนการการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง ในจังหวัดนนทบุรี

The marketing mix with the buying decision process to use the rubber floor futsal court in Nonthaburi Province

มนต์มนัส เจริญอินทร์[1*], อาภรณีน์ อินฟ้าแสง[2], ยุทธนาท บุณยะชัย[3]
Monmanut Chareunin[1*], Arpornranee Infahasaeng[2], Yootanat Boonyachai[3]

[1,2,3]บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
[1,2,3]Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Rajapruk University
Corresponding author's e-mail: Monmanatfc@hotmail.com[1], arinfa@rpu.ac.th[2], Yoboon@rpu.ac.th[3]

Received: October 15, 2024 Revised: November 19, 2024 Accepted: February 13, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นของส่วนประสมทางการตลาดของผู้ใช้บริการสนามฟุตซอลพื้นยางในจังหวัดนนทบุรี 2) ระดับความคิดเห็นของกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยางในจังหวัดนนทบุรี 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของส่วนประสมทางการตลาดของการใช้สนามฟุตซอลพื้นยางในจังหวัดนนทบุรี เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เปรียบเทียบความคิดเห็นของกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 5) ความสัมพันธ์ของส่วนประสมทางการตลาดกับกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยางในจังหวัดนนทบุรี โดยใช้แบบสอบถามเก็บกลุ่มตัวอย่างจากผู้ที่ใช้บริการสนามฟุตซอลพื้นยางในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับส่วนประสมทางการตลาดของผู้ใช้บริการสนามฟุตซอลพื้นยาง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยางในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการเปรียบเทียบส่วนประสมทางการตลาด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านอายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 4) ผลการเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันในด้านอายุ

และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 5) ภาพรวมของส่วนประสมทางการตลาดมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง อยู่ในระดับสูงมาก

คำสำคัญ: ส่วนประสมทางการตลาด, กระบวนการการตัดสินใจ, สนามฟุตซอลพื้นยาง

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the levels of opinion towards marketing mix factors; 2) the levels of opinion in the purchasing decision process of buying the rubber floor for the futsal court; 3) compare opinions of opinions towards marketing mix, classified by their demographic factors; 4) compare opinions of purchasing decision process of choosing to use the services of the rubber floor futsal court, classified by their demographic factors; and 5) the relationship between the marketing mix and the decision-making process of choosing to use the services of the rubber floor futsal court. The sample group was 400 customers of a rubber floor futsal court in Nonthaburi. The research tool was a questionnaire. The statistical data were used for frequency, percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA, and Pearson product-moment correlation coefficient. The results showed that: 1) the level of opinion towards marketing mix factors overall and each aspect was at the highest level. 2) The level of opinion purchasing decision process of the buying decision process of the rubber floor futsal court overall and each aspect was at the highest level. 3) The comparative results of the opinions towards marketing mix factors classified by demographic characteristics were different in ages and level of education, with a statistical significance level of 0.05. 4) The comparative results of the purchasing decision process of buying decision process for the rubber floor futsal court classified by demographic characteristics were different in ages and level of education, with a statistical significance level of 0.05, and 5) the overview of marketing mix factors was related to the process of the buying decision process; the rubber floor futsal court was at a very high level.

Keywords: marketing mix, decision making process, rubber floor futsal court

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

จากกระแสค่านิยม ความตื่นตัว และการตระหนักถึงการมีสุขภาพที่ดีจากการออกกำลังกายและเล่นกีฬาของประชาชน นอกจากนี้จากสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอันส่งผลต่อวิถีการดำเนินชีวิต ควบคู่กับการเล็งเห็นโอกาสทางธุรกิจของผู้ประกอบการต่าง ๆ ตลอดจนการส่งเสริมด้านการพัฒนา อุตสาหกรรมกีฬาอย่างจริงจังตามนโยบายการพัฒนาของชาติตามแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติฉบับที่ 6 (พ.ศ.2560-2564) ส่งผลทำให้ธุรกิจการบริการเกี่ยวกับในสุขภาพในปัจจุบันได้รับความนิยมเป็นอย่างมากจากประชากรไทยและมีแนวโน้มที่จะขยายตัวมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า จึงทำให้เกิดองค์กรธุรกิจบริการเกี่ยวกับการออกกำลังกายในรูปแบบต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย (อภิทัย บำรุงพนิชถาวร, 2562)

กีฬาฟุตซอลมีต้นกำเนิดมาจากทวีปอเมริกาใต้ โดยประเทศที่ครองความยิ่งใหญ่ในการแข่งขันรูปแบบนี้ คือ บราซิล เนื่องจากความยากจนในประเทศที่จำกัดไม่ให้เด็กส่วนใหญ่ลงเล่นและฝึกซ้อมกีฬาฟุตบอลในสนามหญ้ามาตรฐานได้ เกมลูกหนังฝั่งละ 5 คน บนท้องถนนจึงกลายเป็นคำตอบ และเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทักษะความสามารถเฉพาะตัวของแข้งชาวบราซิลมากมาย ยอดนักเตะระดับตำนาน เช่น เปเล่ และซิโก้ ต่างเติบโตขึ้นมา

จากการเล่นกีฬาฟุตซอลบนท้องถนน กีฬาชนิดนี้จึงอาจเรียกได้ว่าเป็นรากฐานของนักฟุตบอลอเมริกาใต้ทุกคน กีฬาฟุตซอลที่กลายเป็นก้าวแรกของนักเตะรุ่นเยาว์ไม่ต่างจากยอดแข้งชาวอเมริกาใต้ ซึ่งในเวลาต่อมามีหลายสโมสรในสเปนที่มองเห็นความสำคัญตรงนี้ และนำกีฬาฟุตซอลมาเป็นตัวช่วยในการฝึกฝนทักษะทางเทคนิคของนักฟุตบอลในทีม ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่า กีฬาฟุตซอลถือเป็นรากฐานในการฝึกฝนนักเตะคนหนึ่งให้มีความสามารถเฉพาะตัวยอดเยี่ยม ซึ่งรากฐานดังกล่าวยังคงเห็นชัดในปัจจุบัน เมื่อทีมฟุตบอลจากประเทศในอเมริกาใต้หรือสเปน ลงแข่งขันในทัวร์นาเมนต์ฟุตบอลระดับนานาชาติ พวกเขาคือทีมที่ครอบครองบอลได้มากที่สุด เล่นบอลได้สวยงามที่สุด และมีเกมรุกเร้าใจที่สุด (เมนสแตน สนุกดอทคอม, 2564) ฟุตซอลมีรูปแบบการเล่นที่คล้ายกับฟุตบอล กฎกติกาเข้าใจง่าย อาศัยพื้นที่เล่นไม่มาก เล่นได้ทุกเพศทุกวัย เป็นเกมกีฬาที่ตื่นเต้นสนุกสนานในทุก ๆ นาที ของการแข่งขัน และสามารถเล่นได้ตลอดปี ทุกสภาพอากาศ ประกอบกับได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย ที่ช่วยผลักดันกีพาชนิดนี้ให้ได้รับความนิยมมากขึ้น ทั้งสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ กรุงเทพมหานคร การกีฬาแห่งประเทศไทย และเดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด (กรมพลศึกษา, 2555) ที่ส่งเสริมการกีฬาฟุตซอล (Futsal) อย่างแพร่หลาย สังเกตได้จากการจัดการแข่งขันฟุตซอลในสนามขนาดใหญ่ที่เรียกว่า เกม 5–7 คนนั้น เป็นที่นิยมทั้งในระดับสโมสรในการแข่งขันเพื่อชิงถ้วยของแต่ละประเทศและระดับนานาชาติ นั่นถือว่าการแข่งขันฟุดซอลโลกในปัจจุบันนี้ได้รับความนิยมและความสนใจจากทุกเพศทุกวัย ซึ่งกีฬาฟุตซอล (futsal) เป็นกีฬาที่ได้การรับรองจากสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติหรือฟีฟ่า (Federation International Football Association: FIFA) โดยปัจจุบันเป็นกีฬาที่ได้รับความนิยมกันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นเกมกีฬาที่มีความสนุก ตื่นเต้น และมีรูปแบบการเคลื่อนที่อย่างรวดเร็วมีความหลากหลาย ในการใช้จังหวะของการทำเกมรุกและเกมรับอย่างต่อเนื่องตลอดเกม โดยเป็นกีฬาที่มีการจัดการแข่งขัน ทั้งในระดับนานาชาติและระดับชาติ

ปัจจุบันธุรกิจสนามฟุตซอลกำลังเติบโต ส่งผลให้ทุกวันนี้มีสนามฟุตบอลให้เช่าเพิ่มขึ้นมาเป็นจำนวนมากกว่าร้อยแห่ง กระจัดกระจายไปทั่วทั้งพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล จึงทำให้ผู้บริโภคมีทางเลือกมากขึ้นในการตัดสินใจเลือกสนาม โดยพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ในทั้งในด้านของตัวสนาม ด้านราคาที่น่าสนใจ ด้านทำเลที่ตั้งของตัวสนาม และด้านการส่งเสริมการตลาดหรือโปรโมชั่นต่าง ๆ (นบบงกช นฤชาญภัทรัฐ, 2554) ดังนั้นในปัจจุบันธุรกิจเหล่านี้กำลังทำการแข่งขันกันอย่างหนัก โดยมีการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่กล่าวมาเพื่อดึงดูดนักเตะให้ไปใช้บริการ ในการดำเนินธุรกิจบริการให้บรรลุผลได้นั้น Kotler (2004) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดบริการไว้ว่าเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจที่ให้บริการซึ่งเป็นธุรกิจที่แตกต่างสินค้าอุปโภคบริโภคทั่วไป จึงจำเป็นจะต้องอาศัยส่วนประสมการตลาด (marketing mix) 7 อย่าง หรือ 7P's ในการกำหนดกลยุทธ์การตลาดซึ่งประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ (product) ด้านราคา (price) ด้านสถานที่ช่องทางการจัดจำหน่าย (place) ด้านการส่งเสริมการตลาด (promotion) ด้านบุคลากร (people) ด้านกระบวนการ (process) และด้านลักษณะทางกายภาพ (physical evidence) โดยจะต้องจัดส่วนประกอบแต่ละอย่างให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของธุรกิจที่แตกต่างกันออกไป (Kotler, 2004) ทั้งนี้การเลือกใช้บริการธุรกิจประเภทใด ๆ ก็ตามนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ของผู้บริโภคแต่ละคนที่มีลักษณะแตกต่างกันออกไป ในการดำเนินธุรกิจการให้บริการนั้น หากผู้ประกอบการมีการรู้ถึงกระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค (consumer buying process) จะช่วยให้นักการตลาดเข้าใจในขั้นตอนการตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการของผู้บริโภคอย่างละเอียดตั้งแต่จุดแรกไปจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถวางแผนไม่ว่าจะเป็นตั้งแต่การผลิตสินค้าหรือบริการ การวางแผนการตลาด ตั้งแต่กระบวนการแรกเริ่มไปจนถึงการดึงดูดให้เกิดกิจกรรมทางการขายหรือการโน้มน้าวให้มาใช้บริการให้มากขึ้นได้

จังหวัดนนทบุรีเป็นอีกหนึ่งจังหวัดที่กำลังได้รับความนิยมเรื่องกีฬาฟุตซอล ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีสโมสรฟุตซอลมาเป็นระยะเวลากว่า 15 ปี นนทบุรี เป็นสโมสรแรกของประเทศไทย ที่มีอะคาเดมีเป็นของตนเอง ยึดแนวทาง

สร้างเยาวชนทั้งในจังหวัดนนทบุรี และต่างจังหวัด ให้มีโอกาสจากสโมสรแห่งนี้ สร้างนักฟุตซอลอาชีพกว่า 100 ชีวิต และก้าวไปติดทีมชาติไทย อีกมากมายหลายคน ยกตัวอย่างเช่น ธนากร เพ็ญพกุล, ปิยพันธ์ รัตนะ, วรศักดิ์ ศรีหรั่ง ไพโรจน์, อดิราช สิทธิศักดิ์, ธนพล มณีเพชร, กวิน วิบูลย์รัชกิจ, กีรติ จงสถิตเสถียร ที่พัฒนาฝีเท้าจนก้าวไปจนติดทีมชาติไทย รวมถึงนักฟุตซอลลีกมากมายที่ยังโลดแล่นบนลีกอาชีพ ส่วนใหญ่ก็เคยผ่านการค้าแข้งกับสโมสรนนทบุรี ฟุตซอลคลับมาแล้วทั้งสิ้น (ช้างศึกคอนเทนท์ครีเอเตอร์, 2564) รวมถึงจำนวนของผู้มาใช้บริการสนามฟุตซอลของลูกค้าไม่เว้นแม้แต่เวลากลางคืน เพราะสนามฟุตซอลพื้นยางมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น การใช้ไฟสปอตไลท์ให้ความสว่างในช่วงเวลากลางคืน พื้นสนามเป็นพื้นยางที่มีความสม่ำเสมอได้มาตรฐาน มีความสะดวกในการเดินทาง มีหลังคากันฝน มีที่จอดรถเพียงพอ ที่ตั้งของสนามอยู่ในบริเวณที่การจราจรไม่ติดขัด มีห้องน้ำที่สะอาดและห้องอาบน้ำที่เพียงพอ มีร้านบริการเครื่องดื่ม มีสภาพแวดล้อมที่ดีทางสังคม และมีความปลอดภัยต่อทรัพย์สินของผู้มาใช้บริการ โดยสนามแต่ละแห่งนั้นจะมีความแตกต่างกันในเรื่องทำเลที่ตั้ง ราคาและค่าบริการซึ่งจะเห็นได้ว่ามีการแข่งขันในทุกด้าน พร้อมกันนี้ธุรกิจให้เช่าสนามฟุตซอลพื้นยางจังหวัดนนทบุรี มีแนวโน้มที่จะขยายตัวมากขึ้น จากการสำรวจในเบื้องต้นของผู้วิจัยพบว่า มีสนามฟุตซอลพื้นยางสร้างขึ้นมารองรับในจังหวัดนนทบุรี 8 แห่ง ได้แก่ สนามเลิศนิมิต สนาม RTB วัดลาดปลาดุก สนาม RTB บางใหญ่อารีน่า สนาม RTB หมู่บ้านรัตนาธิเบศร์ สนาม BM Futsal สนามฟุตซอลหมู่บ้านเอื้ออาทรบางใหญ่ สนามฟุตซอล MUSIC Stadium สนามฟุตซอลสวนสาธารณเฉลิมพระเกียรติฯ เทศบาลตำบลบางม่วง

ข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมาทำให้ทราบถึงธุรกิจให้เช่าสนามฟุตซอลได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย จึงทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงโอกาสและศักยภาพของธุรกิจให้เช่าสนามฟุตซอล จึงเลือกศึกษาถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ อันได้แก่ ผลิตภัณฑ์ ราคาและค่าใช้จ่าย สถานที่ตั้ง การส่งเสริมการตลาดพนักงานที่ให้บริการ กระบวนการบริการ การนำเสนอลักษณะทางกายภาพ และการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสนามฟุตซอลพื้นยางของผู้ที่สนใจเล่นกีฬาฟุตซอลในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งผลจากการวิจัยจะสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการให้เช่าสนามฟุตซอลที่ต้องการจะปรับปรุง และพัฒนาบริการให้ตอบสนองต่อความต้องการในแต่ละขั้นตอนของของการตัดสินใจ และให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้าได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของส่วนประสมทางการตลาดของผู้ใช้บริการสนามฟุตซอลพื้นยางในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยางในจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของส่วนประสมทางการตลาดของการใช้สนามฟุตซอลพื้นยางในจังหวัดนนทบุรี เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยางในจังหวัดนนทบุรีเมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประสมทางการตลาดกับกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยางในจังหวัดนนทบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาส่วนประสมทางการตลาดกับกระบวนการการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยางในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยมีแนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดส่วนประสมทางการตลาด 7Ps

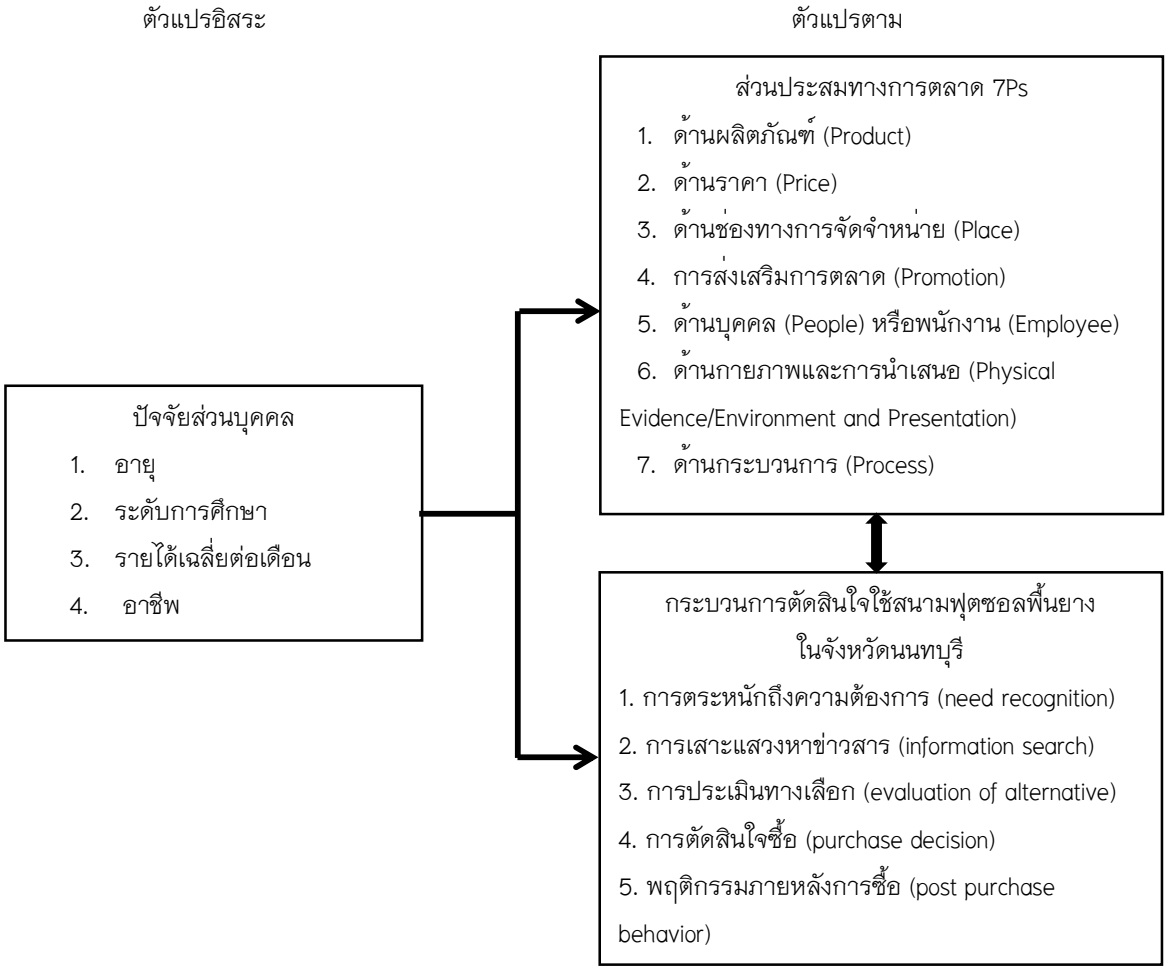
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2560) ได้อธิบายและจำแนกองค์ประกอบของส่วนประสมทางการตลาดบริการ (market mix) ว่าเป็นขั้นตอนในการตัดสินใจซื้อ (buying decision process) อย่างเป็นลำดับขั้นตอนในการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค ผ่านกระบวนการ 7 ขั้นตอน สอดคล้องกับแนวคิดของธนวรรณ แสงสุวรรณ และคณะ (2547) รวมถึง Kotler & Keller (2016) ที่จำแนกเครื่องมือนี้ออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ซึ่งอาจเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า 4Ps และพัฒนามาเป็น 7 Ps ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) ด้านผลิตภัณฑ์ (Product) เป็นสิ่งซึ่งสนองความจำเป็นและความต้องการของมนุษย์ได้คือสิ่งที่ผู้ขายต้องมอบให้แก่ลูกค้าและลูกค้าจะได้รับผลประโยชน์และคุณค่าของผลิตภัณฑ์นั้น ๆ 2) ด้านราคา (Price) หมายถึง คุณค่าผลิตภัณฑ์ในรูปตัวเงิน ลูกค้าจะเปรียบเทียบระหว่างคุณค่า (value) ของบริการกับราคา (price) ของบริการนั้น 3) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (place) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการนำเสนอบริการให้แก่ลูกค้า 4) ด้านการส่งเสริมการตลาด (promotions) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่มีความสำคัญในการติดต่อสื่อสารให้ผู้ใช้บริการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่แจ้งข่าวสารหรือชักจูงให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมการใช้บริการและเป็นกุญแจสำคัญของการตลาดสายสัมพันธ์ 5) ด้านบุคคล (People) หรือพนักงาน (employee) ซึ่งต้องอาศัยการคัดเลือก การฝึกอบรม การจูงใจ เพื่อให้สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้แตกต่างเหนือคู่แข่งขัน 6) ด้านกายภาพและการนำเสนอ (Physical Evidence/ Environment and Presentation) เป็นการแสดงให้เห็นถึงลักษณะทางกายภาพและการนำเสนอให้กับลูกค้าให้เห็นเป็นรูปธรรม โดยพยายามสร้างคุณภาพโดยรวม ทั้งทางด้านกายภาพและรูปแบบการให้บริการเพื่อสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า และ 7) ด้านกระบวนการ (Process) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีการและงานปฏิบัติในด้านการบริการที่นำเสนอให้กับผู้ใช้บริการเพื่อมอบการให้บริการอย่างถูกต้องรวดเร็ว และทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความประทับใจ

2. แนวคิดกระบวนการตัดสินใจซื้อ

ตามแนวคิดของคอตเลอร์ (Kotler & Keller, 2016) กระบวนการตัดสินใจซื้อ คือ ลำดับขั้นตอนที่ผู้บริโภคใช้ในการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการผ่าน 5 ขั้นตอน ซึ่งผู้บริโภคไม่จำเป็นที่จะใช้ทุกขั้นตอนในการตัดสินใจซื้อ ผู้บริโภคอาจจะมีการข้ามบางขั้นตอนไปหรือมีการย้อนกลับไปยังขั้นตอนก่อนหน้า กระบวนการตัดสินใจซื้อจะเริ่มต้นก่อนการซื้อจริง และมีผลกระทบหลังการซื้อ โดย 5 ขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้ 1) การตระหนักถึงความต้องการ (need recognition) จุดเริ่มต้นของกระบวนการซื้อ คือ การตระหนักถึงความต้องการ ซึ่งผู้ซื้อตระหนักถึงปัญหาหรือความต้องการในสินค้าหรือบริการนั้น ๆ 2) การเสาะแสวงหาข่าวสาร (information search) ผู้บริโภคที่ถูกกระตุ้นอาจจะหรือ อาจจะไม่เสาะแสวงหาข่าวสารมากขึ้น 3) การประเมินทางเลือก (evaluation of alternatives) แนวความคิดเบื้องต้นที่จะช่วยอธิบายกระบวนการประเมินผู้บริโภค 4) การตัดสินใจซื้อ (purchase decision) ในขั้นตอนการประเมิน ผู้บริโภคจะสร้างความตั้งใจซื้อขึ้น โดยทั่วไปการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคมักจะทำการซื้อตราที่ชอบมากที่สุด แต่ทว่า มีปัจจัย 2 ประการ อาจเข้ามาขวางระหว่างความตั้งใจซื้อกับการ ตัดสินใจซื้อ ปัจจัยแรก คือ ทัศนคติของผู้อื่น ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยทางสถานการณ์ที่คาดไม่ถึง 5) พฤติกรรมหลังการซื้อ (post purchase behavior) หลังจากที่มีการซื้อสินค้า ผู้บริโภค จะเกิดความพอใจหรือไม่พอใจและจะก่อพฤติกรรมหลังการซื้อขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของอดุลย์ จาตุรงคกุล (2543) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจของผู้ซื้อว่า การ ซื้อสินค้านั้นประกอบไปด้วยขั้นตอนต่าง ๆ หลายขั้นตอน ผู้ซื้อจะต้องผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ดังกล่าว อันจะนำไปสู่การตัดสินใจซื้อ ขั้นตอนเหล่านี้มีทั้งหมด 5 ขั้นตอน โดยกระบวนการซื้อเริ่มต้นก่อนที่การซื้อจริงจะเกิดขึ้นนานทีเดียว และก็เกิดติดต่อกันไปอีกนาน ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าซ้ำอีกครั้งได้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาส่วนประสมทางการตลาดกับกระบวนการการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยางในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอาชีพ ส่งผลต่อประสมทางการตลาดกับกระบวนการการตัดสินใจใช้บริการหรือไม่ นำมาเป็นตัวแปรอิสระ และนำแนวคิดส่วนประสมทางการตลาด 7Ps ของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2560) รวมถึงแนวคิดกระบวนการตัดสินใจซื้อตามแนวคิดของ Kotler & Keller (2016) กระบวนการตัดสินใจซื้อ คือ ลำดับขั้นตอนที่ผู้บริโภคใช้ในการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการผ่าน 5 ขั้นตอน มาเป็นตัวแปรตามในการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ใช้บริการที่เคยใช้บริการสนามฟุตซอลพื้นยางในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ Cochran โดยกำหนดระดับค่า

ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) จากการคำนวณจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน สำรองแบบสอบถาม 15 ชุด (5%) รวมทั้งหมด 400 ชุด ผู้วิจัยใช้การเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างแบบเป็นชั้นภูมิ (stratified random sampling) แบบเป็นสัดส่วน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นแต่ละอำเภอของจังหวัดนนทบุรี และคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรของแต่ละอำเภอจนครบ 400 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอาชีพ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) ประกอบด้วยข้อคำถาม ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ (Product) ด้านราคา (Price) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) การส่งเสริมการตลาด (Promotion) ด้านบุคคล (People) หรือพนักงาน (Employee) ด้านกายภาพและการนำเสนอ (Physical Evidence/ Environment and Presentation) และด้านกระบวนการ (Process) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบ Likert's scale โดยผู้วิจัยได้ให้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยางในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ 1) การตระหนักถึงความต้องการ (need recognition) 2) การเสาะแสวงหาข่าวสาร (information search) 3) การประเมินทางเลือก (evaluation of alternatives) 4. การตัดสินใจซื้อ (purchase decision) 5. พฤติกรรมหลังการซื้อ (post purchase behavior) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบ Likert's scale โดยผู้วิจัยได้ให้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีต่อกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด ที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง ในจังหวัดนนทบุรี

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item–Objective Congruence: IOC) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้านบัญชีและการเงิน จำนวน 3 ท่าน อ่านเพื่อตรวจสอบว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ ซึ่งจากการทดสอบความเที่ยงตรง (validity) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง .7 – 1.00 ทุกข้อ จากนั้นจึงนำไปทดสอบความเชื่อมั่นและทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (reliability) ของเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าคำถามในเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือเชิงสถิติ โดยวิธีการนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha–Analysis Method) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งผลที่ได้มีค่าเท่ากับ .99 ซึ่งเป็นค่าความน่าเชื่อถือที่เพียงพอที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง และจัดทำแบบสอบถามออนไลน์จาก Google Form จัดส่งแบบสอบถามทางแอปพลิเคชันไลน์ และ`คิวอาร์โคดโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา คือ ผู้ใช้บริการที่เคยใช้บริการสนามฟุตซอลพื้นยางในพื้นที่ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 400 คน หลังจากนั้นจัดเก็บรวมรวบข้อมูลจากแบบสอบถาม และแบบสอบถามออนไลน์จาก Google Form ให้ครบจำนวน 400 ชุด และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แบ่งเป็นการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) ใช้สถิติการวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.25 และมีอาชีพนักเรียน/นักศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.75

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคคลหรือพนักงาน รองลงมา คือ ด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ตามลำดับ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) โดยภาพรวม

การสื่อสารทางการตลาด	ระดับความคิดเห็น		การแปลความ	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ (Product)	4.37	.67	มากที่สุด	2
2. ด้านราคา (Price)	4.34	.67	มากที่สุด	4
3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place)	4.28	.75	มากที่สุด	7
4. ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion)	4.31	.73	มากที่สุด	6
5. ด้านบุคคล (People) หรือพนักงาน (Employee)	4.40	.66	มากที่สุด	1
6. ด้านกายภาพและการนำเสนอ (Physical Evidence/Environment and Presentation)	4.35	.68	มากที่สุด	3
7. ด้านกระบวนการ (Process)	4.33	.68	มากที่สุด	5
ภาพรวม	4.34	.63	มากที่สุด	

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง ในจังหวัดนนทบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตระหนักถึงความต้องการ รองลงมา คือ การประเมินทางเลือก การตัดสินใจใช้บริการ พฤติกรรมภายหลังการใช้บริการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเสาะแสวงหาข่าวสาร ตามลำดับ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยางโดยภาพรวม

กระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง	ระดับความคิดเห็น		การแปลความ	ลำดับ
	$\overline{X}$	SD		
1. การตระหนักถึงความต้องการ	4.53	.64	มากที่สุด	1
2. การเสาะแสวงหาข่าวสาร	4.38	.68	มากที่สุด	5
3. การประเมินทางเลือก	4.40	.65	มากที่สุด	2
4. การตัดสินใจใช้บริการ	4.39	.65	มากที่สุด	3
5. พฤติกรรมภายหลังการใช้บริการ	4.39	.67	มากที่สุด	4
ภาพรวม	4.32	.62	มากที่สุด	

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของส่วนประสมทางการตลาดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่า ผู้ใช้บริการสนามฟุตซอลพื้นยาง ในจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของส่วนประสมทางการตลาด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่ในด้านระดับการศึกษา และอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ดังตาราง 3

ตาราง 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของส่วนประสมทางการตลาดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนประสมทางการตลาด	ปัจจัยส่วนบุคคล							
	อายุ		ระดับการศึกษา		รายได้ต่อเดือน		อาชีพ	
	F	Sig	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
1. ด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ	4.72	.00*	2.33	.09	11.54	.00*	2.94	.03*
2. ด้านราคา	2.92	.03*	1.14	.31	8.50	.00*	2.42	.06
3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	2.28	.07	.97	.38	2.26	.08	1.31	.26
4. ด้านการส่งเสริมการตลาด	5.14	.00*	.34	.70	.69	.55	.84	.47
5. ด้านบุคคล หรือพนักงาน	3.05	.02*	.09	.91	15.34	.00*	.93	.42
6. ด้านกายภาพและการนำเสนอ	2.91	.03*	.02	.97	5.85	.00*	.51	.67
7. ด้านกระบวนการ	2.85	.03*	.82	.43	7.69	.00*	.08	.97
รวม	3.05	.02*	.15	.85	6.94	.00*	.49	.68

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวม พบว่า ผู้ใช้บริการสนามฟุตซอลพื้นยาง ในจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง แตกต่างกัน แต่ในด้านระดับการศึกษาและอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ดังตาราง 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง	ปัจจัยส่วนบุคคล							
	อายุ		ระดับการศึกษา		รายได้ต่อเดือน		อาชีพ	
	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
1.ด้านการตระหนักถึงความต้องการ	5.51	.00*	1.04	.35	13.34	.00*	2.17	.09
2. ด้านการเสาะแสวงหาข่าวสาร	3.35	.02*	4.39	.01*	2.04	.10	.03	.99
3. ด้านการประเมินทางเลือก	4.46	.00*	.22	.80	5.92	.00*	.45	.71
4. ด้านการตัดสินใจใช้บริการ	3.66	.01*	.59	.55	7.59	.00*	.13	.94
5. ด้านพฤติกรรมภายหลังการใช้บริการ	2.46	.06	.32	.72	8.02	.00*	.48	.69
รวม	4.00	.00*	.17	.84	7.29	.00*	.18	.90

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ส่วนประสมทางการตลาดมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ภาพรวมของส่วนประสมทางการตลาดมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ส่วนประสมทางการตลาดทุกด้านมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยางในทุกด้าน อยู่ในระดับสูง ดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการทดสอบสมมติฐานส่วนประสมทางการตลาด มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง ในจังหวัดนนทบุรี

ส่วนประสมทางการตลาด	กระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง											
	ด้านการตระหนักถึงความต้องการ		ด้านการเสาะแสวงหาข่าวสาร		ด้านการประเมินทางเลือก		ด้านการตัดสินใจใช้บริการ		ด้านพฤติกรรมภายหลังการใช้บริการ		ภาพรวม	
	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.
1. ด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ	.71	.00	.78	.00	.78	.00	.76	.00	.75	.00	.81	.00
2. ด้านราคา	.72	.00	.74	.00	.81	.00	.81	.00	.82	.00	.83	.00
3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	.68	.00	.78	.00	.82	.00	.82	.00	.79	.00	.83	.00
4. ด้านการส่งเสริมการตลาด	.58	.00	.78	.00	.79	.00	.76	.00	.74	.00	.78	.00
5. ด้านบุคคล หรือพนักงาน	.81	.00	.77	.00	.84	.00	.83	.00	.85	.00	.87	.00
6. ด้านกายภาพและการนำเสนอ	.69	.00	.82	.00	.85	.00	.85	.00	.84	.00	.86	.00
7. ด้านกระบวนการ	.73	.00	.81	.00	.87	.00	.89	.00	.88	.00	.89	.00
ภาพรวม	.76	.00	.85	.00	.90	.00	.89	.00	.88	.00	.91	.00

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ส่วนประสมทางการตลาดกับกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง ในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของส่วนประสมทางการตลาด ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคคลหรือพนักงาน โดยเฉพาะในเรื่องพนักงานมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการใช้บริการสนามฟุตซอลต้องมีการจองและตรวจสอบอุปกรณ์ในสนามให้เรียบร้อย พนักงานที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องฟุตซอลและอุปกรณ์ต่าง ๆ จะทำให้การใช้งานสนามฟุตซอลเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของส่วนประสมทางการตลาดบริการของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2560) ที่ว่า เจ้าหน้าที่ต้องมีความสามารถ มีทัศนคติที่สามารถตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ มีความคิดริเริ่มมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้แตกต่างเหนือคู่แข่งขันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการต่าง ๆ ขององค์กรได้ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาเกวลิน สร้อยสะอาด และคณะ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการสนามฟุตบอลหญ้าเทียมในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจกลับมาใช้บริการสนามฟุตบอลหญ้าเทียมซ้ำมากที่สุดคือ ด้านบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79

ในส่วนของกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง ในจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การตระหนักถึงความต้องการ โดยเฉพาะในเรื่องอยากได้สนามฟุตซอลพื้นยาง เพราะจำเป็นสำหรับการเล่นฟุตซอล ทั้งนี้เป็นเพราะกีฬาฟุตซอลต้องเล่นในสนามเฉพาะ คือ พื้นผิวสนามจะต้องเรียบเสมอกัน อาจทำด้วยไม้หรือวัสดุสังเคราะห์ ต้องหลีกเลี่ยงพื้นผิวสนามที่ทำด้วยคอนกรีตหรือยางมะตอย ซึ่งในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพ จำเป็นต้องดำเนินการด้วยความพิถีพิถันในทุกขั้นตอน ทั้งนี้ เพื่อสร้างโอกาสให้นักกีฬา และผู้ที่ส่วนเกี่ยวข้องในการแข่งขันทุกฝ่ายสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น มาตรฐานของสถานที่แข่งขันและอุปกรณ์กีฬาจึงนับเป็นองค์ประกอบสำคัญในการฝึกซ้อม และการจัดการแข่งขันกีฬาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสากลทั่วไป สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคของธนวรรณ แสงสวรรณ และคณะ (2547) ที่ว่า การตระหนักถึงปัญหา กระบวนการตัดสินใจซื้อเกิดขึ้นเมื่อผู้ซื้อตระหนักถึงปัญหาหรือความต้องการ โดยผู้บริโภครู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างภาวะความต้องการที่แท้จริงและพึงปรารถนา ความต้องการอาจถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของภูวพัฒน์ ชนะสกล (2561) ได้ศึกษาการสื่อสารการตลาดและพฤติกรรมการใช้บริการของกลุ่มลูกค้าในธุรกิจให้เช่าสนามฟุตบอล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มผู้ใช้บริการจะมีการค้นหาข้อมูลก่อนการใช้สนาม เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจากเพื่อนหรือครอบครัว ในเรื่องความสะดวกสบายด้านการเดินทาง ความปลอดภัยของสนามฯ แต่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับตฤณสิษฐ์ วรพันธ์พิมล และคณะ (2565) ได้ศึกษาคุณภาพการบริการและความไว้วางใจของลูกค้าที่มีต่อการตัดสินใจเข้าใช้บริการสนามฟุตบอลหญ้าเทียมอุตรดิตถ์ยูไนเต็ด ผลการศึกษา พบว่า การตัดสินใจใช้บริการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านพฤติกรรมหลังการใช้บริการ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ผู้ใช้บริการสนามฟุตซอลพื้นยาง ในจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของส่วนประสมทางการตลาด แตกต่างกัน แต่ในด้านระดับการศึกษาและอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มผู้มาใช้บริการที่มีอายุและรายได้ต่างกันนั้น มีรูปแบบการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นในเรื่องส่วนประสมทางการตลาดที่แตกต่างกัน โดยจะพบว่า ผู้ที่มีอายุมากกว่า 30 ปี

และมีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีอายุและรายได้อื่น ๆ ซึ่งมีความต้องการในเรื่องของคุณภาพของสนามและการให้บริการที่ดี ราคาที่เหมาะสม พนักงานดี ในส่วนของรายได้ที่แตกต่างกันนั้น เนื่องจากรายได้จะมีผลต่ออำนาจของการซื้อคนที่มีรายได้ต่ำ จะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และมีความไวต่อราคามากส่วนคนที่มีรายได้สูงจะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพและราคาสูง โดยเน้นที่ภาพพจน์ของราคาสินค้าเป็นหลัก สอดคล้องกับผลการศึกษาของเวนิส บรรพตา (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้บริการสนามฟุตบอลหญ้าเทียมให้เช่าของผู้ใช้บริการ ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า อายุ อาชีพ และรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่แตกต่างกันในด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคคล และด้านกระบวนการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ผู้ใช้บริการสนามฟุตซอลพื้นยาง ในจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง แตกต่างกัน แต่ในด้านระดับการศึกษา และอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มผู้ใช้บริการที่มีอายุและรายได้แตกต่างกันนั้นย่อมมีกระบวนการคิดหรือตัดสินใจในการเลือกใช้บริการที่แตกต่างกันตามช่วงวัยและช่วงของรายได้ ขึ้นอยู่กับค่านิยม ประสบการณ์ที่ได้เคยได้รับ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะมีกระบวนการนำเข้าข้อมูล กระบวนการคิด และกฎการตัดสินใจที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Schiffman & Kanuk (1994) ที่ว่า การนำเข้าข้อมูล (input) เป็นอิทธิพลจากภายนอกที่มีผลต่อค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีศักยภาพ ในส่วนของกระบวนการนั้นต้องพิจารณาถึงการรับรู้ถึงความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น และกฎการตัดสินใจที่ง่ายที่สุด ซึ่งผู้บริโภคเลือกผลิตภัณฑ์ให้คะแนนตราสินค้าจากประสบการณ์ที่ผ่านมามากกว่าคุณสมบัติด้านอื่น ๆ ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนิรุทธ์ วุฒิเนตร (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการสนามฟุตบอลหญ้าเทียมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ลักษณะอาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการสนามฟุตบอลหญ้าเทียมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ส่วนประสมทางการตลาด มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ส่วนประสมทางการตลาดทุกด้านมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยางในทุกด้าน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะระดับของส่วนประสมทางการตลาดนั้นยิ่งมีระดับที่สูง คือมีความเห็นว่ามีคุณภาพที่ดี ทั้งในเรื่องคุณภาพของสนาม การให้บริการ พนักงานปฏิบัติงานดี ราคาเหมาะสม มีโปรโมชั่นที่ตรงกับความต้องการ ช่องทางการติดต่อหรือสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว มีกระบวนการใช้บริการที่ดี ย่อมทำให้เกิดการตัดสินใจที่จะใช้บริการได้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของธีรารัตน์ เพ็ชรโยธิน (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการสนามฟุตบอลหญ้าเทียมของสนามฟุตบอล Non soccer ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในด้านผลิตภัณฑ์มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการสนามฟุตบอลหญ้าเทียมของสนามฟุตบอล Non soccer มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านราคา ด้านบุคคลผู้ให้บริการ และด้านสภาพทางกายภาพ soccer โดยภาพรวมปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดมีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการสนามฟุตบอลหญ้าเทียม ของสนามฟุตบอล Non soccer อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยางอยู่ในระดับสูงมาก ดังนั้น ข้อค้นพบที่น่าสนใจของการศึกษาสามารถนำมาเป็นแนวทางให้กับ

ผู้ประกอบการที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับสนามฟุตซอลให้มีการพัฒนาการบริการให้มีคุณภาพในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านบุคคลหรือพนักงาน โดยการพัฒนาคุณภาพในเรื่องความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้สร้างความพึงพอใจกับกลุ่มผู้มาใช้บริการ อันจะส่งผลให้เกิดการมาใช้บริการอย่างสม่ำเสมอต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับความคิดเห็นของส่วนประสมทางการตลาด ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านบุคคลหรือพนักงาน ดังนั้น ผู้ประกอบการควรเน้นให้พนักงานมีการพัฒนาคุณภาพในเรื่องความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้สร้างความพึงพอใจกับกลุ่มผู้มาใช้บริการ อันจะส่งผลให้เกิดการมาใช้บริการอย่างสม่ำเสมอต่อไป

1.2 กระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยางในจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้ประกอบการควรสร้างความพึงพอใจในการให้บริการให้กับผู้มาใช้บริการในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการให้บริการที่มีความทันสมัย ปลอดภัย สะอาด น่าเล่นอยู่เสมอ ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมพนักงานให้มีความพร้อมในการให้บริการอย่างรวดเร็ว แม่นยำ และมีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจต่อการใช้บริการ ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจใช้บริการอย่างต่อเนื่อง และเห็นถึงความจำเป็นที่ต้องใช้สนามฟุตซอลที่ดีย่อมทำให้เกิดการตัดสินใจมาใช้บริการได้มากขึ้น

1.3 ความคิดเห็นของส่วนประสมทางการตลาด ประเด็นที่น่าสนใจคือการเดินทางไปสนามฟุตซอลพื้นยางได้สะดวก (คมนาคมที่สะดวก) ดังนั้น ผู้ประกอบการควรให้ความสนใจและปรับปรุงช่องทางการจัดจำหน่ายโดยเฉพาะเรื่องการคมนาคมให้ดีและสะดวกยิ่งขึ้น เพื่อให้กระตุ้นให้ผู้มาใช้บริการรู้สึกได้ถึงประสิทธิภาพในเรื่องคมนาคมที่ดีขึ้น อันจะส่งผลต่อการตัดสินใจมาใช้บริการได้มากขึ้น

1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผู้ใช้บริการสนามฟุตซอลพื้นยางในจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของส่วนประสมทางการตลาด แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้ประกอบการควรจัดแบ่งการให้บริการให้มีความหลากหลาย เหมาะสมกับผู้ที่มีอายุและรายได้ที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างของลูกค้าตามช่วงวัยและช่วงรายได้ที่ต่างกัน

1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ผู้ใช้บริการสนามฟุตซอลพื้นยางในจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้ประกอบการควรมีการพัฒนาคุณภาพของการให้บริการที่รอบด้าน ทั้งในเรื่องการตระหนักถึงปัญหา การเสาะแสวงหาข่าวสาร การประเมินค่าทางเลือกก่อนซื้อ การตัดสินใจซื้อ และการประเมินผลหลังการซื้อ เพื่อให้กลุ่มลูกค้าสามารถตัดสินใจมาใช้บริการได้มากยิ่งขึ้น

1.6 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ส่วนประสมทางการตลาดมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจใช้สนามฟุตซอลพื้นยาง อยู่ในระดับสูงมาก ดังนั้น ผู้ประกอบการควรพัฒนาและส่งเสริมส่วนประสมทางการตลาดในทุก ๆ ด้านให้มีระดับที่สูงและหาแนวทางในการพัฒนาในแต่ละด้านให้มีความหลากหลาย แปลกใหม่ และน่าสนใจเพื่อให้ผู้มาใช้บริการยังคงเชื่อมั่นและมาใช้บริการ รวมถึงการแนะนำบอกต่อจนเกิดลูกค้าที่มีความภักดีต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างขึ้น เนื่องจากการวิจัยนี้วิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างจากผู้ใช้บริการสนามฟุตซอลพื้นยาง ในจังหวัดนนทบุรีเท่านั้น จึงควรมีการศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ มากขึ้น รวมถึงการเก็บข้อมูลใน

เชิงปริมาณของกลุ่มตัวอย่าง ควรเก็บจำนวนตัวอย่างในปริมาณที่มากขึ้น และเพิ่มคำถามที่เจาะจงความต้องการของกลุ่มลูกค้าที่มาใช้บริการให้มากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีค่าความน่าเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น

2.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปในอนาคต อาจทำการวิจัยเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่มย่อย เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการ รวมทั้งการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความภักดีต่อตราสินค้า หรือการตัดสินใจใช้บริการซ้ำ เพื่อหาความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นของตัวแปรอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กรมพลศึกษา. (2555). *คู่มือผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตซอล*. กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกวลิน สร้อยสะอาด, ชุติมา หวังเบ็ญหมัด และปกรณ์ ลิ้มโยธิน. (2558). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการสนามฟุตบอลหญ้าเทียมในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 วันที่ 26 มิถุนายน 2558, หน้า 451-461.* สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ช้างศึกคอนเทนท์ครีเอเตอร์. (2564). *นนทบุรี ฟุตซอลคลับ : ต้นแบบทีมต่างจังหวัด ที่ไม่เคยทิ้งอุดมการณ์สโมสร*. สืบค้น 1 พฤศจิกายน 2567 จาก https://stadiumth.com/columns/detail?id=543&tab= changsuek&utm_source=facebook.changsuek&utm_medium.

ตฤณสิษฐ์ วรพันธ์พิมล, อิราวัฒน์ ชมระกา และชัชชัย สุจริต(2565). คุณภาพการบริการและความไว้วางใจของลูกค้าที่มีต่อการตัดสินใจเข้าใช้บริการสนามฟุตบอลหญ้าเทียมอุตรดิตถ์ยูไนเต็ด. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 4*(3), 63-78.

ธนวรรณ แสงสุวรรณ, อดิลล่า พงศ์ยี่หล้า, อุไรวรร แย้มนิยม, ยุทธนา ธรรมเจริญ และยลยุทธ ฟูพงศ์สิริพันธ์. (2547). *การจัดการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอช เอ็น กรุ๊ป.

ธีรารัตน์ เพ็ชรโยธิน. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการสนามฟุตบอลหญ้าเทียม ของสนามฟุตบอล Non soccer*. การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นบบงกช นฤชาญภัทรัฐ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสามฟุตบอลให้เช่าของผู้ใช้บริการในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภูวพัฒน์ ชนะสกล. (2561). *การสื่อสารการตลาดและพฤติกรรมการใช้บริการของกลุ่มลูกค้าในธุรกิจให้เช่าสนามฟุตบอล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล*. การค้นคว้าอิสระนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบันเทิงและการผลิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เมนสแตน สนุกดอทคอม. (2564). *อิทธิพลจากฟุตบอล : ทำไม "อังกฤษ" ไม่เป็นเลิศในฟุตซอล? ทั้งที่เป็นต้นกำเนิดเกมลูกหนัง*. สืบค้น 1 พฤศจิกายน 2567 จาก https://www.sanook.com/sport/1313905/.

เวนิส บรรพตา. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้บริการสนามฟุตบอลหญ้าเทียมให้เช่าของผู้ใช้บริการ ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ศุกร เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และองอาจ ปทะวานิช. (2560). *การบริหารการตลาดยุคใหม่.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

อดุลย์ จาตุรงคกุล. (2543). *พฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer Behavior)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนิรุทธ์ วุฒิเนตร. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการสนามฟุตบอลหญ้าเทียมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.* การศึกษาค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

อภิทัย บำรุงพนิชถาวร. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกสนามฟุตบอลหญ้าเทียม: กรณีศึกษาผู้ใช้บริการสนามฟุตบอลหญ้าเทียม WINNING SEVEN. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 6*(2), 245–256.

Kotler. P. (2003). *Marketing Management* (11th ed.). Prentice–Hall.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management.* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Schiffman, L. G. & Kanuk, L. L. (1994). *Consumer Behavior* (5th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารกิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

The relationship between creative leadership of school administrators and student affairs administration under the Office of Phichit Primary Education Service Area 1

เขมกร ช้อยบัวงาม[1*], ศุภชัย ทวี[2], ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน[3]

Khemakorn Choibuangam[1*], Supachai Tawee[2], Teeppipat Suntawan[3]

[1,2,3]ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

[1,2,3]Master of Education Program in Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

Corresponding author's email : Knemmakorn21122534@gmail.com[1], supachai.t@nsru.ac.th[2], teeppipat@nsru.ac.th[3]

Received: July 26, 2024 Revised: September 8, 2024 Accepted: September 8, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารกิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 291 คน โดยกำหนดขนาดจากตารางเครซี่และมอร์แกน และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งได้รับการตอบกลับจำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 97.25 มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67–1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการจินตนาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม 2) การบริหารกิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าความสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารกิจการนักเรียน

Abstract

This research aimed to study the relationship between the creative leadership of school administrators and student affairs administration in the Office of Primary Educational Service Area 1, Phichit. The sample group used in the research was 291 school administrators and teachers. The size was determined from the Crazy and Morgan table, and a multi-stage random sampling was used. The research instrument was a questionnaire, which received 283 responses, or 97.25 percent, with a consistency index between .67 and 1.00 and a reliability of .95. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient analysis to find the relationship between creative leadership of school administrators and student affairs administration in the school. The research results were as follows: 1) The overall creative leadership of school administrators was high level. Upon examining each aspect, it was discovered that they all operate at a high level. The aspect with the highest mean is the aspect of individual consideration, followed by the aspect of flexibility and adaptation, the aspect of imagination, and the aspect with the lowest mean, the aspect of teamwork. 2) The student affairs administration under the office of Phichit Primary Service Area 1 was generally at a high level. 3) The relationship between the creative leadership of school administrators and the administration of student affairs of the school as a whole has a positive correlation coefficient value at a moderate level, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: creative leadership, school administrators, student affairs administration

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2564 -2565 เน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา โดยการส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระและคล่องตัว การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้จังหวัดเป็นฐาน โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายการศึกษาแห่งชาติที่ได้รับการปรับปรุงเพื่อกำหนดให้มีระบบบริหารและการจัดการ รวมถึงการจัดโครงสร้างหน่วยงานให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพของ สถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระและคล่องตัว การบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้จังหวัดเป็นฐาน มีระบบการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และด้านวัฒนธรรมส่งผลให้เป็นโลกที่ไร้พรมแดนในยุคของศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและระบบเศรษฐกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ กระบวนการจัดศึกษา จึงนับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาและสร้างสรรค์เยาวชนที่จะเติบใหญ่และนำไปสู่การสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมและประเทศชาติได้ในอนาคต เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้คนได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาการของช่วงชีวิตตั้งแต่แรกเกิดไปจนถึง

การพัฒนาความสามารถศักยภาพของตนเองได้อย่างมีคุณภาพไปจนสามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในทุก ๆ ด้าน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ หากประเทศใดที่มีประชากรได้รับการศึกษาที่ดีอย่างเหมาะสมแล้วจะเป็นผลให้การพัฒนาทุกด้านประสบกับความสำเร็จ ซึ่งการจัดการศึกษาจะเป็นลักษณะใดย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นสำคัญ หากสถานศึกษาจัดการศึกษาที่มีคุณภาพก็จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนด้วย บุคคลที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ผู้บริหารในยุคเปลี่ยนแปลงในบริบทที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยจึงควรเป็นผู้บริหารที่มีความทันสมัย เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีความเข้าใจในการทำหน้าที่สำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาโดยเน้นการสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพให้เกิดคุณภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทและหน้าที่ที่มีความสำคัญ เป็นผู้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวหน้าและยังเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ รวมถึงดูแล ควบคุม กำกับส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด จากบทบาทของผู้บริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมจึงทำให้ภาระความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้นและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้นคุณภาพการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเป็นอย่างไรนั้นจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ, 2557)

ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้นำที่ถือว่ามีบทบาทหน้าที่ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง ในบางครั้งแม้ว่าการจัดองค์กรจะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง แต่อาจได้ผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อบุคคลในหน่วยงาน และในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กรมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำองค์กรไม่ดีหรือไม่พึงประสงค์ แม้การจัดองค์กรจะถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตาม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรย่อมสมบูรณ์ได้ยาก และอาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรหรือประสิทธิภาพต่ำกว่าที่ควรจะเป็น อันเนื่องมาจากคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่เป็นเหตุทำให้บุคคลในหน่วยงานไม่มีความตั้งใจหรือเต็มใจในการทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนรับผิดชอบ และปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่กับเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลกระทบทางด้านลบให้เกิดขึ้นกับองค์กรหรือหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ผู้นำหรือหัวหน้างาน จึงจำเป็นจะต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับบุคลากรในหน่วยงาน มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและภาวะผู้นำที่ถูกต้อง เพื่อขับเคลื่อนงานขององค์กรให้นำไปสู่ความสำเร็จ เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่จะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (บุษบา คำนนท์, 2559)

งานกิจการนักเรียนถือได้ว่าเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญอย่างมากในการขัดเกลานักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมพฤติกรรมที่ดีและมีคุณลักษณะที่เหมาะสม หากได้รับความร่วมมือที่ดีจากผู้ปกครองชุมชน หน่วยงาน และบุคลากรทุกคนในทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนานักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับงานกิจการนักเรียน อันถือเป็นงานที่สำคัญและเป็นฟันเฟืองสำคัญที่จะผลักดันให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ โดยเฉพาะในการพัฒนาบ่มเพาะและพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งผู้วิจัยเป็นบุคลากรครูที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียนตามหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง และได้พบปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกปี การศึกษาการค้นหาสาเหตุของปัญหาถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องสำหรับการแก้ไขปัญหาอย่างถูกวิธี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อดิศร สรรเสริญ (2559) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานกิจการนักเรียนล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับ

การบริหารงานทุกงานและเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ถ้าการบริหารไม่เกิดผลดีจะเกิดผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนทุกด้าน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ครู นักเรียน บุคลากรอื่นในโรงเรียน และผู้ปกครอง ดังนั้น ถ้าทุกฝ่ายให้ความร่วมมือ และมีส่วนในการแก้ไข เชื่อว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือกำลังจะเกิด ก็จะบรรเทาเบาบางลงหรือไม่เกิดเลย ผู้ที่ได้รับผลดีจากการบริหารมากที่สุด คือ นักเรียนซึ่งเป็นผลผลิตของโรงเรียนเอง นักเรียนสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมโรงเรียนและอยู่ในสังคมภายนอกอย่างมีความสุข

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2565 สภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า ปัญหาที่พบในสถานศึกษามีการบริหารจัดการโรงเรียนที่แตกต่างกัน จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ได้ต่างกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ได้มีการพัฒนายกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษามุ่งความเป็นเลิศ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ปรับปรุงระบบบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร เพิ่มความคล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษา และสร้างเสริมธรรมาภิบาล จากการรายงานวิจัย พบว่า ยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เพื่อเป็นสารสนเทศพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการจัดการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ทั้งการพัฒนาตนเอง การพัฒนาคน และการพัฒนางานอันจะนำไปการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสทางการศึกษา มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารกิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

1. การบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ใกล้เคียงกัน โดยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

2. ภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย แต่มีแนวคิดที่สอดคล้องกัน สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ในการใช้อิทธิพล โน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เลื่อมใส ศรัทธา โดยใช้กระบวนการความสัมพันธ์ และการปรับตัวตามสถานการณ์ เพื่อชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

3. งานกิจการนักเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของงานกิจการนักเรียนที่สอดคล้องกัน สรุปได้ว่า งานกิจการนักเรียน หมายถึง งานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง นอกเหนือจากการเรียนการสอนในห้องเรียนตามปกติ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม พัฒนา ควบคุม และแก้ไขความประพฤติของนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัย ก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในการอยู่ร่วมกัน รวมถึงการพัฒนานักเรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยมุ่งสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

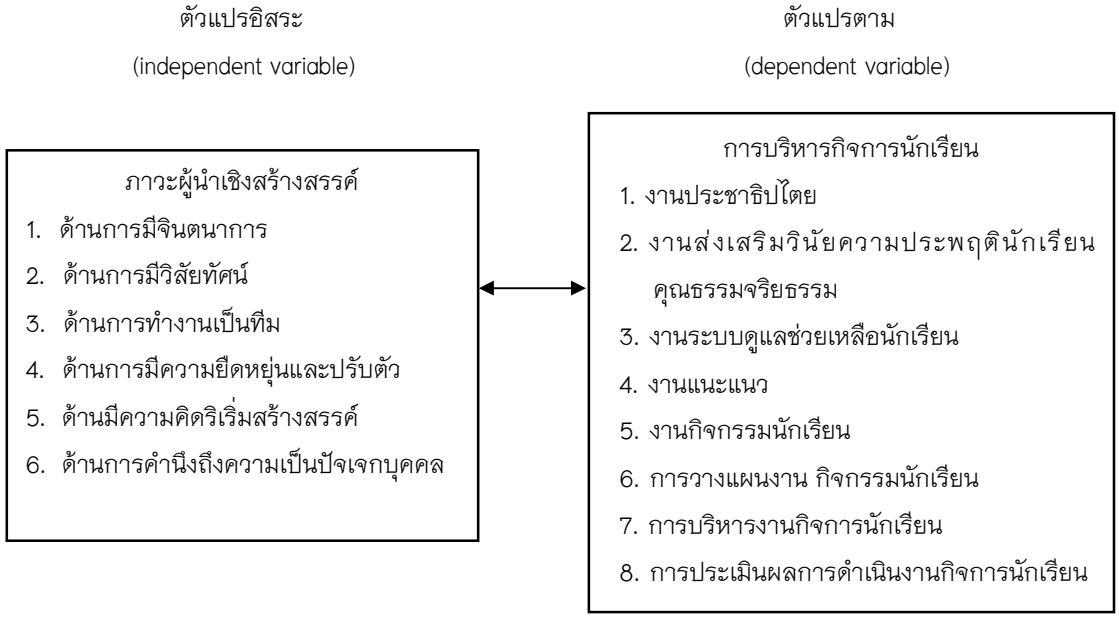
4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยความสามารถในการมองวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางอย่างสร้างสรรค์ การคิดริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ ความยืดหยุ่นทางความคิด การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการวางแผนและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การส่งเสริมวินัยและคุณธรรม การสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียน การจัดระบบดูแลความปลอดภัย การพัฒนากิจกรรมนักเรียน การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ตลอดจนการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านและสร้างสรรค์

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษา หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีจินตนาการ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 5) ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 6) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนขอบข่ายการบริหารกิจการนักเรียน มี 8 งาน ประกอบด้วย 1) งานประชาธิปไตย 2) งานส่งเสริมวินัยความประพฤตินักเรียนคุณธรรมจริยธรรม 3) งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) งานแนะแนว 5) งานกิจกรรมนักเรียน 6) ด้านการวางแผนงานกิจกรรมนักเรียน

7) ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน และ 8) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำนวน 1,141 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 130 คน และครู จำนวน 1,011 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในกาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จำนวน 291 คน โดยทำการสุ่มแบบเทียบสัดส่วนเป็นรายอำเภอ และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multiple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert) ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert) ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเท่ากับ .67–1.00

ตอนที่ 4 วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pear's Product Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .70 – .89 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .30 – .69 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .01 – .29 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาให้กลุ่มเป้าหมายใช้ Google from เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษาทั้ง 6 อำเภอ ตามจำนวนที่กำหนด ซึ่งจะได้รับข้อมูลทางอีเมล์ โดยแนบเอกสารที่อธิบายถึงจุดประสงค์ของการวิจัยและชี้แจงถึงการตอบข้อมูลให้กลุ่มเป้าหมายให้เข้าใจ

3.1 กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 283 ชุด

3.2 นำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

ทั้งนี้ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตั้งแต่ เดือนมกราคม 2567 ถึง 30 มิถุนายน 2567 รวมระยะเวลา 6 เดือน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ มีขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในด้านต่าง ๆ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert scale) (สายทิตย์ ยะฟู, 2560) เกณฑ์การแปลระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

4.50 – 5.00 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในด้านต่าง ๆ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert scale) (สายทิตย์ ยะฟู, 2560) เกณฑ์การแปลระดับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา ดังนี้

4.50 – 5.00 การบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49 การบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49 การบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49 การบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49 การบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pear's Product Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .70 – .89 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .30 – .69 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .01 – .29 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ด้านการจินตนาการ	4.00	.57	มาก
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.98	.55	มาก
3	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.88	.58	มาก
4	ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.01	.57	มาก
5	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.99	.56	มาก
6	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.07	.65	มาก
	โดยรวม	4.03	.50	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.07) รองลงมาคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\overline{X}$ = 4.01) ด้านการจินตนาการ ($\overline{X}$ = 4.00) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 3.88)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารกิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ลำดับ	งานการบริหารกิจการนักเรียน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	งานประชาธิปไตย	3.85	.65	มาก
2	งานส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	4.08	.51	มาก
3	งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.18	.49	มาก
4	งานแนะแนว	4.09	.31	มาก
5	งานกิจกรรมนักเรียน	4.13	.37	มาก
6	การวางแผนงานกิจกรรมนักเรียน	4.05	.42	มาก
7	การบริหารงานกิจการนักเรียน	3.93	.44	มาก
8	การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน	4.00	.52	มาก
	โดยรวม	3.92	.39	มาก

จากตาราง 2 การบริหารกิจการนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คืองานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.18) รองลงมาคือ งานกิจกรรมนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.13) งานแนะแนว ($\overline{X}$ = 4.09) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานประชาธิปไตย ($\overline{X}$ = 3.85)

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารกิจการนักเรียน

ตัวแปร	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา															
	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y
X_1	1															
X_2	.419**	1														
X_3	.288**	.413**	1													
X_4	.997**	.415**	.288**	1												
X_5	.993**	.406**	.278**	.991**	1											
X_6	.367**	.405**	.178**	.365**	.362**	1										
X	.802**	.498**	.278**	.799**	.795**	.850**	1									
Y_1	−.136*	−.008	−.111	−.144*	−.139*	−.038	−.101	1								
Y_2	.179**	.196**	.134*	.190**	.164**	.093	.161**	.432**	1							
Y_3	.430**	.530**	.447**	.435**	.419**	.315**	.446**	.083	.544**	1						
Y_4	.410**	.508**	.367**	.409**	.402**	.359**	.462**	−.024	.373**	.754**	1					
Y_5	.397**	.545**	.532**	.404**	.379**	.317**	.428**	.025	.444**	.825**	.630**	1				
Y_6	.416**	.452**	.426**	.419**	.400**	.331**	.449**	.026	.410**	.799**	.646**	.655**	1			
Y_7	.244**	.255**	.147*	.250**	.231**	.176**	.251**	.313**	.552**	.532**	.455**	.448**	.338**	1		
Y_8	.715**	.499**	.491**	.723**	.704**	.333**	.619**	−.109	.265**	.519**	.460**	.616**	.493**	.326**	1	.
Y	.359**	.323**	.232**	.357**	.349**	.188**	.324**	.755**	.532**	.411**	.284**	.427**	.346**	.474**	.569**	1

P<.01 ** P<.05 *

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าความสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy}= .324) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารกิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจ จึงได้นำประเด็นเหล่านั้นมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับ ความคิดสร้างสรรค์ มองว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาและแก้ปัญหาต่าง ๆ สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ปลอดภัย ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันคิดหาวิธีการใหม่ ๆ และพร้อมสนับสนุนให้บุคลากรริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญนภา ศรีภูธร (2562) พบว่า ภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) พบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัญชยา ควรรำพึง และคณะ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารกิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารกิจการนักเรียน ซึ่งนโยบายเหล่านี้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีการแบ่งงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ เช่น ฝ่ายกิจกรรมนักเรียน ฝ่ายปกครองนักเรียน ฝ่ายแนะแนวและปรึกษาสอดคล้องกับผลการวิจัยของวณิชย์ เอื้อน้อมจิตต์กุล (2556) พบว่า การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนงิ้วรายบุญมีรังสฤษดิ์ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของกุสินา รอดทอง (2561) พบว่า การบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของณฐพัฒน์ ถุงพลอย (2563) พบว่า สภาพการบริหาร กิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทร์เพ็ญ สารวัน และสุรางคนา มัณยานนท์ (2563) พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐพล แสงงาม (2564) พบว่า สภาพปัญหา การบริหารกิจการนักเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารกิจการนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าความสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารกิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาบรรยากาศการทำงาน ส่งเสริมทักษะชีวิต และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของณณัฐ ช่วยงาน (2565) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของขวัญฤทัย ภู่สาระ (2562) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสัมพันธ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก รวมถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของMathisen et al. (2012) พบว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลโดยตรงต่อผู้ร่วมงานด้วยการเป็นแบบอย่างและการสร้างแรงบันดาลใจ และมีอิทธิพลทางอ้อมด้วยการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ และพบความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ขององค์กร และความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารกิจการนักเรียนอาจนำไปสู่องค์ความรู้ใหม่ที่มีคุณค่าหลายประการ ทั้งในด้านการพัฒนาผู้นำการศึกษา กลยุทธ์การบริหาร และการประเมินผล โดยค้นพบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ผสมผสานความคิดสร้างสรรค์เข้ากับการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารกิจการนักเรียนที่เกิดจากแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังอาจนำไปสู่การพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จแบบองค์รวมที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการบริหาร ตลอดจนแนวทางการแก้ปัญหาเชิงบูรณาการที่ใช้มุมมองสร้างสรรค์ในการจัดการความท้าทายต่าง ๆ

การศึกษาอาจนำไปสู่การพัฒนาโมเดลใหม่ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งส่งเสริมทั้งความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน รวมถึงเครื่องมือประเมินและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารที่เน้นทั้งด้านความคิดสร้างสรรค์และทักษะการบริหาร นอกจากนี้ ยังอาจค้นพบวิธีการใหม่ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนานักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้เหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการศึกษาทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ โดยมุ่งเน้นการสร้างผู้นำทางการศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การส่งเสริมการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้านและการยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารเป้าหมาย ความคาดหวัง บทบาทหน้าที่ชัดเจน ตรงประเด็น เข้าใจง่าย สร้างความไว้วางใจ โปร่งใส ซื่อสัตย์ ทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกสบายใจ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เคารพ ให้เกียรติ ช่วยเหลือ และทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม

1.2 จากผลการวิเคราะห์การบริหารกิจการนักเรียนด้านงานประชาธิปไตย พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดผู้บริหารควรจัดกิจกรรมสานเสวนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับประชาธิปไตย นำเสนอผลงาน กิจกรรม โครงการ เกี่ยวกับประชาธิปไตย หรือเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ มาบรรยาย ให้ความรู้ เกี่ยวกับประชาธิปไตยให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมและอุปสรรคต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1

2.2 ควรศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักเรียนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2565.* สืบค้น 1 กันยายน 2566 จาก https://moe360.blog/2021/06/30/education-managem.

กุสินา รอดทอง. (2561*). การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ขวัญฤทัย ภู่สาระ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จันทร์เพ็ญ สารวัน และสุรางคนา มัณยานนท์. (2563). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูใน กลุ่มเครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6*(3), 223-232.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). *เทคนิคการใช้ สถิติเพื่อการวิจัย.* กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

ณณัฐ ช่วยงาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณฐพัฒน์ ถุงพลอย. (2563). *การพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11. ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ณัฐพล แสงงาม. (2564). *สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารกิจการนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุษบา คำนนท์. (2559*). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนศุรศักดิ์มนตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57920507.pdf.

เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

มนัญชยา ควรรำพึง, เบญจพร ชนะกุล และสุภาพ เต็มรัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน, 6*(3),17-32.

วณิชย์ เอื้อน้อมจิตต์กุล. (2556). *การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนงิ้วรายบุญมีรังสฤษฎ์ 10.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ. (2557). *คุณลักษณะผู้นำของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณธรรม จริยธรรม.* คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. (2566). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 –2577).* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2560 ของกระทรวงศึกษาธิการ.* กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สายทิตย์ ยะฟู. (2560). *การวิจัยการศึกษา.* คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อดิศร สรรเสริญ. (2559). *การมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการนักเรียนของครูในโรงเรียนกะเปอร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

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

Mathisen, G. E., Einarsen, S., & Mykletun, R. (2012). *Creative Leaders Promote Creative Organizations. International Journal of Manpower, 33*(4), 367 – 382.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและแนวทางการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี

Marketing mix factors and guideline for customer relationship management affecting customer loyalty of AB noodles in Lopburi Province

ฐิติพร จึงธีรพานิช[1*], ศิริรัตน์ รัตนพิทักษ์[2]

Thitiporn Chuengtheerapanit[1*], Sirirat Rattanapituk[2]

[1,2]บัณฑิตวิทยาลัย กลุ่มสาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

[1,2]Graduate School, Marketing Program, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce

Corresponding author's e-mail: Thitipaul_j@hotmail.com[1], Sirirat_rat@utcc.ac.th[2]

Received: July 18, 2024 Revised: August 17, 2024 Accepted: August 26, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจด้านส่วนประสมทางการตลาดของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี 2) เพื่อศึกษาการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี 3) เพื่อศึกษาความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี 4) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่างสุ่มจากผู้บริโภคที่ซื้อผลิตภัณฑ์เส้นหมี่ตรา AB ในจังหวัดลพบุรี จำนวน 385 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ จากผลการวิจัย 1) ความพึงพอใจด้านส่วนประสมทางการตลาดของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลิตภัณฑ์ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านราคา ตามลำดับ 2) การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้วยเงื่อนไขและสัญญา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม ด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีให้ความรู้เฉพาะด้าน และด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้วยการให้รางวัล ตามลำดับ 3) ความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติ มีความภักดีอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรม 4) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทาง

การตลาดและการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ และการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้วยเงื่อนไขและสัญญา การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม และการสร้างความสัมพันธ์ด้วยการให้ความรู้เฉพาะด้าน มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารลูกค้าสัมพันธ์, ส่วนประสมทางการตลาด, ความภักดี

Abstract

This research aimed to 1) investigate customer satisfaction with the marketing mix of AB brand noodles in Lopburi Province, 2) study customer relationship management of AB brand noodles customers in Lopburi province, 3) study customer loyalty to AB brand noodles in Lopburi Province, and 4) analyze the marketing mix and customer relationship management that influence the customer loyalty of AB brand noodles in Lopburi Province. The sample was randomly selected from 385 people who purchased AB brand noodles in Lopburi province. Data were collected using an online questionnaire. The research results found that: 1) The study the satisfaction of AB brand noodle customers in Lopburi province in terms of marketing mix was found to be at a high level. When considering each aspect, it was found that the product aspect had the highest level of satisfaction, followed by marketing promotion, distribution channels, and price, respectively. 2) The study found that the overall relationship of AB brand noodle customers in Lopburi province was at a high level. When considering each aspect, it was found that relationship building with conditions and contracts had the highest level of relationship, followed by relationship building with added value. In terms of relationship building by providing specialized knowledge and relationship building by giving rewards, respectively. 3) The study customer loyalty to AB brand noodles in Lopburi Province found that the overall loyalty was at a high level. When considering each aspect, it was found that attitude had a high level of loyalty, followed by behavior. 4) The study also revealed that the marketing mix related to the product and customer relationship management strategies, like building relationships through conditions and contracts, adding value, and sharing specialized knowledge, greatly affected customer loyalty to AB brand noodles in Lopburi Province at a significance level of .05.

Keywords: customer relationship management, marketing mix, customer loyalty

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

เส้นหมี่จัดอยู่ในประเภทของอาหารซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ อันได้แก่ อาหาร ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยและเครื่องนุ่งห่มที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งนี้ผู้บริโภคแต่ละรายมีรูปแบบการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน รวมถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่ต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสภาพทางเศรษฐกิจ ณ ปัจจุบันมีความชะลอตัว (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) แนวโน้มด้านราคาข้าวที่เป็นวัตถุดิบหลักและวัตถุดิบอื่นที่เป็นส่วนประกอบในการผลิตอาหารมีการปรับราคาเพิ่มขึ้นและลดลงไม่คงที่

ผู้บริโภคจับจ่ายใช้สอยอย่างระมัดระวัง (สมาคมโรงสีข้าวไทย, 2566) ถือเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้ผู้บริโภคหันมาบริโภคสินค้าราคาประหยัดเมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพและปริมาณที่ได้รับ

ผู้บริโภคส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อเรื่องอุปโภคบริโภคของตนเอง โดยเลือกที่จะบริโภคผลิตภัณฑ์ที่ให้คุณประโยชน์ที่ดีต่อร่างกาย ซึ่งปัจจุบันมีปัจจัยหลายประการที่ทำให้ผู้บริโภคตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าเพิ่มมากขึ้น เช่น ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด เป็นต้น ผู้บริโภคแต่ละรายสามารถรับรู้และเข้าถึงได้อย่างสะดวก ทำให้ผู้บริโภคมีแนวโน้มเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์อื่นหรือผลิตภัณฑ์ทดแทนที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคแทนการกลับมาซื้อซ้ำ ส่งผลกระทบต่อความภักดีของตราสินค้าจนเกิดเป็นการสูญเสียลูกค้าและทำให้จำนวนลูกค้าที่มีลดลง ทั้งนี้อุตสาหกรรมขนาดเล็กจะทำอย่างไรเพื่อให้องค์กรยังคงรักษาฐานลูกค้าและแข่งขันกับอุตสาหกรรมในตลาดต่อไปได้

จากสถานการณ์ที่กล่าวข้างต้นทำให้แต่ละองค์กรพยายามพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพพร้อมทั้งรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดและรักษาฐานลูกค้าขององค์กรไว้ ดังนั้นการศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและแนวทางการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จึงมีความสำคัญ โดยผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมในการพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรให้มียอดการจำหน่ายเส้นหมี่ที่เพิ่มขึ้นและตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคเพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความภักดีต่อตราสินค้า รวมถึงนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหารความสัมพันธ์เพื่อให้ลูกค้าเกิดความผูกพันและกลับมาซื้อสินค้าซ้ำอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจด้านส่วนประสมทางการตลาดของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี
4. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด (marketing mix)

ส่วนประสมทางการตลาด หมายถึง เครื่องมือที่ประกอบไปด้วย ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด หรือที่เรียกกันว่า 4Ps เครื่องมือหนึ่งที่นำมาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและสร้างความพึงพอใจรวมถึงดึงดูดลูกค้ากลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม (Kotler & Armstrong, 2018)

1. ผลิตภัณฑ์ (Product) หมายถึง สิ่งที่ผู้บริโภคสามารถมองเห็นและสัมผัสได้ผ่านตราสินค้า รูปทรง ขนาด สี ประเภทของผลิตภัณฑ์ โดยองค์กรควรทราบว่าผลิตภัณฑ์นั้นผลิตและออกแบบมาเพื่อใคร เนื่องจากผู้บริโภคแต่ละรายมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งกลยุทธ์นี้จะทำให้องค์กรสามารถแบ่งแยกผลิตภัณฑ์แต่ละประเภทได้อย่างชัดเจน

2. ราคา (Price) หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการการตัดสินใจซื้อสินค้าของผู้บริโภค เนื่องจากราคาเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญ โดยเปรียบเทียบกับคุณค่าและคุณประโยชน์ที่จะได้รับกับค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียไป ดังนั้นองค์กรควรคำนึงถึงปัจจัยด้านต้นทุนและปัจจัยด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาพิจารณาในการกำหนดราคาของสินค้า รวมถึงพิจารณาสภาวะด้านการแข่งขันของสินค้าในตลาด

3. ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) หมายถึง ช่องทางกระจายสินค้าจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง เพื่อส่งมอบสินค้าไปยังผู้บริโภค ทั้งที่ผ่านคนกลางและไม่ผ่านคนกลางเพื่อให้ลูกค้าสามารถเข้าถึงสินค้าและบริการขององค์กรได้อย่างสะดวก อาจศึกษาได้จากพฤติกรรมของผู้บริโภคแล้ววิเคราะห์ถึงช่องทางที่ลูกค้าทำการซื้อสินค้าหรือใช้บริการในปริมาณที่มาก โดยกลยุทธ์นี้จะช่วยให้องค์กรเข้าถึงลูกค้าได้เพิ่มขึ้นและสามารถส่งมอบสินค้าให้ถึงลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การส่งเสริมการตลาด (Promotion) หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันระหว่างองค์กรและผู้บริโภคในการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่องค์กรใช้ในการสื่อสารไปยังผู้บริโภคด้วยการสร้างกิจกรรมทางการตลาด เช่น การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมการขาย เช่น ลด แลก แจก แถม เป็นต้น เพื่อให้ผู้บริโภคเกิดการรับรู้ ซึ่งการส่งเสริมการตลาดเป็นวิธีที่กระตุ้นให้ผู้บริโภคเกิดการตัดสินใจซื้อสินค้าโดยใช้ระยะเวลาอันสั้น ซึ่งกลยุทธ์นี้จะช่วยให้องค์กรสามารถจูงใจลูกค้ากลุ่มเป้าหมายและดึงดูดลูกค้ากลุ่มใหม่ให้เกิดความสนใจในสินค้าขององค์กรมากขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM)

การบริหารความสัมพันธ์ของลูกค้า มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและผู้บริโภค โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจจนกลายเป็นความภักดีต่อตราสินค้า ถือได้ว่าเป็นแนวคิดที่สำคัญอย่างหนึ่งในการประกอบธุรกิจ การที่ธุรกิจดำเนินการจัดเก็บข้อมูลของลูกค้า ซึ่งในปัจจุบันมีการนำระบบเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และประมวลผล เพื่อจะตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างตรงไปตรงมา ทั้งยังเป็นการรักษาลูกค้าเก่าให้กลับมาซื้อสินค้าอย่างต่อเนื่องในระยะยาว (Buttle & Maklan, 2015)

การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรธุรกิจกับลูกค้าที่เป็นเทรดเดอร์ และผู้บริโภค โดยประกอบด้วยรายละเอียด 4 รูปแบบ ดังนี้ (Rapp & Collins, 1996)

1. การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการให้รางวัล (reward model) คือ รูปแบบที่แสดงถึงการให้รางวัลแก่ผู้บริโภคที่มีพฤติกรรมการซื้ออย่างต่อเนื่อง โดยวิธีนี้จะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับลูกค้า อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรสามารถติดตามผลพฤติกรรมการซื้อในแต่ละครั้งของผู้บริโภคได้

2. การสร้างความสัมพันธ์ตามเงื่อนไขและสัญญา (contractual model) คือ รูปแบบที่เป็นไปตามเงื่อนไขและสัญญาระหว่างองค์กรกับลูกค้าที่ได้ทำข้อตกลงร่วมกัน โดยองค์กรพยายามที่จะมอบข้อเสนอเพื่อให้ลูกค้าเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรสร้างขึ้น

3. การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม (value added model) คือ รูปแบบการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าด้วยสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากสิ่งที่ลูกค้าได้รับจากเดิม ซึ่งวิธีนี้จะช่วยดึงดูดความสนใจของลูกค้ากระตุ้นให้เกิดการซื้ออย่างต่อเนื่อง

4. การสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีให้ความรู้เฉพาะด้าน (educational model) คือ รูปแบบข้อมูลข่าวสารที่องค์กรแสดงรายละเอียดถึงสิทธิประโยชน์ให้กับลูกค้า

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดี (customer loyalty)

ความภักดีต่อตราสินค้า แบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

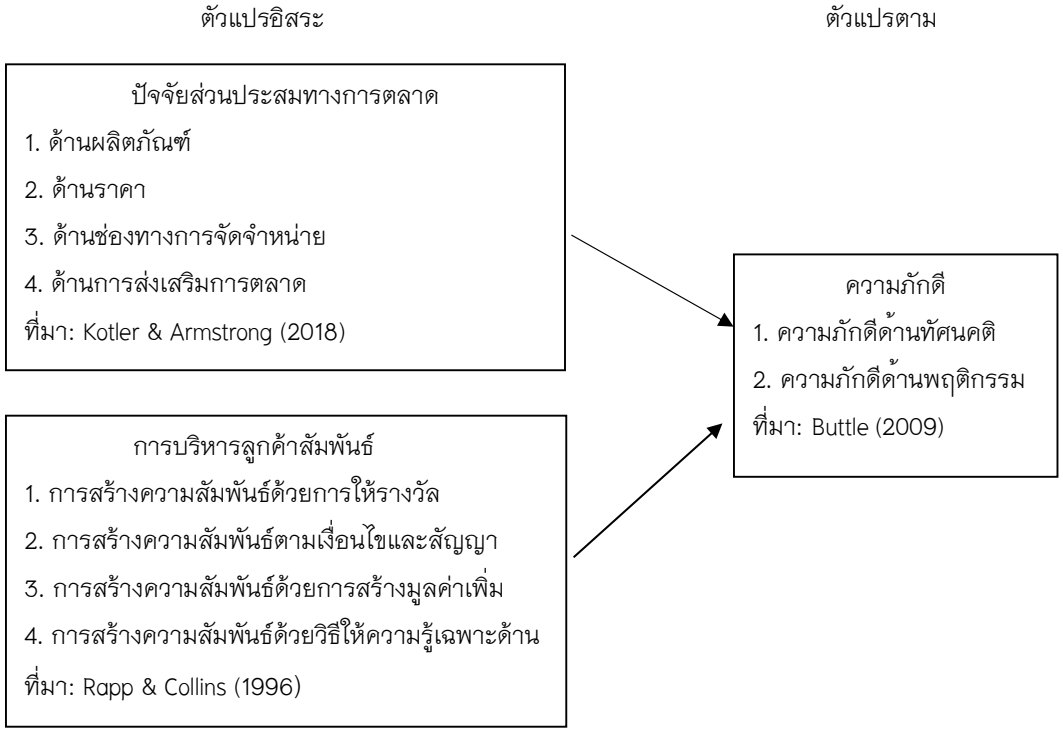
1. ความภักดีด้านทัศนคติ (attitudinal loyalty) คือ ความคิดและความรู้สึกผูกพันของผู้บริโภคที่มีต่อตราสินค้า ผู้บริโภคมีการพูดถึงสินค้าหรือการบริการ รวมถึงมีการบอกต่อในทางที่ดีให้แก่ผู้อื่น

2. ความภักดีด้านพฤติกรรม (behavioral loyalty) คือ ผู้บริโภคมีพฤติกรรมในการแสดงออกทางการกระทำที่สามารถมองเห็นได้ผ่านการซื้อสินค้าเป็นประจำหรือกลับมาซื้อซ้ำอย่างต่อเนื่อง (Buttle, 2009)

ทั้งนี้จากแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาศึกษา ได้แก่ ส่วนประสมทางการตลาด การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ และความภักดี โดยผู้บริโภคแต่ละรายมีปัจจัยหลายประการในการตัดสินใจเลือกซื้อหรือใช้บริการที่แตกต่างกันโดยผ่านกระบวนการทางความคิดจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดและเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกลยุทธ์ในการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าในระยะยาวอันจะส่งผลให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจ อีกทั้งการสร้างความสัมพันธ์ถือเป็นตัวช่วยที่จะกระตุ้นและจูงใจให้ผู้บริโภคเกิดการกลับมาซื้อสินค้าซ้ำจนกลายเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและแนวทางการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแนวคิดและทฤษฎีตัวแปรต้น 1) ส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ (Product) ด้านราคา (Price) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion) 2) การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการให้รางวัล (reward model) การสร้างความสัมพันธ์ตามเงื่อนไขและสัญญา (contractual model) การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม (value added model) การสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีให้ความรู้เฉพาะด้าน (educational model) และตัวแปรตาม ความภักดี (customer loyalty) ได้แก่ 1) ความภักดีด้านทัศนคติ (attitudinal loyalty) 2) ความภักดีด้านพฤติกรรม (behavioral loyalty) นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรอำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำนวน 88,443 ราย (สำนักงานแห่งชาติ, 2567) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริโภคที่ซื้อผลิตภัณฑ์จากเส้นหมี่ตรา AB ในอำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Cochran (ฐณัฐ วงศ์สายเชื้อ, 2559) ด้วยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 385 ราย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (probability sampling technique)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้เครื่องมือแบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ซึ่งลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาด มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรักษาลูกค้าสัมพันธ์ มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดี มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามและความเหมาะสมของภาษาแล้วจึงนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (IOC: Index of item objective Congruence) จำนวน 3 ท่าน พิจารณาคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผลที่ได้จากการหาค่าความตรงของเนื้อหามีค่าระหว่าง .67 – 1.00 ถือว่าอยู่ในค่าดัชนีที่ยอมรับได้ จากนั้นนำผลความตรงของเนื้อหาที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) กับประชากรที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย โดยผลจากการหาค่าความเชื่อมั่นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ .906 ซึ่งพิจารณาได้จาก Cronbach's Alpha ต้องไม่ต่ำกว่า .7 (Nunnally & Bernstein, 1994)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณแบบปฐมภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม (questionnaire)โดยแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ซึ่งทำการเก็บแบบสอบถามเฉพาะผู้บริโภคที่ซื้อผลิตภัณฑ์จากโรงงานเส้นหมี่ตรา AB ในจังหวัดลพบุรี อำเภอชัยบาดาล

ในการเก็บข้อมูลแบบทุติยภูมิ ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีการค้นหาข้อมูลข่าวสารจากเว็บไซต์และแหล่งธุรกิจ เพื่อประกอบการศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลที่ได้ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ลงเลขรหัส บันทึก และวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนประสมทางการตลาด

การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) วิเคราะห์ในการทดสอบสมมติฐานโดยมีเครื่องมือที่ใช้ คือ เครื่องมือการวิเคราะห์ผลทางสถิติ Multiple Regression Analysis สมการถดถอยเพื่อทำการทดสอบความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB ในจังหวัดลพบุรี

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยได้นำตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 385 ราย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 37 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัท และมีรายได้เฉลี่ยเท่ากับ 23,000 บาท

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจด้านส่วนประสมทางการตลาดของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี

ตาราง 1 ความพึงพอใจด้านส่วนประสมทางการตลาดของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี

ด้านที่	ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาด	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1	ด้านผลิตภัณฑ์	4.26	.52	มากที่สุด
2	ด้านราคา	3.70	.37	มาก
3	ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	3.80	.45	มาก
4	ด้านการส่งเสริมการตลาด	3.84	.55	มาก
	ภาพรวม	3.90	.47	มาก

จากตาราง 1 โดยภาพรวมความพึงพอใจต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .47 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลิตภัณฑ์ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52 รองลงมาด้านการส่งเสริมการตลาด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 รองลงมาด้านช่องทางการจัดจำหน่าย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45 และด้านราคา มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .37 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาการรักษาลูกค้าสัมพันธ์ของเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี

ตาราง 2 การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ของเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี

ด้านที่	การบริหารลูกค้าสัมพันธ์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1	การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการให้รางวัล	3.29	.61	ปานกลาง
2	การสร้างความสัมพันธ์ด้วยเงื่อนไขละสัญญา	4.21	.53	มากที่สุด
3	การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม	3.69	.38	มาก
4	การสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีให้ความรู้เฉพาะด้าน	3.44	.43	มาก
	ภาพรวม	3.66	.49	มาก

จากตาราง 2 แสดงผลภาพรวมการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .49 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้วยเงื่อนไขและสัญญา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53 รองลงมาด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่มมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .38 รองลงมาด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีให้ความรู้เฉพาะด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .43 และด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้วยการให้รางวัล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี

ตาราง 3 ความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี

ด้านที่	ความภักดี	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1	ด้านทัศนคติ	3.92	.57	มาก
2	ด้านพฤติกรรม	3.91	.55	มาก
	ภาพรวม	3.92	.86	มาก

จากตาราง 3 แสดงผลภาพรวมการศึกษาความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติมีความภักดีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57 และด้านพฤติกรรม มีความภักดีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.Error	β	t	P-value
ค่าคงที่	.568	.294		1.931	.054
X_1	.450	.054	.433	8.397	.000
X_2	- .049	.070	- .033	- .705	.481
X_3	- .104	.059	- .085	-1.776	.077
X_4	- .085	.052	- .086	-1.636	.103
X_5	.039	.044	.044	.893	.372
X_6	.216	.054	.210	3.975	.000
X_7	.166	.070	.116	2.353	.019
X_8	.199	.056	.157	3.551	.000

R = .625* R^2 = .390 Adjusted R^2 = .378

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ระดับ .05

กำหนดตัวแปรดังนี้ X1 = ด้านผลิตภัณฑ์, X2 = ด้านราคา, X3 = ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย, X4 =ด้านการส่งเสริมการตลาด, X5 = การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการให้รางวัล, X6 = การสร้างความสัมพันธ์ตามเงื่อนไขและสัญญา, X7 =การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม, X8 = การสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีให้ความรู้เฉพาะด้าน

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดและการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB ในจังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยทางสถิติที่ .05 ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ (β = .450, t = 8.397, p-value = .000) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้วยเงื่อนไขและสัญญา (β = .216, t = 3.975, p-value = .000) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม (β = .166, t = 2.353, p-value = .019) และด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีให้ความรู้เฉพาะด้าน (β = .199, t = 3.551, p-value = .000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า R^2 = .390 หมายถึง ตัวแปรอิสระ X ส่วนประสมทางการตลาดและการรักษาลูกค้าสัมพันธ์ สามารถอธิบายความผันผวนของตัวแปร Y ความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB ในจังหวัดลพบุรี ได้ 39.00% และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลิตภัณฑ์ มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยตัวแปรด้านผลิตภัณฑ์มีค่า β เท่ากับ .450 มีค่า t เท่ากับ 8.397 มีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ด้านผลิตภัณฑ์ มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี ด้านราคา ไม่มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ไม่มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี ด้านการส่งเสริมการตลาด ไม่มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการให้รางวัล ไม่มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี การสร้างความสัมพันธ์ตามเงื่อนไขและสัญญา มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยตัวแปรการสร้างความสัมพันธ์ตามเงื่อนไขและสัญญา มีค่า β เท่ากับ .216 มีค่า t เท่ากับ 3.975 มีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า การสร้างความสัมพันธ์ตามเงื่อนไขและสัญญา มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี

การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยตัวแปรการสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม มีค่า β เท่ากับ .166 มีค่า t เท่ากับ 2.353 มีค่า p-value เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี

การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการให้ความรู้เฉพาะด้าน มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยตัวแปรการสร้างความสัมพันธ์ด้วยการให้ความรู้เฉพาะด้าน มีค่า β เท่ากับ .199 มีค่า t เท่ากับ 3.551 มีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการให้ความรู้เฉพาะด้าน มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี

การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดและแนวทางการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB ในจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้นำผลสรุปการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้ วัตถุประสงค์ที่ 1 ความพึงพอใจด้านส่วนประสมทางการตลาดของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี พบว่า ผู้บริโภคมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Kotler (2018) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด เป็นเครื่องมือที่ประกอบไปด้วย ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่ายและการส่งเสริมการตลาด หรือที่เรียกกันว่า 4Ps ซึ่งที่นำมาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและสร้างความพึงพอใจรวมถึงดึงดูดลูกค้ากลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม โดยผู้บริโภคพึงพอใจต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์มากที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 2 การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี พบว่า ภาพรวมการศึกษาการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยการสร้างความสัมพันธ์ด้วยการให้รางวัล การสร้างความสัมพันธ์ตามเงื่อนไขและสัญญา การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม และการสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีให้ความรู้เฉพาะด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Rapp & Collins (1996) กล่าวว่า การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรธุรกิจกับลูกค้าเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้บริโภคและกระตุ้นการตัดสินใจซื้อสินค้า โดยข้อค้นพบในการวิจัย พบว่า ตัวช่วยที่จะนำมาเป็นแนวทางในการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า ได้แก่ การบริหารความสัมพันธ์ด้านการสร้างความสัมพันธ์ตามเงื่อนไขและสัญญา การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม และการสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีให้ความรู้เฉพาะด้าน เนื่องจากมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยที่ระดับความสำคัญ .05

วัตถุประสงค์ที่ 3 ความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี พบว่า ภาพรวมการศึกษาความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ความภักดีด้านทัศนคติ และความภักดีด้านพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Buttle (2009) โดยข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย พบว่า ความภักดีทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรมมีความสำคัญไม่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรทำความเข้าใจในความภักดีของผู้บริโภคทั้ง 2 ด้าน โดยมีแนวทางในการสร้างความภักดีด้วยวิธีการสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจให้เกิดแก่ผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมายอันจะส่งผลให้ผู้บริโภคเกิดความรู้สึกผูกพันต่อตราสินค้าเกิดเป็นการซื้อซ้ำอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นความภักดี และยังส่งผลให้มีการบอกต่อแก่บุคคลอื่น

วัตถุประสงค์ที่ 4 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบริหารความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี พบว่า ตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร คือ ส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอินทุกานต์ หมอกขาว (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้า บริษัทชลบุรีฟอร์คลิฟท์ เอเชีย จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านลักษณะทางกายภาพ ได้แก่ ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ และด้านคุณค่าที่รับรู้ มีผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้าบริษัทชลบุรี และการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้วยเงื่อนไขและสัญญา การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม และการสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีการให้ความรู้เฉพาะด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชิตพล โปยขุนทด (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้าที่ใช้บริการ 4G เครือข่าย AIS จังหวัดขอนแก่น เฉพาะบางด้านเท่านั้น ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้วยการให้ความรู้เฉพาะด้านและการสร้างความสัมพันธ์ตามเงื่อนไขและสัญญา เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นคนละพื้นที่กันและแต่ละรายมีความคิดเห็นที่ไม่เหมือนกันทำให้ผลที่ได้มีความสอดคล้องกันแค่บางด้าน

ทั้งนี้ ความพึงพอใจด้านส่วนประสมทางการตลาด เกิดจากผู้บริโภคสามารถมองเห็นผ่านตราสินค้าและสามารถสัมผัสได้ผ่านผลิตภัณฑ์ รูปทรง ขนาด สี ของผลิตภัณฑ์ และการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ โดยผู้บริโภคให้ความสำคัญต่อด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้วยเงื่อนไขและสัญญา การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่มและการสร้างความสัมพันธ์ด้วยการให้ความรู้เฉพาะด้านที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี ดังนั้นแนวทางในการบริหารลูกค้าสัมพันธ์องค์กรสามารถนำเสนอภาพลักษณ์ของสินค้าผ่านการส่งเสริมการตลาด เช่น การโฆษณา ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อให้เข้าถึงลูกค้ากลุ่มเป้าหมายและยังสามารถรักษาฐานลูกค้าเก่าได้ รวมถึงยังสามารถขยายฐานลูกค้าใหม่ผ่านการส่งเสริมการตลาด นอกจากนี้การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม มีแนวทางในการสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยการพัฒนาผลิตภัณฑ์และ

ออกแบบบรรจุภัณฑ์ให้มีขนาดที่ตรงต่อความต้องการของผู้บริโภค จะทำให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจจนเกิดเป็นการซื้อซ้ำและกลายเป็นความภักดีต่อตราสินค้า ซึ่งทั้ง 2 ตัวแปร มีความสำคัญอย่างมากต่อการนำผลการวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ใหม่ขององค์กร เนื่องจากพฤติกรรมของผู้บริโภคนั้นมีปัจจัยหลายประการที่เป็นแรงจูงใจทำให้ผู้บริโภคมีตัวเลือกและตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงควรปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้เท่าทันต่อสถานการณ์และเพื่อดึงดูดให้ผู้บริโภคเกิดความภักดีและกลับมาซื้อซ้ำ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับแนวทางการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ผู้บริโภคเกิดความรู้สึกผูกพันต่อตราสินค้าจนกลายเป็นความจงรักภักดี ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าเส้นหมี่ตรา AB ควรนำการสร้างความสัมพันธ์ด้วยเงื่อนไขและสัญญา การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม และการสร้างความสัมพันธ์ด้วยการให้ความรู้เฉพาะด้านมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ นอกจากนี้ภาพลักษณ์ที่ดีทั้งด้านองค์กรและผลิตภัณฑ์ก็ส่งผลต่อความภักดีของผู้บริโภคด้วย เนื่องจากภาพลักษณ์ที่ดีจะทำให้ผู้บริโภคเกิดความรู้สึกผูกพันและไว้วางใจในตราสินค้า อีกทั้งภาพลักษณ์ที่ดีจะสามารถสร้างความพึงพอใจพร้อมทั้งเป็นตัวช่วยในการเพิ่มโอกาสให้ผู้บริโภคกลับมาซื้อสินค้าซ้ำ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยในครั้งนี้สามารถนำผลที่ได้มาใช้เพื่อพัฒนาส่วนประสมทางการตลาดในแต่ละด้าน และเป็นแนวทางในการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความภักดีลูกค้าเส้นหมี่ตรา AB จังหวัดลพบุรี ดังนี้

1.1 ด้านผลิตภัณฑ์ควรพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีขนาดที่หลากหลายเพื่อให้ตรงต่อความต้องการของกลุ่มลูกค้าได้เป็นอย่างดี

1.2 ด้านราคาการชำระเงินควรมีบริการหลายช่องทาง

1.3 ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายควรให้ความสำคัญกับสถานที่ที่ลูกค้าสามารถหาซื้อสินค้าได้ง่ายมีความสะดวกในการเดินทาง

1.4 ด้านการส่งเสริมการตลาดควรมีการจัดโปรโมชั่น เพื่อเป็นการดึงดูดลูกค้าให้กลับมาซื้อซ้ำและซื้อเพิ่มขึ้นในอนาคต

1.5 การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม ควรปรับปรุงและออกแบบผลิตภัณฑ์ให้แปลกใหม่เพื่อให้ผู้บริโภคมีตัวเลือกให้การตัดสินใจซื้อสินค้ามากขึ้นจะส่งผลให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจต่อตราสินค้า

1.6 การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการให้ความรู้เฉพาะด้าน ควรนำเสนอข้อมูลที่เป็นความรู้เฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริโภคโดยการโฆษณาผ่านสื่อสังคมออนไลน์ วิธีนี้จะช่วยให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เนื่องจากแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความภักดี

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้เกี่ยวกับการรักษาลูกค้าสัมพันธ์และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความภักดี

เอกสารอ้างอิง

ชิตพล โปยขุนทด. (2562). *การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้าที่ใช้บริการ 4G เครือข่าย AIS จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฐณัฐ วงศ์สายเชื้อ. (2559). *การหาขนาดตัวอย่างกรณีไม่ทราบจำนวนประชากร*. สืบค้น 17 ธันวาคม 2566 จาก https://www.youtube.com/watch?v=fZtvwHMUf8Q.

สมาคมโรงสีข้าวไทย. (2566). *สถานการณ์ข้าวประจำเดือน*. สืบค้น 17 มกราคม 2566 จาก http://www.thairicemillers.org/index.php?lay=show&ac=article&Ntype=9.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). *จำนวนประชากรจังหวัดลพบุรี ปี 2567*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. สืบค้น 22 กรกฎาคม 2567 จาก https://gdcatalog.go.th/dataset/gdpublish-dataset-0111/resource/0446ab3d-ad4b-4acf-b0be-59a8eeaf88fd.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *สภาวะเศรษฐกิจของประเทศรายไตรมาส*. สืบค้น 12 สิงหาคม 2567 จาก https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=QGDP_report.

อินทุกานต์ หมอกขาว. (2563). *ส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้า บริษัทชลบุรีฟอร์คลิฟท์ เอเชีย จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Buttle, F. (2009). *Customer Relationship Management: Concepts and Technologies* (2nd ed.) Amsterdam: Elsevier.

Buttle, F., & Maklan, S. (2015). *Customer Relationship Management* (3rd ed.). London: Routledge.

Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). *Principles of Marketing.* New Jersey: Prentice Hall.

Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). The Assessment of Reliability. *Psychometric Theory,* (3), 248-292.

Rapp, S., & Collins, T. L. (1996). *The New maxi marketing.* New York: McGraw Hill.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลและทักษะวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

The relationship between digital age accountant characteristics and professional accounting skills with work efficiency of accounting officers in The Finance Department, Office of The Permanent Secretary for Defence

สาวิณี เวียงคำ[1*], พรทิวา แสงเขียว[2], ถิรวุฒิ ยังสุข[3]

Sawinee Wiangkham[1*], Porntiwa Saengkhiew[2], Tirawut Yangsook[3]

[1,2,3]หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

[1,2,3]Master of Accountancy Program, Faculty of Accountancy, Sripatum University

Corresponding author's email : nakkee265@gmail.com[1], porntiwa@gmail.com[2] ,Tirawut.yo@spu.ac.th[3]

Received: July 26, 2024 Revised: August 7, 2024 Accepted: February 5, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลและทักษะวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 363 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัล ทักษะวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และคุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลและทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัล, ทักษะวิชาชีพบัญชี, ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The objective of this study was to examine the relationship between digital-age accountant characteristics and professional accounting skills with the work efficiency of accounting officers in the Finance Department, Office of the Permanent Secretary for Defence. This research employed a quantitative approach. Data was collected using questionnaires from 363 accountants offcers in the Finance Department, Office of the Permanent Secretary for Defence. Data analysis was performed using statistical software, employing descriptive statistics including percentage, mean, and standard deviation to describe the general characteristics of the respondents. Correlation coefficient analysis was used to test the relationships between independent variables, and multiple regression analysis was used to test the research hypotheses. The analysis of data regarding the characteristics of accountants in the digital age, accounting professional skills, and the work efficiency of accounting officers in the Finance Department, Office of the Permanent Secretary for Defence, was generally found to be high. The characteristics of accountants in the digital age and accounting professional skills had a positive correlation with the work efficiency of accounting officers in the Finance Department, Office of the Permanent Secretary for Defence, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: digital age accountant characteristics, professional accounting, work efficiency

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

สภาวะแวดล้อมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันในทุก ๆ มิติไม่ว่าจะเป็นส่วนของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม จึงเป็นเหตุให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กร เพื่อความอยู่รอด ดังนั้น เพื่อให้องค์กรทั้งหลายสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ หลาย ๆ องค์กร รวมถึงหน่วยงานภาครัฐได้เริ่มปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการองค์กร เช่น การนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน การนำกลยุทธ์หรือแนวคิดต่าง ๆ มาปรับเปลี่ยนในการบริหารจัดการองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรต้องอาศัยข้อมูลจากการปฏิบัติงานมาช่วยในการบริหารองค์กร (จิรานุช ยวงทอง, 2556) เช่น การอาศัยข้อมูลทางการบัญชีมาช่วยในการวางแผนและตัดสินใจ หรือการบริหารงบประมาณในองค์กร ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานในฐานะที่ต้องคอยเก็บรวบรวมข้อมูล จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และจะต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้อยู่รอดในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของยุคปัจจุบัน นักบัญชีจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชี เพื่อให้มีความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเป็นที่ยอมรับในองค์กรและระดับสากล (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2557)

ในยุคปัจจุบันที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด นักบัญชียุคดิจิทัลจำเป็นต้องปรับตัวในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอยู่เสมอ การวิเคราะห์ข้อมูล การคิดเชิงนวัตกรรมและมีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่เปิดกว้างและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนวิธีคิดจากแบบดั้งเดิมไปสู่แนวคิดใหม่ที่ทันสมัย มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมถึงมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมให้มี

ประสิทธิภาพ สามารถประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ หรือเชื่อมต่อกับระบบงานต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น รวมทั้งสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะเห็นได้ว่านักบัญชียุคดิจิทัลจำเป็นต้องปรับตัวให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติและวิธีคิดแบบใหม่ รวมถึงสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน เพื่อนำพาวิชาชีพบัญชีก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

ทักษะวิชาชีพบัญชี เป็นสิ่งที่นักบัญชีจะต้องพัฒนาศักยภาพ ความสามารถ ความชำนาญประเภทต่าง ๆ และรอบรู้ทุกด้าน เพื่อพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันที่จำเป็นต่อการนำวิชาชีพ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณ ทัศนคติ แนวคิดความรู้ทางบัญชีไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (ปริยากร ปริโยทัย และสุภัทรษร ทวีจันทร์, 2560) ดังนั้นทักษะวิชาชีพบัญชีเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพของงาน หากพิจารณาตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 เรื่อง การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรกทักษะทางวิชาชีพบัญชีตามกรอบของสภาวิชาชีพบัญชีแห่งประเทศไทย กำหนดขึ้นในปี พ.ศ. 2560 โดยใช้มาตรฐานการศึกษาวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศ (International Education Standard: IES) ฉบับที่ 3 เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ กรอบทักษะวิชาชีพวิชาชีพบัญชีแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ ทักษะทางปัญญา เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับนักบัญชีในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ทักษะทางปัญญาที่สำคัญ ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับนักบัญชีในการปฏิบัติงานด้านบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับนักบัญชีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่สำคัญ ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการสื่อสารเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับนักบัญชีในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น และความรู้ทางองค์การและการจัดการธุรกิจเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับนักบัญชีในการเข้าใจการทำงานขององค์กรและธุรกิจอย่างรอบด้าน นักบัญชีจำเป็นต้องมี เนื่องจากทักษะวิชาชีพบัญชีเหล่านี้จะสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์หาความสำคัญในการทำงาน เพื่อจัดการและแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของนักบัญชีที่เกิดขึ้นได้ เพราะหากมีทักษะจะสามารถแก้ไข ปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี นักบัญชีจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างแล้วความสำเร็จให้กับงานนั้น ๆ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชลิดา ลิ้นจี่ และคณะ, 2563)

ประสิทธิภาพการทำงาน (work efficiency) เป็นการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสำเร็จของการดำเนินงานในองค์กร เนื่องจากองค์กรจะมีผลผลิต โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นการทำงานของบุคลากรและองค์กรที่จะต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน นอกจากนี้ประสิทธิภาพ การทำงานยังเป็นปัจจัยสำคัญของการแข่งขันทางธุรกิจที่ทุกองค์กรต้องพยายามดำเนินงานให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยน และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในองค์กรจากความรู้ความคิด หลักการและแนวปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรนั้นจำเป็นต้องศึกษาแนวปฏิบัติในการปรับปรุง ด้านต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม องค์กร การบริหารบุคลากรการสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ประกอบด้วย ด้านความเชื่อถือได้ (reliability) ด้านความทันเวลา (timeliness) และด้านความมีมาตรฐาน (standardization) ซึ่งหากนักบัญชีได้รับการส่งเสริมพัฒนาด้านทักษะให้เกิดความรู้และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับหน้าที่ ที่รับผิดชอบโดยตรง จะส่งผลให้นักบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตามที่ได้รับมอบหมายสนองตอบนโยบายขององค์กรและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น (วรพล จันทะขันธ์ และคณะ, 2565)

กรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยงานราชการประเภทกรม สังกัดกระทรวงกลาโหม

มีหน้าที่และอำนาจตามพระราชบัญญัติกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2521 มาตรา 12 และพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2562 รับผิดชอบด้านการเงินและบัญชี กรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานด้านการเงินและบัญชีของกระทรวงกลาโหม ครอบคลุมตั้งแต่การจัดทำงบประมาณ การเบิกจ่ายเงิน การจัดทำบัญชี การตรวจสอบบัญชี ไปจนถึงการจัดเก็บรักษาทรัพย์สิน ภารกิจที่สำคัญของกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย จัดทำงบประมาณของกระทรวงกลาโหม เบิกจ่ายเงินของกระทรวงกลาโหม จัดทำบัญชีของกระทรวงกลาโหม ตรวจสอบบัญชีของกระทรวงกลาโหม ควบคุม และดูแลทรัพย์สินของกระทรวงกลาโหมกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จึงจำเป็นต้องบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะด้านการเงิน และบัญชีที่เชี่ยวชาญ เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน เช่น การใช้ระบบสารสนเทศทางการเงินและบัญชี การใช้ระบบสารสนเทศบริหารจัดการการเงินและบัญชี เป็นต้น ในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงกลาโหม โดยการทำหน้าที่บริหารงานด้านการเงินและบัญชีของกระทรวงกลาโหมให้มีประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่บัญชีของกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จะต้องมีความรู้และทักษะด้านบัญชีอย่างเชี่ยวชาญ และต้องสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว ภายใต้ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จากปัญหาที่พบในการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชี คือ ล่าช้า เนื่องจากขาดทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่ ทำงานผิดพลาด ขาดทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ ขาดทักษะทางปัญญาไม่รอบคอบ ขาดทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร จิตสำนึกในการทำงาน และทำงานคนเดียวไม่สนใจการพัฒนาตนเอง

จากปัญหาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลและทักษะวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เพราะประสิทธิภาพการทำงานถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญประการหนึ่งในการวัดความสำเร็จของงาน ทำให้ทราบถึงจุดด้อยและสิ่งที่ควรปรับปรุง และนำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุงต่อไป โดยจะศึกษาในกลุ่มเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะวิชาชีพบัญชี และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของนักบัญชียุคดิจิทัล รวมถึงนักบัญชีเองจะได้เตรียมพร้อมรับมือกับบทบาทและหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป และจะได้พัฒนาตัวเองให้ก้าวทันโลกยุคดิจิทัลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

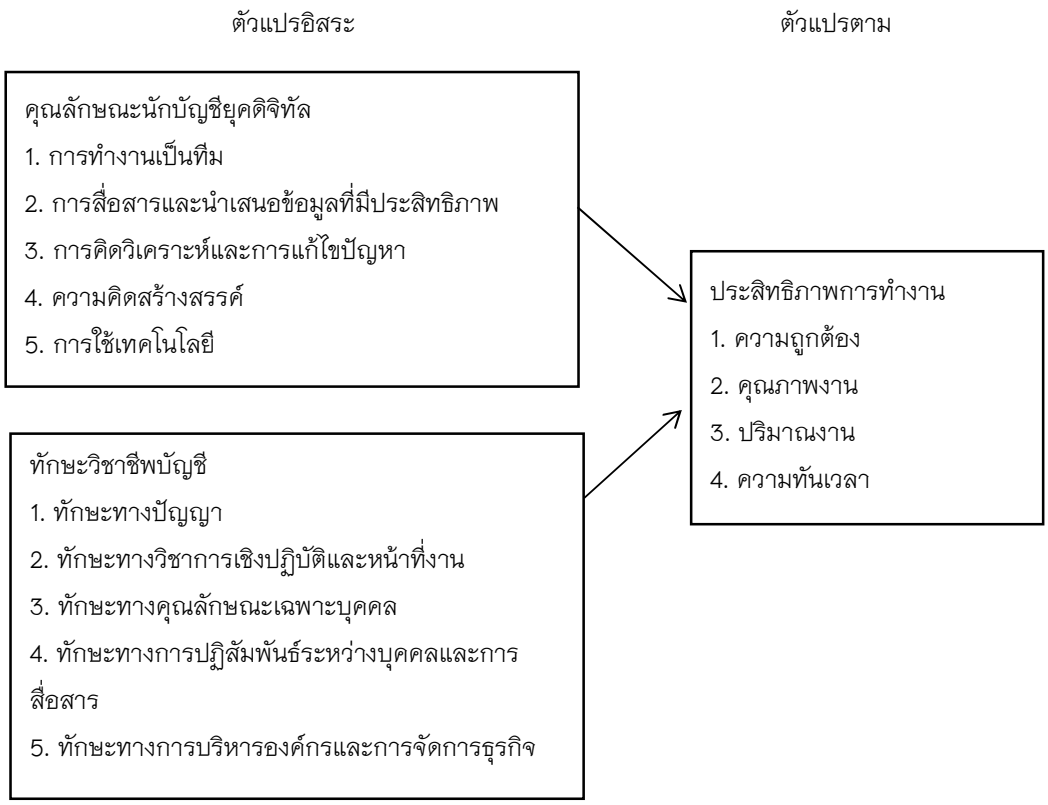
การทบทวนวรรณกรรม

นักบัญชีหมายถึงผู้มีความรู้ความสามารถทางด้านบัญชี ทำหน้าที่จัดทำบัญชี รวบรวม วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลทางการเงิน โดยวิชาชีพบัญชีประกอบด้วย 7 ด้าน ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 ได้แก่ การทำบัญชี การสอบบัญชี การบัญชีบริหาร การวางระบบบัญชี การบัญชีภาษีอากร การศึกษาและเทคโนโลยีบัญชี และด้านอื่นตามที่กำหนด ทั้งนี้ มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ได้กำหนดทักษะวิชาชีพบัญชีไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่ ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ส่วนประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีนั้น หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานให้

บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า ทั้งในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษา หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัล ทักษะวิชาชีพและบัญชี และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัล ได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การสื่อสารและนำเสนอข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ 3) การวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา 4) ความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การใช้เทคโนโลยี และทักษะวิชาชีพบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2560 ฉบับที่ 3 (International Education Standards for Professional Accountants: IES3 Professional Skills) มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะทางปัญญา 2) ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน 3) ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล 4) ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร 5) ทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ส่วนประสิทธิภาพการทำงานทำการสังเคราะห์ ได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความถูกต้อง 2) คุณภาพงาน 3) ปริมาณงาน และ 4) ความทันเวลา นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย รายละเอียดแสดงตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมด้านความถูกต้อง

2. คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณภาพงาน

3. คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมด้านปริมาณงาน

4. คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมด้านความทันเวลา

5. ทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมด้านความถูกต้อง

6. ทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณภาพงาน

7. ทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมด้านปริมาณงาน

8. ทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมด้านความทันเวลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 6,456 คน

กลุ่มตัวอย่าง (sample) ที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 363 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Mogan, 1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา และระยะเวลาการทำงานด้านบัญชี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะนักบัญชียุดิจิทัล ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีม 2) การสื่อสารและนำเสนอข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ 3) การคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การใช้เทคโนโลยี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย 1) ทักษะปัญญา 2) ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน 3) ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล 4) ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร 5) ทักษะทางการบริหารองค์การและการจัดการธุรกิจ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 1) ความถูกต้อง 2) คุณภาพงาน 3) ปริมาณงาน 4) ความทันต่อเวลา เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลและทักษะวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สถิติดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องของชุดข้อมูลแล้วทำการลงรหัส (coding) แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสเรียบร้อยแล้วไปวิเคราะห์ โดยการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสามารถแบ่งได้ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive analysis) ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 การอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา และระยะเวลาการทำงานด้านบัญชี โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติพรรณนา (descriptive analysis) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2, 3 และ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัล ทักษะวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive analysis) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและการสรุปผล ตามแนวคิดเบสท์และคาห์น ดังต่อไปนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ตัวแปร 1) การทำงานเป็นทีม 2) การสื่อสารและการนำเสนอข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ 3) การคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา 4) ความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การใช้เทคโนโลยี ทักษะวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย1) ทักษะทางปัญญา 2) ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน 3) ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล 4) ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร 5) ทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ความถูกต้อง 2) คุณภาพงาน 3) ปริมาณงาน และ 4) ความทันเวลา สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชี กรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความถูกต้อง

ตัวแปร	ด้านความถูกต้อง (Z_1)				
	β	Std.	Beta	t	Sig.
คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัล					
ค่าคงที่ (Constant)	1.817	.177		10.254	.000**
1. การทำงานเป็นทีม (x_1)	.160	.021	.307	7.485	.000**
2. การนำเสนอข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ (x_2)	.019	.023	.039	.854	.394
3. การคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา (x_3)	.090	.017	.222	5.246	.000**
4. ความคิดสร้างสรรค์ (x_4)	.320	.041	.370	7.808	.000**
5. การใช้เทคโนโลยี (x_5)	.069	.027	.117	2.600	.010**
R = .683 R^2 = .466 SEE = 231 F = 62.323 Sig = .000					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 1 พบว่า คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชี กรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตาราง 2 คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชี กรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณภาพงาน

ตัวแปร	ด้านคุณภาพงาน (Z_2)				
	β	Std.	Beta	t	Sig.
คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัล					
ค่าคงที่ (Constant)	–.053	.219		–.241	.810
1. การทำงานเป็นทีม (x_1)	.735	.026	.817	27.881	.000**
2. การนำเสนอข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ (x_2)	.002	.028	.002	.057	.955
3. การคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา (x_3)	.015	.021	.021	.702	.483
4. ความคิดสร้างสรรค์ (x_4)	.119	.051	.079	2.349	.019
5. การใช้เทคโนโลยี (x_5)	.053	.033	.052	1.609	.108
R = .853 R^2 = .727 SEE = .284 F = 190.42 Sig = .000					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 2 พบว่า คุณลักษณะนักบัญชียุค ดิจิทัลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชี กรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณภาพงาน (Z_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 3 คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชี กรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านปริมาณงาน

ตัวแปร	ด้านปริมาณงาน (Z_3)				
	β	Std.	Beta	t	Sig.
คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัล					
ค่าคงที่ (Constant)	1.594	.347		4.595	.000**
1. การทำงานเป็นทีม (x_1)	.346	.042	.392	8.270	.000**
2. การนำเสนอข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ (x_2)	.164	.044	.192	3.691	.000**
3. การคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา (x_3)	-.053	.034	-.077	-1.584	.114
4. ความคิดสร้างสรรค์ (x_4)	.179	.080	.122	2.229	.026
5. การใช้เทคโนโลยี (x_5)	.021	.052	.021	.407	.684
R = .536 R^2 = .287 SEE = .451 F = 28.809 Sig. = .000					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชี กรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านปริมาณงาน (Z_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 4 คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชี กรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความทันเวลา

ตัวแปร	ด้านความทันต่อเวลา (Z_4)				
	β	Std.	Beta	t	Sig.
คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัล					
ค่าคงที่ (Constant)	1.192	.442		2.695	.007**
1. การทำงานเป็นทีม (x_1)	.101	.053	.096	1.884	.060
2. การนำเสนอข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ (x_2)	.017	.057	.017	.298	.766
3. การคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา (x_3)	-.050	.043	-.061	-1.155	.249
4. ความคิดสร้างสรรค์ (x_4)	.379	.102	.218	3.708	.000**
5. การใช้เทคโนโลยี (x_5)	.279	.066	.236	4.219	.000**
R = .416 R^2 = .173 SEE = .575 F = 14.924 Sig = .000					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 4 พบว่า คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชี กรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความทันต่อเวลา (Z_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตาราง 5 ทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความถูกต้อง

ตัวแปร	ด้านความถูกต้อง (Z_1)				
	β	Std.	Beta	t	Sig.
ทักษะวิชาชีพบัญชี					
ค่าคงที่ (Constant)	-1.435	.154		-9.294	.000**
1. ทักษะทางปัญญา (y_1)	.052	.015	.090	3.514	.000**
2. ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน (y_2)	-.056	.020	-.068	-2.841	.005**
3. ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (y_3)	.092	.016	.121	5.738	.000**
4. ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (y_4)	1.077	.035	.808	31.035	.000**
5. ทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ (y_5)	.146	.027	.133	5.362	.000**
R = .924 R^2 = .854 SEE = .120 F = 417.528 Sig = .000					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 5 พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมด้านความถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ยกเว้นทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติติและหน้าที่งานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานด้านความถูกต้อง

ตาราง 6 ทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณภาพงาน

ตัวแปร	ด้านคุณภาพงาน (Z_2)				
	β	Std.	Beta	t	Sig.
ทักษะวิชาชีพบัญชี					
ค่าคงที่ (Constant)	-3.200	.470		-6.812	.000**
1. ทักษะทางปัญญา (y_1)	.295	.045	.298	6.617	.000**
2. ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน (y_2)	-.410	.060	-.289	-6.827	.000**
3. ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (y_3)	.671	.049	.513	13.821	.000**
4. ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (y_4)	.762	.106	.331	7.215	.000**
5. ทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ (y_5)	.245	.083	.129	2.962	.003**
R = .739 R^2 = .546 SEE = .366 F = 85.917 Sig = .000					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 6 พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมด้านคุณภาพการงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ยกเว้นด้านทักษะทางการวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน

ตาราง 7 ทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านปริมาณงาน

ตัวแปร	ด้านปริมาณงาน (Z_3)				
	β	Std.	Beta	t	Sig.
ทักษะวิชาชีพบัญชี					
ค่าคงที่ (Constant)	-.600	.567		-1.059	.290
1. ทักษะทางปัญญา (y_1)	.329	.054	.338	6.109	.000**
2.ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน (y_2)	-.305	.073	-.218	-4.206	.000**
3. ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (y_3)	.401	.059	.313	6.853	.000**
4. ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (y_4)	.415	.127	.183	3.254	.001**
5.ทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ (y_5)	.299	.100	.161	2.997	.003**
R = .562 R^2 = .315 SEE = .306 F = 32.880 Sig = .000					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 7 พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ยกเว้นทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ

ตาราง 8 ทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความทันเวลา

ตัวแปร	ด้านความทันเวลา (Z_4)				
	β	Std.	Beta	t	Sig.
ทักษะวิชาชีพบัญชี					
ค่าคงที่ (Constant)	1.787	.730		2.450	.015**
1. ทักษะทางปัญญา (y_1)	.073	.069	.063	1.053	.293
2. ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน (y_2)	-.301	.093	-.182	-3.220	.001**
3. ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (y_3)	-.185	.075	-.122	-2.459	.014**
4. ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (y_4)	.314	.164	.117	1.912	.057*

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ด้านความทันเวลา (Z_4)				
	β	Std.	Beta	t	Sig.
5. ทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ (y5)	.673	.128	.306	5.241	.000**
R = .435 R2 = .189 SEE = .569 F = 16.664 Sig = .000					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 8 พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีด้านทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความทันเวลา และทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ส่วนทักษะทางลักษณะเฉพาะบุคคล (y_4) sig = .014 ซึ่งน้อยกกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงให้เห็นว่า ทักษะทางลักษณะเฉพาะบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานด้านทันต่อเวลา

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลและทักษะวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 1 พบว่า คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของกมลภู สันทะจักร และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยของนักบัญชียุคดิจิทัลที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของนักบัญชีในยุคดิจิทัล ได้แก่ ด้านความรู้ ทางวิชาชีพบัญชี ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบัญชีและด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหามีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในประเทศไทย

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 2 พบว่า คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของกมลภู สันทะจักร และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์ (2562) พบว่า หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของนักบัญชีในยุคดิจิทัล ได้แก่ ด้านความรู้ ทางวิชาชีพบัญชี ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบัญชีและด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหามีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในประเทศไทย

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 3 พบว่า คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของกมลภู สันทะจักร และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์ (2562) พบว่า หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของนักบัญชีในยุคดิจิทัล ได้แก่ ด้านความรู้ ทางวิชาชีพบัญชี

ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบัญชีและด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหามีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในประเทศไทย

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 4 พบว่า คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความทันต่อเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของกมลภู สันทะจักร และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินทธิ์ (2562) พบว่า หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของนักบัญชีในยุคดิจิทัล ได้แก่ ด้านความรู้ ทางวิชาชีพบัญชี ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบัญชีและด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหามีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในประเทศไทย

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 5 พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมด้านความถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ผู้ปฏิบัติงานที่มีทัศนคติเชิงบวกและทักษะในการสื่อสารที่ดี จะเป็นทักษะด้านพฤติกรรมที่มีคุณค่ามากที่สุดตามที่นายจ้างรับรู้ สิ่งนี้สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลง ของการทำงานของนักบัญชี ทักษะด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานทักษะด้านการปรับตัว ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ และทักษะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 6 พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมด้านคุณภาพ การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ผู้ปฏิบัติงานที่มีทัศนคติเชิงบวกและทักษะในการสื่อสารที่ดี จะเป็นทักษะด้านพฤติกรรมที่มีคุณค่ามากที่สุดตามที่นายจ้างรับรู้ ทักษะด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานทักษะด้านการปรับตัว ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ และทักษะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 7 พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงของการทำงานของนักบัญชี ไปจนถึงนักธุรกิจที่มีส่วนร่วม มาตรฐานการปฏิบัติงานทักษะด้านการปรับตัว ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ และทักษะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี

ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 8 พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทัศนคติเชิงบวกและทักษะในการสื่อสารที่ดี จะเป็นทักษะด้านพฤติกรรมที่มีคุณค่ามากที่สุดตามที่นายจ้างรับรู้ ทักษะด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานทักษะด้านการปรับตัว ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ และทักษะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี

องค์ความรู้ใหม่

คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัล ทักษะวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพงานของเจ้าหน้าที่บัญชี นับว่ามีความสำคัญมากนักบัญชีในยุคดิจิทัลแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งคุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลและทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีกรมการเงิน สำนักงานกระทรวงกลาโหม

แนวทางในการพัฒนาทักษะและคุณสมบัติของนักบัญชีให้ตรงกับตลาดแรงงานยุคดิจิทัล การพัฒนาทักษะของนักบัญชีควรมุ่งเน้นที่ การฝึกอบรมและพัฒนาเกี่ยวกับซอฟต์แวร์บัญชีสมัยใหม่ การเสริมสร้างความสามารถด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดการระบบดิจิทัล และการเรียนรู้เทคนิคการบริหารจัดการข้อมูลและระบบอัตโนมัติในงานบัญชี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 นักบัญชีควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัล และติดตามการเปลี่ยนของเทคโนโลยีดิจิทัลเพราะความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอินเตอร์เน็ตได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อวิถีชีวิตและการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

1.2 นักบัญชีในยุคดิจิทัลควรทำงานเป็นทีม เพื่อให้การทำบัญชีที่รวดเร็วถูกต้องตามมาตรฐานการ บันทึกบัญชี และเกิดประสิทธิภาพการทำงาน

1.3 นักบัญชีควรมีทักษะวิชาชีพที่ดีควรมีทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ เป็นทักษะที่ครอบคลุมความสามารถหลากหลายด้าน ซึ่งจำเป็นสำหรับการทำงานและการพัฒนาตนเองในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและองค์กรสมัยใหม่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลกระทบทักษะวิชาชีพของเจ้าหน้าที่บัญชีและการสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชีควรทำการศึกษากับธุรกิจอื่น ๆ เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพและ สามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยตรงตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาตัวแปรประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชี เช่น ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชี เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กมลภู สันทะจักร์ และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์. (2562). ปัจจัยของนักบัญชียุคดิจิทัลที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ, 17*(1), 17–31.

จิรานุช ยวงทอง. (2556). *ผลกระทบของความกดดันในวิชาชีพที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชลิดา ลิ้นจี่, กนกมณี หอมแก้ว และสุภาพร บุญเอี่ยม. (2563). ทักษะวิชาชีพของนักบัญชีสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย. *วารสารศิลปการจัดการ, 4*(1), 34–35.

ปริยากร ปริโยทัย และสุภัทรษร ทวีจันทร์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในประเทศไทย. *วารสารราชธานีนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์, 1*(2),8–20.

วรพล จันทะขันธ์, นาถนภา นิลนิยม และชินภัทร คันธพนิต. (2565). ผลกระทบของทักษะนักบัญชีคุณภาพที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 4*(1), 161–170.

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2557). *กรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงิน (ปรับปรุง 2557).* สืบค้น 10 พฤษภาคม 2560 จาก: http://www.tfac.or.th/upload/9414/Qzcrdh4kTL.pdf.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607 – 610.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

ผลกระทบของศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์กองทัพบก

The impact of performance-based budget management potential on budget management efficiency according to the Royal Thai Army's strategic plan

พงษ์ศวัฒน์ ทัศสมบัติ[1*], สุวรรณ หวังเจริญเดช[2]

Phongsawat Tassombat[1*], Suwan Wangcharoendate[2]

[1,2]หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

[1,2]Master of Accountancy Program, Faculty of Accounting and Management, Mahasarakham University

Corresponding author's e-mail: phongtass@gmail.com[1], suwan.w@acc.msu.ac.th[2]

Received: August 14, 2024 Revised: August 27, 2024 Accepted: September 11, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบผลกระทบของศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์กองทัพบก โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารของกองทัพบก และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 173 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารของกองทัพบก มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการบริหารสินทรัพย์ ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ และด้านการบริหารความเสี่ยงและการตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารของกองทัพบก ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทัพบก ข้อเสนอแนะที่ได้คือ ผู้บริหารของกองทัพบกสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา บริหาร และวางแผนศักยภาพ

การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทัพบก

คำสำคัญ: การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน, ประสิทธิภาพ, การบริหารจัดการงบประมาณ, แผนยุทธศาสตร์, กองทัพบก

Abstract

The objective of this research was to assess the impact of performance-based budget management potential on budget management efficiency in accordance with the Royal Thai Army's Strategic Plan. The samples consisted of Royal Thai Army executives, with data collected from 173 respondents using questionnaires. A purposive sampling method was used to select the sample. The statistical methods employed for data analysis included Methods used in data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of the study indicated that the Royal Thai Army executives have a high level of agreement on performance-based budgets as a whole and across various aspects, including budgeting planning, procurement management, asset management, financial management and fund control, and risk management and internal audit. Additionally, the study found no significant differences in the opinions of Royal Thai Army executives on performance-based budgets and budget management efficiency, regardless of age, educational level, or experience. Performance-based budgeting has a positive relationship with and impact on the efficiency of budget management, according to the Royal Thai Army's strategic plan. Therefore, Royal Thai Army executives can use these findings as a guideline for developing, managing, and planning the potential for performance-based budget management and enhancing the efficiency of budget management in alignment with the Royal Thai Army's strategic plan to achieve greater efficiency and effectiveness.

Keywords: performance based budget, efficiency, budget management, strategic plan, Royal Thai Army

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

กองทัพบก (Royal Thai Army) เป็นหน่วยงานราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม ซึ่งได้ใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ โดยให้ความสำคัญในเรื่องการจัดทำแผนงบประมาณที่เป็นระบบและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายของรัฐบาล การมอบอำนาจในการจัดทำและการบริหารงบประมาณให้หน่วยงาน โดยรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่รับรองไว้ การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส รวมทั้งการตรวจสอบและประเมินผล การจัดทำงบประมาณของกองทัพบก ให้ยึดถือแผนปฏิบัติการกองทัพบก แผนปฏิบัติราชการประจำปีของกองทัพบก และนโยบายของกองทัพบก เป็นกรอบแนวทางในการเสนอขอตั้งคำของบประมาณ โดยกำหนดเป้าหมายการให้บริการ ผลผลิต กิจกรรมและตัวชี้วัดของกองทัพบก (กองทัพบก, 2566) ดังนั้น ศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budget: PBB) เป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจขององค์กร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน งาน/โครงการอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวัดผลสำเร็จของงาน เป็นระบบที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการทรัพยากร การเงินและพัสดุ ที่สะท้อนให้เห็นถึงผลสำเร็จของงานหรือพันธกิจต่าง ๆ ขององค์กรหรือของรัฐภายใต้ระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ลักษณะสำคัญของงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ต้องมีกลไกขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้อง

โดยอาศัยแนวทางการพัฒนาตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน หรือที่เรียกว่า 7 Hurdles ได้แก่ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนการผลิต การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทางเงินและควบคุมงบประมาณ การบริหารสินทรัพย์ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน และการตรวจสอบภายใน ซึ่งนำมาประยุกต์เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกองทัพบก ประกอบด้วย 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 3) การบริหารสินทรัพย์ 4) การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ 5) การบริหารความเสี่ยงและการตรวจสอบภายใน ดังนั้นกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ช่วยลดความสูญเสียในการไม่บรรลุเป้าหมายให้เหลือน้อยที่สุดและเพิ่มโอกาสแก่องค์กรมากที่สุด และการตรวจสอบภายใน มีอิสระในการดำเนินงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การตรวจสอบเน้นการตรวจสอบทางการเงิน และการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เพื่อให้ศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมีประสิทธิภาพตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทัพบก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2543) และประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์ (efficiency of budget management according to the strategic plan) เป็นผลลัพธ์ของความสามารถขององค์กรในจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์ มุ่งเน้นผลสำเร็จของผลผลิต ผลลัพธ์ตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของทรัพยากรภายในองค์กร เน้นบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการงบประมาณของหน่วยงาน ซึ่งช่วยให้สามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นระบบการติดตามประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ เน้นหลักการธรรมาภิบาลการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละระดับ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 2) ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย 3) ด้านความประหยัดและถูกต้อง 4) ด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (ภทรวรรณ อักษร และเทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์, 2564) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษาถึง ผลกระทบของศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์กองทัพบก ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์กองทัพบก โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อสนเทศ รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา ศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์กองทัพบกให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและประสิทธิภาพการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์ของผู้บริหารของกองทัพบก ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทัพบก

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ณัฏฐ์ชฎามณฑ์ ชัยอำนาจ (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน หมายถึง ระบบงบประมาณที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจขององค์กร เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน งาน/โครงการ อย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวัดผลสำเร็จของงาน

เป็นระบบที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการทรัพยากร การเงินและพัสดุ ที่สะท้อนให้เห็นถึงผลสำเร็จของงานหรือพันธกิจต่าง ๆ ขององค์กรหรือของรัฐภายใต้ระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

มีลักษณะสำคัญของงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ต้องมีกลไกขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้องโดยประยุกต์จากแนวทางการพัฒนาตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน หรือที่เรียกว่า 7 Hurdles ซึ่งนำมาประยุกต์เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกองทัพบก ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน (นันทนิตย์ นวลมณี, 2561)

1. การวางแผนงบประมาณ (budgeting planning) หมายถึง การเริ่มต้นจากการวางแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิตหลัก กลยุทธ์ โครงสร้างแผนงานตัวบ่งชี้ความสำเร็จของผลงานและการวางแผนงบประมาณระยะปานกลาง (MTEF)

2. การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (procurement management) หมายถึง กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการประหยัดในการใช้จ่ายงบประมาณ กระบวนการจัดจ้างที่ดี โปร่งใสยุติธรรมและตรวจสอบได้จะช่วยลดการสูญเสียงบประมาณ

3. การบริหารสินทรัพย์ (asset management) หมายถึง ระบบบริหารสินทรัพย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีการจัดซื้อสินทรัพย์ใหม่เท่าที่จำเป็น

4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ (financial management and fund control) หมายถึง การกำหนดรายการและโครงสร้างทางบัญชี เอกสารหลักฐานที่จำเป็นทางบัญชี การใช้ระบบบัญชีแบบเกณฑ์คงค้าง มีระบบการควบคุมการเบิกจ่าย และบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

5. การบริหารความเสี่ยงและการตรวจสอบภายใน (risk management and internal audit) หมายถึง การบ่งชี้ วิเคราะห์ ประเมิน จัดการ ติดตาม และสื่อสารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหน่วยงาน/ฝ่ายงาน หรือกระบวนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อช่วยลดความสูญเสียในการไม่บรรลุเป้าหมายให้เหลือน้อยที่สุดและเพิ่มโอกาสแก่องค์กรมากที่สุด และการตรวจสอบภายใน มีอิสระในการดำเนินงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การตรวจสอบเน้นการตรวจสอบทางการเงิน และการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์

เอกพันธุ์ อินทร์ใจเอื้อ (2561) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือสำคัญของนักบริหารที่สามารถมุ่งเน้นอนาคต โดยการสร้างหรือกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ จัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งระบบ ซึ่งครอบคลุมโครงสร้างขององค์กร เทคโนโลยี บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

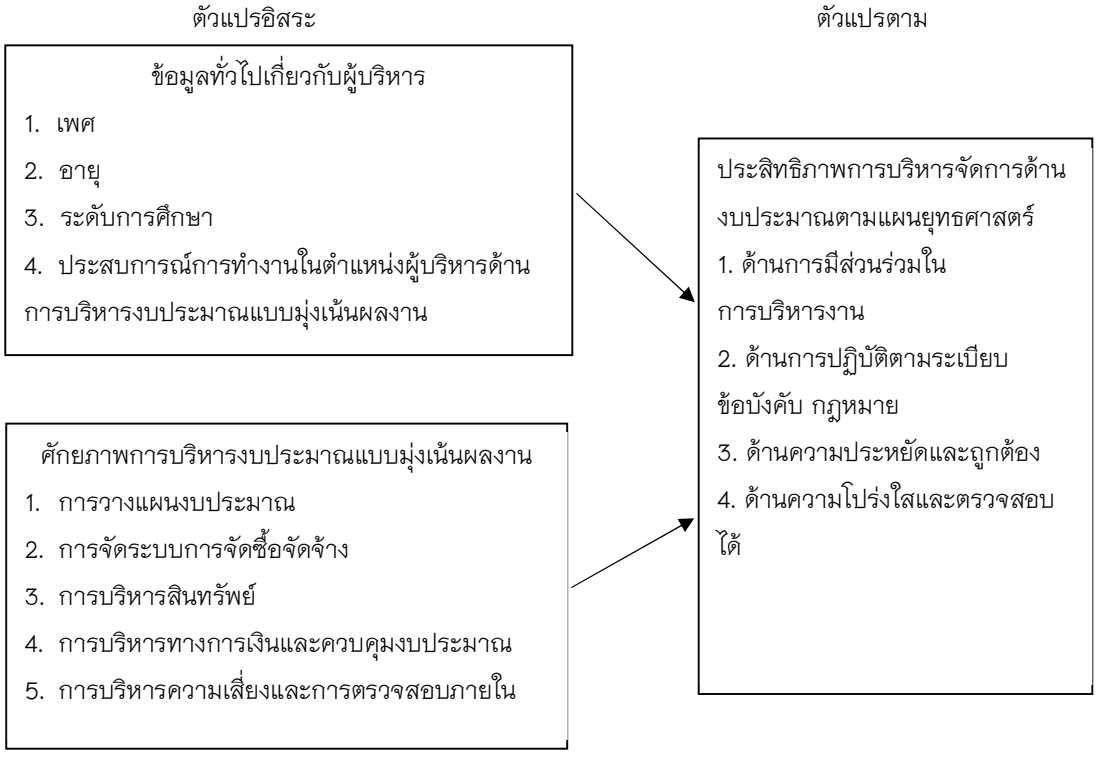
ศศิธร สุวรรณพูล และคณะ (2566) พบว่า สภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านสภาพ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบมีการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างมีการลงทะเบียนคุมสินทรัพย์มีการจัดทำรายงานการเงินและตรวจสอบจากต้นสังกัด ด้านปัญหา พบว่าไม่ได้จัดทำงบประมาณเชื่อมโยงกับกรอบการใช้เงินไม่มีระบบข้อมูลสารสนเทศ ไม่มีนโยบายบริหารการเงินและควบคุมงบประมาณ ไม่มีการจัดระบบการตรวจสอบภายใน สำหรับด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านโครงสร้างและนโยบาย ด้านบุคลากร ด้านวัสดุทรัพยากร และด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองและกฎหมาย

ปริตตสุภา สืบพิลา (2565) พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง และด้านการวางแผนงบประมาณ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต

He & Ismail (2023) พบว่า อัตรากำลังเจ้าหน้าที่และการจัดทำงบประมาณตามผลการปฏิบัติงาน เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นและมีความหมายอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ผลลัพธ์ที่รวมกันบ่งชี้ว่านักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานสามารถระบุปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยและทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดได้อย่างไร การศึกษานี้นำเสนอข้อมูลเชิงลึกอันมีค่าเกี่ยวกับการใช้งบประมาณตามผลงานในสถาบันอุดมศึกษา และอาจใช้เป็นแนวทางสำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการให้ทุน ลดต้นทุน และเพิ่มรายได้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรต้นและตัวแปรตามแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ นันทนิตย์ นวลมณี (2561) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2543) ภทรวรรณ อักษร และเทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์ (2564) ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารของกองทัพบกที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องด้านบัญชี การเงินและงบประมาณ จำนวน 550 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (กรมบัญชีกลาง, 2566) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องด้านบัญชี การเงินและงบประมาณได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 173 ตัวอย่าง คิดเป็น ร้อยละ 31.45 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด ซึ่งเป็นอัตราการตอบกลับที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Aaker et al., 2001)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารของกองทัพบก ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองทัพบก ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วย การจัดหน่วยกองทัพบก ประเภทของตำแหน่งงาน จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน และงบประมาณที่ได้รับต่อปี

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยครอบคลุมการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการบริหารสินทรัพย์ ด้านการบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ และด้านการบริหารความเสี่ยงและการตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยครอบคลุมประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย ด้านความประหยัดและถูกต้อง และด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้

การตรวจสอบความเที่ยงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .670 – 1.000 ซึ่งมากกว่า .5 ทุกข้อ การทดสอบความเชื่อมั่นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายการวิจัยจำนวน 30 ราย คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งชุดเท่ากับ .953 ซึ่งสอดคล้องกับ (Hair et al., 2006) ได้เสนอว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต้องมีค่า .70 ขึ้นไป จึงจะถือว่ายอมรับได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารของกองทัพบกที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องด้านบัญชี การเงินและงบประมาณ ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม 550 ชุด ระหว่างเดือนตุลาคม–เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (Purposive Sampling) และได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืน 173 ชุด คิดเป็นร้อยละ 31.45 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหารของกองทัพบก พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุดเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.03 มีอายุ 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.80 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.93 และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.30

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกองทัพบก พบว่า การจัดหน่วยกองทัพบก ส่วนใหญ่เป็นส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 39.42 มีประเภทของตำแหน่งงาน เป็นนายทหารฝ่ายโครงการและงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 40.39 มีจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน (ไม่รวมพลทหาร) น้อยกว่า 1,000 คน คิดเป็นร้อยละ 98.37 และงบประมาณที่ได้รับต่อปี 10,000,000,000– 50,000,000,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 81.10

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ได้แก่ ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการบริหารสินทรัพย์ ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ และด้านการบริหารความเสี่ยงและการตรวจสอบภายใน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในระดับมาก ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .52 โดยด้านที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.48, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .45) รองลงมา คือ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง เห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.43, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .49) ด้านการวางแผนงบประมาณ เห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.33, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .56) และด้านการบริหารความเสี่ยงและการตรวจสอบภายใน เห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.32, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .53) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย ด้านความประหยัดและถูกต้อง ด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์ ในระดับมาก ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .58 โดยด้านที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.23, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .56) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย เห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.19, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .57) ด้านความประหยัดและถูกต้อง เห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.17, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .62) และด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.05, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .57) ตามลำดับ

5. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและประสิทธิภาพการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทัพบก ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน นำเสนอดังตาราง 1–6

ตาราง 1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นรายด้านของผู้บริหารของกองทัพบก ที่มีอายุแตกต่างกัน

สถิติทดสอบ	PBB	Hypothesis	Error df	F	p-value
Wilk's Lambda	5 ด้าน	15	825.890	.289	.996

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นรายด้านของผู้บริหารของกองทัพบก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

สถิติทดสอบ	PBB	Hypothesis	Error df	F	p-value
Wilk's Lambda	5 ด้าน	10	600.000	.366	.961

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นรายด้านของผู้บริหารของกองทัพบก ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน แตกต่างกัน

สถิติทดสอบ	PBB	Hypothesis	Error df	F	p-value
Wilk's Lambda	5 ด้าน	15	825.809	.365	.987

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 1, 2 และ 3 พบว่า ผู้บริหารของกองทัพบก ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน (p>0.05)

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์เป็นรายด้านของผู้บริหารของกองทัพบก ที่มีอายุ แตกต่างกัน

สถิติทดสอบ	EBS	Hypothesis	Error df	F	p-value
Wilk's Lambda	4 ด้าน	12	794.017	.300	.989

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์เป็นรายด้านของผู้บริหารของกองทัพบก ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน

สถิติทดสอบ	EBS	Hypothesis	Error df	F	p-value
Wilk,s Lambda	4 ด้าน	8	602.000	.330	.954

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์ เป็นรายด้านของผู้บริหารของกองทัพบก ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานแตกต่างกัน

สถิติทดสอบ	EBS	Hypothesis	Error df	F	p-value
Wilk,s Lambda	4 ด้าน	12	794.017	.434	.950

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 4, 5 และ 6 พบว่า ผู้บริหารของกองทัพบก ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง (p> .05)

6. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณแผนยุทธศาสตร์ของกองทัพบก

ตาราง 7 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทัพบก

ตัวแปร		EBS	PBP	PPM	PAM	PFMC	PRMAI	VIFs
	$\bar{X}$	4.72	4.59	4.65	4.39	4.70	4.58	
	S.D.	.30	.58	.62	.63	.47	.54	
ประสิทธิภาพฯ (EBS)		-	.846 *	.945 *	.754 *	.847*	.719*	
การวางแผนงบประมาณ (PBP)			-	.835 *	.914 *	.964*	.403 *	2.298
การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (PPM)				-	.694*	.756*	.595 *	2.909
การบริหารสินทรัพย์ (PAM)					-	.935*	.411 *	2.472
การบริหารทางการเงินฯ (PFMC)						-	.447*	2.927
ด้านการบริหารความเสี่ยงฯ (PRMAI)							-	2.269

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 7 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ ศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีค่าตั้งแต่ 2.298-2.927 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ ไม่มีนัยสำคัญ (Hair et al., 2006)

ตาราง 8 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์โดยรวมของผู้บริหารของกองทัพบก

ศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB)	ประสิทธิภาพฯ (EBS)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.570	.019	2.462*	.042
ด้านการวางแผนงบประมาณ (PBP)	.372	.014	2.098*	.000
ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (PPM)	.389	.006	2.643*	.012
ด้านการบริหารสินทรัพย์ (PAM)	.067	.006	2.154*	.001
ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ (PFMC)	.633	.015	2.763*	.009
ด้านการบริหารความเสี่ยงและการตรวจสอบภายใน (PRMAI)	.079	.004	2.053*	.013
F = 82.485 p< .000 Adj R^2 = .758				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 8 พบว่า ศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการวางแผนงบประมาณ (PBP) ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (PPM) ด้านการบริหารสินทรัพย์ (PAM) ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ (PFMC) และด้านการบริหารความเสี่ยงและการตรวจสอบภายใน (PRMAI) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์โดยรวม (EBS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน ทั้ง 5 ด้าน และสามารถสร้างเป็นสมการได้ดังนี้

EBS = 1.570 + .372PBP + .389PPM – .067PAM + .633PFMC + .079PRMAI

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์โดยรวม (EBS) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F =82.485; p< .000) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R2) เท่ากับ .758 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระที่ได้มานั้นสามารถอธิบายความผันแปรของค่าตัวแปรตามได้เป็นอย่างดี (Hair et al., 2006) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์โดยรวม (EBS)

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ผลกระทบของศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ้งเน้นผลงานที่มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์กองทัพบก ผู้วิจัยขอนำเสนอประเด็นการอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการวางแผนงบประมาณ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์โดยรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย และด้านความประหยัดและถูกต้อง ทั้งนี้

เนื่องจาก การวางแผนงบประมาณ เป็นการเริ่มต้นจากการวางแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิตหลัก กลยุทธ์ โครงสร้างแผนงานตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ของผลงานและการวางแผนงบประมาณให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ปรีชา และคณะ (2566) พบว่า สภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีการดำเนินงาน 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบแนวทางการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า มีความเหมาะสมเป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ganie et al. (2023) พบว่า การวิเคราะห์การดำเนินการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่องบประมาณและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่

2. ศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์โดยรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย ด้านความประหยัดและถูกต้อง และด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทั้งนี้เนื่องจาก กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการประหยัดในการใช้จ่ายงบประมาณ กระบวนการจัดจ้างที่ดี โปร่งใสยุติธรรมและตรวจสอบได้จะช่วยลดการสูญเสียงบประมาณ ดังนั้นหน่วยงานต้องจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่ดีมีแผนในการจัดซื้อจัดจ้างที่บ่งบอกได้ว่าจะจัดซื้อจัดจ้างพัสดุชนิดไหน จำนวนเท่าไร ในเวลาใด และจะจัดอย่างไรเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานได้ทันเวลา มีปริมาณ คุณภาพ และราคาที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวัลย์ มากงลาด (2566) พบว่า ประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านระดับประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ด้านประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทิตา เลิศสงครามชัย และนัทนิชา โชติทยาน (2565) พบว่า หลักธรรมาภิบาล จิตพอเพียงต้านทุจริต และการป้องกันปัญหาคอร์รัปชั่นในการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก

3. ศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหารสินทรัพย์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์โดยรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความประหยัดและถูกต้อง และด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารสินทรัพย์ เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการที่องค์กรกำหนดแนวทางการได้มาและการใช้สินทรัพย์รวมถึงทรัพยากรต่าง ๆ โดยมีการบริหารจัดการความเสี่ยงและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นตลอดอายุการใช้งานของสินทรัพย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนคร ขันทีท้าว และนิตยา โพธิ์ศรีจันทร์ (2565) พบว่า การควบคุมภายในด้านการเงิน ด้านการเบิกจ่ายเงิน และด้านการจัดทำรายงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารสินทรัพย์โดยรวม ผลลัพธ์จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย ควรให้ความสำคัญในการระบบการควบคุมภายในด้านการเงินมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในบริหารสินทรัพย์ขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Abata (2014) พบว่า ผลกระทบของการจัดทำงบประมาณแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกที่สำคัญระหว่างการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมการจัดทำงบประมาณ

4. ศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์โดยรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย ด้านความประหยัดและถูกต้อง และด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ เป็นการกำหนดรายการและโครงสร้างทางบัญชี เอกสารหลักฐานที่จำเป็นทางบัญชี การใช้ระบบบัญชีแบบเกณฑ์คงค้าง มีระบบการควบคุมการเบิกจ่าย และบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชานนท์ บวรโชติสกุล และพรรณทิพย์ อย่างกลั่น (2565) พบว่า ปัจจัยที่มีต่อการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ ปัจจัยด้านการประเมินความเสี่ยง และปัจจัยด้านข้อมูลและการติดต่อสื่อสาร ส่งผลเชิงบวกต่อการประเมินความเสี่ยงของการตรวจสอบภายใน ด้านมาตรฐานของจรรยาบรรณ อย่างมีระดับนัยสำคัญ ปัจจัยด้านการตอบสนองความเสี่ยงส่งผลเชิงบวกต่อการประเมินความเสี่ยงของการตรวจสอบภายใน ด้านความมุ่งมั่นในการจูงใจ พัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ อย่างมีระดับนัยสำคัญ ปัจจัยด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ส่งผลเชิงบวกต่อการประเมินความเสี่ยงของการตรวจสอบภายใน ด้านความมุ่งมั่นในการจูงใจ พัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างมีระดับนัยสำคัญ ปัจจัยด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ส่งผลเชิงบวกต่อการประเมินความเสี่ยงของการตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระและการกำกับดูแลการควบคุมภายในอย่างมีระดับนัยสำคัญ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและปัจจัยด้านกิจกรรมการควบคุมการควบคุมภายในตามแนวความคิดของ COSO – ERM ส่งผลเชิงบวกต่อการประเมินความเสี่ยงของการตรวจสอบภายในด้านความเป็นอิสระและการกำกับดูแลการควบคุมภายใน อย่างมีระดับนัยสำคัญ

5. ศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหารความเสี่ยงและการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์โดยรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย ด้านความประหยัดและถูกต้อง และด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารความเสี่ยงและการตรวจสอบภายในเป็นการบ่งชี้ วิเคราะห์ ประเมิน จัดการ ติดตาม และสื่อสารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหน่วยงาน/ฝ่ายงาน หรือกระบวนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อช่วยลดความสูญเสียในการไม่บรรลุเป้าหมายให้เหลือน้อยที่สุดและเพิ่มโอกาสแก่องค์กรมากที่สุด และการตรวจสอบภายใน มีอิสระในการดำเนินงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การตรวจสอบเน้นการตรวจสอบทางการเงิน และการตรวจสอบผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญจิรา พรหมสิทธิ์ (2565) พบว่า การสื่อสาร การคิดเชิงวิเคราะห์ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในด้านความถูกต้อง การสื่อสาร การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในด้านความครบถ้วน ด้านความชัดเจน ด้านความเที่ยงธรรม แต่การคิดเชิงวิเคราะห์ไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในด้านดังกล่าว การคิดเชิงวิเคราะห์ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในด้านความรัดกุม แต่การสื่อสารไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในด้านความรัดกุม การสื่อสาร การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในด้านความสร้างสรรค์ แต่การคิดเชิงวิเคราะห์ไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในด้านความสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิเคราะห์ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในด้านความทันกาล สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญญกฤตา หัตถีรัตน และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต (2563) พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญ พบปัญหาการทุจริตของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งขาดความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีแนว

ทางการแก้ไขปัญหาการทุจริต คือ การกำหนดบทลงโทษตามกฎหมาย บทลงโทษตามองค์กรกำหนด การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร และการแต่งตั้งกรรมการกลางในการควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายเงินขององค์กรอย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการวางแผนงบประมาณมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์โดยรวมของกองทัพบก ดังนั้น จึงเห็นควรว่าหน่วยงานควรให้ความสำคัญในการการวางแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิตหลัก กลยุทธ์ โครงสร้างแผนงานตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ของผลงานและการวางแผนงบประมาณ และความสามารถขององค์กรที่สามารถทำให้บุคลากร ในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารของกองทัพบก ควรพัฒนาความรู้ความสามารถให้ได้มาตรฐานโดยจัดให้มีการอบรมเพื่อการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี การเงินและงบประมาณ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สนับสนุนให้ปฏิบัติงานด้านบัญชี การเงินและงบประมาณ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการวางแผนงบประมาณ และสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี การเงินและงบประมาณ ได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และนำศักยภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์ เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ประกอบไปด้วยด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านความผูกพันกับหน่วยงานด้านความสำเร็จในอาชีพด้านความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีมความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรมบัญชีกลาง. (2566). *ระบบจ่ายตรงเงินเดือนของกรมบัญชีกลาง*. สืบค้น 1 ตุลาคม 2566 จาก https://epayroll.cgd.go.th.

กองทัพบก. (2566). *ประวัติศาสตร์กองทัพบก*. สืบค้น 15 ตุลาคม 2566, จาก https://rta.mi.th/history/.

กองทัพบก. (2563). *ระเบียบกองทัพบกว่าด้วยการงบประมาณ* พ.ศ. 2563. สืบค้น 15 ตุลาคม 2566, จาก https://e-learning.rta.mi.th/Gkm/upfile/31084.pdf.

ขวัญจิรา พรหมสิทธิ์ และพรรณทิพย์ อย่างกลั่น. (2565). อิทธิพลของการปฏิบัติการตรวจสอบภายในและทักษะการตรวจสอบภายในเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก. *วารสารการบริหารนิติบุคคล, 9*(1), 242-260.

ชานนท์ บวรโชติสกุล และพรรณทิพย์ อย่างกลั่น. (2565). ปัจจัยการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO – ERM ที่ส่งผลต่อการประเมินความเสี่ยงจากการตรวจสอบภายในของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 8*(12), 228–242.

ณัฏฐ์ชฎามณฑ์ ชัยอำนาจ. (2564). *ปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้กับสำนักงานเขต ของกรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นันทิตา เลิศสงครามชัย และนัทนิชา โชติพิทยานนท์. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อมาตรการป้องกันปัญหาคอร์รัปชั่นในการจัดซื้อจัดจ้าง ด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานภาครัฐในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 22*(2), 125–134.

นันทนิตย์ นวลมณี. (2561). *รายงานการศึกษาทางวิชาการหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติกับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี.* สำนักกรรมาธิการ 1 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

ปริตตสุภา สืบพิลา. (2565). ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7*(9), 156–172.

พัชรินทร์ ปรีชา, บุญเลิศ วีระพรกานต์ และมะลิวัลย์ โยธารักษ์. (2566). แนวทางการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 10*(5), 22–33.

ภทรวรรณ อักษร และเทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงบประมาณตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. *วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช, 34*(1), 49–70.

รุ่งนคร ขันทีท้าว และนิตยา โพธิ์ศรีจันทร์. (2565). ผลกระทบของการควบคุมภายในด้านการเงินที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารสินทรัพย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย. *วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10*(1), 123–124.

ลัดดาวัลย์ มากงลาด. (2566). ประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP). *วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง, 1*(1), 10–22.

เอกพันธุ์ อินทร์ใจเอื้อ. (2561). บทบาทการบริหารจัดการศึกษาของนายกเทศมนตรีในอนาคต. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2543). *คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2540–2543.* กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

ศศิธร สุวรรณพูล, สมชัย วงษ์นายะ และสัมฤทธิ์ ไวเปีย. (2566). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 17*(1), 103–115.

อัญญกฤตา หัตถีรัตน และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงบประมาณตามผลงานตามกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน, 9*(2), 140–155.

Aaker, D. A., V. Kumar, V., & Day, G. S. (2001). *Marketing Research* (7th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.

Ganie, D., Saputra, H. J., & Hasyim, W. (2023). Analysis of The Implementation of Performance–Based Budgeting For Village Funds (Case Study In Berau District). *DIE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, 14*(1), 40–53.

Hair, J. F., Black, W., Babin, B. J, & Anderson, R. E. (2006). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

He, L., & Ismail, K. (2023). Do staff capacity and performance– based budgeting improve organisational performance? Empirical evidence from Chinese public universities. *Humanities and Social Sciences Communications, 10,* 29. http://doi.org/10.1057/s41599–023–01523–2.

Abata, M. A. (2014). Participative Budgeting and Managerial Performance in the Nigerian Food Products Sector. *Global Journal of Contemporary Research in Accounting Auditing and Business Ethics, (GJCRA), 1*(3), 148–167.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

คุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

Characteristics of graduates according to the national higher education qualifications framework affecting learning outcomes in the Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Lampang Inter-Tech College

พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์[1*], ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง[2], มณูญ เพชรมีแก้ว[3]
Pimparit Tiangpak[1*], Thitiphat Hirannititamrong[2], Manoon Petmeekaew[3]

[1,2,3] หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง
[1,2,3] Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Faculty of Liberal Arts and Education, Lampang Inter-Tech College
Corresponding author's e-mail: pimparit.t11107@gmail.com[1], thitiphat.muek@gmail.com[2], petmeekeaw@gmail.com[3]

Received: August 15, 2024 Revised: September 12, 2024 Accepted: October 17, 2.24

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง และ 3) ศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1, 2, 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน และสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครลำปาง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและครูมีความต้องการคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง พบว่าโดยรวม

และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) คุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกทุกด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 3 ด้านแรกที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงสุด ได้แก่ 2.1) ด้านทักษะทางปัญญา 2.2) ด้านความรู้ และ 2.3) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้มีส่วนได้เสียมีการรับรู้ถึงคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง ร้อยละ 90.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: คุณลักษณะของบัณฑิต, กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ, ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังในหลักสูตร

Abstract

This research aimed to 1) study the characteristics of graduates according to the National Higher Education Qualifications Framework and the expected learning outcomes in the Doctor of Philosophy program, 2) study the relationship between the characteristics of graduates according to the National Higher Education Qualifications Framework and the expected learning outcomes, and 3) study the characteristics of graduates according to the National Higher Education Qualifications Framework that affected the expected learning outcomes in the Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Lampang Inter-Tech College. The sample group used in this study was executives and teachers under the Office of the Primary Educational Service Area of Lampang 1,2,3, the Office of the Secondary Educational Service Area of Lampang and Lamphun; and educational institutions under the Lampang Municipality in the academic year 2024, totaling 327 people. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a questionnaire reliability (α-coefficient = .95). The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient analysis, and stepwise multiple regression analysis. The research results found that 1) administrators and teachers have a need for graduates' characteristics according to the National Higher Education Qualifications Framework and the expected learning outcomes in the Doctor of Philosophy Program in Educational Administration at Lampang Inter-Tech College. It was found that overall and, in every aspect, administrators and teachers have opinions on the expected learning outcomes in the Doctor of Philosophy Program at a high level. 2) The characteristics of graduates according to the National Higher Education Qualifications Framework and the expected learning outcomes in the Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Lampang Inter-Tech College, had a high level of positive relationship in all aspects. When considering each aspect, it was found that the first 3 aspects with the highest level of relationship were 2.1) intellectual skills 2.2) knowledge and 2.3) interpersonal skills and responsibility with statistical significance at the .01 level. And 3). Stakeholders' perception of graduate characteristics according to the National Higher Education Qualifications Framework in terms of knowledge, intellectual skills, skills in numerical analysis, communication and information technology use, morality and ethics, and interpersonal skills and responsibility had an effect on the expected

learning outcomes in the Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Lampang Inter-Tech College, by 90.80 percent with statistical significance at the .01 level.

Keywords: graduate characteristics, qualifications framework, expected learning outcomes in curriculum

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

เกณฑ์มาตรฐานประการหนึ่งของเครือข่ายการประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยอาเซียน คือ ให้มีการกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (program learning outcomes) ซึ่งเกิดจากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาด้านนั้น ๆ เช่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับหลักสูตร ศิษย์เก่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา ดังระบุไว้ในเกณฑ์มาตรฐานที่ 1 ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ดังนี้ (ASEAN University Network, 2015) ซึ่งเกณฑ์คุณภาพผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีรายละเอียด คือ 1) การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังต้องสะท้อนถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย 2) หลักสูตรต้องแสดงผลการเรียนรู้ที่คาดหวังจากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา โดยทุกรายวิชาในหลักสูตรควรออกแบบมาให้ตอบสนองต่อผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง 3) หลักสูตรต้องมีผลการเรียนรู้ที่คาดหวังครอบคลุมทั้งความรู้และทักษะเฉพาะทาง รวมถึงความรู้และทักษะทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาอื่น ๆ เช่น การเขียน การพูด การแก้ปัญหา เทคโนโลยี สารสนเทศ ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นต้น และ 4) หลักสูตรต้องกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน และสะท้อนถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (พิณพนธ์ คงวิจิตต์ และบุษบา บัวสมบูรณ์, 2563)

นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษา มีพันธกิจที่สำคัญ คือการผลิตบัณฑิต หรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ในทางวิชาการและวิชาชีพ มีคุณลักษณะตามหลักสูตรที่กำหนด ซึ่งคุณภาพบัณฑิตในแต่ละหลักสูตรจะสะท้อนไปที่คุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยพิจารณาจากผลลัพธ์การเรียนรู้ การมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 ข้อ 5 ปรัชญา และวัตถุประสงค์ 5.1) หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตและประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง มุ่งเน้นการพัฒนานักวิชาการและนักวิชาชีพให้มีความชำนาญในสาขาวิชาเฉพาะ เพื่อให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ ปรัชญาอุดมศึกษา ปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษา และมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ 5.2) หลักสูตรปริญญาโทและปริญญาเอก มุ่งเน้นการพัฒนานักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยกระบวนการวิจัยเพื่อให้สามารถบุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่ได้อย่างมีอิสระ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการเชื่อมโยงและบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ ปรัชญาอุดมศึกษา ปรัชญาของสถาบันอุดมศึก ษาและมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพที่เป็นสากล มีคุณธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ทั้งนี้ในระดับปริญญาโท มุ่งให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสร้างและประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่เพื่อการพัฒนางานและสังคม ในขณะที่ระดับปริญญาเอก มุ่งให้มีความสามารถในการค้นคว้าวิจัยเพื่อสรรค์สร้างองค์ความรู้ใหม่หรือนวัตกรรม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน สังคมประเทศ และประชาคมโลก (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

ตามที่คู่มือการจัดทำหลักสูตรที่มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (OBE) เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์การประเมิน AUN-QA ได้กำหนดการลำดับความสำคัญผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย power of stakeholder

ประกอบด้วย มหาวิทยาลัย คณะ สป.อว. สภาวิชาชีพ ศิษย์เก่า ผู้ปกครองกลุ่มผู้ใช้บัณฑิต นักศึกษาปัจจุบัน อาจารย์ผู้สอน นักเรียนที่สนใจเข้าศึกษา กลุ่มครู ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกประ นักศึกษาชั้นปีสุดท้าย (impact on stakeholder)

วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาของหลักสูตรสิ่งที่หลักสูตรกำลังเตรียมผู้สำเร็จการศึกษาให้สามารถประกอบอาชีพได้ และใช้ชีวิตที่มีความสุขกับการทำงาน เป็นคำกล่าวแบบกว้าง ๆ ที่อธิบายถึงอาชีพและความสำเร็จ ทางอาชีพในระยะเวลา 5 ปี หลังจากสำเร็จการศึกษา ซึ่งโปรแกรมกำลังเตรียมให้กับผู้สำเร็จการศึกษาบรรลุข้อความกว้าง ๆ ที่อธิบายสิ่งที่ผู้สำเร็จการศึกษาคาดว่าจะบรรลุภายในเวลาหลังจากสำเร็จการศึกษา สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) objective คือผลลัพธ์ที่มุ่งหวังหรือผลของการสอนหลักสูตร โปรแกรมหรือกิจกรรมโดยมุ่งเน้นว่าอะไรคือสิ่งที่คาดหวังและอธิบายว่าอะไรควรถูกประเมิน และ outcome คือผลที่ได้รับ หรือผลที่ได้จากการเรียนเป็นพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่เกิดในตัวนักศึกษาหลังจากการเรียนและสิ่งที่ถูกประเมิน วัตถุประสงค์ของหลักสูตร สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา 4 ด้าน เป็นอย่างน้อย ในปี พ.ศ. 2565 ดังนี้ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านจริยธรรม 4) ด้านลักษณะบุคคล และ 5) อื่น ๆ ตามบริบทของหลักสูตร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

3. ศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

การทบทวนวรรณกรรม

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education: TQF:HEd)

ตามที่มาตรฐานคุณวุฒิได้กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของสาขาวิชาไว้ 6 ด้าน ให้กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) ไว้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย ปฏิบัติตนอย่างมีคุณค่าคุณธรรมจริยธรรมเสียสละ และซื่อสัตย์สุจริต รักษาวินัยตรงต่อเวลาและความรับผิดชอบต่อตนเองงานและสังคม รักษาสิทธิของตนเองและเคารพในสิทธิของผู้อื่นรักคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เคารพกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆขององค์กรและสังคม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

ด้านที่ 2 มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ ตระหนักรู้หลักการและทฤษฎีในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับหลักสูตรวิชาชีพ มีความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของความรู้เฉพาะด้านในสาขาวิชา

ด้านที่ 3 ด้านทักษะทางปัญญา สามารถค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจและสามารถประเมินข้อมูล แนวคิดและหลักฐานใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และใช้ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไขปัญหาและงานอื่น ๆ ด้วยตนเอง สามารถศึกษาปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อนและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึง

ความรู้ทางภาคทฤษฎี ประสบการณ์และผลกระทบจากการตัดสินใจ สามารถใช้ทักษะและความเข้าใจอันท่องแท้ในเนื้อหาสาระทางวิชาการและวิชาชีพ

ด้านที่ 4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานในองค์กรและกับบุคคลอื่น สามารถทำงานเป็นทีมและมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นในหน่วยงานและงานที่ได้รับมอบหมาย มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่ดี

ด้านที่ 5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย สามารถใช้เทคนิควิชาชีพในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ สามารถใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูล สามารถสื่อสารภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูดการฟังและการเขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาสากล เช่น ภาษาอังกฤษ

ด้านที่ 6 ด้านทักษะการฝึกปฏิบัติ ประกอบด้วย สามารถปฏิบัติทักษะทางวิชาชีพ สามารถปฏิบัติทักษะทางวิชาชีพเป็นองค์รวม สามารถสำรวจตรวจสอบ และสามารถนำข้อมูลมานำเสนอ หรือนำเข้าแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ในการประเมินผลกระทบสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมภายนอก

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ในหลักสูตร

พจนานุกรมของอ๊อกซ์ฟอร์ด (Oxford University, 1989) ให้ความหมายของความคาดหวังว่า เป็นสภาวะทางจิตซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือเป็นความคิดเห็นอย่างมีวิจารณญาณของบุคคลที่คาดคะเน หรือคาดการณ์ล่วงหน้าต่อบางสิ่งบางอย่างว่าควรจะมี ควรจะเป็น หรือควรจะเกิดขึ้น การที่บุคคลรับรู้คาดคะเนว่าตนเองน่าจะทำอะไรได้เพียงใด นับเป็นการคาดคะเนถึงผลที่จะเกิดขึ้นได้จริงจากการกระทำของตนเอง ซึ่งอาจแตกต่างจากผลที่บุคคลปรารถนามุ่งหวังที่จะได้ ข้อมูลจากการทดลองได้แสดงว่า ถึงแม้ว่าจะมีความสอดคล้องตรงกันอยู่มากระหว่างค่านิยมและความคาดหวังของบุคคล แต่ความคาดหวังจะมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการแสดงพฤติกรรมจริงของบุคคล โดยที่องค์ประกอบต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อม มีส่วนที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับระดับความคาดหวังได้มากกว่าการเปลี่ยนแปลง

พจนานุกรมของเวบสเตอร์ ได้ให้ความหมายของความคาดหวังว่า หมายถึง ความหวัง (hope) ถ้าบุคคลมีความคาดหวังหรือความหวังย่อมจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในแนวทางที่ดี ซึ่งเห็นตรงกันกับ รีเบอร์ (Reber, 1985 อ้างถึงใน สุวัฒนา อุทัยรัตน์ และคณะ, 2541) ซึ่งได้ให้ความหมายของความคาดหวังว่า เป็นเจตคติหรือแรงจูงใจที่ บุคคลมีต่อผลของการกระทำที่ตนตั้งจุดมุ่งหมายไว้

สรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นแรงจูงใจ เป็นความหวังที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ มีเป้าหมายหรือมีการคาดคะเนตามความรู้สึกหรือการรับรู้ของบุคคลนั้น ๆ

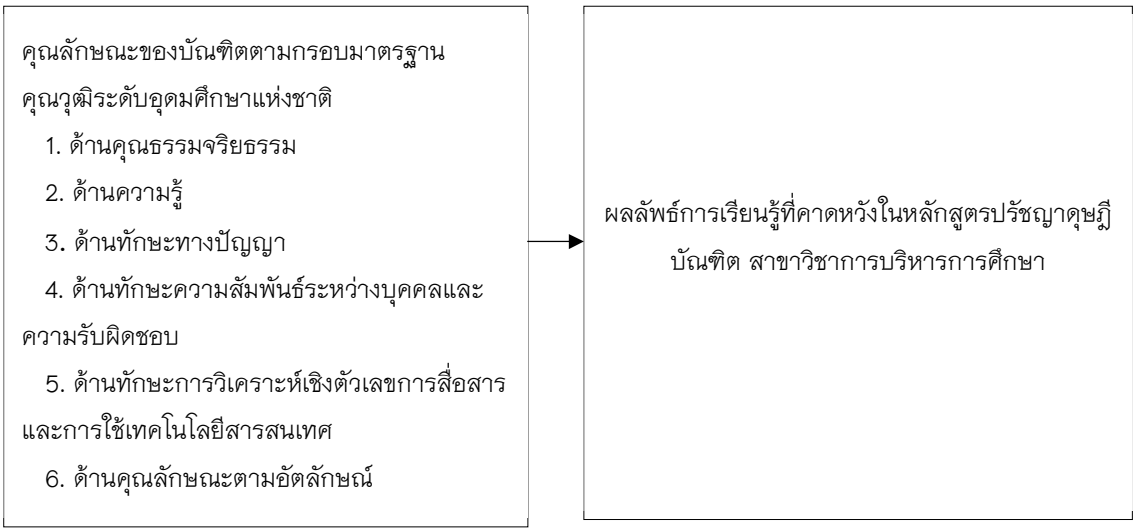
สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง มีความสัมพันธ์กันทางบวก

2. คุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง ได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู ในสถานศึกษาจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1-3 จำนวน 2,200 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในในสถานศึกษาจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1-3 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของ Krejcie & Morgan (1970) จำนวนทั้งสิ้น 327 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของของในสถานศึกษาจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1-3 ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (check list) โดยมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ ตำแหน่ง และสถานที่ตั้งโรงเรียน

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1-3 โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง ที่มีคำตอบให้เลือก แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวความคิดของ Likert scale โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (Liket, 1989 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ของสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1-3 โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง ที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวความคิดของ Likert scale โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

ให้คะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

ที่มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อ มีค่า เท่ากับ .67 – 1.00

2.2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากร ทางการศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.2.3 นำข้อมูลการทดลองใช้แบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัด สพป. ลำปางเขต 1-3 สพม. ลำปาง และสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครลำปาง จำนวนทั้งสิ้น 327 ชุด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเอง ในเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567

3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบดูความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ทางด้านสถิติ

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

4.2 ระดับคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ของสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1–3 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation's analysis) การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนแบบ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549)

0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมาก

0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อย

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ดังมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

ตาราง 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

คุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	ระดับคุณลักษณะบัณฑิต			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.37	.49	มาก	1
2. ด้านความรู้	4.24	.45	มาก	3
3. ด้านทักษะทางปัญญา	4.24	.48	มาก	3
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	4.36	.54	มาก	2
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.36	.56	มาก	2

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	ระดับคุณลักษณะบัณฑิต			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
6. ด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์	4.37	.20	มาก	1
ภาพรวม	4.33	.38	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความต้องการคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม กับด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ ($\overline{X}$ = 4.37) รองลงมา ได้แก่ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ กับด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\overline{X}$ = 4.36) และด้านความรู้ กับ ด้านทักษะทางปัญญา ($\overline{X}$ = 4.24) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

ตาราง 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	ระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มีความรอบรู้หลักการแนวคิด และทฤษฎีการเป็นนักบริหารมืออาชีพ	4.42	.37	มาก	1
2. มีทักษะการประยุกต์ใช้การบริหารการศึกษากับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง	4.29	.44	มาก	4
3. มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารการศึกษา	4.40	.23	มาก	2
4. มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคลตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล คิดสร้างสรรค์เป็นผู้นำพัฒนาองค์กร	4.37	.35	มาก	3
ภาพรวม	4.37	.32	มาก	

จากตาราง 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.37) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีความรอบรู้หลักการแนวคิด และทฤษฎีการเป็นนักบริหารมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.40) ด้านการมีคุณลักษณะเฉพาะบุคคลตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล คิดสร้างสรรค์เป็นผู้นำพัฒนาองค์กร ($\overline{X}$ = 4.37) และด้านทักษะการประยุกต์ใช้การบริหารการศึกษากับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.29) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

คุณลักษณะของบัณฑิต	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	total
1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม (x_1)	1.000	–	–	–	–	–	.797**
2. ด้านความรู้ (x_2)	.690**	1.000	–	–	–	–	.871**
3. ด้านทักษะทางปัญญา (x_3)	.750**	.761**	1.000	–	–	–	.878**
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (x_4)	.831**	.778**	.786**	1.000	–	–	.828**
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (x_5)	.588**	.646**	.694**	.580**	1.000	–	.773**
6. ด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ (x_6)	.977**	.645**	.724**	.827**	.505**	1.000	.768**

** P < .01

จากตาราง 3 พบว่าคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกทุกด้านอยู่ในระดับสูง (r_{xy} = .773**–.878**) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีสามด้านแรกที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงสุด ได้แก่ 1) ด้านทักษะทางปัญญา(x_3) (r_{xy} = .871**) 2) ด้านความรู้ (x_2) (r_{xy} = .871**) และ 3) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (x_4) (r_{xy} = .828**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ตัวแปรคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

ตาราง 4 คุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

คุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	β	Std. Error	Beta	t	p-value
(Constant)	1.286	.052	–	24.937	.000
ด้านความรู้ (X_2)	.233	.021	.342	11.330	.000
ด้านทักษะทางปัญญา (X_3)	.186	.021	.291	8.874	.000

ตาราง 4 (ต่อ)

คุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	β	Std. Error	Beta	t	p-value
ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5)	.117	.013	.214	8.740	.000
ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X_1)	.093	.021	.140	4.360	.000
ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (X_4)	.052	.021	.092	2.514	.000
Adjusted R Square = .906, R = .953*, R^2 = .908, Std.Error = .09378					

** P < .01, * P < .05

จากตาราง 4 พบว่าผู้มีส่วนได้เสียมีการรับรู้ถึงคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ด้านความรู้ (β = .23, t = 11.33, p-value = .00) ด้านทักษะทางปัญญา (β = .19) t = 8.87, p-value = .00) เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (β = .12, t = 8.74, p-value = .00) ด้านคุณธรรมจริยธรรม (β = .09, t = 4.36, p-value = .00) และด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (β = .05, t = 2.51, p-value = .012) มีผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง ร้อยละ 90.80 (R^2 = .908) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. คุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง โดยรวมพบว่าผู้บริหารและครูมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูต้องการบัณฑิตที่มีความตรงต่อเวลา และความเสียสละและทุ่มเทในการทำงาน ตลอดจนมีความตระหนักและรู้ตัวเองอยู่เสมอ สามารถแยกแยะสิ่งดี สิ่งไม่ดีได้มีความรักหวงแหนชื่นชมภาคภูมิใจต่อศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นและสามารถประพฤติปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวิทย์ หาญรินทร์ และพงษ์เทพ โคตรประทุม (2559) ได้ศึกษาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของนักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ คณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยความคาดหวังผลการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านคุณธรรมและจริยธรรม รองลงมา คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบและด้านทักษะ การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ปัจจัยผลการเรียนรู้จริงโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณธรรมและจริยธรรม รองลงมาคือด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบและด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ 3) ผลการเปรียบเทียบระดับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังกับระดับผลการเรียนรู้จริงทั้ง 6 ด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง พบว่าการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ในหลักสูตรปรัชญา

ดุษฎีบัณฑิต อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูมีความต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารที่มีทักษะภาษาอังกฤษสำหรับนักบริหารการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ เกียรติเผ่า (2555) ได้ศึกษาความคาดหวังผลการเรียนรู้และผลการเรียนรู้จริงของนิสิตปริญญาตรี หลักสูตรศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาพลศึกษาและสุขศึกษา ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่าระดับความคาดหวังผลการเรียนรู้ ของนิสิตปริญญาตรี หลักสูตรศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษาและสุขศึกษา ในภาพรวม ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา อยู่ในระดับปานกลาง ระดับผลการเรียนรู้จริง ในภาพรวม ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด เปรียบเทียบความคาดหวังผลการเรียนรู้และผลการเรียนรู้จริง พบว่าค่าเฉลี่ยทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันทางสถิติ เปรียบเทียบเพศที่แตกต่างกันกับผลการเรียนรู้จริง พบว่าค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันทางสถิติ เปรียบเทียบช่วงอายุที่แตกต่างกันกับผลการเรียนรู้จริง พบว่าค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันทางสถิติ ยกเว้นด้านปัญญา ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันทางสถิติ เปรียบเทียบชั้นปีการศึกษาที่แตกต่างกันกับผลการเรียนรู้ พบว่าค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันทางสถิติ ยกเว้นด้านปัญญาค่าเฉลี่ยแตกต่างกันทางสถิติ และเปรียบเทียบช่องทางการเข้าศึกษาที่แตกต่างกันกับผลการเรียนรู้จริง พบว่าค่าเฉลี่ยทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกทุกด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีสามด้านแรกที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงสุด ได้แก่ 1) ด้านทักษะทางปัญญา 2) ด้านความรู้ และ 3) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นคนมีเหตุผล มีความจริงใจและความซื่อตรง มั่นคงต่อเนื่อง ผู้บริหารมีการใช้ปิยะวาจาได้อย่างเหมาะสม และความรู้ และทักษะการใช้ภาษาไทยความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ ต่องานในหน้าที่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของจุรีรัตน์ บุญทอง และต้องลักษณ์ บุญธรรม (2561) ที่พบว่าจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนเป็นครูโดย ครูจะต้องมีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูตามลำดับการมีคุณธรรมจริยธรรมนับเป็นคุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการประการหนึ่ง ด้วยเหตุนี้ จึงกล่าวได้ว่าผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรข้อนี้ มีความสำคัญในการพัฒนานักศึกษาในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการสอนภาษาไทยให้เป็นครูและผู้นำด้านการสอนภาษาไทยที่มีคุณภาพ

4. ผู้บริหารและครูมีคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มีตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง ได้ร้อยละ 90.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูจะต้องมีความสามารถในการใช้เทคนิคทาง คณิตศาสตร์และสถิติ เช่นมีความคล่องแคล่วในการใช้ตัวเลขและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ และมีความตระหนัก และรู้ตัวเองอยู่เสมอ สามารถแยกแยะสิ่งดี

สิ่งไม่ดีได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ แพงศรี และธีระ ฤทธิรอด (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF:HEd) ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบ TQF ของนักศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลาดับจากมากไปหาน้อย พบว่า มากที่สุดคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาคือ ด้านความรู้ และด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักศึกษาที่จำแนกตาม เพศ กลุ่มสาขาวิชา ระดับการศึกษา ชั้นปีที่ศึกษา เกรดเฉลี่ยสะสม และระดับความสุขในการเรียน ที่แตกต่างกันทาให้ระดับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบ TQF แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนักศึกษาที่มี อายุ ภูมิลาเนา ที่พักอาศัยขณะศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ และอาชีพ ที่แตกต่างกัน ระดับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบ TQF ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่

ผู้บริหารและครูที่มีคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ได้แก่คุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 6 ด้าน มากที่สุด คือ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ รองลงมาด้านทักษะทางปัญญา ด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้ร้อยละ 90.60

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาบัณฑิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตควรพัฒนาให้เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ดูงานการบริหารทั้งในและต่างประเทศ

1.2 การพัฒนาบัณฑิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตควรพัฒนาเป็นผู้บริหารที่มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา และเป็นผู้บริหารเป็นนักวิจัยสถาบัน

1.3 การพัฒนาบัณฑิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตควรพัฒนาให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางการบริหารสถานศึกษา และเป็นผู้บริหารมีทักษะภาษาอังกฤษสำหรับนักบริหารการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ด้านความรู้ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาผู้บริหารที่ใช้ภาษาจีนสำหรับนักบริหารการศึกษา

2.2 ด้านทักษะควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารให้มีทักษะพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและทีมงานในการพัฒนาวิชาชีพครู

2.3 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารมีจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

จุรีรัตน์ บุญทอง และต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2561). ความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 38*(3), 15–34.

ชาญวิทย์ หาญรินทร์ และพงษ์เทพ โคตรประทุม. (2559). ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของนักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ คณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. *วารสารวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 4*(2), 150–167.

ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.

พิณพนธ์ คงวิจิตต์ และบุษบา บัวสมบูรณ์. (2563). *การศึกษาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.* รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จามจุรี.

ประพันธ์ เกียรติเผ่า. (2555). *ความคาดหวังผลการเรียนรู้และผลการเรียนรู้จริงของนิสิตปริญญาตรี หลักสูตรศึกษาศาตรบัณฑิต สาขาพลศึกษาและสุขศึกษา ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ.* รายงานการวิจัย. คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.

วัชรินทร์ แพงศรี และธีระ ฤทธิรอด. (2557). คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 14* วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2556 (หน้า 3137–3146). ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ* 2552 สืบค้น 24 มิถุนายน 2554 จาก http://dqe.mhesi.go.th/Master/tqf.pdf.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *แนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552.* สืบค้น 29 กรกฎาคม 2558 จาก https://www.ops.go.th/th/ohec-docs/mua-laws.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566.* กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1.

สุวัฒนา อุทัยรัตน์, สุวันเพ็ญ สิริทรัพย์ไพบูลย์ และชุติพร เอี่ยมอรพรรณ. (2541). *ความคาดหวังภายหลังสำเร็จการศึกษาของนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในโครงการ รพค.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ASEAN University Network. 2015). *Guide to AUN – QA Assessment at Programme Level Version 3.0.* Bangkok: ASEAN University Network.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determination sample size for research activities. *Education and sychology Measurement, 30*(3), 607–610.

Oxford University. (1989). *The Oxford English Dictionary Second Edition Volume*. Oxford University.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

รูปแบบการจัดการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรม บ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

The model of moral community management driven by the positive force of the model moral community of Ban Tha Ruea, Tha Ruea Sub-district, Na Wa District, Nakhon Phanom Province

จารุมน รติพรเลิศ[1*], ละมัย ร่มเย็น[2]
Jarumon Ratipornlert[1*], Lamai Romyen[2]

[1] หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[2]สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[1] Master of Public Administration Program in Public Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University
[2] Department of Information Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, Sakon Nakhon Rajabhat University
Corresponding author's e-mail: nanplant88@gmail.com[1], lamairomyen@gmail.com[2]

Received: June 13, 2024 Revised: June 30, 2024 Accepted: July 7, 2024

บทคัดย่อ

ชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวรต้นแบบบ้านท่าเรือ เป็นชุมชนที่รับการส่งเสริมจนเกิดเป็นชุมชนคุณธรรมต้นแบบ ที่เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ ได้รับความร่วมมือจากผู้นำพลัง "บวร" (บ้าน วัด โรงเรียน/ราชการ) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของชุมชนคุณธรรมที่สำคัญ เพื่อดำเนินกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในชุมชนที่ยั่งยืน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำชุมชน วัด โรงเรียน ราชการ และการมีส่วนร่วม ในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลในชุมชนคุณธรรมต้นแบบจำนวน 1 ชุมชน บ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน

พระสงฆ์ ครู ข้าราชการสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรม บ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม ได้แก่ บ้าน วัด โรงเรียน และหน่วยงานภาครัฐ (บวร) ร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ อย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางดำเนินการ คือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการบูรณาการในด้านกิจกรรม การติดตามประเมินผล กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาของชุมชน ควรเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนการบูรณาการ การพัฒนาศักยภาพ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน แนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ได้แก่ การสร้างความรู้ความเข้าใจ การสร้างแรงจูงใจ โดยการเชิดชู ยกย่อง และการสนับสนุนทรัพยากร ผู้นำวัด โรงเรียน และราชการ ให้การสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ สถานที่ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความรู้ ของผู้นำ ชาวบ้าน และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรม บ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม ดังนี้ ปัญหาการทะเลาะวิวาทกัน การพนัน ยาเสพติด หนี้สินนอกระบบ ดื่มเหล้า ขยะ สิ่งแวดล้อมถูกทำลาย ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง และการแสดงที่ไม่เหมาะสมในงานบุญประเพณี โดยมีแนวทางในการแก้ไข คือ ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมครั้งนี้ เพราะการที่ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการนับเป็นความสำเร็จอย่างยิ่งของโครงการ เพราะท้ายที่สุดแล้วเป้าหมายของโครงการชุมชนคุณธรรม คือ การที่ชุมชนมีความสุข คือ ปัญหาเชิงคุณธรรมของชุมชนลดลง คนในชุมชนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ไม่เป็นหนี้ และสามารถพึ่งตนเองได้ รวมตลอดถึงสามารถเป็นที่ศึกษาดูงานเป็นต้นแบบให้กับชุมชนอื่น ๆ ได้

คำสำคัญ: รูปแบบการจัดการชุมชน, ชุมชนคุณธรรม, พลังบวร, ต้นแบบ

Abstract

The moral community is driven by the power of Bowon, the model of Ban Tha Ruea. It is a community that receives promotion until it becomes a model moral community. They are resilient and self-sufficient. Receiving cooperation from "Bawon" power leaders (houses, temples, schools, and government agencies) are the main components of an important moral community. The purposes of this study included the following: 1) To study the model for driving a moral community with the positive force of the moral community of Ban Tha Ruea, Tha Ruea Subdistrict, Na Wa District, Nakhon Phanom Province. 2) To study the community, temple, school, and government leadership, as well as participation in driving the moral community with the positive force model of Ban Tha Ruea moral community, Tha Ruea Subdistrict, Na Wa District, Nakhon Phanom Province, and 3) To study problems, obstacles, and recommendations for implementing and driving a moral community using the positive force model of Ban Tha Ruea moral community, Tha Ruea Subdistrict, Na Wa District, Nakhon Phanom Province. The researcher employed a qualitative research method. The researcher collected data from one model moral community, Ban Tha Ruea, Tha Ruea Subdistrict, Na Wa District, Nakhon Phanom Province. The structured method of conducting in-depth interviews was used as a research tool. The key informants were community leaders, local scholars, monks, teachers, and government officers from the Nakhon Phanom Provincial Cultural Office. The study revealed the following results: The way to manage the moral community, inspired by the positive example of the model moral community in Ban Tha Ruea, involves households, temples, schools, and

government agencies working together on different activities to encourage everyone to participate in a helpful and ongoing way. This is to promote the philosophy of sufficiency economy. The approach involves promoting participation from all sectors and integrating activities, monitoring, and evaluation. Strategies for solving community problems should emphasize participation from all sectors, integration, capacity building, and sustainable development. Guideline for promoting participation included building knowledge and understanding, motivation by compliment, supporting in terms of resources to monks, school and government officers, budget, equipment, places for conducting community activities, skill and knowledge development of community leader and villagers, and creating network and collaboration with other organizations. Problems, obstacles and solutions the model for driving a moral community with the positive force of the moral community of Ban Tha Ruea, Tha Ruea Subdistrict, Na Wa District, Nakhon Phanom Province included fighting, gambling, drug abuse, unofficial debt, alcohol consumption, garbage, environmental destruction, abandonment of the elderly, and inappropriate conduct during traditional ceremonies. The proposed solution was that everyone must participate in driving this moral community initiative because community participation in the project activities was considered as great success. As the ultimate goal of the moral community project was the happiness community, reducing moral issues and allowing people to live happily without debt and self-reliantly. Additionally, the aim is for the community to serve as a model for others to study and emulate.

Keywords: community management model, moral community, positive force, model

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมโดยพลังบวร (บ้าน วัด โรงเรียน/ราชการ) สู่สังคมคุณธรรมที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นโครงการที่อยู่ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของรัฐบาล และยังเป็นนโยบายที่สำคัญของกระทรวงวัฒนธรรม ด้วย กล่าวคือ ในกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งจะมีการเสริมสร้าง “ชุมชนคุณธรรม องค์กรคุณธรรม” โดยใช้มิติทางวัฒนธรรม สร้างคนดี สังคมดีมีคุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขับเคลื่อนด้วยการพัฒนาอย่างยั่งยืน และกระตุ้นเศรษฐกิจ (กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, 2561)

ชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร เป็นชุมชนที่มีอุดมการณ์การดำเนินชีวิตยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ โดยผู้นำพลัง "บวร" เป็นสถาบันหลักมีบทบาทใกล้ชิดต่อวิถีชีวิตของคนไทย เป็นแหล่งปลูกฝังบ่มเพาะและเผยแพร่องค์ความรู้ที่มีประโยชน์ด้านจริยธรรมให้แก่ประชาชน ให้มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม รู้รักสามัคคี เสียสละ กตัญญูรู้คุณ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของคนไทยที่ควรรักษาไว้ การน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติในชีวิต ใช้ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ นำทุนทางวัฒนธรรมมาสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ โดยเครือข่ายชุมชนคุณธรรมฯ มีจำนวนมากกว่า 22,000 ชุมชน ทั่วทั้งประเทศ ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดปัญหาอาชญากรรม คนในชุมชนรายได้เพิ่มมากขึ้น กิจกรรมที่ส่งเสริมความดีงามเกิดขึ้น พฤติกรรมของคนจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เกิดชุมชน สังคม อยู่ดีมีสุข นำพาประเทศชาติให้มั่นคง (สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดระยอง, 2563)

สภาพสังคมที่เป็นสังคมยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันที่เกิดการพัฒนาขึ้นทุก ๆ ด้าน แต่คนในสังคมกลับห่างเหินศาสนา จึงทำให้คนในสังคมขาดคุณธรรม จริยธรรม นำมาซึ่งความแตกแยกแตกความสามัคคีอย่างมาก

การนำโครงการชุมชนคุณธรรมมาเป็นกลไกในการขัดเกลาจิตใจของคนในชุมชนให้เกิดความรัก ความสามัคคี ซึ่งการขับเคลื่อนดำเนินงานของชุมชนคุณธรรมในประเทศไทย มีความสำเร็จเพียงส่วนน้อย อันเนื่องมาจากปัญหาที่ชุมชนคุณธรรมในแต่ละสถานที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานของชุมชนคุณธรรม เกิดปัญหาติดขัด ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ส่งผลให้การดำเนินงานชุมชนคุณธรรมไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร (พระศิระ จิตฺตสุโภ (พิเชฐสกุล), 2563)

ถึงแม้การขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมในประเทศไทย มีความสำเร็จเพียงส่วนน้อย แต่ชุมชนคุณธรรมส่วนน้อยนั้นคือ ชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวรต้นแบบบ้านท่าเรือ ซึ่งเป็นหนึ่งในชุมชนที่ได้รับการคัดเลือกโดยผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัด 9 ขั้นตอน ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครพนม และได้รับการส่งเสริมจนเกิดเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็ง และสามารถพึ่งพาตนเองได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับการศึกษารูปแบบการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม ว่ามีลักษณะและรูปแบบการดำเนินงานอย่างไร มีการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานเป็นอย่างไร และมีแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร ตลอดจนศึกษาผลที่ได้จากการดำเนินงานโครงการ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาสรุปเป็นรูปแบบการดำเนินงานซึ่งจะก่อให้เกิดการวางแผนการจัดการขับเคลื่อน “ชุมชนคุณธรรม” ที่เหมาะสมเพื่อประยุกต์ใช้ในพื้นที่ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการขับเคลื่อนโครงการ “ชุมชนคุณธรรม” อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำชุมชน วัด โรงเรียน ราชการ และการมีส่วนร่วม ในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่มีความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ เป็นตัวอย่างที่ดี มีความกล้าหาญ ซื่อตรง ซื่อสัตย์ มีสัจจะ และเป็นที่ไว้วางใจ ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งที่ตนยึดเหนี่ยวศรัทธา ที่กระตุ้นเร้าภายในจิตใจ ดังนี้ 1) ความไว้วางใจ (trust/loyalty) 2) การให้อภัยและการยอมรับ (forgiveness/acceptance) 3) ความมีสัจจะ (integrity) 4) ความซื่อตรง (honest) 5) ความกล้าหาญ (courage) 6) ความนอบน้อม (humility) 7) ความมีเมตตากรุณา (kindness) 8) การเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empath/compassion) 9) ความอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรค (patience) 10) ความดีเลิศ (excellence) 11) ความสนุกสนาน (fun) (Oswald, 1980) ทั้งนี้ ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม คือ ผู้นำจริยธรรม (moral leadership) ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (needs) ความปรารถนา (aspirations) ค่านิยม (values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุดคือความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม (Burns, 1978)

แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม คือ การเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนรับผิดชอบบางสิ่งบางอย่าง นำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีคุณค่าและอย่างชอบธรรม เป็นการร่วมมือของประชาชนด้วยความตั้งใจและสมัครใจ ไม่ถูกบังคับ Cohen & Uphoff (1977) ได้จำแนกรูปแบบกระบวนการมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (implementation) การบริหารงาน การประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (benefits) ในผลประโยชน์ของโครงการนี้ รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ทางบวกและทางลบที่เป็นผลเสีย ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation) สิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น (views) ความชอบ (preferences) และความคาดหวัง (expectation) ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมต้องอยู่บนเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนา การคืนอำนาจ (empowerment) ในการกำหนดการพัฒนาให้แก่ประชาชน อย่างน้อยที่สุดประชาชนต้องมีส่วนในการริเริ่ม วางแผน และดำเนินการในกิจการที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่และอนาคต (Fevre, 2000)

แนวคิดการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร

การขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร มีแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม (2562) กล่าวว่า ชุมชนคุณธรรม หมายถึง ชุมชนที่อยู่รวมกันเป็นหมู่บ้านอย่างเป็นทางการ หรือโดยธรรมชาติ เพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน และอาจมีวัฒนธรรมที่เหมือนหรือแตกต่างกัน ซึ่งคนในชุมชนมีส่วนร่วมแสดงเจตนารมณ์ และมุ่งมั่นที่จะดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมในชุมชน ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม มาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต การขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร เป็นการส่งเสริมให้มีการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังของ บ้าน วัด โรงเรียน หรือเรียกว่า "บวร"

พระณัฏฐ์ธนชัย จันดาผล และคณะ (2563) กล่าวว่า กระบวนการในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร มีเป้าหมายที่สำคัญคือ คนในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขรู้จักดำเนินชีวิตด้วยความถูกต้อง โดยมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ รู้จักเรียนรู้และน้อมนำศาสตร์พระราชา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสืบสานวิถีวัฒนธรรมที่ดีงาม ซึ่งขั้นตอนการปฏิบัติการ เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร บ้าน วัด โรงเรียน

พระอธิการโสภณ ปิยธมฺโม (กิ่งแก้ว) และคณะ (2564) กล่าวว่า การขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร ถือเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสามัคคีปรองดองของคนในชาติ เพราะเป็นส่วนที่สามารถนำเอาหลักคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมให้คนในชุมชนมีความรัก ความสามัคคี ของคนในชุมชนและเกิดความเป็นสันติสุข ทำให้ชุมชนคุณธรรมทั่วประเทศเกิดความเข้มแข็ง พลังบวรเป็นพลังสำคัญที่สุดที่ทำให้สังคมไทยเกิดความเข้มแข็ง เพราะอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในชุมชน ทั้งสามสถาบันของชุมชน คือ บ้าน วัด โรงเรียน

เอกสิทธิ์ คล้ายแดง (2560) กล่าวว่า การขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) เป็นรากฐานของสังคมไทย ส่งเสริมให้ประชาชนนำหลักธรรมมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างรายได้จากการฝึกอาชีพ ช่วยยกระดับเศรษฐกิจจากฐานรากของชุมชน และกระจายรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ ผู้นำชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชน ควรนำหลักของบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ไปพัฒนาชุมชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการขับเคลื่อนการทำงานของพื้นที่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

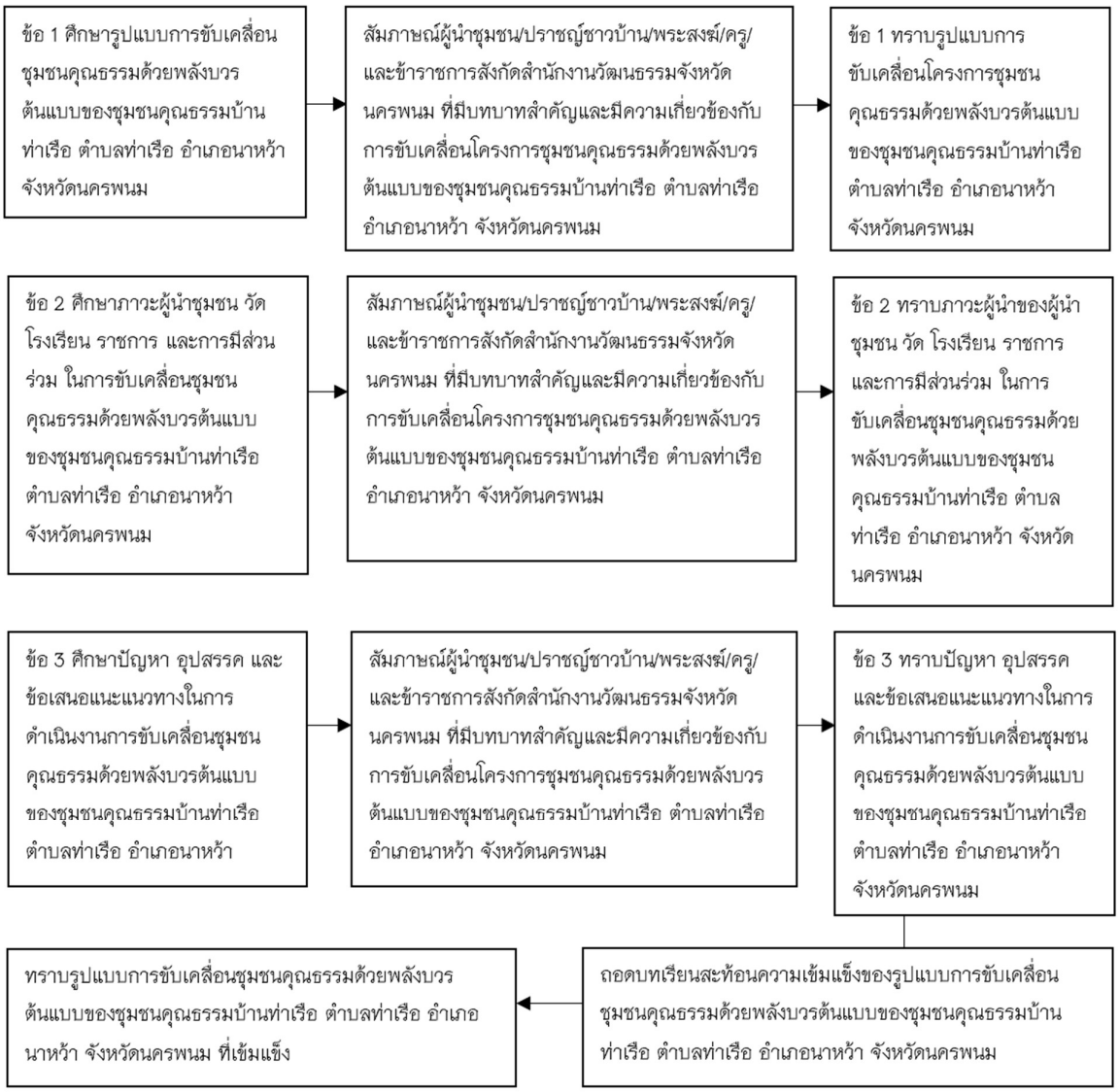
สุดา นุ่นปาน (2563) ได้ทำการศึกษาการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลในชุมชนคุณธรรมต้นแบบ จำนวน 8 ชุมชน ในจังหวัดปทุมธานี ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตัวแทนของชุมชน วัด และโรงเรียน จำนวน 27 คน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร ได้ขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยกิจกรรม 3 มิติ คือ การใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน โดยดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการร่วมกัน ภาวะผู้นำของชุมชน เจ้าอาวาส และผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญมาก มีความเอื้อเฟื้อกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น สภาพปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้นำชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง การวางแผนในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมในทุกมิติอย่างมีคุณภาพ และการทำงานเป็นทีม

พระศิระ จิตฺตสุโภ (พิเชฐสกุล) (2563) ได้ทำการศึกษารูปแบบชุมชนคุณธรรมต้นแบบด้วยพลังบวร : กรณีศึกษา วัดท่าขนุน อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ชาวบ้าน และผู้นำชุมชน กลุ่มที่ 2 ตัวแทนของวัด ได้แก่ พระสงฆ์ กลุ่มที่ 3 ตัวแทนโรงเรียน และส่วนราชการ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 รูป/ท่าน และใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ทราบถึงประเด็นที่สำคัญ ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบวัดท่าขนุนด้วยพลังบวรนั้น เป็นการร่วมกันระหว่าง ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน วัด โรงเรียน และส่วนราชการ โดยมีการมุ่งพัฒนาชุมชนใน 2 ด้าน คือ 1) กระบวนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ พบว่า มาจากสาเหตุ 2 ประการ คือ 1.1) ปัญหาสภาพเศรษฐกิจที่ฝืดเคืองมากขึ้น 1.2) ปัญหาชุมชนไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ มีกระบวนการแก้ไขปัญหาเจ้าอาวาส ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน โรงเรียน และส่วนราชการ ร่วมกันประชุม และให้ชาวบ้านเสนอสิ่งที่คิดว่าเป็นจุดเด่นของชุมชน เป็นการนำทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของชาวบ้าน มาสร้างจุดขาย 2) รูปแบบการพัฒนาชุมชนคุณธรรมวัดท่าขนุน โดยการใช้หลักอริยสัจ 4 เข้ามาช่วยในการมองเห็นถึงปัญหา สาเหตุ และหนทางในการแก้ไข นำทุนทางวัฒนธรรมท้องที่มาสร้างจุดขาย มีการประสานกันระหว่างเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่ช่วยการประชาสัมพันธ์ในพื้นที่ ไปจนถึงการประชาสัมพันธ์การจัดงานต่าง ๆ

ธธงชัย สารอักษร (2563) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษาชุมชนวัดกาฬสินธุ์ บ้านน้ำดำ ตำบลประสงค์ อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการจัดการชุมชน วิเคราะห์ปัญหาของการดำเนินงานของชุมชน และเสนอแนวทางการดำเนินงานพัฒนาชุมชน เน้นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสนทนากลุ่ม และการสังเกตแบบมีส่วนร่วมของคณะทำงานชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงชุมชนวัดกาฬสินธุ์ (บ้านน้ำดำ) ผลการศึกษา พบว่า 1) ลักษณะการดำเนินงานชุมชนคุณธรรมฯ มีผู้นำของชุมชน เจ้าอาวาสวัดกาฬสินธุ์ ร่วมกับคณะทำงานทั้งผู้ใหญ่บ้าน คณะครู และชาวบ้านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอมายาวนาน 2) ปัญหาของการดำเนินงานคือ การที่ผู้นำและคณะทำงาน มีหลายบทบาท หลายหน้าที่ กับทุกหน่วยงานของทางราชการ ทำให้มีเวลาทุ่มเทกับงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมน้อยกว่าที่ควรจะเป็น 3) มีแนวทางการดำเนินงาน มุ่งเน้นให้คนในชุมชนมีข้อปฏิบัติหลัก 3 มิติ คือ น้อมนำหลักธรรมทางศาสนา ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในชีวิตประจำวัน และดำรงชีวิตตามวิถีวัฒนธรรม มีจิตอาสา ข้อเสนอแนวทางการพัฒนา : ควรใช้พลังขับเคลื่อนบวรบูรณาการกับทุกภาคส่วน ทุกกิจกรรม และทุกคนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้ดังนี้ 1) การมีภาวะผู้นำของผู้นำชุมชน วัด โรงเรียน ราชการ (บวร) ตามแนวคิดของ (Oswald, 1980) คือ มีการได้รับเกียรติ ได้รับความไว้วางใจ มีคุณธรรม และการยอมรับจากชุมชน ชื่นชมในความพยายามของผู้ร่วมงาน 2) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้นำชุมชน เจ้าอาวาส ครู เจ้าหน้าที่รัฐ ตามแนวคิดของ (Cohen & Uphoff, 1977) คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (implementation) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (benefits) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation) 3) การขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร มีกระบวนการดำเนินงานของชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร (บ้าน วัด โรงเรียน ราชการ) โดยยึดหลักปฏิบัติในการขับเคลื่อนชุมชน 3 มิติ ได้แก่ หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมท้องถิ่นของชุมชน ได้กรอบแนวคิดตามกระบวนการวิจัย ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม เป็นการศึกษาโดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากร (population) ได้แก่ ผู้นำชุมชน วัด ส่วนราชการที่มีบทบาทสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนโครงการชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรม บ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม และกลุ่มเป้าหมาย (sample) คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2561) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) จำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน 1 คน ปราชญ์ชาวบ้าน 1 คน เจ้าอาวาส 1 รูป รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และข้าราชการสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครพนม 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) มีขั้นตอนในการดำเนินการ 1) ศึกษา เอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์ 2) สร้างแบบสัมภาษณ์ ให้ครอบคลุมเนื้อหา 3) นำเสนอแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ 4) นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยค่า CVI เพื่อพิจารณาด้านเนื้อหาสาระ ความตรงตามเนื้อหารายข้อ และความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับตลอดจนภาษาที่ใช้ ตามแนวคิดของ Gilbert & Prion (2016) แบบสัมภาษณ์ข้อที่ได้รับการประเมินในระดับ 4 หรือ 3 เท่านั้นที่จะนำไปใช้ในการวิจัย สำหรับข้อคำถามความตรงตามเนื้อหารายข้อ (Item Content Validity Index: I-CVI เท่ากับ .83 และมีคำถามความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (Content Validity for Scale: S-CVI) แสดงว่าแบบสัมภาษณ์มีความตรงตามเนื้อหา 5) นำไปใช้เก็บรวบรวม ข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดแน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (สุภางค์ จันทวานิช, 2561) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย ได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง ซึ่งกำหนดเฉพาะคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 1 – 3 เท่านั้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ ด้วยการบรรยายเชิงพรรณนา โดยนำข้อมูลที่จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมาจัดกลุ่มและสรุปภาพรวมของข้อมูล ดังนี้ 1) ถอดความข้อมูล การอ่าน ทำ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ 2) จัดการข้อมูล บันทึกข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะลงในไฟล์คอมพิวเตอร์ จัดหมวดหมู่ของคำตอบตามกรอบแนวคิดของการวิจัย 3) อ่านทบทวนข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้รับจากการบันทึก 4) นำกรอบแนวคิดของการวิจัย มาช่วยในการอธิบายแนวทาง ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ 5) จัดหมวดหมู่ข้อมูล ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ จัดเป็นหมวดหมู่ตามมิติตัวแปรตามของการวิจัย 6) ตีความหมายข้อมูล โดยใช้ความรู้ความเข้าใจของผู้วิจัย จากนั้นได้นำข้อมูลมาแปรผล เพื่อเป็นการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

1.1 รูปแบบการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม ให้เป็นชุมชนที่มีคุณธรรมจริยธรรม โดยอาศัยพลังความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในชุมชน ได้แก่ บ้าน วัด โรงเรียน และหน่วยงานภาครัฐ (บวร) ร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งรูปแบบการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรที่สำคัญ สรุปคือควรให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ อย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยส่งเสริมให้คนในชุมชนรู้จักพึ่งพาตนเอง พออยู่ พอกิน พอเพียง ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับคนในชุมชน โดยยึดหลักศีล 5 หลักธรรมคำสอนของศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น และพัฒนาชุมชนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน

1.2 ประเด็นพิเศษที่ควรพัฒนา การส่งเสริมศีลธรรมจริยธรรม เน้นย้ำหลักศาสนา วัฒนธรรม ยึดถือหลักคำสอนทางศาสนา ปฏิบัติตามวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงาม การแบ่งปันการส่งเสริมจิตอาสาการช่วยเหลือเกื้อกูล ทุกคนในสังคมควรมีจิตสำนึกที่ดี รู้จักการให้เสียสละช่วยเหลือผู้อื่น การสร้างความโปร่งใส การสร้างความเป็นเจ้าของ การสร้างจิตสำนึกให้ความรู้แก่ประชาชน และรณรงค์ให้เห็นความสำคัญ เปลี่ยนพฤติกรรม รักษาสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม การพัฒนาอย่างยั่งยืน การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี การลดภาระค่าใช้จ่าย

1.3 แนวทางดำเนินการ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เช่น บ้าน วัด โรงเรียน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้นำชุมชน และประชาชนในชุมชน บูรณาการในด้านกิจกรรม เช่น โครงการ "หนึ่งบ้าน หนึ่งสวนครัว" โครงการ "บ้านนี้มีศีลธรรม" โครงการ "บ้านนี้มีศีลธรรม" โครงการ "ธนาคารขยะ" โครงการ "อาสาสมัครรักษาป่า" หรือกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา และกิจกรรมจิตอาสา

1.4 การติดตามประเมินผลรูปแบบการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรต้นแบบบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรืออำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม จากจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมศีลธรรม สถิติการเกิดอาชญากรรม จำนวนรางวัล/ประกาศนียบัตรด้านคุณธรรมจริยธรรม การพึ่งพาตนเอง หนี้สินครัวเรือน จำนวนนักท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม รายได้จากการท่องเที่ยว ช่วยให้ทราบความพึงพอใจของประชาชน เรียนรู้จากประสบการณ์ แนวทางและช่วยให้โครงการที่จะขับเคลื่อนมีประสิทธิภาพเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม และสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้

1.5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม ควรจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาชุมชนคุณธรรมท่าเรือ ที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วน จัดทำแผนพัฒนาชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือที่ชัดเจน มีกลไกติดตามประเมินผลการพัฒนาชุมชนคุณธรรม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การบูรณาการศาสตร์พระราชา การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การรักษาเอกลักษณ์และภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดตั้งกองทุน/เงินออมชุมชน และการสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. ภาวะผู้นำชุมชน วัด โรงเรียน ราชการ และการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

2.1 ภาวะผู้นำชุมชน วัด โรงเรียน และราชการเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ อย่างไร

ก็ตาม ในการขับเคลื่อนโครงการชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร สิ่งหนึ่งที่สำคัญมาก คือมีคณะทำงานประกอบด้วย ผู้นำ บวร 3 ฝ่าย มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีหน่วยงาน ระดับท้องถิ่น ส่วนราชการระดับอำเภอและจังหวัด ร่วมเป็นเครือข่ายใช้การสนับสนุน เป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ มีความยึดมั่นในหลักการเพื่อพัฒนากิจกรรมส่งเสริมการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม ได้แก่ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นชุมชน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการนำมาสู่การขับเคลื่อนกิจกรรมในการพัฒนาชุมชนคุณธรรม มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นผู้นำที่มีเป้าหมายการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมที่ชัดเจน และถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้แก่สมาชิกในชุมชนทุกคนได้

2.2 บทบาทของผู้นำชุมชน วัด โรงเรียน ราชการ ในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร การทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการของทุกภาคส่วน จะช่วยให้ชุมชนมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน มีการส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตอย่าง “มั่งคั่ง” แบบพออยู่พอกินเป็นขั้นต่ำ และสืบสานวัฒนธรรมประเพณีให้ดำรงอยู่ต่อไปอย่าง “ยั่งยืน” และจะพัฒนาชุมชนคุณธรรมที่เป็นรูปธรรมอย่างดียิ่ง และมีความพร้อมจะถ่ายทอดองค์ความรู้จากการพัฒนาของชุมชนให้แก่ชุมชนอื่น ๆ ส่วนราชการมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร โดยสนับสนุนงบประมาณสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน สนับสนุนบุคลากรเพื่อช่วยงานชุมชน สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น และออกมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน

2.3 ผู้นำชุมชน วัด โรงเรียน ราชการ มีกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาของชุมชนในการขับเคลื่อนด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม กลยุทธ์ที่ดีควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน การทำงานร่วมกัน การพัฒนาทักษะ การพัฒนาอย่างยั่งยืน และการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงคุณธรรม ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนงานที่ชัดเจน มีทักษะการสื่อสาร บริหารจัดการ แก้ปัญหา และทำงานเป็นทีม

2.4 แนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม มีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ช่วยให้ชุมชนมีพลัง เข้มแข็ง คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น การสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยการจัดเวทีประชาคม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ รูปแบบต่าง ๆ จัดฝึกอบรม ให้ความรู้ ทักษะ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน การสร้างแรงจูงใจ โดยการเชิดชูยกย่อง กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ การสนับสนุนทรัพยากร ให้การสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ สถานที่ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความรู้ ของผู้นำ ชาวบ้าน และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

3.1 ปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม ได้แก่ 1) ปัญหาการทะเลาะวิวาทกัน จากการกระทบกระทั่งกันหรือเป็นปัญหาที่เกิดจากความศึกคะนองของวัยรุ่นในชุมชน 2) ปัญหาการพนัน ในงานเทศกาลประเพณี งานศพ 3) ปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด ถือว่าเป็นปัญหาหลักของชุมชนทั่วไป ต้นเหตุของปัญหาอีกหลาย ๆ อย่างตามมา 4) ปัญหาหนี้สินนอกระบบ เป็นปัญหาทางเศรษฐกิจของชุมชน 5) ปัญหาดื่มเหล้า เสพของมึนเมา ซึ่งเป็นต้นเหตุของการทะเลาะวิวาทกัน 6) ปัญหาขยะ และการรักษาความสะอาด 7) ปัญหาสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย 8) ปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง และ 9) ปัญหาการแสดงที่ไม่เหมาะสมในงานบุญ ประเพณี เป็นปัญหาที่เกิดจากความศึกคะนองของคน

รุ่นใหม่ และความไม่เข้าใจในวัฒนธรรมไทย

3.2 แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม ควรส่งผู้นำทั้งจากชุมชน วัด หน่วยงานราชการ ไปให้คำแนะนำ ปรึกษา และช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ โดยนำความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงไปดำเนินการผ่านโครงการต่าง ๆ การส่งเสริมให้ชุมชนมีกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ได้ซึมซับหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ปฏิบัติตนเป็นคนดี ละเว้นความชั่ว ลดเลิกอบายมุข มีขวัญกำลังใจที่ดีในการดำรงชีวิตด้วยวิถีดีงาม มีคณะกรรมการชุมชนคุณธรรมพลังบวร ร่วมกันวางแผนและกำหนดกิจกรรม “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” โดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ และเชิญชวนบุคคล สถาบันการศึกษา ส่วนราชการ เข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการนำหลักธรรมทางศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวันอย่างเข้มแข็ง โดยมีกิจกรรมดำเนินงานที่โดดเด่น คือ โครงการเทศกาลปีใหม่ สวดมนต์ข้ามปี โครงการเข้าวัดปฏิบัติธรรมวันธรรมสวนะ โครงการสืบสานประเพณีต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมของทุกคน ทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมครั้งนี้ เพราะการที่ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการนับเป็นความสำเร็จอย่างยิ่งของโครงการ เพราะท้ายที่สุดแล้วเป้าหมายของโครงการชุมชนคุณธรรมก็คือการที่ชุมชนมีความสุข ปัญหาเชิงคุณธรรมของชุมชนลดลง คนในชุมชนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขไม่เป็นหนี้และสามารถพึ่งตนเองได้ ตลอดถึงสามารถเป็นที่ศึกษาดูงานเป็นต้นแบบให้กับชุมชนอื่น ๆ ได้

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการจัดการชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรม บ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม ได้แก่ บ้าน วัด โรงเรียน และหน่วยงานภาครัฐ (บวร) ร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้คนในชุมชนรู้จักพึ่งพาตนเองพอเพียง ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับคนในชุมชน โดยยึดหลักศีล 5 หลักธรรมคำสอนของศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น และพัฒนาชุมชนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน จุดพัฒนาและแนวทางดำเนินการรูปแบบการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรต้นแบบบ้านท่าเรือ คือ การส่งเสริมศีลธรรมจริยธรรม การส่งเสริมจิตอาสา การส่งเสริมให้มีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การบูรณาการแผนงาน กิจกรรม งบประมาณ องค์ความรู้ ทรัพยากร การสร้างจิตสำนึกให้ความรู้แก่ประชาชน รูปแบบการดำเนินการที่สำคัญ คือจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วน ควรจัดทำแผนของชุมชนคุณธรรมที่ชัดเจน (พระครูพิสุทธิปัญญาภิวัฒน์ (ณพณัฐ กิตฺติปญฺโญ) และคณะ, 2565)

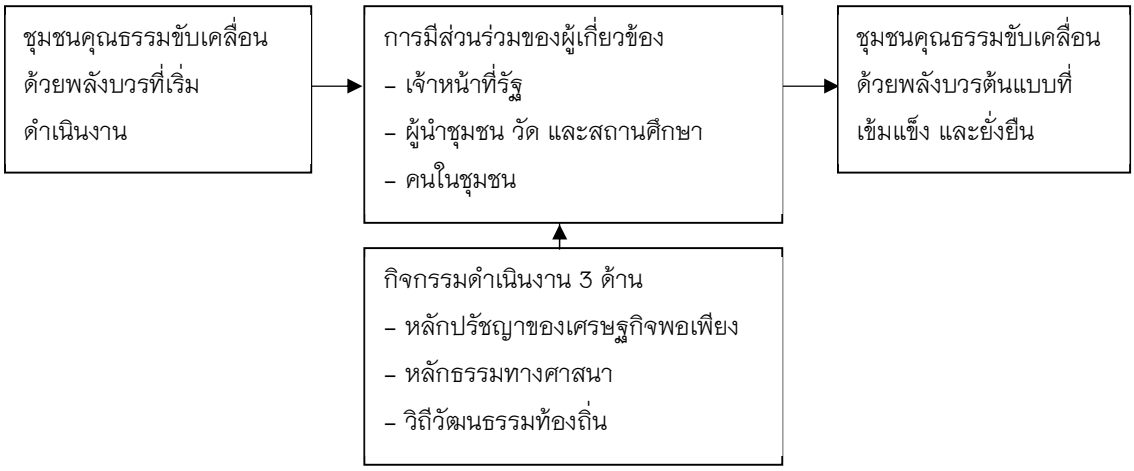
2. ภาวะผู้นำชุมชน วัด โรงเรียน ราชการ และการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ยึดถือแนวทางขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีคณะทำงานประกอบด้วยผู้นำบวร 3 ฝ่าย มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีหน่วยงาน ระดับท้องถิ่น ส่วนราชการระดับอำเภอ และจังหวัด ความเป็นผู้นำ เอาใจใส่เห็นอกเห็นใจ มีความเอื้อเฟื้อ มองโลกในแง่ดีและมีความสุขกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้นำชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง การวางแผนในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมในทุกมิติอย่างมีคุณภาพ และการทำงานเป็นทีม ข้อเสนอแนะ ควรทำความเข้าใจในการกำหนดกิจกรรมที่ต้องประยุกต์ให้เข้ากับวิถีวัฒนธรรมชุมชน โดยให้ความรู้และอบรมร่วมกับผู้นำและคนในชุมชนเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน

ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดกิจกรรมร่วมกัน (สุดา นุ่นปาน, 2563) กลไกสำคัญนอกเหนือจากกิจกรรมที่ดำเนินงาน คือผู้นำต้องต้องประกอบด้วยตัวแทนของ “บวร” อย่างแท้จริง โดยภาวะผู้นำของวัด คือ เจ้าอาวาสนั้น ต้องแสดงออกในเชิงสัญลักษณ์ทั้งด้าน คุณธรรม จริยธรรม และความมีเมตตาต่อชุมชนโดยรอบ โดยให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งทางภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมชุมชนคุณธรรม ผู้นำของสถานศึกษามีความสำคัญโดยการให้การสนับสนุน ส่งเสริมและเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน โรงเรียนมีบทบาทในการสร้างเยาวชนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และหน่วยงานราชการมีส่วนช่วยสนับสนุนงบประมาณสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน สนับสนุนบุคลากรเพื่อช่วยงานชุมชน สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น (สุทัศน์ ประทุมแก้ว และคณะ, 2564)

3. ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรต้นแบบของชุมชนคุณธรรมบ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม ปัญหาการทะเลาะวิวาทกัน การพนัน ยาเสพติด หนี้สินนอกระบบ ดื่มเหล้า ขยะ สิ่งแวดล้อมถูกทำลาย ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง และการแสดงที่ไม่เหมาะสมในงานบุญประเพณี โดยมีแนวทางในการแก้ไข คือ ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมครั้งนี้ เพราะการที่ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมนับเป็นความสำเร็จอย่างยิ่ง เพราะท้ายที่สุดแล้วเป้าหมายของโครงการชุมชนคุณธรรมคือการที่ชุมชนมีความสุข ปัญหาเชิงคุณธรรมของชุมชนลดลง คนในชุมชนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ไม่เป็นหนี้ และสามารถพึ่งตนเองได้ ตลอดถึงสามารถเป็นที่ศึกษาดูงานเป็นต้นแบบให้กับชุมชนอื่น ๆ ได้ พลังบวร บ้าน วัด โรงเรียน/ราชการ ซึ่งเป็น 3 องค์กรหลักในชุมชนคุณธรรม เป็นกลไกในการพัฒนาและสร้างให้เข้มแข็ง โดยทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการพัฒนาตัดสินใจร่วมแก้ปัญหาของชุมชน ซึ่งต่างมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาให้เป็นชุมชนคุณธรรม

องค์ความรู้ใหม่

การขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมขับเคลื่อนด้วยพลังบวรต้นแบบ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาและสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง โดยการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร บ้าน วัด โรงเรียน/ราชการ ซึ่งพลังหลักคือการมีส่วนร่วมของทุกคนที่เกี่ยวข้อง วัด หรือศาสนสถาน ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลาง ศูนย์รวมของชุมชนในการพัฒนา ตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหาของชุมชน โรงเรียนมีบทบาทในการสนับสนุนเด็ก เยาวชน ให้ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในขณะเดียวกันชุมชนก็มีบทบาทและความสำคัญต่อการจัดการเป็นแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน เป็นแหล่งข้อมูลของหน่วยงานราชการ ทั้งในแง่การเป็นแหล่งเรียนรู้ มรดกทางวัฒนธรรม ประเพณีค่านิยม นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา การดำเนินงานชุมชนคุณธรรมจะสามารถสืบสาน และมีความเข้มแข็ง และอยู่ได้อย่างยั่งยืน



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 รูปแบบการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมนั้น ต้องนำหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมมาประยุกต์ เพื่อส่งเสริมกิจกรรมในชุมชน และส่งเสริมให้ชุมชนสามารถนำหลักธรรมและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

1.2 การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเป็นกลไกสำคัญนอกเหนือจาก กิจกรรมที่ดำเนินงาน ดังนั้น คณะกรรมการต้องประกอบด้วยตัวแทน “บวร” อย่างแท้จริง คือ ผู้นำ ชุมชน วัด โรงเรียน ซึ่งก็คือผู้ใหญ่บ้าน กำนัน เจ้าอาวาส หรือผู้อำนวยการโรงเรียนในพื้นที่ของชุมชนนั้น ๆ โดยผู้นำจากสถาบันทั้ง 3 ต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนกิจกรรม/โครงการชุมชนคุณธรรม

1.3 การวางแผนในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมในทุกมิติอย่างมีคุณภาพ คณะกรรมการและสมาชิกในชุมชนควรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน “ปัญหาที่ อยากแก้” และสืบสาน รักษา ต่อยอดสิ่งที่ดีในชุมชน “ความดีที่อยากทำ” ผู้นำ/แกนนำ ต้องร่วมกันขับเคลื่อนงานของชุมชน โดยต้องมีการประชุมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนแนวคิดและไปในทิศทางเดียวกัน

1.4 การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่จะนำมาประยุกต์ใช้หรือปรับปรุงดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม ซึ่งผู้นำต้องติดตามประเมินผล เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมที่ทำร่วมกันให้มีความเหมาะสมและจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานโครงการชุมชนคุณธรรมระหว่างชุมชนต้นแบบ ต่าง ๆ ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร หรือศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานโครงการชุมชนคุณธรรมต้นแบบและชุมชนทั่วไป เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างชุมชน อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงโครงการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. (2561). *คู่มือการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559–2564).* กรุงเทพฯ: รำไพเพรส.

ธธงชัย สารอักษร. (2563). แนวทางการพัฒนาชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษาชุมชนวัดกาฬสินธุ์ (บ้านน้ำดำ) ตำบลประสงค์ อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารรัฏฐาภิรักษ์, 62*(2), 41–54.

พระครูพิสุทธิปัญญาภิวัฒน์ (ณพณัฐ กิตฺติปญฺโญ), พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงฺกโร) และพระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร. (2565). รูปแบบการบริหารจัดการจังหวัดคุณธรรมต้นแบบของจังหวัดพิจิตร. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 11*(1), 305–318.

พระณัฏฐ์ธนชัย จันดาผล, พระพรสวรรค์ ใจตรง, พระกัญจน์ แสงรุ่ง และพระจรัญ สุวโจ. (2563). การศึกษาการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรของวัดจำปา อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสาร มจร อุบล ปริทรรศน์, 5*(1), 183–193.

พระศิระ จิตฺตสุโภ (พิเชฐสกุล). (2563). *การศึกษารูปแบบชุมชนคุณธรรมต้นแบบด้วยพลังบวร: กรณีศึกษาวัดท่าขนุน อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระอธิการโสภณ ปิยธมฺโม (กิ่งแก้ว), ละเอียด จงกลนี และพระฮอนด้า วาทสทฺโท (เข็มมา). (2564). พลังบวร : พลังหลักของชุมชนคุณธรรม. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 6(1), 69–80.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาองค์การและนวัตกรรมในองค์การ.* โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุดา นุ่นปาน. (2563). *การศึกษาการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี.* การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุทัศน์ ประทุมแก้ว, พระครูปริยัติคณานุรักษ์ ศรีสมงาม, พระวีระพงษ์ โคษา และจักร์กฤษ ทองมี. (2564). พลังบวรในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมเชิงพุทธในสังคมไทย. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 6*(2), 346 – 359.

สุภางค์ จันทวานิช. (2561). *วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม. (2562). *คู่มือส่งเสริมและพัฒนาองค์กร ชุมชน อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดระยอง. (2563). *เสน่ห์ชุมชน "พลังบวร/บรม" คนดี สังคมดี อยู่ดี มีสุข.* หนังสืออิเล็กทรอนิกส์. https://anyflip.com/chvzx/bwsg/basic.

เอกสิทธิ์ คล้ายแดง. (2560). *การนำนโยบายการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร (บ้าน–วัด–โรงเรียน) มาใช้พัฒนาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ กรณีศึกษาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดนาคปรกเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

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

Cohen, J. M., & Uphoff, N.T. (1977). *Rural Development Participation: Concept and Measure for Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies*. Rural Development Committee, Center for International Studies, Cornell University Press.

Fevre, R. (2000). Socializing social capital: identity, the transition to work, and economic development. In S. Baron, J. Field, & T. Schuller (Eds.), *Social capital: Critical perspectives*. London: Oxford University Press.

Gilbert, G. E., & Prion, S. (2016). Making Sense of Methods and Measurement: Lawshe's Content Validity Index. *Clinical Simulation in Nursing*, *12*(12), 530–531.

Oswald, S. J. (1980). *Spiritual leadership*. Chicago: Moody Press.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

การบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

Parcel systems management in digital era by administrators of large educational institutions in Phra Phutthabat Bua Bok under the Office of Secondary Educational Service Area, Udon Thani

พิทยา ชาวดร[1*], กิจพิณิฐ อุสาโห[2], สุรางคณา มัณยานนท์[3]
Pittaya Chaodornt[1], Kitpinit Usaho[2], Surangkana Manyanon[3]

[1,2,3] หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี
[1,2,3] Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University, Udon Thani Campus
Corresponding author's e-mail: yuttasakjoett99@gmail.com[1], pmgkitpinit@gmail.com[2], surangkana.manyanon@gmail.com[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางพัฒนาการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัล กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนจำนวนประชากรของโรงเรียนแต่ละแห่ง และสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง .67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form ได้รับตอบกลับ 110 คน คิดเป็นร้อยละ 76.38 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเก็บ การบันทึก การเบิกจ่าย รองลงมาคือ ด้านการยืม ด้านการจำหน่ายพัสดุ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบำรุงรักษาการตรวจสอบ 2) แนวทางพัฒนาการบริหารงานพัสดุ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินสภาพแวดล้อมจัดเก็บพัสดุ โดยคำนึงถึงความปลอดภัย กำหนดผู้รับผิดชอบดูแลสถานที่จัดเก็บอย่างชัดเจน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเบิกจ่าย จัดทำฐานข้อมูลพัสดุระบบออนไลน์ จัดฝึกอบรมใช้งานระบบออนไลน์แก่ผู้ใช้งาน แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี ดำเนินการตรวจนับพัสดุคงเหลือกับทะเบียนคุม เพื่อวางแผนจำหน่ายหรือบำรุงรักษา นำระบบบริหารจัดการพัสดุที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารงานพัสดุ, ผู้บริหาร, สถานศึกษาขนาดใหญ่

Abstract

This research aimed to study the level and guidelines for developing supplies administration in the digital era. The sample consisted of 144 respondents selected by using multi – stage sampling namely stratified sampling, based on the population proportion of each school, and simple random sampling through drawing. The research instrument was a 5–level rating scale questionnaire with a validity between .67 and 1.00 and a reliability of .89. Data was collected using Google Forms. 110 responses were received, representing 76.38 percent. Data was analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research findings were as follows: 1) The overall supplies administration in the digital age for large school administrators had little variation. All aspects were at a high level, with the highest means including procurement, recording, and disbursement, followed by supplies disposal, and the lowest means namely maintenance and inspection. 2) Guidelines for developing supply administration suggest that school administrators should evaluate the environment for storing supplies, considering safety and clearly assigning responsible person, using technology for disbursement, database management system, providing online training for users, appointing an annual supplies inspection committee, inspecting remaining supplies against records for disposal or maintenance planning, and adopting modern supplies management systems for efficiency.

Keywords: inventory management, administrator, large educational institution

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ เช่น เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีที่ใช้ ได้แก่ ระบบสารสนเทศ (information systems) เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ (information and communication technology) เทคโนโลยีดิจิทัล (digital technology) บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลง ข้อมูลเป็นทรัพยากรที่มีค่าสถานศึกษาควรมีระบบจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ และนำข้อมูลมาใช้เพื่อพัฒนาการศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา ควรมีการสร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษา ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อเตรียมพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (กระทรวงการคลัง, 2560)

ระเบียบกระทรวงการคลังพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หมวด 13 สถานศึกษาสามารถนำระเบียบกระทรวงการคลังและพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หมวด 13 มาใช้ในการบริหารจัดการงานพัสดุของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถทำได้โดยการวางแผนและเตรียมการอย่างรอบคอบ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม บริหารสัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการพัสดุอย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ จัดให้มีระบบการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมี

ส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บูรณาการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างกับการเรียนการสอน และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานอย่างครบถ้วน ซึ่งการนำแนวทางเหล่านี้มาปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องจะช่วยให้การบริหารจัดการงานพัสดุของสถานศึกษามีคุณภาพ โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา (กระทรวงการคลัง, 2560)

การบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลเป็นการบริหารงานพัสดุโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงานพัสดุ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และลดต้นทุน ให้การบริหารพัสดุเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ การบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐให้ดำเนินการตาม หมวด 9 ว่าด้วยการบริหารพัสดุ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การเก็บ การบันทึก การเบิกจ่าย ส่วนที่ 2 การยืม ส่วนที่ 3 การบำรุงรักษา การตรวจสอบ ส่วนที่ 4 การจำหน่ายพัสดุ (สุภารัตน์ อ่ำชุ่ม, 2559)

จากผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2566 ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ปัญหาการบริหารงานพัสดุมีมากมาย ได้แก่ ปัญหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านงานพัสดุที่รับผิดชอบงานพัสดุมีภาระงานอื่นมากเกินไป ขาดการพัฒนาศักยภาพและทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ขาดระบบการจัดหาที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ขั้นตอนการจัดหายุ่งยาก ล่าช้า ขาดการวางแผนจัดหาที่ชัดเจน ข้อมูลสินค้าคงคลังไม่ถูกต้อง พื้นที่จัดเก็บไม่เพียงพอ สภาพคลังสินค้าไม่เอื้ออำนวย สินค้าคงคลังเสียหาย สูญหาย และการควบคุมขาดระบบการตรวจสอบสินค้าคงคลังอย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการติดตาม ตรวจสอบการเบิกจ่าย และขาดเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารงานพัสดุให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 อย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับโรงเรียนขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีงานพัสดุจำนวนมาก แต่บุคลากรมีจำกัด ทำให้การทำงานล่าช้า เกิดข้อผิดพลาด และไม่มีเวลาพัฒนาระบบ และโรงเรียนขนาดใหญ่บางแห่งยังใช้ระบบทำด้วยมือไม่ใช้เครื่องมือหรือซอฟต์แวร์อัตโนมัติในการบริหารงานพัสดุในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี, 2566)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการพัฒนาและปรับปรุงข้อบกพร่องในการการบริหารงานพัสดุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัล สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

การบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัล หมายถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการงานพัสดุตลอดทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การวางแผนจัดหา การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดเก็บ การควบคุม ตรวจสอบ จนถึงการจำหน่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว แม่นยำ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดต้นทุน และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้งาน ขอบข่ายการบริหารพัสดุในยุคดิจิทัล ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารพัสดุไว้ 4 ด้าน ได้แก่ (กระทรวงการคลัง, 2560)

1. ด้านการเก็บ การบันทึก การเบิกจ่าย การเก็บและบันทึก ลงบัญชีหรือทะเบียนเพื่อควบคุมพัสดุ แยกเป็นชนิด และแสดงรายการ การเบิกจ่ายพัสดุ หัวหน้างานที่ต้องใช้พัสดุเป็นผู้เบิก และการจ่ายพัสดุ หัวหน้าหน่วยพัสดุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้สั่งจ่ายพัสดุ

2. ด้านการยืม ผู้ยืมต้องทำหลักฐานการยืมเป็นลายลักษณ์อักษร แสดงเหตุผล และกำหนดวันส่งคืน การยืมระหว่างหน่วยงานของรัฐต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐผู้ให้ยืม

3. ด้านการบำรุงรักษา การตรวจสอบ การบำรุงรักษา มอบหมายผู้ควบคุมดูแลพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และการตรวจสอบดำเนินการภายในเดือนสุดท้ายก่อนสิ้นปีงบประมาณของทุกปี

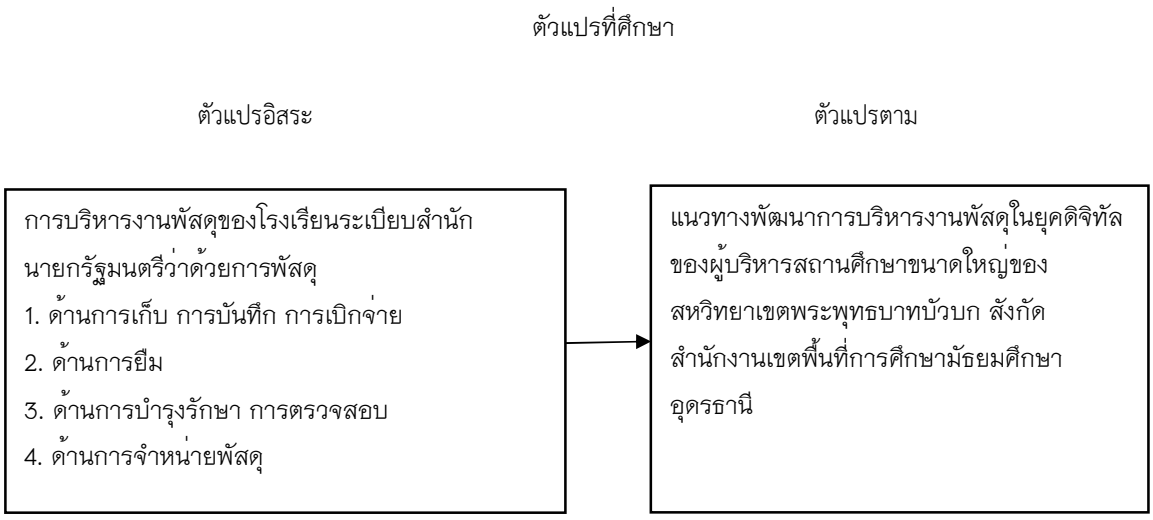
4. ด้านการจำหน่ายพัสดุ ดำเนินการโดยวิธีขาย แลกเปลี่ยน โอน แปรสภาพ หรือทำลาย การจำหน่ายเป็นสูญ และการลงจ่ายออกจากบัญชีหรือทะเบียน

กระบวนการบริหารงานพัสดุ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป วิธีคัดเลือก และวิธีเฉพาะเจาะจง การจัดทำประกาศและเอกสารเชิญชวน การพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอ การประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้าง การลงนามในสัญญา และการบริหารสัญญาและการตรวจรับพัสดุ (กระทรวงการคลัง, 2560)

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานพัสดุช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน เช่น การใช้ระบบ e-GP (Electronic Government Procurement) ในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การใช้ระบบบาร์โค้ดหรือ RFID ในการควบคุมและติดตามพัสดุ และการใช้ระบบ ERP (Enterprise Resource Planning) ในการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร การทบทวนวรรณกรรมนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานพัสดุ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของภาครัฐ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารงานพัสดุ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเก็บ การบันทึก การเบิกจ่าย 2) ด้านการยืม 3) ด้านการบำรุงรักษา การตรวจสอบ และ 4) ด้านการจำหน่ายพัสดุ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของวิจัย สามารถแสดงตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร ครูสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 221 คน จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 204 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 7 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 10 คน กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล คือ ครูสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 144 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970) โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (proportional stratified random sampling) ตามสัดส่วนจำนวนประชากรของโรงเรียนแต่ละแห่ง และสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยการจับสลาก จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 133 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 5 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 6 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้ 1) ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สำหรับแบบสัมภาษณ์ได้นำผลจากการวิเคราะห์ตามขั้นตอนที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อหาคำตอบแนวทางการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก กับผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน

2) การสร้างแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ 2.1) สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของคำถามความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 2.2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือในด้านความตรงตามเนื้อหา (content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (format) และการใช้ภาษา (wording) และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ 2.3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากรผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นหาคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .89 2.4) จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป และ 2.5) แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการหาคำตอบแนวทางพัฒนาการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก โดยนำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณมาตั้งคำถามสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาในลำดับต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดำเนินการด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รับอีเมล์แบบสอบถามตอบกลับทั้งหมด 110 คน คิดเป็นร้อยละ 76.38

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดระเบียบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) 2) ข้อมูลสภาพปัจจุบันของการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2556) และ 3) ข้อมูลแนวทางพัฒนาการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก โดยนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 1

ตาราง 1 การบริหารงานพัสดุของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก

ด้านที่	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการบริหารงาน
1	ด้านการเก็บ การบันทึก การเบิกจ่าย	4.35	.42	มาก
2	ด้านการยืม	4.33	.42	มาก
3	ด้านการบำรุงรักษา การตรวจสอบ	4.27	.41	มาก
4	ด้านการจำหน่ายพัสดุ	4.28	.50	มาก
	ภาพรวม	4.30	.44	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานพัสดุของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = .44) เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเก็บ การบันทึก การเบิกจ่าย ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = .42) รองลงมาคือ ด้านการยืม ด้านการจำหน่ายพัสดุ ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = .42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบำรุงรักษาการตรวจสอบ ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = .41)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก ด้านการเก็บ การบันทึก การเบิกจ่าย

ข้อที่	การบริหารงานพัสดุ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการบริหารพัสดุ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนพัฒนาการบริหารงานพัสดุ	4.40	.68	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการอัปเดตข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ	4.33	.63	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีสถานที่เก็บพัสดุที่เพียงพอและเหมาะสม	4.08	.77	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักฐานการรับเข้าบัญชีหรือทะเบียนไว้ประกอบรายการพัสดุ	4.36	.63	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาการเบิกพัสดุจากหน่วยพัสดุให้หัวหน้างานที่ต้องใช้พัสดุเป็นผู้เบิกพัสดุ	4.37	.69	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุเป็นผู้สั่งจ่ายพัสดุทุกครั้งที่มีการเบิกพัสดุ	4.39	.67	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีระบบเก็บหลักฐานการยืมแบบดิจิทัล ค้นหาและเรียกดูได้สะดวก	4.41	.64	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักฐานใบตรวจรับพัสดุ และใบเบิกพัสดุ	4.43	.63	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาพัสดุมีความรวดเร็วและทันต่อการปฏิบัติงาน	4.31	.66	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานพัสดุ	4.42	.70	มาก
	ภาพรวม	4.35	.42	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการเก็บรักษา การบันทึกการเบิกจ่าย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = .42) เมื่อพิจารณารายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักฐานใบตรวจรับพัสดุ และใบเบิกพัสดุ ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = .63) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานพัสดุ ($\overline{X}$ = 4.42, S.D.= .70) และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีระบบเก็บหลักฐานการยืมแบบดิจิทัล ค้นหาและเรียกดูได้สะดวก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = .64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสถานที่เก็บพัสดุ ที่เพียงพอและเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = .77)

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก ด้านการยืม

ข้อที่	การบริหารงานพัสดุ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการบริหารพัสดุ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การยืมพัสดุของส่วนราชการได้ถูกต้อง โดยใช้ระบบดิจิทัลในการตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติตามระเบียบ	4.41	.69	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนการยืม คืน และการติดตามพัสดุ ผ่านระบบดิจิทัลที่สามารถตรวจสอบสถานะได้แบบเรียลไทม์	4.44	.61	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการออกแบบระบบการยืม–คืนพัสดุให้ใช้งานง่าย สะดวก รวดเร็ว และมีความปลอดภัย	4.37	.67	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเก็บเอกสารและข้อมูลการยืมพัสดุในรูปแบบดิจิทัล พร้อมระบบสำรองข้อมูลและการเรียกดูย้อนหลัง	4.40	.69	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนการยืม คืน และการติดตาม	4.42	.74	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบดิจิทัลในการกำหนดขั้นตอนการยืม คืน และการติดตามพัสดุ รวมถึงการแจ้งเตือนอัตโนมัติเมื่อถึงกำหนดคืน	4.28	.69	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบดิจิทัลในการกำหนดขั้นตอนการยืม คืน และการติดตามพัสดุ รวมถึงการแจ้งเตือนอัตโนมัติเมื่อถึงกำหนดคืน	4.24	.66	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบดิจิทัลในการจัดการกรณีพัสดุสูญหาย โดยมีระบบบันทึกและคำนวณค่าใช้จ่ายชดใช้เป็นพัสดุประเภท ชนิด ขนาด ลักษณะ และคุณภาพอย่างเดียวกันโดยอัตโนมัติ	4.23	.77	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานพัสดุ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการบริหารพัสดุ
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการติดตามทวงพัสดุที่ให้ยืมไปคืนเมื่อครบกำหนด โดยมีการส่งข้อความแจ้งเตือนผ่านช่องทางดิจิทัลต่าง ๆ	4.25	.67	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบเพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถยืมพัสดุได้ออนไลน์ โดยไม่ต้องเดินทางไปที่หน่วยงานพัสดุ พร้อมทั้งมีระบบตรวจสอบสิทธิ์	4.20	.78	มาก
	ภาพรวม	4.33	.42	มาก

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการยืม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = .42) เมื่อพิจารณารายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนการยืม คืน และการติดตามพัสดุ ผ่านระบบดิจิทัลที่สามารถตรวจสอบสถานะได้แบบเรียลไทม์ ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = .61) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนการยืม คืน และการติดตาม ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = .74) และผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การยืมพัสดุของส่วนราชการได้ถูกต้อง โดยใช้ระบบดิจิทัลในการตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติตามระเบียบ ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = .69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบเพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถยืมพัสดุได้ออนไลน์ โดยไม่ต้องเดินทางไปที่หน่วยงานพัสดุ พร้อมทั้งมีระบบตรวจสอบสิทธิ์และอนุมัติอัตโนมัติตามเงื่อนไขที่กำหนด ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = .78)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก ด้านการบำรุงรักษา การตรวจสอบ

ข้อที่	การบริหารงานพัสดุ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการบริหารพัสดุ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนการซ่อมบำรุงพัสดุ	4.26	.68	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาการจัดทำแผนการซ่อมบำรุง และระยะเวลาในการซ่อมบำรุงที่เหมาะสม	4.21	.72	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาระบุวิธีการและระยะเวลาในการซ่อมบำรุง	4.22	.71	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการตรวจสอบพัสดุประจำปี	4.37	.64	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานเครื่องมือทางดิจิทัลเกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์ให้กับบุคลากรในโรงเรียน	4.10	.80	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานพัสดุ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการบริหารพัสดุ
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจำหน่ายพัสดุที่หมดความจำเป็น หรือหากใช้ในโรงเรียนจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมาก	4.31	.64	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานพัสดุ ด้านการบำรุงรักษา การตรวจสอบและการจำหน่าย	4.32	.64	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาการตรวจสอบ พัสดุใดชำรุดเสื่อมคุณภาพ หรือสูญไปตามบัญชีหรือทะเบียน	4.22	.68	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานพัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพ สูญหาย ต่อผู้บริหารต้นสังกัด	4.33	.66	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบพัสดุภายในเดือนสุดท้ายก่อนสิ้นปีงบประมาณ	4.34	.69	มาก
	ภาพรวม	4.27	.41	มาก

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการบำรุงรักษา การตรวจสอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = .41) เมื่อพิจารณารายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์กับบุคลากรในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = .64) รองลงมาคือ มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์กับบุคลากรในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = .69) คณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปีปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัดและถูกต้อง ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = .66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การตรวจสอบพัสดุประจำปีก่อนสิ้นปีงบประมาณของทุกปีและตรวจนับพัสดุที่คงเหลืออยู่ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = .80)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก ด้านการจำหน่ายพัสดุ

ข้อที่	การบริหารงานพัสดุ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการบริหารพัสดุ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนพัฒนาการจำหน่ายพัสดุในยุคดิจิทัล	4.20	.78	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานพัสดุได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อให้ทราบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจำหน่ายพัสดุ	4.39	.70	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการสำรวจพัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพ และหมดความจำเป็นต้องใช้หรือสูญหายโดยใช้ระบบดิจิทัลในการบันทึกและติดตามสถานะพัสดุได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	.67	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานพัสดุ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการบริหารพัสดุ
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดเผยข้อมูลการจำหน่ายพัสดุผ่านช่องทางดิจิทัล เช่น เว็บไซต์สถานศึกษา แอปพลิเคชันมือถือ หรือระบบสารสนเทศภายในองค์กร เพื่อความโปร่งใสและการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก	4.42	.67	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจำหน่ายพัสดุประจำปี โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการดำเนินการตรวจสอบและบันทึกข้อมูลตามระเบียบอย่างถูกต้อง สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้	4.38	.70	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการประชาสัมพันธ์การจำหน่ายพัสดุผ่านช่องทางดิจิทัลที่หลากหลาย เช่น สื่อสังคมออนไลน์ อีเมล และแพลตฟอร์มการซื้อขายออนไลน์ เพื่อเพิ่มโอกาสในการจำหน่าย	4.18	.86	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการจัดการกับพัสดุที่ขายไม่ได้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสม เช่น การบริจาคผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การรีไซเคิล หรือการแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานอื่นผ่านระบบออนไลน์	4.19	.88	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินประสิทธิภาพของระบบการจำหน่ายพัสดุในโรงเรียนยุคดิจิทัล	4.37	.68	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของระบบการจำหน่ายพัสดุ	4.12	.85	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาแนวทางการจำหน่ายพัสดุในโรงเรียนยุคดิจิทัล	4.31	.79	
	ภาพรวม	4.28	.50	มาก

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการจำหน่ายพัสดุ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = .50) เมื่อพิจารณารายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดเผยข้อมูลการจำหน่ายพัสดุผ่านช่องทางดิจิทัล เช่น เว็บไซต์สถานศึกษา แอปพลิเคชันมือถือ หรือระบบสารสนเทศภายในองค์กร เพื่อความโปร่งใสและการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D.= .67) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานพัสดุได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อให้ทราบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจำหน่ายพัสดุ ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = .70) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจำหน่ายพัสดุประจำปี โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการดำเนินการตรวจสอบและบันทึกข้อมูลตามระเบียบ

อย่างถูกต้อง สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D.= .70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของระบบการจำหน่ายพัสดุ ($\overline{X}$ = 4.12, S.D.= .85)

แนวทางพัฒนาการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุที่หลากหลาย การนำระบบทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ การประเมินสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการจัดเก็บพัสดุ การใช้เทคโนโลยีติดตามพัสดุและระบบออนไลน์ในการยืมเบิกจ่าย รวมถึงการศึกษาและปรับปรุงกระบวนการจำหน่ายพัสดุให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

การอภิปรายผล

การศึกษาการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก นำเสนอการอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการเก็บ การบันทึก การเบิกจ่าย รองลงมาคือ ด้านการยืม ด้านการจำหน่ายพัสดุ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบำรุงรักษาการตรวจ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอสามารถนำมาลงทุนในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางดิจิทัล มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านอื่น ๆ อย่างเพียงพอ มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยรองรับการใช้งานระบบดิจิทัล ผู้บริหารและบุคลากรมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล และมีความจำเป็นในการบริหารจัดการพัสดุที่มีปริมาณมาก ดังนั้นปัจจัยด้านงบประมาณ บุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน ความพร้อมและความจำเป็น จึงส่งผลให้การบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวัช มูลเมืองแสน (2563) ได้วิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานพัสดุในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตตรวจราชการที่ 11 พบว่า สภาพการบริหารงานพัสดุในโรงเรียน สังกัดเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียน เจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียน และครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชุติมา สรรพโส (2562) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานพัสดุผ่านระบบสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า สภาพการดำเนินงานพัสดุผ่านระบบสารสนเทศของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุและเจ้าหน้าที่พัสดุโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการบำรุงรักษา การตรวจสอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้มีงบประมาณสำหรับการบำรุงรักษาและตรวจสอบอย่างเพียงพอ มีและเป็นระบบ มีระบบการควบคุมและติดตามการบำรุงรักษาและตรวจสอบที่ดี และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านการบำรุงรักษาและตรวจสอบ มีแผนการบำรุงรักษาและตรวจสอบที่ชัดเจนรบำรุงรักษาและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวัช มูลเมืองแสน (2563) ได้วิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางการริหารงานพัสดุในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตตรวจราชการที่ 11 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหาร สถานศึกษาให้ความสำคัญในการตรวจสอบพัสดุประจำปี การ

รายงาน การตรวจสอบพัสดุ ต่อผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการตรวจสอบพัสดุ ประจำปีปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัดและถูกต้อง ตามลำดับ

1.2 ด้านการเก็บรักษา การบันทึก การเบิกจ่าย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการนำระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ มีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ มีระบบการควบคุมภายในที่ดี มีสถานที่เก็บรักษาพัสดุที่เหมาะสม และมีการตรวจสอบและติดตามอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวัช มูลเมืองแสน (2563) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ข้อ ดังนี้ มีหลักฐานใบตรวจรับพัสดุ และใบเบิกพัสดุ การเก็บ การบันทึก การเบิกจ่ายแต่ละครั้งมีการปฏิบัติตามระเบียบพัสดุอย่างเคร่งครัด และ การลงบัญชีหรือทะเบียนเพื่อควบคุมพัสดุทุกครั้งเมื่อได้รับพัสดุ

1.3 ด้านการยืม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบและขั้นตอนการยืมที่ชัดเจน มีระบบการควบคุมและติดตามการยืมที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบและขั้นตอนการยืม มีการกำกับดูแลและติดตามจากผู้บริหารอย่างใกล้ชิด และมีสถานที่และระบบการจัดเก็บข้อมูลการยืมที่เป็นระเบียบสามารถตรวจสอบและติดตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยสุวัช มูลเมืองแสน (2563) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ข้อ ดังนี้ การให้ยืมพัสดุนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ของทางราชการมากที่สุด การยืมพัสดุของส่วนราชการมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ได้ถูกต้อง การยืมระหว่างหน่วยงานราชการเดียวกัน จะต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ ตามลำดับ

1.4 ด้านการจำหน่ายพัสดุ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะมีระเบียบและขั้นตอนการจำหน่ายพัสดุที่ชัดเจน มีคณะกรรมการหรือบุคลากรที่รับผิดชอบการจำหน่ายโดยตรง มีระบบการควบคุมและติดตามการจำหน่ายที่มีประสิทธิภาพ มีสถานที่เก็บรักษาพัสดุที่จะจำหน่ายอย่างเป็นสัดส่วน และผู้บริหารให้ความสำคัญและกำกับดูแลการจำหน่ายอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวัช มูลเมืองแสน (2563) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ข้อ ดังนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจำหน่ายพัสดุประจำปี ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ผู้ปฏิบัติงานพัสดุได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อให้ทราบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจำหน่ายพัสดุ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจำหน่ายพัสดุประจำปี

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี นำเสนอการอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการบำรุงรักษา และการตรวจสอบ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดหาสถานที่ในการจัดเก็บครุภัณฑ์ที่เสื่อมสภาพไม่สามารถใช้งานได้ และจำหน่ายในระยะเวลาที่กำหนด และผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุน ส่งเสริม ผู้ปฏิบัติงานพัสดุได้เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการบำรุงรักษา และการตรวจสอบของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภารัตน์ อ่ำชุ่ม (2559) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานพัสดุของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารงานพัสดุ คือ เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานพัสดุทำให้ทำงานล่าช้า จึงต้องเพิ่มพูนความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่งานพัสดุ และผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปีเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการตรวจสอบพัสดุตามแผนทำการตรวจนับพัสดุคงเหลือจริงกับบัญชีหรือทะเบียนคุมพัสดุ เพื่อให้สามารถวางแผนจำหน่ายหรือบำรุงรักษาได้อย่างเหมาะสม นำระบบที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการพัสดุให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ด้านการเก็บ การบันทึก การเบิกจ่าย เห็นควรตรวจสอบครุภัณฑ์เป็นประจำและทำการซ่อมแซมบำรุงรักษาก่อนใช้งาน และควรลงบัญชีหรือลงทะเบียนต่างๆให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชดาพร บุญตา (2561) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการบริหารงานพัสดุของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ควรลงบัญชีหรือลงทะเบียนพัสดุให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และควรจัดเก็บพัสดุให้สะดวกต่อการตรวจนับ และผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการจัดเก็บพัสดุแต่ละประเภท โดยคำนึงถึงระบบระบายอากาศ แสงสว่าง ความปลอดภัย และการป้องกันความชื้น รวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบและมอบหมายหน้าที่การดูแลสถานที่จัดเก็บอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการยืม เห็นควรจัดระบบสารสนเทศทะเบียนคุมวัสดุครุภัณฑ์เป็นปัจจุบันและควรจัดทำคู่มือการกำหนดรูปแบบและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุติมา สรรพโส (2562) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานพัสดุผ่านระบบสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า การติดตามติดตามทวงพัสดุที่ให้ยืมไปคืน ผู้ยืมไม่ส่งตามกำหนด และผู้บริหารสถานศึกษาควรนำระบบบาร์โค้ดหรือเทคโนโลยีสำหรับติดตามพัสดุมาใช้ในการเบิกจ่าย จัดทำฐานข้อมูลพัสดุอย่างเป็นระบบสามารถเชื่อมโยงกับระบบออนไลน์ได้ รวมทั้งจัดฝึกอบรมการใช้งานระบบออนไลน์แก่ผู้ใช้งานทั้งหน่วยงานพัสดุและผู้ยืม จัดทำคู่มือและวีดีโอแนะนำการใช้งานระบบอย่างละเอียด

2.4 ด้านการจำหน่ายพัสดุ เห็นควรให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุควรได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบพัสดุ ตั้งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุควรคัดเลือกจากผู้มีความรู้และประการณ์ในเรื่องนั้น ๆ และจัดทำตารางการตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี เพื่อการบำรุงรักษาก่อนเสื่อมสภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภารัตน์ อ่ำชุ่ม (2559) พบว่า ปัญหาการบริหารงานพัสดุ คือ เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานพัสดุทำให้ทำงานล่าช้า และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑามาศ เสมามอญ (2558) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางพัฒนางานพัสดุของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าแนวทางพัฒนางานพัสดุ ด้านจำหน่ายพัสดุ ควรจัดอบรมสัมมนาแก่เจ้าหน้าที่พัสดุปฏิบัติงานจำหน่ายพัสดุให้มีความรู้เข้าใจปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกปี

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นในการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ ได้ว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน โดยด้านการบำรุงรักษาและการตรวจสอบมีการใช้คณะกรรมการที่หลากหลายและนำระบบทันสมัยมาใช้ ด้านการเก็บ การบันทึก การเบิกจ่ายมีการประเมินสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ด้านการยืมมีการนำระบบบาร์โค้ดหรือเทคโนโลยีติดตามพัสดุมาใช้ จัดทำฐานข้อมูลออนไลน์ และฝึกอบรมบุคลากร ส่วนด้านการจำหน่ายพัสดุมีการศึกษาทบทวนกฎระเบียบ วิเคราะห์กระบวนการ และปรับปรุงระบบโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งองค์ความรู้ใหม่เหล่านี้ล้วนเน้นการนำเทคโนโลยีและระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการพัสดุ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลมีความทันสมัย โปร่งใส และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการบำรุงรักษา และตรวจสอบ ควรตรวจสอบพัสดุประจำปีก่อนสิ้นปีงบประมาณของทุกปีและตรวจนับพัสดุที่คงเหลืออยู่ โดยตรวจสอบข้อมูลการรับ-จ่าย ยืม คืน การจำหน่ายพัสดุตลอดปีงบประมาณจากบัญชีคุมทรัพย์สิน เอกสารหลักฐาน และระบบฐานข้อมูลพัสดุ

1.2 ด้านการเก็บ การบันทึก การเบิกจ่าย ผู้บริหารควรจัดหาสถานที่เก็บพัสดุให้เพียงพอและเหมาะสม มีการบันทึกเป็นหมวดหมู่ และการเบิกจ่ายเป็นปัจจุบัน

1.3 ด้านการยืม ควรกำหนดผู้รับผิดชอบและมอบหมายหน้าที่การดูแลสถานที่จัดเก็บอย่างชัดเจน โดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหลักในการดูแลสถานที่จัดเก็บพัสดุที่ยืม โดยมอบหมายให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบสูง

1.4 ด้านการจำหน่ายพัสดุ ควรการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของระบบการจำหน่ายพัสดุ โดยการวิเคราะห์ปัจจัยด้านต่าง ๆ อย่างรอบด้านจะทำให้เห็นภาพรวมของระบบการจำหน่ายพัสดุทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน สามารถนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ เพื่อให้ระบบการจำหน่ายพัสดุมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระเบียบอย่างครบถ้วน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2.2 ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานพัสดุในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการบำรุงรักษา การตรวจสอบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการคลัง. (2560). ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ. *ราชกิจจานุกเบกษา*. เล่ม 134 ตอนพิเศษ 210 ง, 23 สิงหาคม 2560, หน้า 65-70.

ชุติมา สรรพโส. (2562). *สภาพและปัญหาการดำเนินงานพัสดุผ่านระบบสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จุฑามาศ เสมามอญ. (2558). *ปัญหาและแนวทางพัฒนางานพัสดุของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัชดาพร บุญตา. (2561). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานพัสดุของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตพนมสารคาม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.* งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สุภารัตน์ อ่ำชุ่ม. (2559). *ปัญหาการบริหารงานพัสดุของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

สุวัช มูลเมืองแสน. (2563). *สภาพ ปัญหาและแนวทางการริหารงานพัสดุในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตตรวจราชการที่ 11.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2566. อุดรธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.*

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

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

Factors affecting the success of policy implementation: A case study of the transfer of Sub-District health promoting hospitals in the Northeastern Region 2

วัฒณชัย สิมลี[1*], กชกร เดชะคำภู[2], สำราญ วิเศษ[3], จารุกัญญา อุดานนท์[4]
Wattachai Simlee[1*], Kotchakorn Dechakhamphu[2], Samran Wised[3], Jarukanya Udanont[4]

[1,2,3,4] หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
[1,2,3,4] Master of Public Administration Program in Public Administration, Nakhon Phanom University
[*]Corresponding author's e-mail: w.simlee@gmail.com[1*], Monydecha@gmail.com[2]
Wised2520@gmail.com[3], jimlim66@hotmail.com[4]

Received: October 11, 2024 Revised: November 7, 2024 Accepted: November 17, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 และ 3) พัฒนาทางเลือกเชิงนโยบายในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายใต้การอภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ การวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 จำนวน 160 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติวิเคราะห์ข้อมูล การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านนโยบาย ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 3) ทางเลือกเชิงนโยบายในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายใต้การอภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ ควรมีการจัดสรรบุคลากรและงบประมาณอย่างเหมาะสม มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และจัดตั้งกระบวนการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ปัจจัย, ความสำเร็จ, การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

The goals of this research were 1) to study the affecting successful level on transferring subdistrict health promoting hospitals to provincial administrative organizations in Northeastern Region 2, 2) to investigate the successful factors transferring subdistrict health promoting hospitals to provincial administrative organizations in Northeastern Region 2, and 3) to develop policy alternatives to improve subdistrict health promoting hospitals under provincial management. The study used a mixed methods approach. The sample group for qualitative research was related to transferring subdistrict health promoting hospitals to provincial administrative organizations in Northeastern Region 2 altogether 160 staff. For quantitative research, the target group was 9 staff. Data collection tools included questionnaires and in-depth interviews. Statistical analysis involved frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis was tested by using Pearson's correlation and multiple linear regression. Content analysis was used for the interview data. Key findings were: 1) The overall level of factors affecting successful transferring subdistrict health promoting hospitals to provincial administrative organizations in Northeastern Region 2 was high. 2) The factors affecting successful transferring subdistrict health promoting hospitals to provincial administrative organizations in Northeastern Region 2, were policy, personnel management, and interpersonal relationships. 3) The alternative policy for enhancing the efficiency of subdistrict health promoting hospitals under provincial governance should allocate proper personnel and budget, a clear administrative system, a focus on people-centered services, and establishing effective monitoring and evaluation process.

Keywords: factors, success, transfer of Sub-District health promoting hospital

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การกระจายอำนาจด้านการจัดบริการสาธารณสุขในประเทศไทยเริ่มต้นจากความพยายามในการกระจายอำนาจทางการเมือง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน นโยบายนี้นำไปสู่การออกกฎหมายต่าง ๆ เพื่อกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) โดยเฉพาะพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่นและการถ่ายโอนการจัดบริการสาธารณะ เช่น การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้อยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีกำหนดให้เสร็จสิ้นภายในปี พ.ศ. 2553 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ, 2560)

การดำเนินการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขในประเทศไทยเริ่มจากกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งรับผิดชอบการจัดบริการสาธารณสุขในระดับประเทศ มีการมอบอำนาจความรับผิดชอบให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2484 และพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสาธารณสุขมูลฐาน โดยให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสุขภาพ โดยมีเจ้าหน้าที่รัฐเป็นที่ปรึกษาและผู้สนับสนุนสำคัญ การถ่ายโอนที่สำคัญในช่วงแรกคือการถ่ายโอนสถานีอนามัยให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และการถ่ายโอนโรงพยาบาลให้แก่เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในปี พ.ศ. 2549 มีสถานีอนามัยที่สมัครใจเข้าร่วมการถ่ายโอนเพียง 35 แห่ง และต่อมาในปี พ.ศ. 2550 มีเพียง 22 แห่งที่ดำเนินการถ่ายโอนตามแผน (จรวยพร ศรีศศลักษณ์, 2560) ในขณะที่ภารกิจของกระทรวงสาธารณสุขยังคงดำเนินต่อไป ในปี พ.ศ. 2551 กระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศแผนการดำเนินนโยบายและภารกิจด้านสาธารณสุขโดยมีการกำหนดแผน และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจน

การกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขเป็นที่ถกเถียงถึงปัญหาและอุปสรรคหลายประการ อาทิ งานวิจัยของวินัย ลีสมิทธิ์ และสมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์ (2553) พบว่ามีปัญหาความไม่พร้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การขาดความมั่นใจในผู้นำท้องถิ่น และความไม่เต็มใจของกระทรวงสาธารณสุขที่จะถ่ายโอนภารกิจ นอกจากนี้ยังพบปัญหาการขาดความชัดเจนเชิงนโยบายและการสนับสนุนทางวิชาการและงบประมาณที่ไม่เพียงพอ และยิ่งไปกว่านั้นยังพบว่าองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นได้รับผลกระทบจากการขาดบุคลากร งบประมาณที่ไม่ชัดเจน และปัญหาที่ดินที่ต้องประสานกับหน่วยงานอื่น ขาดแนวทางการจัดการระบบฐานข้อมูลสุขภาพและการส่งต่อที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังมีปัญหาการสื่อสาร ความไม่ไว้วางใจ และความไม่พร้อมของหน่วยงานที่เพิ่งเริ่มต้น จนทำให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินงาน (สสิธร เทพตระการพร และคณะ, 2566)

อย่างไรก็ตาม ในปี พ.ศ. 2566 การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง โดยความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด มี 6 จังหวัดที่ถ่ายโอนครบ 100 % ได้แก่ ร้อยเอ็ด ขอนแก่น ปราจีนบุรี มุกดาหาร หนองบัวลำภู และสุพรรณบุรี นอกจากนี้ยังมีอีก 16 จังหวัดที่ถ่ายโอน 50–90 % ขณะที่ 27 จังหวัด ยังคงมีการถ่ายโอนน้อยกว่า 50 %

จังหวัดนครพนม จังหวัดสกลนคร และจังหวัดมุกดาหาร เป็นกลุ่มจังหวัดพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ได้เริ่มถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดย จังหวัดสกลนครมีการถ่ายโอนไปแล้ว 144 แห่ง (85.71 %) และจังหวัดมุกดาหารถ่ายโอนไปครบ 78 แห่ง แต่จังหวัดนครพนมยังคงมีความล่าช้าในการถ่ายโอนเพียง 15 แห่ง ร้อยละ 10 เท่านั้น ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยังคงเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข ทั้งด้านการบริหารจัดการงบประมาณ การสนับสนุนทางวิชาการ การจัดการข้อมูลสุขภาพ และการส่งต่อผู้ป่วย ขาดความชัดเจนในระบบการบริหารขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานสาธารณสุข

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อที่จะได้พัฒนาปัจจัยในการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

3. เพื่อพัฒนาทางเลือกเชิงนโยบายในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายใต้การอภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการนโยบายที่ส่งผลต่อการบรรลุ ความสำเร็จของนโยบาย เป็นการจัดการและประสานกิจกรรมเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามเจตจำนงของนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญต่อผู้ตัดสินใจนโยบาย กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากนโยบาย หน่วยปฏิบัติที่จะได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ ความคุ้มค่าใน การใช้ทรัพยากร และความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศ

วรเดช จันทรศร (2554) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของนโยบายที่กำหนดไว้ และเป็นจุดเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างการกำหนดนโยบายกับการประเมินนโยบายอีกด้วยเช่นกัน

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2554) ระบุว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติมีการดำเนินการเป็นขั้นตอนที่มีความต่อเนื่อง ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ และการดำเนินงานที่ต่อเนื่องนี้จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายของนโยบายที่กำหนดไว้

ณัฐฐา วินิจนัยภาค (2554) ได้ทำการสรุปความหมายและได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้อย่างน่าสนใจว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่อยู่ตรงกลางระหว่างขั้นตอนการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการประเมินผลนโยบายการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยจะดำเนินไปได้เมื่อมีการลดความเป็นนามธรรมของนโยบายให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยการแปลงนโยบายให้เป็นแผน แผนงาน โครงการ และกิจกรรม ตามลำดับ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้มีหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถดำเนินการได้ซึ่งการดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก และมีผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัตินอกเหนือจากผู้มีหน้าที่นำนโยบายไปปฏิบัติแล้วเป็นจำนวนมากเช่นกัน

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2554) ได้ศึกษาถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่ถือเป็นขั้นตอนเกี่ยวกับมาตรการของนโยบายที่เกิดขึ้น ระหว่างการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยจะส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และเป็นขั้นตอนที่มีความซับซ้อน ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยวิธีการทั่วไป

มยุรี อนุมานราชธน (2556) ให้ความหมายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการแปลงวัตถุประสงค์ของนโยบายให้เป็นแนวทางแผนงานโครงการและกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เพื่อการจัดหาทรัพยากรและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์

นันทรัตน์ เจริญกุล (2564) ระบุว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการนโยบายที่จะส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จของนโยบาย เป็นกระบวนการจัดการและประสานกิจกรรมเพื่อนำ

การเปลี่ยนแปลง ไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้บรรลุความสำเร็จตามเจตจำนงของนโยบาย

จากการให้ความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการปฏิบัติด้านการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรด้านงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอที่ครอบคลุมไปทั้งการกำหนดภารกิจและมอบหมายงานให้แก่ผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ อันเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติให้มีความชัดเจน

แนวคิดการกระจายอำนาจ

วุฒิสาร ตันไชย (2557) กล่าวว่าการกระจายอำนาจนั้นสัมพันธ์กับการแบ่งสรรอำนาจ เขตการปกครอง การตอบสนองทางการเมือง การคลัง และ ระบบการบริหารระหว่างส่วนกลาง (center) และส่วนรอบนอกหรือก็คือจากส่วนกลางไปสู่ระดับท้องถิ่น

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร (2552) ระบุว่า การกระจายอำนาจ (decentralization) นั้นเป็นการให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง เป็นเป้าหมายสำคัญของรัฐในการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง ภายใต้กรอบความร่วมมือหลายระดับอย่างมีเอกภาพ สร้างความเจริญเติบโตทั้งทางการเมืองท้องถิ่น สังคมและเศรษฐกิจให้เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ โดยยึดประชาชนในชุมชนเป็นศูนย์กลางของการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมของท้องถิ่น

จากการให้ความหมายเกี่ยวกับการกระจายอำนาจข้างต้น สรุปแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าการกระจายอำนาจปกครองให้แก่ท้องถิ่น เป็นวิธีที่รัฐมอบหมายอำนาจบางส่วนให้แก่องค์การอื่นที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของราชการส่วนกลาง สามารถจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยอิสระตามสมควรที่ไม่ต้องขึ้นอยู่กับคำสั่งของส่วนกลาง ซึ่งการกระจายอำนาจสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น หากแต่เป็นการให้การยอมรับสิทธิในการปกครองตนเองของชุมชนและภูมิภาค

แนวคิดและการดำเนินการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข (2554) ได้ดำเนินการพัฒนาแนวทางในการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุข โดยมีกระบวนการที่มีส่วนร่วมและมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องทุกระดับอย่างกว้างขวางจนได้แนวทางที่ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมกระทรวงสาธารณสุขและทำเสนอต่อ คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.ก.ถ.) ซึ่งได้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

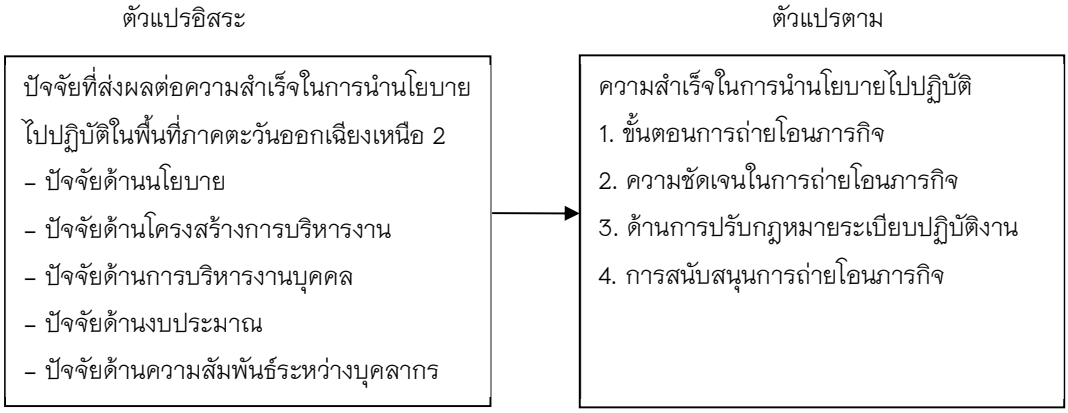
เพื่อให้การถ่ายโอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความพร้อมและความพึงพอใจของทุกฝ่าย จึงได้มีการกำหนดเงื่อนไขในการถ่ายโอนสถานีอนามัยให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด 3 เงื่อนไข คือ 1) เพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการถ่ายโอน มีการดำเนินการด้วยความโปร่งใสมีประสิทธิภาพ จึงถ่ายโอนให้เฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีในปี 2548 หรือ 2549 2) เพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการถ่ายโอนหรือความสนใจในการดำเนินงานด้านสุขภาพ จึงถ่ายโอนให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เริ่มดำเนินโครงการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบล และ 3) เพื่อให้เป็นการดำเนินการที่มีความพร้อมใจจากเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จึงกำหนดให้ถ่ายโอนว่า มีเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย สมัครใจถ่ายโอนจากร้อยละ 50 ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจริงในขณะนั้น

แนวทางในการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุข ได้แก่ 1) คณะอนุกรรมการส่งเสริมการถ่ายโอนภารกิจสาธารณสุขให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับจังหวัด เพื่อรองรับการถ่ายโอนสถานีอนามัยพัฒนากลไกกระบวนการหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อรองรับการถ่ายโอนโดยแต่งตั้งอนุกรรมการ 3 คณะ 2) เสนอคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจเพื่อบริหารการถ่ายโอนเกี่ยวกับสาธารณสุข ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด 3) เสนอคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อพิจารณาความชอบและประกาศเป็นกลไกหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดและแจ้งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 4) กรม

ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แจ้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดพร้อมส่งประกาศ กลไก กระบวนการหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อรองรับการถ่ายโอนสถานีอนามัย 5) องค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งใบสมัครขอรับการประเมินตามแบบฟอร์มและเอกสารสถานที่ที่กำหนด 6) คณะอนุกรรมการส่งเสริมการถ่ายโอนภารกิจสาธารณสุข ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด 18 คน พิจารณาและดำเนินการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินความพร้อมของการปกครองส่วนท้องถิ่นและประเมินผลการดำเนินงานหลังการถ่ายโอน 9 คน 7) คณะอนุกรรมการส่งเสริมการถ่ายโอนภารกิจสาธารณสุขให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด รายงานผลตามเอกสารแบบฟอร์มที่กำหนดเพื่อขออนุมัติต่อส่วนกลาง 8) ส่วนกลาง (กระทรวงสาธารณสุข) พิจารณาอนุมัติแจ้งส่วนภูมิภาคพร้อมมอบอำนาจ และ 9) คณะอนุกรรมการส่งเสริมการถ่ายโอนภารกิจสาธารณสุขให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับจังหวัด โดยสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด แจ้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับอนุมัติ กำหนดวันและดำเนินการมอบโอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (mixed methods research) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) รูปแบบ explanatory sequential design เป็นรูปแบบการวิจัยที่ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ 1) การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 2) ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อช่วยอธิบายและยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยการวิจัยเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครพนม 15 คน จังหวัดสกลนคร 144 คน และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 78 คน รวมจำนวน 237 คน 2) บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่รับถ่ายโอนภารกิจ ได้แก่ จังหวัด

นครพนม 5 คน จังหวัดสกลนคร 5 คน และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 5 คน รวมจำนวน จำนวน 15 คน และ 3) บุคลากรสาธารณสุข ที่เกี่ยวข้องกับถ่ายโอนภารกิจ ได้แก่ จังหวัดนครพนม 5 คน จังหวัดสกลนคร 5 คน และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 5 คน รวมจำนวน จำนวน 15 คน รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน 267 คน (กระทรวงสาธารณสุข, 2554)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครพนม 15 คน จังหวัดสกลนคร 144 คน และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 78 คน รวมจำนวน 237 คน 2) บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่รับถ่ายโอนภารกิจ ได้แก่ จังหวัดนครพนม 5 คน จังหวัดสกลนคร 5 คน และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 5 คน รวมจำนวน จำนวน 15 คน และ 3) บุคลากรสาธารณสุข ที่เกี่ยวข้องกับถ่ายโอนภารกิจ ได้แก่ จังหวัดนครพนม 5 คน จังหวัดสกลนคร 5 คน และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 5 คน รวมจำนวน 15 คน รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน 267 คน ผู้ศึกษาได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ผู้ศึกษายอมรับได้ .05 โดยวิธีในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ตัวเลือก 160 ชุด โดยแบบสอบถามมีค่า IOC รวม = .72 และได้ผ่านการทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพจากประชากรการวิจัยซึ่งมิใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยจำนวน 30 คน โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งเท่ากับ .98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้ 1) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน 2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ google from และ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และ 3) ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติซึ่งได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้วิธีวิทยาแบบปรากฏการณ์วิทยา (phenomenological qualitative research) ในการแสวงหาความรู้และความจริงจากปรากฏการณ์และประสบการณ์ของผู้ที่อยู่ในสถานการณ์นั้นโดยตรง เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ บุคลากรด้านสาธารณสุขและองค์การบริหารส่วนจังหวัด คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักโดยเลือก แบบเจาะจง ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีข้อมูลที่มากและสึกตรงกับประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาและมีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้อำนวยการโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 9 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประเมินความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้วยวิธี CVI ได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหามากกว่า .8

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างร่วมกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม โดยผู้วิจัยเริ่มจากการแนะนำตนเอง อธิบายความสำคัญและวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักการนำข้อมูลไปใช้ และประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำวิจัย เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลหลักทราบวัตถุประสงค์และให้ความร่วมมือกับผู้วิจัย จากนั้นจึงเริ่มสัมภาษณ์ตามแนวคำถามสัมภาษณ์ โดยการสอบถามข้อมูลเบื้องต้นและเข้าสู่คำถามต่าง ๆ ตามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยให้ความสำคัญต่อการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูลหลัก ที่ยึดหลักจริยธรรมในบุคคล หลังจบการรายงานผลการศึกษาผู้วิจัยจะทำลายข้อมูล ซึ่งได้ให้สิทธิ์กับผู้ให้ข้อมูลหลักในการตัดสินใจให้สัมภาษณ์หรือถอนตัวจากการให้สัมภาษณ์ได้อย่างอิสระ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive analysis) เน้นการค้นหาข้อสรุปและการตีความเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อทดสอบสมมติฐานต่าง ๆ ที่กล่าวไว้ในทฤษฎี

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 160 คนส่วนใหญ่เป็นผู้ชายจำนวน 88 คนคิดเป็นร้อยละ 55 เป็นผู้หญิงจำนวน 72 คนคิดเป็นร้อยละ 45 ส่วนใหญ่มีอายุ 50–59 ปีจำนวน 81 คนคิดเป็นร้อยละ 50.60 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 114 คนคิดเป็นร้อยละ 71.30 ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติจำนวน 81 คนคิดเป็นร้อยละ 51.20 อายุราชการส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 90 คนคิดเป็นร้อยละ 56.30 และอัตราเงินเดือน 15,000–30,000 บาท และ 30,001– 45,000 บาท มีจำนวนเท่ากันคือ 69 คนคิดเป็น ร้อยละ 43.10

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในระดับมากมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 3.83) ปัจจัยด้านงบประมาณ ($\overline{X}$ = 3.60) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ($\overline{X}$ = 3.61) ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในระดับปานกลางมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านนโยบาย ($\overline{X}$ = 3.43) และปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล ($\overline{X}$ = 3.21)

ตาราง 1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ปัจจัยด้านนโยบาย	3.43	.83	ปานกลาง
2. ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงาน	3.83	.75	มาก
3. ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล	3.21	.81	ปานกลาง
4. ปัจจัยด้านงบประมาณ	3.60	.86	มาก
5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.61	.90	มาก
ภาพรวม	3.54	.83	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.43) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.75) ส่วนรายด้านอื่น ๆ อีก 3 ด้าน ส่งผลต่อความสำเร็จในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการปรับกฎหมายระเบียบปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =3.41) รองลงมาด้านความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ ($\bar{X}$ = 3.39) และด้านการสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ ($\bar{X}$ = 3.19)

ตาราง 2 ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจ	3.75	.85	มาก
2. ด้านความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ	3.39	.93	ปานกลาง
3. ด้านการปรับกฎหมายระเบียบปฏิบัติงาน	3.41	.95	ปานกลาง
4. ด้านการสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ	3.19	.96	ปานกลาง
ภาพรวม	3.43	.92	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของตัวแปรอิสระ มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .517– .799 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 เมื่อพิจารณาในรายปัจจัยแต่ละด้านพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบาย รองลงมาปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล และปัจจัยด้านงบประมาณ

มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางกับความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ด้วยสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์

ตัวแปร	X_2	X_3	X_4	X_5	Yความสำเร็จในการถ่ายโอน
ปัจจัยด้านนโยบาย (X_1)	.749**	.634**	.531**	.615**	.799**
ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงาน (X_2)	1	.735**	.570**	.741**	.771**
ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล (X_3)	–	1	.582**	.667**	.711**
ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_4)	–	–	1	.628**	.517**
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_5)	–	–	–	1	.725**

หมายเหตุ : ** Correlation is significant at the .01 level (2–tailed)

ผลการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบาย(X_1) ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล (X_3) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_5) สามารถอธิบายความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ได้ร้อยละ 75.7

สามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ $Y = .063 + .451\ (X_1) + .197\ (X_3) + .245\ (X_5)$

สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z = .451Z_1 + .245Z_5 + .197Z_3$

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคะวันออกเฉียงเหนือ 2 มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมีความสัมพันธ์ ทางบวก (r มีค่าอยู่ระหว่าง .517–.799) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.063	.179		.351	.726
ปัจจัยด้านนโยบาย (X_1)	.451	.062	.452	7.316	.000*
ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงาน (X_2)	.154	.084	.139	1.834	.069
ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล (X_3)	.197	.064	.192	3.057	.003*

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_4)	-.078	.052	-.082	-1.516	.132
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_5)	.245	.060	.267	4.106	.000*

หมายเหตุ: Durbin-Watson = 2.156, R Square = .757, R = .870a, F = 95.732, Sig. = .000, * = .05

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 สรุปได้ว่า ทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงาน ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล ปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

2. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 สรุปได้ว่า ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจ ด้านความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ ด้านการปรับกฎหมายระเบียบปฏิบัติงาน และด้านการสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สามารถอธิบายความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ได้ร้อยละ 75.7 ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านนโยบาย ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 นโยบายการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีความชัดเจน ซึ่งนโยบายต้องมีความชัดเจนทั้งในระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ราชการส่วนกลาง การประสานงานระหว่างหน่วยงาน การสื่อสารและความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและส่วนกลางเป็นสิ่งสำคัญ ควรมีความชัดเจนและสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ เงยวิจิตร และคณะ (2566) ที่ได้วิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมในการถ่ายโอนงานด้านสาธารณสุขให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ที่ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์มีความชัดเจน สามารถนำไปใช้วางกรอบทิศทางและแนวทางการดำเนินงานสำหรับการเตรียมความพร้อมในการถ่ายโอนงานได้จริง

ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ที่มีความชัดเจนในการจัดสรรบุคลากรและพื้นที่รับผิดชอบ โดยการมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนและการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบที่ชัดเจน การจัดอัตรากำลังบุคลากรตามวิชาชีพ ด้วยการจัดบุคลากรตามกรอบวิชาชีพและดูแลความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและการเลื่อนระดับมีการเลื่อนระดับและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพที่ชัดเจนและไม่จำกัดงบประมาณ มีโครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน จัดอัตรากำลังบุคลากรที่เหมาะสม และการมีมาตรฐานในการประเมินคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษดา แสวงดี และคณะ (2562) ที่ทำการศึกษาภาระงาน ความพอเพียงของอัตรากำลังและการบริหารกำลังคน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยังมีความขาดแคลนกำลังคนเมื่อเทียบกับภาระงาน อัตรากำลังบุคลากรที่มีในปัจจุบันและบุคลากรทุกตำแหน่งมีการใช้เวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า ร้อยละ 30 ในการทำรายงานผลงานตามตัวชี้วัดที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรส่งผลต่อการประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานแบบไร้รอยต่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรเกิดจากการประสานงานที่ดีการประสานงานระหว่างผู้บริหารการสื่อสารและการประสานงานทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน มีความสำคัญในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประชุมและการหารือเป็นประจำ การก่อตั้งชมรมหรือองค์กรที่มีความเข้มแข็งและการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ สอดคล้องกับงานวิจัยของนภัสภรณ์ เชิงสะอาด และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้การถ่ายโอนโรงพยาบาลฯ สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงานไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโครงสร้างการบริหารงาน ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพส่วนตำบลที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ยังมีความซ้ำซ้อนในระบบการทำงานอยู่ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของตุลยวดี หล่อตระกูล (2563) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีศึกษา: สาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการถ่ายโอน รพ.สต. ให้ท้องถิ่นโดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการบริหารจัดการพบว่า อยู่ในระดับน้อย

ปัจจัยด้านงบประมาณไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานจากส่วนกลางไม่เป็นไปตามคู่มือการถ่ายโอนที่กำหนดไว้ตามขนาดของ รพ.สต. สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนภัสภรณ์ เชิงสะอาด และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งมีขนาดเล็ก งบประมาณ ที่ได้รับก็น้อยด้วย ซึ่งเป็นข้อจำกัดทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งไม่สามารถบริหารจัดการงบประมาณได้ และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของมยุรี อนุมานราชธน (2556) อธิบายไว้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติที่สมบูรณ์จะเกิดขึ้นได้ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญหลายปัจจัย การวางแผนจัดสรรทรัพยากรที่ต้องการใช้ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องมีการผสมผสานทรัพยากร ผู้บริหารโครงการต้องใช้เทคนิคการวางแผนและควบคุมกำลังคน และงบประมาณ

และเพื่อพัฒนาทางเลือกเชิงนโยบายในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายใต้การอภิบาล

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรมีการจัดสรรบุคลากรและงบประมาณอย่างเหมาะสม การพัฒนาระบบและโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน การเน้นการให้บริการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และการจัดตั้งกระบวนการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ทั้งหมดนี้จะช่วยให้การทำงานมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชยพล ธานีวัฒน์ (2565) ที่ระบุถึงแนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายว่าควรให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐนำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย รวมทั้งการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาครั้งนี้ได้พัฒนา “โมเดล” ทางเลือกในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายใต้การอภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการจัดสรรบุคลากรและงบประมาณอย่างเหมาะสม การพัฒนาระบบและโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน การเน้นการให้บริการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และการจัดตั้งกระบวนการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 โมเดลในการพัฒนา รพ.สต.

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สังเคราะห์รูปแบบความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่และจังหวัดเพื่อสร้างเป็น “โมเดล ” ทางเลือกเชิงนโยบายให้กับผู้บริหาร

1.2 นำไปแก้ไขปัญหาหรือประยุกต์ใช้กับพื้นที่ ที่มีปัญหาจากการถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเบื้องต้น

1.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติและกำหนดนโยบายของผู้บริหาร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยประเมินผลของนโยบายปัจจุบันว่ามีผลกระทบต่อการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือไม่อย่างไร

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่สำเร็จ

2.3 ควรศึกษาวิจัยพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2554). *รายงานการสาธารณสุขไทย พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2553 การกระจายอำนาจด้านสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

กฤษดา แสวงดี, อติญาณ์ ศรเกษตริน, ดาราวรรณ รองเมือง, รุ่งนภา จันทรา, สุทธานันท์ กัลกะ, เบญจพร รัชตาภิรมย์ และวิริยา โพธิ์ขวาง-ยุสท์. (2562). การศึกษาภาระงานความพอเพียงของอัตรากำลังและการบริหารกำลังคนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. *วารสารวิจัยสุขภาพและการพยาบาล, 35*(2), 147-183.

จรวยพร ศรีศศลักษณ์. (2560). สรุปบทเรียนการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *ใน การประชุมผู้บริหารระดับสูงกระทรวงสาธารณสุข (WM) ครั้งที่ 36 ปี 2560 วันที่ 18 ตุลาคม 2560*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

ชยพล ธานีวัฒน์. (2565). *กฎหมายที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุข ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้น 22 สิงหาคม 2566 จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/ewt_dl_link.php?nid=2712.

ณัฐฐา วินิจนัยภาค. (2554). *นโยบายสาธารณะ แนวทางในการศึกษาแบบสหวิทยาการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ตุลยวดี หล่อตระกูล. (2563). ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: สาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิชาการอยุธยาศึกษา, 12*(1), 64-72.

นภัสภรณ์ เชิงสะอาด, สิทธิพรร์ สุนทร และเสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารการเมืองการปกครองมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 12*(3), 112-126.

นันทรัตน์ เจริญกุล. (2564). *การบริหารการศึกษาเปรียบเทียบ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร. (2552). *แนวคิดยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัฒน์*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

มยุรี อนุมานราชธน. (2556). *นโยบายสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

วรเดช จันทรศร. (2554). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

วินัย ลีสมิทธิ์ และสมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์. (2553). *บทบาทที่เหมาะสมของกระทรวงสาธารณสุขภายใต้การกระจายอำนาจด้านสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.).

วุฒิสาร ตันไชย. (2557). *การกระจายอำนาจและประชาธิปไตยในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ศิริลักษณ์ เงยวิจิตร, จุฑามาศ ชมผา และมาลี ไชยเสนา. (2566). ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมในการถ่ายโอนงานด้านสาธารณสุขให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 17*(1), 84–98.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2554). *นโยบายสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. (2554). *นโยบายสาธารณะ: แนวคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ* (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สสิธร เทพตระการพร, ศุภางค์ วัฒนเสย, จิรภัทร หลงกุล, คัติยา อีวาโนวิช และสิริมา มงคลสัมฤทธิ์. (2566). *มุมมองและความคาดหวังของประชาชนต่อการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560–2564.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

Communication skills of school administrators in Phen District, group 2 under the Udon Thani Educational Service Area Office 1

กรรณิการ์ พูลประสาร[1*], ชารี มณีศรี [2], สมหมาย สร้อยนาคพงษ์ [3]
Kannika Poolprasarn[1*], Charee Maneesri [2], Sommai Sroinakpong [3]

[1,2,3] หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี
[1,2,3] Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University, Udon Thani Campus
Corresponding author's e-mail: Kpkannika1234@gmail.com[1]

Received: September 13, 2024 Revised: December 25, 2024 Accepted: January 12, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 89 คน ได้มาโดยสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง .67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form ได้รับตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 75.42 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านช่องทางการสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านความชัดเจนของสาร และด้านผู้ส่งสาร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้รับสาร 2) แนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสาร มีแนวทางพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกอบรมพัฒนาทักษะการสื่อสาร เช่น การพูดการนำเสนอ การโน้มน้าวใจ ผ่านการอบรม ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ อบรมเชิงปฏิบัติการด้านการใช้ภาษาที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับข้อมูลป้อนกลับระหว่างกัน ฝึกเขียนข้อความสั้น ๆ ให้ชัดเจน แล้วรับการประเมินและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น สำรวจความคิดเห็นของครู แต่งตั้งคณะทำงานกลั่นกรองข่าวสาร และติดตามประเมินผลการสื่อสาร เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ทักษะการสื่อสาร, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางพัฒนา

Abstract

The objectives of this research was to study level and development guidelines for communication skills of school administrators in Phen District, Group 2, under the Udon Thani Province. The sample group used in this research included 89 administrators by selecting stratified sampling. The 5-level rating scale questionnaires with IOC of 0.67-1.00 and a reliability of 0.91. Data was collected by Google Forms program, representing 75.42percentage. Data was analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The results of the study found that: 1. The overall level of communication skills of school administrators in Phen District, Group 2, under the Udon Thani Province Educational Service Area Office 1 was at a high level. All aspects were at a high level. Communication channels had the highest mean score, followed by clarity of message and the sender aspect. The aspect with the lowest mean score was the receiver aspect. 2. Guidelines for developing communication skills were as follows: School administrators should attend the communication skills development training, such as public speaking, presentations, persuasion through training, field trip, the knowledge exchange with experts and successful administrators, attending practical workshops on proper and appropriate language usage by knowledge exchange and receiving feedback from one another, practicing writing clear and brief messages, then receiving evaluations and knowledge exchange with others, surveying teachers' opinions, appointing a committee to filter information, and monitoring and evaluating communication effectiveness for continuous improvement.

Keywords: communication skills, administrators, developmental guideline

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2560-2579) มุ่งหวังพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีคุณภาพ และพัฒนาประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ ได้แก่ พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดวิพากษ์วิจารณ์ และแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการใช้ชีวิต ทักษะด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (STEM) ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านอาชีพ และทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ซึ่งทักษะการสื่อสารยุคปัจจุบัน หน่วยงาน หรือองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งมีบุคลากรจำนวนมาก การบริหารเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการแต่ละคนบุคคลย่อมมีความซับซ้อน จากการศึกษาพบว่ามีองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนเกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องของช่องทางสำหรับเผยแพร่ข่าวสารที่ล้าสมัย ขาดความน่าสนใจ หรือปัญหาการสื่อสารในระดับเดียวกันที่เกิดความไม่เข้าใจไม่สามารถปรึกษาตกลงกันได้ ทำให้มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อกัน ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานและภาพลักษณ์ขององค์กร ดังจะเห็นได้จากข่าวหรือเหตุการณ์ที่ปรากฏตามสื่อที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการประท้วง ขับไล่ หรือขอร้องให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยบางเหตุการณ์เมื่อได้รับการตรวจสอบแล้วนั้น พบว่า มีสาเหตุสำคัญมาจากความผิดพลาดของการสื่อสารของผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา ตัวอย่างเช่น กรณีที่มีการร้องเรียนให้ตรวจสอบการ

จัดสรรงบประมาณเพื่อช่วยเหลือโรงเรียนที่ประสบภัยน้ำท่วมในพื้นที่จังหวัด เมื่อปี พ.ศ. 2561 ซึ่งสาเหตุเกิดจากการสื่อสารที่ผิดพลาดระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนแห่งหนึ่งในพื้นที่กับคณะครูและสื่อมวลชน จากกรณีดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความผิดพลาดหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการติดต่อสื่อสาร เป็นสาเหตุที่ทำให้การดำเนินการภายในองค์กรไม่เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ เกิดการเข้าใจผิดจนนำมาสู่ความขัดแย้งระหว่างบุคลากรด้วยกันเองระหว่างบุคลากรกับองค์กร จนกระทั่งระหว่างองค์กรกับสังคม ความขัดแย้งในการติดต่อสื่อสารนี้ย่อมส่งผลให้การบริหารองค์กรเกิดความล้มเหลว (จรัสโฉม ศิริรัตน์, 2559)

การสื่อสารเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในบทบาท สิทธิ และหน้าที่ของตนเอง เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บทบาททางการรับส่งข้อมูล และบทบาททางการตัดสินใจการสื่อสาร จึงมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยตรง เพราะการสื่อสารที่ดีย่อมสร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์ ต้องอาศัยทักษะการสื่อสารเป็นองค์ประกอบในกระบวนการบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดความสำเร็จ การสื่อสารที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความร่วมมือและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สภาพปัญหาในการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง พบว่า 1) เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานให้กับครูที่มีประสบการณ์และอยู่มานานในโรงเรียน มักจะไม่ได้รับความร่วมมือ 2) การมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร พบว่าบุคลากรบางคนไม่อ่าน และไม่รับทราบ ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน 3) การสื่อสารผ่านสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ อีเมล มักพบปัญหากรณีที่บุคลากรไม่ได้เปิดดู และ 4) การทำงานของบุคลากรเกิดความสับสน เนื่องจากฝ่ายบริหารขาดการสื่อสาร และสั่งการไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้เกิดความสับสนไม่ชัดเจน (ยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง, 2557)

การสื่อสารในองค์กรจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสังคม การดำเนินการใด ๆ ของสถานศึกษาย่อมส่งผลต่อสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กระบวนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลโดยปราศจากความขัดแย้งจึงเป็นภารกิจที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ตลอดจนสาเหตุของปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษาล้วนเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น ผู้บริหารทุกคนจึงควรเป็นนักสื่อสารที่ดีโดยจะต้องมีความสามารถในการใช้ศิลปะในการสื่อความหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่พึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ตามที่ได้รับมอบหมายไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของอิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) ที่ได้ศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารที่ควรจะเป็นในสถานศึกษา พบว่า ในการติดต่อสื่อสารทุกด้านภายในองค์กรนั้น มีส่วนสำคัญในระดับสูงต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การติดต่อสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและการดำเนินการทุกมิติของการบริหารภาระงานต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา สถานศึกษาในกลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน ขาดความกระชับ ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน การขาดการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ข้อมูลไม่ทันสมัยหรือขาดความต่อเนื่อง ความไม่เข้าใจในวัฒนธรรม ค่านิยม และความหลากหลายของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นคนรุ่นใหม่ และมีผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งใหม่ ขาดความเป็นมืออาชีพในการนำเสนอและการแสดงออกทางวาจาและท่าทาง ส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องมีการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะการสื่อสารสำหรับผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการประสานงานภายในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1, 2566)

จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานของครู นำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเป็นแนวคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ที่สามารถอธิบาย พฤติกรรมการบริหารองค์กรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ และปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของแต่ละยุคสมัย มีนักวิชาการได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ความว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (situation leadership theory) ทั้งทฤษฎีคุณลักษณะและทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำได้พยายามค้นหารูปแบบ ความเป็นผู้นำที่ดีที่สุดในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เป็นทฤษฎีสากล (universal theory) ปรากฏว่าไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำใดที่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ กระบวนทัศน์ทางภาวะผู้นำจึงเปลี่ยนเป็นการศึกษาที่แบบของผู้นำที่ขึ้นอยู่กับผู้ตามและสถานการณ์ หมายถึง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จึงเน้นที่ความสำคัญองค์ประกอบของสถานการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมภายนอก และลักษณะนิสัยของผู้ตาม เป็นต้น องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับการรับรู้ของผู้นำตามสถานการณ์นั้น ๆ ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกบสถานการณ์นั้น (บัญชา บุญบำรุง, 2561)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร ซึ่งทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารด้วยวาจา การเขียน การฟัง การแสดงออก การใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ รวมถึงการเลือกใช้ช่องทางและรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

องค์ประกอบการสื่อสาร ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Berlo (1960) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผู้ส่งสาร (sender) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ระดับความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและประสบการณ์ของผู้ส่งสารอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านผู้รับสาร (receiver) หมายถึง ความสนใจ ทัศนคติ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของผู้รับสาร ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้และตีความหมายของสารที่ได้รับ

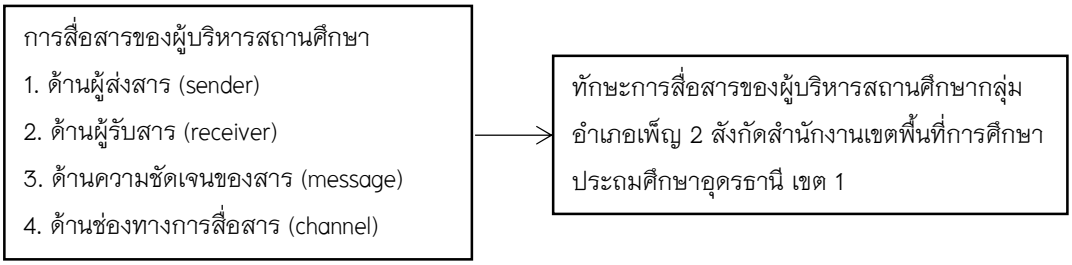
3. ด้านความชัดเจนของสาร (message) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและถ่ายทอดสารให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้รับสาร และตรงตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

4. ด้านช่องทางการสื่อสาร (channel) หมายถึง การเลือกใช้สื่อหรือช่องทางที่เหมาะสมในการส่งสาร เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับสารและผู้รับสาร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาของ Berlo (1960) ประกอบด้วย 1) ด้านผู้ส่งสาร (sender) 2) ด้านผู้รับสาร (receiver) 3) ด้านความชัดเจนของสาร (message) และ 4) ด้านช่องทางการสื่อสาร (channel) กรอบแนวคิดของการวิจัยแสดงตามภาพที่ 1 ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาในกลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 16 แห่ง และกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 118 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Mogan (1970) ได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) และสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 96 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 4 คน ครูธุรการ จำนวน 7 คน ครูพี่เลี้ยง จำนวน 6 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 4 คน และครูทรงวุฒิ จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง .67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ google from กับกลุ่มตัวอย่าง แล้วตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปประมวลผล และการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สถิติดังต่อไปนี้

4.1 วิจัยเชิงปริมาณตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นภาพรวมและรายด้าน นำผลการวิเคราะห์มาแปลผลตามแนวคิดของ Best & Khan (1998)

4.2 วิจัยเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 นำข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ด้าน	ทักษะการสื่อสาร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับทักษะการสื่อสาร
1	ด้านผู้ส่งสาร	4.05	.78	มาก
2	ด้านผู้รับสาร	4.04	.76	มาก
3	ด้านความชัดเจนของสาร	4.05	.82	มาก
4	ด้านช่องทางการสื่อสาร	4.11	.74	มาก
	รวม	4.07	.77	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = .77) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านช่องทางการสื่อสาร ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = .74) รองลงมา คือ ด้านผู้ส่งสาร ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = .78) และด้านความชัดเจนของสาร ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = .82) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้รับสาร ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = .76)

แนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านผู้ส่งสาร มีแนวทางพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกอบรมด้านทักษะการสื่อสาร เช่น การพูดในที่สาธารณะ การนำเสนอ การโน้มน้าวใจ เพื่อฝึกฝนและพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การศึกษาต่อ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการสื่อสาร รวมถึงศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีความโดดเด่นด้านการสื่อสาร ซึ่งจะได้เรียนรู้เทคนิคและประสบการณ์ตรงจากผู้มีความสามารถ

2. ด้านผู้รับสาร มีแนวทางพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการใช้ภาษาที่ถูกต้องและเหมาะสมโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสาร เพื่อให้ผู้บริหารได้ฝึกฝนและเรียนรู้เทคนิคต่าง ๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับในการใช้ภาษาระหว่างผู้บริหารด้วยกันเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดีจากสถานศึกษาอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการใช้ภาษาที่เหมาะสม

3. ด้านความชัดเจนของสาร มีแนวทางพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกเขียนข้อความสั้น ๆ เช่น ข้อความบนสื่อสังคมออนไลน์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือข้อความในกล่องสนทนา แล้วให้ผู้อื่นประเมินความเข้าใจ ศึกษาตัวอย่างการเขียนข้อความสั้น ๆ ที่ดีจากแหล่งต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อออนไลน์ หรือจากองค์กรที่มีชื่อเสียง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลป้อนกลับระหว่างผู้บริหารด้วยกันเองในการเขียนข้อความสั้น ๆ

4. ด้านช่องทางการสื่อสาร มีแนวทางพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของครูเกี่ยวกับประเด็นข่าวสารที่ต้องการรับรู้ ผ่านการสำรวจหรือการประชุมระดมความคิดเห็น แต่งตั้งคณะทำงานที่มีตัวแทนจากครูเข้าร่วมในการกลั่นกรองและพิจารณาความเหมาะสมของข่าวสารก่อนการแจ้งไปยังครูทั้งหมด รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลความเข้าใจของครูต่อข่าวสารที่แจ้ง เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการสื่อสารให้ดียิ่งขึ้น

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านช่องทางการสื่อสาร รองลงมาคือ ด้านผู้ส่งสาร และด้านความชัดเจนของสาร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้รับสาร ที่เป็นเช่นเพราะความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลหลายฝ่าย ทำให้ต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความตระหนักถึงความสำคัญของทักษะการสื่อสารและพยายามพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑามาศ ศิลป์ไพบูลย์พานิช (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอมรา ปานศรีเส้ง (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริรัตน์ วงศ์คำจันทร์ และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถสรุปได้ ดังนี้

1.1 ด้านผู้ส่งสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการใช้ภาษาพูด/เขียนในการสื่อสาร และผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสารกับผู้อื่น รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเองในการสื่อสาร ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างความมั่นใจและเชื่อมั่นในการสื่อสารของผู้บริหารเพราะเป็น สิ่งสำคัญ เช่น การอบรมพัฒนา การสร้างประสบการณ์ การสนับสนุนและให้คำปรึกษา เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง (2557) ผลการวิจัยพบว่า ด้านผู้ส่งสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑามาศ ศิลป์ไพบูลย์พานิช (2558) ผลการวิจัยพบว่า ด้านผู้ส่งสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านผู้ส่งสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอมรา ปานศรีเส้ง (2564) ผลการวิจัยพบว่า ด้านผู้ส่งสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริรัตน์ วงศ์คำจันทร์ และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านผู้ส่งสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านผู้รับสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้สื่อต่าง ๆ เช่น รูปภาพ ตัวเลข แผนภูมิกราฟ เพื่ออธิบายข่าวสารที่เข้าใจยากให้เข้าใจง่ายยิ่งขึ้น รองลงมาคือ ผู้บริหารแจ้งข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนตรงกับความเป็นจริง โดยไม่มีการปิดบัง และผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่สอดคล้องกับลักษณะของผู้รับสาร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ภาษาที่กระชับ เข้าใจง่าย และตรงประเด็น สุภาพ และเหมาะสมกับกาลเทศะ ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารได้รับการฝึกอบรมเสริมทักษะการใช้ภาษาและการสื่อสารที่ชัดเจน กระชับ ตรงประเด็น รวมถึงการปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง (2557) ผลการวิจัยพบว่า ด้านผู้รับสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑามาศ ศิลป์ไพบูลย์พานิช (2558) ผลการวิจัยพบว่า ด้านผู้รับสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านผู้รับสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอมรา ปานศรีเส้ง (2564) ผลการวิจัยพบว่า ด้านผู้รับสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริรัตน์ วงศ์คำจันทร์ และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านผู้รับสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความชัดเจนของสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เนื้อหาสาระของข่าวสารที่ผู้บริหารแจ้งมีแหล่งที่มาน่าเชื่อถือ รองลงมาคือ ข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารออกไปมีการจัดลำดับข้อมูลอย่างเหมาะสม ผู้รับสารสามารถเข้าใจข้อมูลได้อย่างง่ายดาย และผู้บริหารมีการทบทวนงาน ทบทวนคำสั่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานของครู มีความความเที่ยงตรงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสื่อสารโดยใช้ข้อความสั้นกระชับเข้าใจง่ายเพื่อให้ครูมีความเข้าใจตรงกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารฝึกฝนทักษะการสรุปและนำเสนอข้อมูลอย่างกระชับและตรงประเด็น รวมถึงการปรับปรุงวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสารและบริบทต่าง ๆ นอกจากนี้การเลือกใช้สื่อประกอบ เช่น ภาพประกอบ แผนผังความคิด ช่วยให้การสื่อสารชัดเจนและกระชับขึ้นได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง (2557) ผลการวิจัยพบว่า ด้านความชัดเจนของสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัย

ของจุฑามาศ ศิลป์ไพบูลย์พานิช (2558) ผลการวิจัยด้านความชัดเจนของสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านความชัดเจนของสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอมรา ปานศรีเส้ง (2564) ผลการวิจัยพบว่า ด้านความชัดเจนของสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริรัตน์ วงศ์คำจันทร์ และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านความชัดเจนของสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านช่องทางการสื่อสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข่าวสารที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาสื่อสารให้ครูทราบมีความถูกต้องทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ social media ในการแจ้งข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ เช่น ไลน์ รวมถึงเว็บไซต์ของสถานศึกษา และเมื่อมีเหตุการณ์สำคัญหรือเร่งด่วน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารกับครูในสถานศึกษาโดยใช้ช่องทางที่รวดเร็วและเหมาะสม เช่น ไลน์ อีเมล และเอสเอ็มเอส เพื่อใช้โต้ตอบปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เนื้อหาสาระของข่าวสารที่ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับความคิดเจตคติของครู เช่น แจ้งรายละเอียดเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะของครูอย่างชัดเจน ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารศึกษาและทำความเข้าใจครูอย่างลึกซึ้งก่อนกำหนดเนื้อหาสาร อาจใช้การสอบถามความคิดเห็นหรือ แบบสำรวจต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลมาปรับให้เนื้อหาสารสอดคล้องมากขึ้น นอกจากนั้นยังต้องคำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคล และปรับเปลี่ยนเนื้อหาให้เหมาะสมตามกาลเทศะด้วยสอดคล้องกับผลการวิจัยของยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง (2557) ผลการวิจัยพบว่า ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑามาศ ศิลป์ไพบูลย์พานิช (2558) ผลการวิจัยพบว่า ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอมรา ปานศรีเส้ง (2564) ผลการวิจัยพบว่า ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริรัตน์ วงศ์คำจันทร์ และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านผู้ส่งสาร มีข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา ดังนี้ ศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และควรแสดงความเคารพ ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริรัตน์ วงศ์คำจันทร์ และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาที่ได้รับการเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การศึกษาต่อ และผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกอบรมด้านทักษะการสื่อสาร เช่น การพูดในที่สาธารณะ การนำเสนอ การโน้มน้าวใจ เพื่อฝึกฝนและพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การศึกษาต่อ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการสื่อสาร รวมถึงศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีความโดดเด่นด้านการสื่อสาร ซึ่งจะได้เรียนรู้เทคนิคและประสบการณ์ตรงจากผู้มีความสามารถ

2.2 ด้านผู้รับสาร สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ควรตนเองพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดีจากสถานศึกษาอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการใช้ภาษาที่เหมาะสม และควรยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ไม่ดื้อรั้นหรือปฏิเสธโดยปราศจากเหตุผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริรัตน์ วงศ์คำจันทร์ และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาที่ได้รับการเสนอแนะ คือ พัฒนาอย่าง

ต่อเนื่อง รวมถึงแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดีจากสถานศึกษาอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการใช้ภาษาที่เหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาควรอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการใช้ภาษาที่ถูกต้องและเหมาะสมโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสาร เพื่อให้ผู้บริหารได้ฝึกฝนและเรียนรู้เทคนิคต่างๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับในการใช้ภาษาระหว่างผู้บริหารด้วยกันเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดีจากสถานศึกษาอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการใช้ภาษาที่เหมาะสม

2.3 ด้านความชัดเจนของสาร สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลป้อนกลับระหว่างผู้บริหารด้วยกันเองก่อนที่จะสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบข้อมูล และควรใช้ภาษาที่เรียบง่าย ชัดเจน กระชับ และตรงประเด็น หลีกเลี่ยงคำศัพท์ที่ซับซ้อน สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริรัตน์ วงศ์คำจันทร์ และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาที่ได้รับการเสนอแนะ คือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลป้อนกลับระหว่างผู้บริหารด้วยกันเอง และผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกเขียนข้อความสั้น ๆ เช่น ข้อความบนสื่อสังคมออนไลน์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือข้อความในกล่องสนทนา แล้วให้ผู้อื่นประเมินความเข้าใจ ศึกษาตัวอย่างการเขียนข้อความสั้น ๆ ที่ดีจากแหล่งต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อออนไลน์ หรือจากองค์กรที่มีชื่อเสียง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลป้อนกลับระหว่างผู้บริหารด้วยกันเองในการเขียนข้อความสั้น ๆ

2.4 ด้านช่องทางการสื่อสาร สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ควรสื่อสารให้มีความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอ ความน่าเชื่อถือ รองลงมาคือ ควรสำรวจความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการรับรู้ เช่น การประชุมระดมความคิดเห็นของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา และควรใช้สื่อบุคคลสำหรับการสื่อสารที่ละเอียดอ่อน ส่วนการแจ้งข่าวสารทั่วไปอาจใช้สื่อมวลชน ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑามาศ ศิลป์ไพบูลย์พานิช (2558) ผลการวิจัยพบว่า ด้านช่องทางข่าวสารควรมีความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอ ความน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริรัตน์ วงศ์คำจันทร์ และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาที่ได้รับการเสนอแนะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของครูเกี่ยวกับประเด็นข่าวสารที่ต้องการรับรู้ ผ่านการสำรวจหรือการประชุมระดมความคิดเห็น และผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจความคิดเห็น แต่งตั้งคณะทำงานที่มีตัวแทนจากครูเข้าร่วมในการกลั่นกรองและพิจารณาความเหมาะสมของข่าวสารก่อนการแจ้งไปยังครูทั้งหมด รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลความเข้าใจของครูต่อข่าวสารที่แจ้ง เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการสื่อสารให้ดียิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการพัฒนาทักษะการสื่อสารแบบบูรณาการ 4 ด้าน ดังนี้ ด้านผู้ส่งสาร เน้นการพัฒนาผ่านการศึกษาต่อเนื่องและการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเฉพาะ เช่น การพูดในที่สาธารณะ การนำเสนอ และการโน้มน้าวใจ ด้านผู้รับสาร มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาที่เหมาะสมผ่านการเรียนรู้จากสถานศึกษาต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ ด้านความชัดเจนของสาร ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารด้วยกันก่อนสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านช่องทางการสื่อสารพัฒนาระบบการสื่อสารแบบผสมผสานที่เน้นความต่อเนื่องและความน่าเชื่อถือ

แนวทางการพัฒนาเชิงระบบแบบมีส่วนร่วม ควรการแต่งตั้งคณะทำงานที่มีตัวแทนครูร่วมกลั่นกรองข้อมูลข่าวสาร การสำรวจความต้องการและความคิดเห็นของครูก่อนการสื่อสาร การติดตามและประเมินผลความเข้าใจของครูต่อข่าวสารที่ได้รับ และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการสื่อสารอย่างต่อเนื่องมีการบูรณาการเทคโนโลยีกับการสื่อสารอย่างเหมาะสม การใช้โซเชียลมีเดียเป็นช่องทางหลักในการสื่อสารข้อมูลทั่วไป การเลือกใช้การสื่อสาร

แบบตัวต่อตัวสำหรับเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน และการพัฒนาระบบการสื่อสารฉุกเฉินผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น ไลน์ อีเมล และเอสเอ็มเอส

องค์ความรู้ใหม่เหล่านี้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่เป็นระบบ มีการบูรณาการเทคโนโลยี และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ซึ่งแตกต่างจากแนวทางการพัฒนาแบบดั้งเดิมที่มักเน้นการพัฒนาทักษะของผู้บริหารเพียงด้านเดียว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านผู้ส่งสาร ควรฝึกฝนและพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ควรเพิ่มประสบการณ์การสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ สร้างบุคลิกภาพและทัศนคติที่เหมาะสม รับการสนับสนุน คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และจัดการกับความกดดันจากบทบาทผู้นำโดยเรียนรู้จากประสบการณ์

1.2 ด้านผู้รับสาร ผู้บริหารควรฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาอย่างมีประสิทธิภาพ สรุปประเด็นให้กระชับและตรงประเด็น ศึกษาบริบทและลักษณะผู้รับสารเพื่อเลือกใช้ภาษาได้อย่างเหมาะสม พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ

1.3 ด้านความชัดเจนของสาร ควรฝึกทักษะการสรุปและนำเสนอข้อมูลอย่างกระชับ ตรงประเด็น ใช้สื่อประกอบเพื่อช่วยสื่อสารให้เข้าใจง่ายขึ้น เช่น ภาพประกอบ แผนผังความคิด และปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับบริบท เวลา และผู้รับสาร

1.4 ด้านช่องทางการสื่อสาร ควรศึกษาและทำความเข้าใจครูอย่างลึกซึ้ง สอบถามความคิดเห็นก่อนกำหนดเนื้อหา คำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคลของครู ปรับเนื้อหาให้เหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมาย และติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเพ็ญ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

จุฑามาศ ศิลป์ไพบูลย์พานิช. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

จรัสโฉม ศิริรัตน์. (2559). ปัญหาการติดต่อสื่อสารของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษาสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *บรรณศาสตร์ มศว, 9*(1), 57–66.

บัญชา บุญบำรุง. (2561*). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง. (2557). *การสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริรัตน์ วงศ์คำจันทร์ และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์. (2566). ทักษะการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8*(3), 825-838.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. อุดรธานี*: ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1.

อมรา ปานศรีเส้ง. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2562). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 13*(1), 136-144.

Berlo, D. K. (1960). *The Process of Communication: An Introduction to Theory and Practice. New York: Holt, Rinehart and Winston.*

Best, J. W. & Khan, J. V. (1998). *Research in education* (8th ed). Boston: Allyn & Bacon.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

Good governance management of administrators and budgeting Of schools under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2

จิราพร บุญธรรม[1*], ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง[2], สมชัย พุทธา[3]
Chiraporn Boontham[1*], Thitiphat Hirannithithamrong[2], Somchai Phuttha[3]

[1,2,3] หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก
[1,2,3] Master of Education Program in Educational Administration, Krirk University
Corresponding author's e-mail: Chiraporn.daodao@gmail.com[1], thitiphta.muek@gmail.com[2], Somchi41@gmail.com[3]

Received: October 14, 2024 Revised: November 10, 2024 Accepted: November 21, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับงบประมาณของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 แห่ง ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สถานศึกษาละ 6 คน เท่ากัน รวมจำนวนทั้งสิ้น 378 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของตัวแปรด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร เท่ากับ .96 และตัวแปรด้านงานงบประมาณของสถานศึกษา เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านหลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใสด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ 2) งานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผนงบประมาณ การบริหารบัญชี การรายงานผลการดำเนินงาน และการบริหารสินทรัพย์ ตามลำดับ และ 3) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับงานงบประมาณของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล, งานงบประมาณ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the level of good governance administration of administrators, 2) study the budget level of educational institutions, and 3) examine the relationship between good governance administration of administrators and budget of educational institutions under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 63 schools. The researcher assigned the key informants from 6 school administrators and teachers from each school, totaling 378 people. The data collection tool was a 5-level rating scale questionnaire. The reliability of the Cronbach alpha coefficient of the variable on good governance management of the administrators was .96, and the educational institution's budget was equal to .97. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Correlation Coefficient. The results of the research were as follows: 1) The good governance management among the executives of the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2 and budget overall were high. When considering each aspect from highest to lowest, it was worthiness, transparency, responsibility, participation, morality, and the rule of law, respectively. 2) The budget of educational institutions under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2 overall was high. Ranked from highest to lowest were budget planning, accounting management, outcome report, and asset management, respectively. 3) The good governance administration of administrators and budget of educational institutions under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2 had the positive relation with the budget of educational institutions in high level with statistical significance at the .01 level.

Keywords: good governance management, budget work, school administrators

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองการปกครอง ส่งผลให้เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองการปกครองของประเทศต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงไปมากซึ่งการเปลี่ยนแปลงในยุคนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเป็นไปอย่างมีพลังซับซ้อนและมักไม่สามารถคาดการณ์ได้ (กมลพรรณ พึ่งด้วง, 2560 อ้างถึงใน อำนาจ ธีระวนิช, 2553) จึงทำให้หลายประเทศได้นำธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารการปกครองที่มุ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชนและประเทศชาติโดยยึดหลักเหตุผล ความเป็นธรรม กล่าวอีกแง่มุมหนึ่ง ธรรมาภิบาลเป็นทั้งหลักการ (principles) และแนวทาง (guidelines) สำหรับการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนด (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558) ส่วนในประเทศไทยรัฐบาลทำให้เห็นความสำคัญของการสร้างธรรมาภิบาลในการช่วยปรับปรุงระบบราชการ ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น และยังเป็นการแก้ปัญหาของประเทศด้วย ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542

การสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อเป็นการบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติที่หากจะมีมาในอนาคตได้ เพราะสังคมถ้ารู้ว่าองค์การมีการบริหารอย่างมีธรรมาภิบาลแล้วนั้น ย่อมได้รับความเชื่อถือความไว้วางใจ และความศรัทธา และการมีธรรมาภิบาลจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (พยุงศักดิ์ ภักดีพล,

2565) ธรรมาภิบาลจึงเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานและการปกครอง เดิมคิดกันว่าภาครัฐเท่านั้นที่เป็นผู้ดูแลกิจการบ้านเมือง แต่ปัจจุบันแนวคิดของภาครัฐได้ปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้นำและให้ภาคอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วม ในการดูแลกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้กระบวนการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเกิดผลอย่างจริงจัง จึงได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ใช้เป็นแนวทางในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรักสามัคคี และร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ในการบริหารจัดการศึกษากำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร ซึ่งสถานศึกษาจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล การเป็นนิติบุคคลนั้นสถานศึกษาจะต้องมีความรับผิดชอบสูงขึ้นกว่าเดิม การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการยิ่งต้องมีความจำเป็นสูง (ธีระ รุญเจริญ, 2557)

จากข้อมูลการเรียกบรรจุแต่งตั้งครูผู้ช่วยและข้อมูลการย้ายตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563-2565 ในแต่ละปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีจำนวนครูบรรจุใหม่และการโยกย้ายจำนวนมาก จึงพบว่า การปฏิบัติงานในฝ่ายงานของโรงเรียน รวมถึงงานบริหารงบประมาณ ทั้งเจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่พัสดุในโรงเรียน มีการปรับเปลี่ยนบุคลากร มีการแต่งตั้งขึ้นมาใหม่ตามข้อมูลบุคลากรดังกล่าว ดังนั้นในการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในงานอย่างถ่องแท้ มีความรอบคอบ และที่สำคัญคือการบริหารมีความโปร่งใส ยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรรักษ์ ขจรศักดิ์ศรี และคณะ (2567) จากการศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสหวิทยาเขตดอยช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ การบริหารตามหลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ และแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงบประมาณ คือ ผู้บริหารควรสร้างความโปร่งใสและความยุติธรรม โดยเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความศรัทธาในวิชาชีพและคุณค่าทางจริยธรรม เช่นกัน

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จึงมีความสอดคล้องกับประเด็นของปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาที่ขาดความคล่องตัว เนื่องจากการปรับเปลี่ยนบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง อีกทั้งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในงานอย่างถ่องแท้ มีความรอบคอบนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อให้ทราบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพิ่มศักยภาพการบริหารงานงบประมาณและการพัฒนางานงบประมาณในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

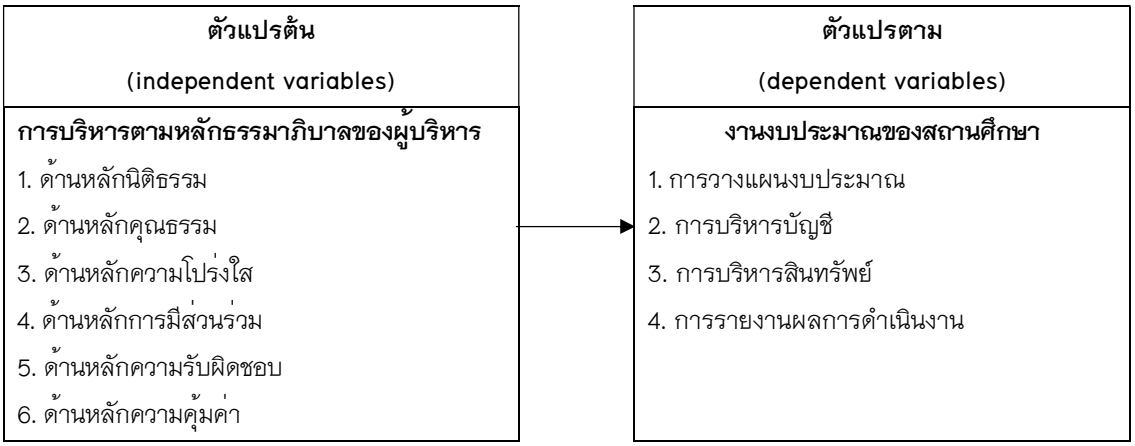
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารที่เป็นธรรม ที่ถูกต้อง มีเหตุผล เป็นไปตามครรลองคลองธรรม กระบวนการบริหารที่ดีมีระบบ มีประสิทธิภาพเป็นการบริหารจัดการที่ควบคุมกิจกรรมทั้งหมด โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมเน้นความถูกต้อง โปร่งใส มีการปฏิบัติที่เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่กำหนดเพื่อจะได้รายงานถึงการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของตนและสามารถตรวจสอบได้ (ชุติมา พวงทอง, 2563) อีกทั้งจุดหมายที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข้งในการบริหาร ทั้งด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานบริหารทั่วไป จะต้องเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และกฎหมายต่าง ๆ โดยเฉพาะงานงบประมาณ ที่ต้องเป็นไปอย่างถูกต้องโปร่งใสตรวจสอบได้ แนวทางของการบริหารงานงบประมาณ เป็นภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์จัดการและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษามีการวางแผนกลยุทธ์จัดทำข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นในการศึกษาได้ 4 ด้าน คือ การวางแผนงบประมาณ การบริหารบัญชี การบริหารสินทรัพย์ และการรายงานผลการดำเนินงาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นไปด้วยความถูกต้องโปร่งใส และเป็นประโยชน์กับทางราชการ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้แก่ 1) ด้านหลักนิติธรรม 2) ด้านหลักคุณธรรม 3) ด้านหลักความโปร่งใส 4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษาเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2555) ได้กระจายอำนาจการบริหารและกำหนดภาระงานงบประมาณของสถานศึกษาไว้ จึงได้นำมาศึกษาตัวแปรตาม 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การบริหารบัญชี 3) การบริหารสินทรัพย์ และ 4) การรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบว่ามีด้านใดบ้างที่จะมีความสัมพันธ์กับงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็ก 16 แห่ง ขนาดกลาง 37 แห่ง ขนาดใหญ่ 16 แห่ง และขนาดใหญ่พิเศษ 2 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 71 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2565) ตามบัญชีรายชื่อสถานศึกษา (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566)

1.2. กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970) และด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple randomize sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 แห่ง และผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 6 คน เท่า ๆ กัน ได้แก่ ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ 1 คน หัวหน้าฝ่ายหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ 4 คน ครูผู้สอน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 378 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก (checklist) ที่กำหนดคำตอบไว้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม (X_1) ด้านหลักคุณธรรม (X_2) ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) และหลักความคุ้มค่า (X_6)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ ได้แก่ การวางแผนงบประมาณ (Y_1) การบริหารบัญชี (Y_2) การบริหารสินทรัพย์ (Y_3) การรายงานผลการดำเนินงาน (Y_4) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของไลเคิร์ท (Likert's five rating scale) (Likert, 1967) โดยคุณภาพของเครื่องมือการตัดสินดัชนีความสอดคล้องพบว่า ข้อคำถามรายข้อแบบสอบถามมีค่า (IOC) อยู่ระหว่าง .66 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ทุกข้อ

คำถาม คณะผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (try out) จำนวน 30 ชุด และนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลมาตรวจสอบคุณภาพ โดยวิธีการวัดค่าความเชื่อมั่นด้วยค่า Cronbach's alpha ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยส่งแบบสอบถามถึงผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 378

3.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ตามความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่ เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงถึงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

3.4 กรณีติดตามถามแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดต่อให้ส่งกลับช่องทางไลน์ รวมถึงส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form อีกครั้ง และได้กลับคืนมา รวมทั้งสิ้นจำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 85.18

3.5 ตรวจสอบความถูต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) เทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' s product moment correlation coefficient) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตนะ (2553) และการทดสอบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุมทรปราการ เขต 2 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน พบว่าส่วนใหญ่คือ เพศหญิง 221 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60 ซึ่งมีอายุระหว่าง 25 –35 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 และดำรงตำแหน่ง คือ หัวหน้างาน 4 ฝ่าย/ผู้ปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = .41) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยอันดับ 1 คือ ด้านหลักความคุ้มค่า (X6) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = .45) อันดับ 2 คือ ด้านหลัก นิติธรรม (X_1) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = .52) อันดับ 3 คือ ด้านหลักคุณธรรม (X_2) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = .47) อันดับ 4 คือ ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = .50) อันดับ 5 คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = .53) และสุดท้ายอันดับ 5 คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = .53) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับงานงบประมาณของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = .44) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยอันดับ 1 คือ การบริหารสินทรัพย์ (Y_3) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = .48) และการรายงานผลการดำเนินงาน (Y_4) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = .48) อันดับ 2 การบริหารบัญชี (Y_2) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = .50) และอันดับ 3 คือ การวางแผนงบประมาณ (Y_1) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = .53) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (R) แสดงตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_{tot}	Y_{tot}
ด้านหลักนิติธรรม (X_1)	–							.389**
ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	.437**	–						.696**
ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)	.432**	.725**	–					.750**
ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4)	.348**	.632**	.755**	–				.709**
ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)	.330**	.702**	.740**	.733**	–			.743**
ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	.433**	.627**	.752**	.660**	.696**	–		.779**
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร (X_{tot})	.611**	.838**	.898**	.847**	.860**	.844**	–	.828**
การบริหารงบประมาณการบริหางบประมาณ (Y_{tot})	.389**	.696**	.750**	.709**	.743**	.779**	.828**	–

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามงานหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r_{xy} = .828** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามงานหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก (r = .779**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามงานหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษา ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก (r = .750**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามงานหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก (r = .743**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามงานหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษา ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก ($r = .709^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามงานหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษา ด้านหลักคุณธรรม (X_2) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .696^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามงานหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษา ด้านหลักนิติธรรม (X_1) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .389^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยจึงขออภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. การการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำหลักธรรมาถิบาลมาบริหารจัดการภายในสถานศึกษาเป็นหลัก จึงทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมและผู้บริหารมีแนวทาง ติดตามในการการกำกับดูแลเป็นอย่างดี โดยสอดคล้องตามแนวคิดของอุษารัตน์ ดาวลอย (2561) ได้กล่าวถึง หลักความคุ้มค่า คือ ผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม จัดทำแผนปฏิบัติงานจากการศึกษาข้อมูลสภาพปัญหาที่แท้จริง ควบคุมกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Agere (2002) ได้กล่าวถึง ธรรมาภิบาล เป็นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นหลักประกันการดำเนินนโยบาย ความมั่นใจ ในกระบวนการกำหนดและดำเนินนโยบายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ มีสุวรรณ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบลวรรณ ประจง (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูอย่างเสมอภาค มีการชี้แจงแนะนำแนวทางปฏิบัติตนที่ถูกต้องตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน

2. งานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีการดำเนินการบริหารสินทรัพย์ การจัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพย์สิน การรายงานผลการดำเนินงาน โดยผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพการกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะการควบคุม ดูแลเพื่อลดการสิ้นเปลืองในการจัดทำรายงานประจำปีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุวภัทร ใสวรรณ์ (2556) ได้กล่าวถึง การบริหารสินทรัพย์ หมายถึง การจัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพย์สิน การจัดหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะการควบคุม โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของขนิษฐา ยศเมฆ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษากับคุณภาพ

ผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การบริหารงบประมาณทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับดรัณภพ เย็นวัฒนา (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สภาพการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงเทียน จิตรโชต (2560) ได้ทำการศึกษา แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลสาหรับสถานศึกษาขยายโอกาส ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามงานหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบัญชี การรายงานผลการดำเนินงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการควบคุมการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามระเบียบ โดยการจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการทำเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับเงิน ให้ดำเนินไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบและแนวปฏิบัติตามราชการ ในการจัดทำรายงานประจำปีและรายงานผลการประเมิน สอดคล้องกับแนวคิดของชุติมา พวงทอง (2563) ได้กล่าวถึง การบริหารงบประมาณเป็นการจัดการดำเนินการใช้เงินงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยดำเนินการเพื่อให้การรับการจ่ายเงินการเก็บรักษาเงินและการทำเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับเงินให้ดำเนินไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบและแนวปฏิบัติตามราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของขนิษฐา ยศเมฆ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษา กับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษากับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่าผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา เนื่องจากผลการศึกษาเห็นว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับงานงบประมาณของสถานศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ทำให้การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบ ข้อบังคับ โปร่งใสตรวจสอบได้และคำนึงถึงหลักความคุ้มค่ามากที่สุด ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และเกิดความคล่องตัวในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการ

วางแผนงบประมาณ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ควรมีนโยบายในการดำเนินการการวางแผนงบประมาณ มาบริหารอย่างเป็นระบบ ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา

1.2 การบริหารงบประมาณสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผนงบประมาณ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ควรมีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบและเกิดความคล่องตัวในสถานศึกษา

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถนำผลงานวิจัยครั้งนี้ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับงานงบประมาณของสถานศึกษามากขึ้น

1.4 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ นำเอาหลักการบริหารงานทั่วไปและส่งเสริมการดำเนินการของครู เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับงานงบประมาณของสถานศึกษาในภาพรวมอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับงานงบประมาณของสถานศึกษาด้านอื่น ๆ ของตัวแปรที่จะศึกษาด้วย

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับงานงบประมาณของสถานศึกษาเพื่อทำให้ทราบถึงระเบียบงานงบประมาณของสถานศึกษาในเชิงลึก

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของงบประมาณของสถานศึกษาโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในการใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลแบบการสัมภาษณ์ในเชิงลึกและการประชุมสนทนากลุ่ม

2.4 ควรศึกษาการบริหารตามหลักธมมาภิบาลของผู้บริหารสถานกับงานงบประมาณของสถานศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีการวิจัยเชิงปริมาณแบบผสมกัน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ).

กมลพรรณ พึ่งด้วง. (2560). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ขนิษฐา ยศเมฆ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษากับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ชุติมา พวงทอง. (2563*). แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชสบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โปรเกรสซิฟ.

ดรัณภพ เย็นวัฒนา. (2562). *สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

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

ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). *การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล.* กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

พยุงศักดิ์ ภักดีพล. (2565). การพัฒนาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 14*(2), 139–154.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2555). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามราชกิจจานุเบกษา.* สำนักคณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

ศิริพงษ์ มีสุวรรณ. (2566). *ธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566.* สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.

สุวภัทร ใสวรรณ์. (2556). *การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานการเงินและงบประมาณของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 39.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุรรักษ์ ขจรศักดิ์ศรี, สังวาร วังแจ่ม, ศิริพงษ์ มาณะศรี และจรูญ ยอดอุโมงค์. (2567). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสหวิทยาเขตดอยช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน. *วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์, 9*(1), 1575–1585.

แสงเทียน จิตรโชติ. (2560). *แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับสถานศึกษาขยายโอกาสในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อุบลวรรณ ประจง. (2566). *การศึกษาบทบาทการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อุษารัตน์ ดาวลอย. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อำนาจ ธีระวนิช. (2553). *การจัดการยุคใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มาเธอร์ บอส แพคเก็จจิ้ง.

Agere, S. (2000). *Promoting Good Governance: Principles, Practices and Perspectives.* London: Commonwealth Secretariat.

Best, J. W. (1970). *Research in Education.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Krejcie, R. V. & Morgan. D. W. (1970). Determining Size for Research Activities. *Education Psychological Measurement*, *30*(3), 607–610.

Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. *In Reading in Fishbeic, M. (Ed.), Attitude Theory and Measurement* (pp. 90–95). New York: Wiley & Son.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

Creative leadership development guidelines based on the Four Paths to Accomplishment of school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2

ภัทราภรณ์ อัฒจักร[1*], พระเมธีวัชราภรณ์[2]
Pattaraporn Attachak [1*], Phrameteewatcharaphorn[2]

[1,2] หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
[1,2] Master of Education Program in Educational Administration, Mahamakut Buddhist University
Corresponding author's e-mail: pattaanny@gmail.com[1]

Received: January 2, 2025 Revised: February 7, 2025 Accepted: February 19, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 341 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .67 – 1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ .97 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .97 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มี ดังนี้ 2.1) ด้านวิสัยทัศน์ 4 แนวทาง 2.2) ด้านจินตนาการ 3 แนวทาง 2.3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4 แนวทาง 2.4) ด้านการทำงานเป็นทีม 3 แนวทาง และ 2.5) ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว 3 แนวทาง

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, หลักอิทธิบาท 4, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of the research were 1) to study the current and desirable situation and needs of creative leadership development based on the four paths to accomplishment of school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. 2) To guideline the creative leadership development based on the four paths to accomplishment of school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 341 administrators and teachers, and 5 key informants. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with content validity of .67-1.00, the current reliability at .97, desired reliability at .97, and semi structured interview. The statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, needs assessment using PNI Modified, and content analysis. The research found that 1) the current situation of creative leadership development based on the four paths to accomplishment of school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 overall was at moderate level, and the overall of desirable situation was at high level. Considering each aspect of needs, the highest requirement was vision. 2) Guidelines for the creative leadership development based on the four paths to accomplishment of school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 were as follows: 2.1) four approaches for vision, 2.2) three approaches for imagination, 2.3) four approaches for creative thinking, 2.4) three approaches for teamwork, and 2.5) three approaches for flexibility and adaptability.

Keywords: development guidelines, creative leadership, Four Paths to Accomplishment, school administrators

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงของโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ทำให้คนทั้งโลกสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว การศึกษาเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างเยาวชนของชาติเพื่อก้าวเข้าสู่โลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสอนแบบดั้งเดิม ไปสู่กระบวนการสอนแบบใหม่ มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ท้าทาย และซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้การศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสม และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้นำที่เหมาะสมและเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูง ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน

ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอดและให้เป็นไปในทิศทางที่ดี สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายด้วยความสำเร็จ ซึ่งตัวแปรสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่มีศักยภาพและมีพลังในทางบวกจะทำให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เตือนใจ สุนุกุล, 2562) ผู้นำจึงเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดกระบวนการบริหารที่ทันสมัยและเกิดมุมมองใหม่ ๆ ในการบริหารงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้วางนโยบายในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาชั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566–2570) โดยอยู่ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้มีการนำผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา มาวิเคราะห์ประกอบการกำหนดนโยบาย ซึ่งจากการวิเคราะห์จุดแข็ง ด้านสภาพแวดล้อมภายใน พบว่า ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการศึกษาแล้ว แต่ยังขาดการส่งเสริมในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ควบคู่ไปกับหลักคุณธรรม อีกทั้งบุคลากรบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดทักษะ ประสบการณ์ และความริเริ่มสร้างสรรค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553) การบริหารจัดการที่ดีนั้นผู้นำใช้หลักธรรมควบคู่ไปด้วยเพื่อให้เกิดการบริหารที่สัมฤทธิ์ผลและอยู่บนหลักพื้นฐานของความถูกต้อง หลักธรรมแห่งความสำเร็จที่ควรนำมาปรับใช้กับการทำงานในสถานศึกษาคือหลักอิทธิบาท 4 หมายถึง ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ หรือคุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ อันเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมายมี 4 ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2555) โดยใช้คำย่อว่า "ฉ วิ จิ วิ" และสรุปเป็นคำคล้องจองเพื่อให้จำง่ายว่า "มีใจรัก พากเพียรทำ เดาจิตฝักใฝ่ใช้ปัญญาสอบสวน" ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวถือเป็นหัวใจของผู้นำในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือคำที่แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า "creative leadership" ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดและความหมายในมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนี้

กาญจนา ศิลา (2556) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกในด้านความคิด ความสนใจ

ความต้องการหรือพฤติกรรมบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง การไว้วางใจ การบริหารเวลา การสื่อสาร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

กิตติ์ กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556) กล่าวถึงบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็น คนที่กล้านำความเปลี่ยนแปลงกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้านำเสนอแนวคิด และวิธีการที่แปลกใหม่คิดในสิ่ง ที่คนอื่นไม่คิด มองในสิ่งที่คนอื่นไม่มอง ทำในสิ่งที่คนอื่นไม่ทำ เป็นคนอารมณ์ดียิ้มแย้มแจ่มใส มีสติสัมปชัญญะแม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและเลวร้ายแค่ไหน ก็สามารถมองโลกในแง่ดี ได้สามารถฟันฝ่าอุปสรรค นานัปการ มองวิกฤตเป็นโอกาสเสมอ สรุปคุณสมบัติได้ 5 ประการ ดังนี้

1. มีความคิดริเริ่ม (originality) เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งที่แปลกใหม่ มีความกระตือรือร้นอยากรู้อยากเห็น ชอบกระทำ ในสิ่งที่สลับซับซ้อน กล้าแสดงออก เชื่อมั่นในแนวคิดของตนเอง จะกล้าคิด กล้าเสี่ยง กล้าท้าทายต่อปัญหาและกล้ายืดอกยอมรับความผิดพลาด

2. มีความยืดหยุ่น (flexibility) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้ หลายแง่มุม ปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด ปิดหูเปิดตาเปิดใจรับรู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3. มีความคิดคล่อง (fluency) สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วในระยะเวลาที่จำกัด สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำทันท่วงที แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่คับขันมีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม

4. มีความคิดละเอียดลออ (elaboration) เป็นบุคคลที่สามารถคิดได้อย่างละเอียดลออ สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล ตระหนักรู้ ตระหนักคิดไตร่ตรองอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียด เล็ก ๆ น้อย ๆ ที่คนอื่นมองข้าม เป็นบุคคลที่มีความประณีต พิถีพิถันมองทุกรายละเอียด

5. มีความคิดเชิงบวก (positive thinking) เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลายมิติ มองเห็นโอกาสในวิกฤติเสมอ มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดีสดชื่น ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขันแม้จะตกอยู่ในบรรยากาศที่ตึงเครียด กดดัน ชอบคิดบวกกับทุก ๆ สิ่งและกับทุก ๆ คน มองความผิดพลาดและความบกพร่องเป็นเรื่องธรรมดาเล็กน้อย สามารถเกิดขึ้นได้กับสามัญชนทั่วไปได้เสมอ

แก้วมณี ปัทมะ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและนำบุคคลอื่น ๆ ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทายและยืดหยุ่น รวมทั้งสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่ง เพื่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความสร้างสรรค์

Ash & Persall (2016) กล่าวว่า การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (formative leadership) นั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือกันแก้ปัญหา การจินตนาการ สร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การใช้คำถาม การรวบรวมวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูล ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น

Harris (2009) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่ตรงกันและแตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลาและโอกาสเพื่อที่จะให้มีโอกาสได้

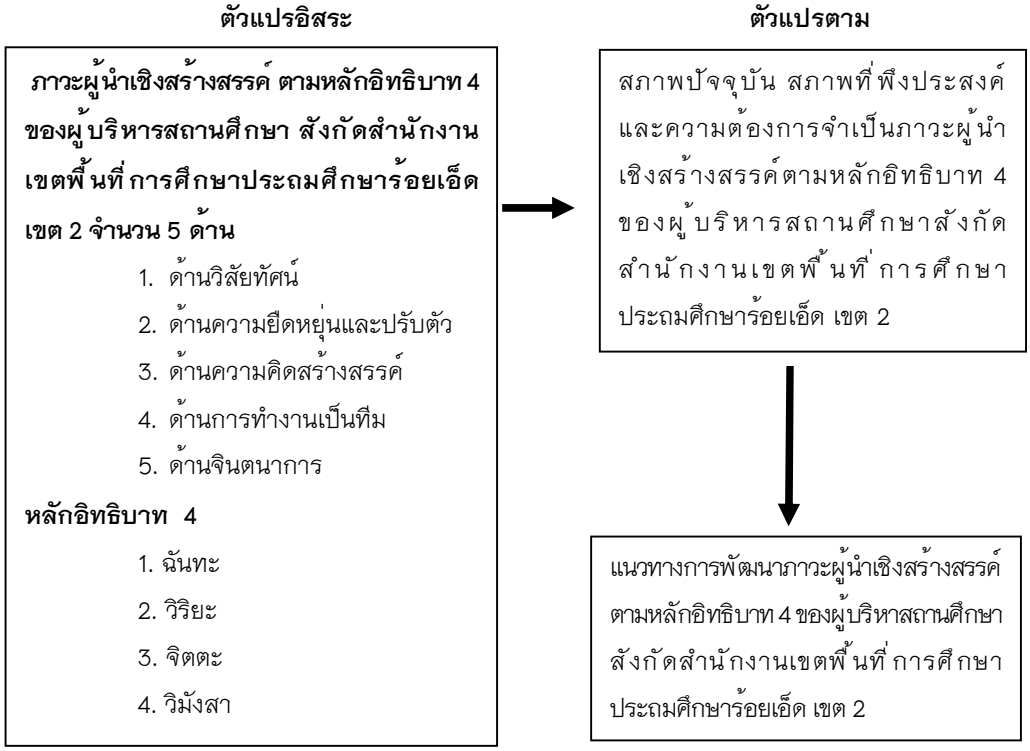
เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามคำตอบที่ได้อาจจะไม่ได้มาจากความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน อาจจะมาจากผลของความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็ต้องกล้าเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับวิธีการใหม่ที่จะสร้างขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น และที่สำคัญคือการมีภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ และความท้าทายมากกว่าการคงอยู่ในสภาพแบบเดิมที่เป็นอยู่

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546) กล่าวว่า อิทธิบาท หรือ อิทธิบาท 4 เป็นศัพท์ในพระพุทธศาสนา หมายถึง ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ หรือคุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณเครื่องสำเร็จสมประสงค์กับทางแห่งความสำเร็จคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติตามประสบความสำเร็จ 4 ประการ ได้แก่ 1) ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 2) วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทนเอาธุระ ไม่ท้อถอย 3) จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป และ 4) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 คือ การพัฒนาพฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ตามหลักอิทธิบาท 4 หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความรักและศรัทธา (ฉันทะ) ในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัวตามหลักอิทธิบาท 4 หมายถึงผู้บริหารมีความเพียรพยายามในการในการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ (วิริยะ) ด้านความคิดสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 หมายถึง ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ใหม่มาบูรณาการกับความรู้เดิมแล้วสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งกระตุ้น ผลักดัน ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (จิตตะ) ด้านการทำงานเป็นทีมตามหลักอิทธิบาท 4 หมายถึง การสร้างความตระหนักร่วมกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน มีเหตุผลและมีการประเมินผลที่ดีและเป็นธรรม (วิมังสา) และด้านจินตนาการตามหลักอิทธิบาท 4 หมายถึง มีความเชื่อมั่นและกล้านำเสนอความคิดใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักธรรมมาภิบาล (วิมังสา)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของจินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) และ ณณัฐ ช่วยงาน (2565) จึงได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,986 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 261 คน ครูผู้สอน 2,725 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 341 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน ที่มีความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานทางวิชาการต่าง ๆ ที่บ่งชี้ถึงการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เช่น รางวัล OBEC Award รางวัล best practice โรงเรียนคุณธรรม เป็นต้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

2.1 แบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกคำถามออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านจินตนาการ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้ค่า IOC ระหว่าง .67–1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

2.2 แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะแบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เสนอต่อ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.3 ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน google form และแปลงเป็นคิวอาร์โคด โดยทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวบรวม เรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลขเพื่อนำไปคำนวณค่าทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งในภาพรวม รายด้านและเป็นรายข้อ แล้วแปรผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์แต่ละข้อ

4.2 ศึกษาข้อคิดเห็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยวิเคราะห์

เนื้อหา ผลการสัมภาษณ์ อาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสนับสนุนข้อมูลในการวิเคราะห์เพื่อสรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตาราง 1 – 2

ตาราง 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์	3.02	.89	ปานกลาง	5	4.63	.69	มากที่สุด	5
2. ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว	3.44	.84	ปานกลาง	1	4.66	.81	มากที่สุด	2
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.43	.68	ปานกลาง	2	4.68	.79	มากที่สุด	1
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.41	.79	ปานกลาง	3	4.64	.85	มากที่สุด	4
5. ด้านจินตนาการ	3.38	.76	ปานกลาง	4	4.66	.82	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	3.34	.79	ปานกลาง	–	4.65	.79	มากที่สุด	–

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.34, S.D. = .79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\overline{X}$ = 3.44, S.D. = .84) รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 3.43, S.D. = .68) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 3.41, S.D. = .79) ด้านการมีจินตนาการ ($\overline{X}$ = 3.38, S.D. = .76) และด้านที่มีคะแนนต่ำที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 3.02, S.D. = .89)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = .79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = .79) รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = .81) ด้านจินตนาการ ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = .82) และด้านที่มีคะแนนต่ำที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = .69)

ตาราง 2 ความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รายด้าน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI	ลำดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์	3.02	4.63	.54	1
2. ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว	3.44	4.66	.35	5
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.43	4.68	.36	3
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.41	4.64	.36	4
5. ด้านจินตนาการ	3.38	4.66	.38	2

จากตาราง 2 พบว่า ความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เมื่อพิจารณาด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ มีค่า $PNI_{Modified}$ = .54 รองลงมาคือด้านจินตนาการ $PNI_{Modified}$ = .38 ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านการทำงานเป็นทีม $PNI_{Modified}$ = .36 และด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว $PNI_{Modified}$ = .35

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สรุปแนวทางดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ โดยเข้าใจลักษณะเฉพาะขององค์กรและมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากร มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาเพื่อสร้างความร่วมมือที่ดีภายในองค์กร ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายที่องค์กรกำหนดและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ต่อหน้าที่ของตน โดยมีการวางแผนการพัฒนาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางและนโยบายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านจินตนาการตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรมีความมั่นใจในการวางแผนอนาคตขององค์กร พร้อมทั้งสามารถนำแผนดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติและสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมได้จริง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งนำไปสู่การสร้างผลงานที่เป็นประจักษ์ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นผู้ริเริ่มและค้นหาหลักการ แนวทาง และความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารมุ่งมั่นในการค้นหาความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมหรือค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาส กระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย โดยไม่จำกัดความคิด ให้บุคลากรสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีมตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากคนในองค์กร อีกทั้งต้องใส่ใจและสังเกตลักษณะนิสัยของบุคลากรในองค์กร พร้อมทั้งเรียนรู้และให้คำปรึกษาเมื่อพวกเขาประสบปัญหาหรือมีความไม่สบายใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องเป็นผู้สร้างความสามัคคีในองค์กร โดยยึดมั่นในความยุติธรรม และคอยรับฟังความคิดเห็น รวมถึงปัญหาของบุคลากรในองค์กร พร้อมทั้งยินดีที่จะช่วยเหลือและสนับสนุนให้เกิดการแก้ไขปัญหาด้วยความเต็มใจ

2.5 ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัวตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรปรับตัวให้สอดคล้องกับองค์กร ชุมชน และสังคม โดยคำนึงถึงความต้องการและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจผู้บริหารควรเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.1 สภาพปัจจุบัน ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัวตามหลักอิทธิบาท 4 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีการสร้างบรรยากาศแห่งความสุขใจในการทำงานก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (ฉันทะ) อีกทั้งมีความพยายามในการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสถานการณ์ (จิตตะ) รวมถึงการที่ผู้บริหารมีความยินดีรับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา (ฉันทะ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้ทำการศึกษา สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารยังขาดความพร้อมและยินดีในการหาโอกาสเพื่อพัฒนาตนเอง (ฉันทะ) เนื่องด้วยภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบบริหารจัดการงานในองค์กรซึ่งมีเข้ามาตลอดปีการศึกษา อีกทั้งการปรับเปลี่ยนนโยบายการศึกษาที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องคิดและปรับเปลี่ยนการบริหารให้สอดคล้องไปตามนโยบาย ซึ่งส่งผลให้ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (2564) ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุดตามลำดับ

1.3 ความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ตามหลักอิทธิบาท 4 ($PNI_{Modified}$ = .54) มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ยังขาดความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ (จิตตะ) ทั้งนี้อาจเป็นผลพวงมากจากการปรับเปลี่ยนนโยบายการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ทำให้ผู้บริหารขาดความมุ่งมั่นและแรงจูงใจเพราะไม่ต้องการให้เกิดความเสี่ยงในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวินา สุทธิโพธิ์ และจักรกฤษณ์ โพดาพล (2561) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงของบริบทต่าง ๆ อีกทั้งควรรักและเข้าใจบริบทขององค์กร และวางแผนในการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร เป็นผู้ที่มีความรู้ เข้าใจ ในนโยบายและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (ฉันทะ) มีการวางแผนในการพัฒนาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบาย (วิริยะ) และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนในการเสนอความคิดเห็น (วิมังสา) ตรงกับนิยามของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (vision) หมายถึง กระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกลใจกว้าง คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัลลภา หมื่นมา (2559) ได้ทำการศึกษาระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานที่เป็นไปได้และชัดเจน มีการวางแผนระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น เป้าหมาย สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนโยบายเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ

2.2 ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับองค์กร ชุมชน และสังคม เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากร ชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (วิมังสา) อีกทั้งเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา (วิริยะ) พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตรงกับเตือนใจ สุนุกุล (2562) สรุปไว้ว่า ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของสมทรง นัทธีศรี (2561) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่าด้านการมีความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ เข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่นเพื่อปรับปรุงตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รองลงมา คือ สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคล และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และน้อยที่สุด คือ เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างรับความคิดใหม่ ๆ

2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรเป็นผู้หมั่นแสวงหาความรู้และหรือนวัตกรรมใหม่ (วิริยะ,วิมังสา) เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร มุ่งมั่นส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการอบรมหรือแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ ๆ ที่หลากหลาย

ไม่จำกัดความคิด คอยกระตุ้น ส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคลากรเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ตรงกับจินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ การเป็นบุคคล ที่มีแนวคิดใหม่ ชอบคนหาทางเลือกใหม่ เป็นผู้ที่มีจิตใจเปิดกว้างสำหรับการเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นผู้ที่มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่มีความวิตกกังวลต่อสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น มีความสามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ให้มีความสัมพันธ์กันได้ในลักษณะที่บุคคลทั่วไปคาดคิดไม่ถึง และมีความเฉียบแหลมฉับไวทางด้านการใช้ความคิด สอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (2564) พบว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆอย่างมีเหตุผล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้นทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรจนประสบผลสำเร็จ

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีมตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างความเชื่อมั่นให้กับคนในองค์กร(ฉันทะ) ต้องรู้จักเอาใจใส่ สังเกต เรียนรู้ลักษณะนิสัยของคนในองค์กร และคอยให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาหรือความไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างความสามัคคีในองค์กร มีความยุติธรรมและคอยรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของคนในองค์กร (จิตตะ วิมังสา) พร้อมทั้งเต็มใจช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถ ซึ่งตรงกับธนาภรณ์ นีลพันธนันท์ (2562) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีการทำงานเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการบริหารแบบทีมงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกมีการกำหนดบทบาทของสมาชิก ร่วมดำเนินกิจกรรม มีเป้าหมายร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556) ที่ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก การทำงานเป็นทีมนับว่าเป็นกลยุทธ์สำคัญของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้จุดประกายความคิดของทีมงานให้ผนึกกำลังร่วมกันปฏิบัติงาน สร้างทีมงานให้แข็งแกร่งและผลักดันงานไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งยังกำกับดูแลและกระตุ้นใจให้คนอยากทำงานด้วยความรักความทุ่มเทและเสียสละอุทิศตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.5 ด้านจินตนาการตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่น มั่นใจ (ฉันทะ) สร้างและวางแผนอนาคตขององค์กรที่สามารถลงมือปฏิบัติให้เห็นผลลัพธ์ได้จริง (วิริยะ) เป็นผู้เปิดโอกาสให้บุคคลากรสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำไปสู่การสร้างผลงานเชิงประจักษ์ เป็นผู้ริเริ่ม แสวงหาหลักการ แนวทาง ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ตรงกับเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) กล่าวว่า จินตนาการ (imagination) หมายถึง ความสามารถในการคิดความเชื่อ ความศรัทธา และความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของเตือนใจ สุนุกุล (2562) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้แก่ 2.1) ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ 2.2) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีการไตร่ตรอง ทบทวนความคิดก่อนการตัดสินใจ สร้างวิธีการใหม่ ๆ และหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาไว้ได้

อย่างมีประสิทธิภาพ 2.3) ด้านแรงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาอย่างสมอต้นเสมอปลาย ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้กับตนเอง ครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม และ 2.4) ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ด้วยวิธีที่หลากหลายตามสถานการณ์ ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้องค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ 1.1) มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล 1.2) ทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงของบริบทต่าง ๆ 1.3) รักและเข้าใจบริบทขององค์กร 1.4) วางแผนในการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร 2) ด้านจินตนาการ ประกอบด้วย 3 แนวทาง คือ 2.1) มีความเชื่อมั่น มั่นใจ (ฉันทะ) 2.2) สร้างและวางแผนอนาคตขององค์กรที่สามารถลงมือปฏิบัติให้เห็นผลลัพธ์ได้จริง (วิริยะ) 2.3) เป็นผู้เปิดโอกาสให้บุคคลากรสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำไปสู่การสร้างผลงานเชิงประจักษ์ให้เป็นผู้ริเริ่ม แสวงหาหลักการ แนวทางความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ 3.1) มุ่งมั่นในการค้นหาความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ 3.2) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมหรือค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.3) เปิดโอกาส กระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย 3.4) ช่วยเหลือให้บุคลากรเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 3 แนวทาง คือ 4.1) เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างความเชื่อมั่นให้กับคนในองค์กร(ฉันทะ) 4.2) ต้องรู้จักเอาใจใส่ สังเกต เรียนรู้ลักษณะนิสัยของคนในองค์กร และคอยให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาหรือความไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน 4.3)เป็นผู้สร้างความสามัคคีในองค์กร มีความยุติธรรมและคอยรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของคนในองค์กร (จิตตะ วิมังสา) และ 5) ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว 3 แนวทาง คือ 5.1) ปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับองค์กร ชุมชน และสังคม เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 5.2) เปิดโอกาสให้บุคลากร ชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (วิมังสา) 5.3) เป็นผู้ที่แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา (วิริยะ) พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัวตามหลักอิทธิบาท 4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหาร ควรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมเปิดกว้างและยินดียอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศการทำงานที่อิสระ หลากหลาย

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความพร้อมและยินดีในการหาโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ อย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ค่าความต้องการจำเป็น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ตามหลักอิทธิบาท 4 มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด เมื่อพิจารณารายข้อแล้วปรากฏว่าข้อที่มีดัชนีสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กรได้เห็นเป็นประจักษ์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบ และสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อใช้ประโยชน์เชิงวิชาการที่กว้างขวางขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.* ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

แก้วมณี ปัทมะ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เตือนใจ สุนุกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณณัฐ ช่วยงาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 .* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธนาภรณ์ นิลพันธนันท์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้ริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

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

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคณาภรณ์ (ป. อ. ปยตโต). (2555). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย* (พิมพ์ครั้งที่ 32). พุทธธรรมประดิษฐาน 26 ศตวรรษกาล.

รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วินา สุทธิโพธิ์ และจักรกฤษณ์ โพดาพล. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 7*(2), 99–114.

วัลลภา หมื่นมา. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมทรง นัทธีศรี. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. รายงานการวิจัย. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Ash, R. C. & Persall, J. M. (2000). The principal as Chief Learning Officer. *National Association of Secondary School Principals,* 84(616), 15–22.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610.

Harris, A. (2009). Creative leadership: Developing future leaders. *Journal of Management in Education*, *23*(1), 9–11.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

การศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์

Study of operational efficiency of community enterprises in the tamarind production and processing group in Phetchabun Province

สุพิชชา โชติกำจร[1*], นิพนธ์ เพชระบูรณิน[2], บวรลักษณ์ เงินมา[3]
Supitcha Chotikhamjorn[1*], Nipon Phetcharaburanin[2], Bovornluk Ngernma[3]

[1, 2]สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การลงทุน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
[3]สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
[1, 2]Department of Investment Economics, Faculty of Management Science, Phetchabun Rajabhat University
[3]Department of Accounting, Faculty of Management Science, Phetchabun Rajabhat University
Corresponding author's e-mail: supitcha.chot@pcru.ac.th[1], niponnipon3383@gmail.com[2],
bovornluk.nge@pcru.ac.th[3]

Received: July 3, 2024 Revised: July 13, 2024 Accepted: August 15, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์ และ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 24 กลุ่ม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เส้นห่อหุ้ม และการวิเคราะห์การถดถอยโทบิท ผลการศึกษา พบว่า วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์ ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าประสิทธิภาพเฉลี่ยเท่ากับ .58 และยังพบว่า หากวิสาหกิจชุมชนฯ ได้รับเงินสนับสนุนและเงินกู้ยืมจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ เพิ่มขึ้น และผลิตภัณฑ์ของกลุ่มมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์จะส่งผลให้วิสาหกิจชุมชนฯ มีประสิทธิภาพการดำเนินงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น ภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนฯ ควรเข้าไปให้ความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการหาแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนฯ และให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม

ให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

คำสำคัญ: วิสาหกิจชุมชน, ประสิทธิภาพการดำเนินงาน, มะขาม

Abstract

The purposes of this research were to 1) analyze the operational efficiency of community enterprises in the tamarind production and processing group in Phetchabun Province and 2) analyze factors affecting the operational efficiency of community enterprises in the tamarind production and processing group in Phetchabun Province. The research population consisted of 24 groups of community enterprises producing and processing tamarind in Phetchabun Province. Data were collected by using a questionnaire. We analyzed the data using both data envelopment analysis and Tobit regression techniques. The research results found that most community enterprises in the tamarind production and processing group in Phetchabun Province had a moderate level of operating efficiency and an average efficiency value of .58. It was also found that if community enterprises received additional financial support and loans from various financial sources and the group's products were developed, it would make community enterprises have increased operational efficiency with a statistical significance of .01. Therefore, the government or agencies involved in promoting the operations of community enterprises should provide knowledge and skills regarding finding sources of funds for use in the operations of community enterprises and offer knowledge about the use of innovations to develop the group's products to add economic value.

Keywords: community enterprises, operational efficiency, tamarind

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

จากแนวคิดที่ต้องการแก้ไขปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ของประชาชนในประเทศ รัฐบาลจึงมีนโยบายในการสร้างรายได้และลดความเหลื่อมล้ำให้กับชุมชนท้องถิ่นด้วยการพัฒนาระบบเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับชุมชนในการนำความรู้และทรัพยากรในพื้นที่มาผลิตเป็นสินค้าและบริการเพื่อเพิ่มศักยภาพของเศรษฐกิจฐานรากให้สามารถสร้างรายได้ กระจายรายได้สู่ชุมชน สนับสนุนสินค้าชุมชน และยกระดับวิสาหกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง พัฒนาช่องทางการตลาดที่เชื่อมโยงกับระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และสร้างพลังสังคม พลังชุมชน รวมทั้งสร้างการเรียนรู้ ฝึกอาชีพกลุ่มอิสระในการร่วมขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2564)

จังหวัดเพชรบูรณ์เป็นพื้นที่หนึ่งที่ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการเกษตร โดยมีประชากรที่ประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน 234,033 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2566) และมีมะขามหวานเป็นสินค้าเกษตรที่ขึ้นชื่อของจังหวัด เนื่องจากเพชรบูรณ์มีเนื้อที่เพาะปลูกและให้ผลผลิตมะขามมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ และมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยใน ปี พ.ศ. 2559 จังหวัดเพชรบูรณ์มีเนื้อที่เพาะปลูกมะขามหวาน จำนวน 46,345 ไร่ และให้ผลผลิตทั้งหมด 30,307 ตัน เทียบกับปี พ.ศ. 2563 ที่มีเนื้อที่เพาะปลูกเพิ่มขึ้นเป็น 109,849 ไร่ และมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเป็น 52,214 ตัน สร้างรายได้ให้กับจังหวัดเพชรบูรณ์กว่า 3,899 ล้านบาท (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2563; ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเกษตรพิจิตร, 2564) สะท้อนให้เห็นว่า จังหวัดเพชรบูรณ์เป็นแหล่งผลิตมะขามที่สำคัญของประเทศ และมะขามของเพชรบูรณ์นั้นยังได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยว

เป็นจำนวนมากในการซื้อเพื่อนำไปบริโภคหรือนำไปเป็นของฝาก จึงถือได้ว่ามะขามเป็นพืชอัตลักษณ์ท้องถิ่นของจังหวัดเพชรบูรณ์ นอกจากนี้ จังหวัดเพชรบูรณ์ยังมีกลุ่มอาชีพหรือผู้ประกอบการชุมชนที่ประกอบธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือแปรรูปมะขามในลักษณะของวิสาหกิจชุมชนอยู่จำนวนทั้งสิ้น 37 กลุ่ม ซึ่งกระจายอยู่ในพื้นที่ 8 อำเภอของจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ อำเภอหล่มเก่า อำเภอหล่มสัก อำเภอเขาค้อ อำเภอชนแดน อำเภอหนองไผ่ อำเภอบึงสามพัน และอำเภอศรีเทพ (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2564) ซึ่งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเหล่านี้ สามารถสร้างรายได้ให้แก่คนในชุมชนจากการประกอบการเกี่ยวกับผลผลิตมะขามหวานที่ได้จากท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของสนิทเดช จินตนา และธีระพงษ์ ภูริปาณิก (2563) พบว่า วิสาหกิจชุมชนในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังคงมีปัญหาและข้อจำกัดในการดำเนินงานจากชุมชนเองในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปัญหาการเข้าถึงแหล่งเงินทุน การจัดการการตลาดที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ ขาดการพัฒนานวัตกรรมเพื่อให้สามารถผลิตสินค้าได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และยังขาดองค์ความรู้สมัยใหม่เพื่อยกระดับสินค้าและบริการ เป็นต้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าวิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่ยังขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุพิชชา โชติกำจร และอดุลย์ศิริ สัตย์เจริญ (2563) ที่พบว่า วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ยังขาดการพัฒนารูปแบบของบรรจุภัณฑ์ให้สวยงาม และมีช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าอย่างจำกัด ทำให้ผลิตภัณฑ์หรือสินค้าของกลุ่มขาดโอกาสในการสร้างมูลค่าเพิ่ม และขาดการโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริโภคได้รู้จัก นอกจากนี้ ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ได้ส่งผลกระทบทำให้รูปแบบในภาคการผลิต และภาคการค้าของหน่วยธุรกิจเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก รวมถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคในปัจจุบันก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้สถานการณ์การแข่งขันของภาคธุรกิจในปัจจุบันได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น เกิดการแข่งขันเพื่อแย่งกลุ่มลูกค้าในภาคการค้าเข้มข้นขึ้น (อรดา รัชตานนท์ และคณะ, 2563) ทำให้ภาคธุรกิจหรือผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับปรุงระบบการดำเนินงานหรือการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการชุมชนหรือธุรกิจชุมชน เพื่อยกระดับความสามารถในการดำเนินงานให้สามารถแข่งขันได้ในอนาคต ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นที่จะประยุกต์ใช้แนวคิดและเครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งจะนำมาสู่การยกระดับวิสาหกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง สามารถสร้างรายได้ และกระจายรายได้สู่ชุมชน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม อันเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์

2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์

การทบทวนวรรณกรรม

จากงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ผ่านมา พบงานของพวงเพ็ชร จาบกุล และถวิล นิลใบ (2562) ที่ได้ทำการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ภาคราชการ

ในประเทศไทย ด้วยการประยุกต์ใช้วิธีวิเคราะห์เส้นห่อหุ้ม (Data Envelopment Analysis: DEA) และวิเคราะห์แบบจำลองภายใต้ข้อสมมติผลตอบแทนต่อขนาดผันแปร (Variable Return to Scale: VRS) หรือ BCC ซึ่งได้ทำการศึกษาจำนวน 3 ปี คือ พ.ศ. 2550, 2555 และ 2559 โดยกำหนดตัวแปรปัจจัยนำเข้า จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ เงินรับฝากจากสมาชิก ค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น และทุนของสหกรณ์ และตัวแปรปัจจัยผลผลิต จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ สินทรัพย์ และรายได้ทั้งสิ้น พบว่า การดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย ทั้ง 3 ปี ได้แก่ ปี พ.ศ. 2550, 2555 และ 2559 อยู่ในระดับสูง คือ มีคะแนนประสิทธิภาพเฉลี่ยเท่ากับ .89, .85 และ .82 ตามลำดับ อีกทั้ง ยังพบงานของปิติพัฒน์ นิตยกมลพันธุ์ และปัญจมาพร ผลเกิด (2563) ที่ได้ทำการวัดประสิทธิภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสิ่งทอ ในอำเภอเฉลิมพระเกียรติ และอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 29 กลุ่ม ด้วยวิธีการ Data Envelopment Analysis (DEA) และวิเคราะห์แบบจำลองภายใต้ข้อสมมติผลตอบแทนต่อขนาดผันแปร (Variable Return to Scale: VRS) หรือ BCC โดยตัวแปรปัจจัยการผลิต ประกอบไปด้วย มูลค่าของเครื่องจักร จำนวนสมาชิก มูลค่าของวัตถุดิบหลัก และค่าใช้จ่ายในการผลิต ในส่วนของตัวแปรผลผลิต คือ รายได้ พบว่า กลุ่มวิสาหกิจชุมชนสิ่งทอที่มีประสิทธิภาพ มีจำนวน 2 กลุ่ม และมีค่าประสิทธิภาพต่อขนาดเฉลี่ยเท่ากับ .714 นอกจากนี้ ยังพบงานของ มนันยา นันทสารและคณะ (2564) ที่ได้ทำการวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานฟาร์มของเกษตรกรรุ่นใหม่ในจังหวัดมหาสารคาม ด้วยวิธีการ Data Envelopment Analysis (DEA) เก็บรวบรวมข้อมูลจากเกษตรกรรุ่นใหม่ในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 77 ราย และวิเคราะห์แบบจำลองภายใต้ข้อสมมติผลตอบแทนต่อขนาดผันแปร (Variable Return to Scale: VRS) หรือ BCC โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบไปด้วย ปัจจัยนำเข้าทั้งหมด 7 ชนิด ได้แก่ จำนวนพื้นที่ที่ใช้ ในการผลิต ประสบการณ์ทำการเกษตร ค่าจ้างแรงงานในครัวเรือน ค่าจ้างแรงงานภายนอก รายจ่ายด้านปัจจัยการผลิต รายจ่ายต้นทุนคงที่ และดอกเบี้ยเงินกู้ และปัจจัยผลผลิต คือ รายได้รวมของเกษตรกรรุ่นใหม่ พบว่า ฟาร์มของเกษตรกรรุ่นใหม่มีค่าประสิทธิภาพการดำเนินงานฟาร์มเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เท่ากับ .95

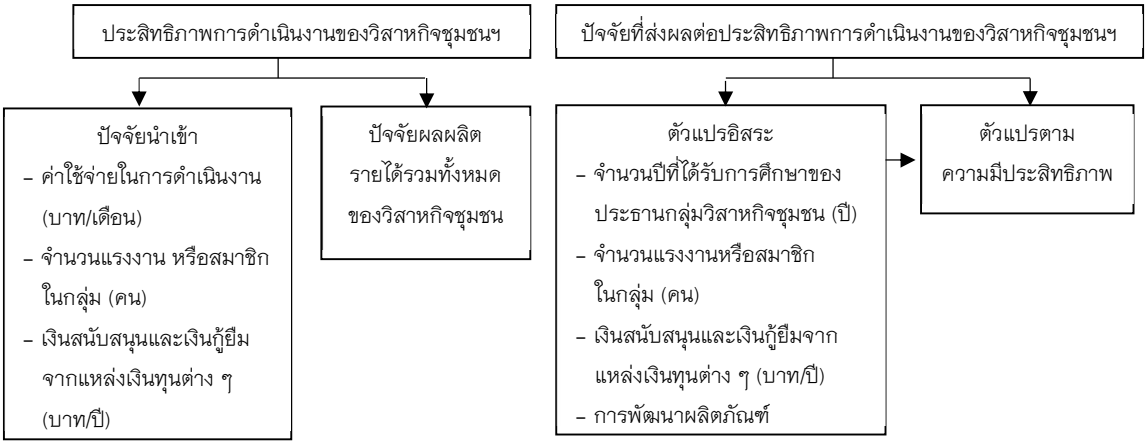
ในส่วนของงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานนั้น พบงานของฌาณินท์ ภัทรกมลเสน และเยาวเรศ เชาวนพูนผล (2561) ที่ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพทางเทคนิคการผลิตกระเทียมในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยแบบจำลองโทบิต (Tobit) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพทางเทคนิคการผลิตกระเทียม ได้แก่ จำนวนปีที่ได้รับการศึกษาของหัวหน้าครัวเรือน และตัวแปรหุ่นลักษณะพื้นที่ปลูก ตัวแปรหุ่นแหล่งน้ำเสริม ประสบการณ์ในการปลูกกระเทียมของเกษตรกร และพื้นที่ปลูกกระเทียม และยังพบงานของมนันยา นันทสาร และคณะ (2564) ที่ได้ทำการวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในฟาร์มของเกษตรกรรุ่นใหม่ในจังหวัดมหาสารคามด้วยแบบจำลองโทบิต (Tobit) พบว่า ความมีประสิทธิภาพของเกษตรกรรุ่นใหม่มาจาก 5 ปัจจัยหลัก คือ รายได้รวม ประสบการณ์ทำการเกษตร ค่าจ้างแรงงานในครัวเรือน รายจ่ายด้านต้นทุนคงที่ และการใช้เทคโนโลยีในการผลิต

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ จะทำการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งจากงานศึกษาของพวงเพ็ชร จาบกุล และถวิล นิลใบ (2562) และงานของปิติพัฒน์ นิตยกมลพันธุ์ และปัญจมาพร ผลเกิด (2563) รวมถึงการศึกษาของ มนันยา นันทสาร และคณะ (2564) พบว่าได้อาศัยวิธีการวิเคราะห์เส้นห่อหุ้มเพื่อวิเคราะห์หรือวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กร หรือหน่วยธุรกิจ ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ จะประยุกต์ใช้วิธีวิเคราะห์เส้นห่อหุ้มเพื่อวิเคราะห์หรือวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาจะ

คำนึงถึงตัวแปรที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ภายใต้การแสวงหากำไรสูงสุด ทั้งนี้ การกำหนดตัวแปรปัจจัยนำเข้าและปัจจัยผลผลิตจะเป็นไปตามแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ คือ ปัจจัยการผลิต (factors of production) ซึ่งหมายถึง ทรัพยากรที่นำมาใช้ในการผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ โดยแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ ที่ดิน แรงงาน ทุน และผู้ประกอบการ (ปิติพัฒน์ นิตยกมลพันธุ์และปัญจมาพร ผลเกิด, 2563) และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในหัวข้อที่ผ่านมา ทำให้ได้ตัวแปรปัจจัยนำเข้า คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จำนวนแรงงานหรือสมาชิกในกลุ่ม เงินสนับสนุนและเงินกู้ยืมจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ในส่วนของตัวแปรปัจจัยผลผลิต คือ รายได้ทั้งหมดของวิสาหกิจชุมชน

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์นั้น จากงานศึกษาของณาณินท์ ภัทรกมลเสน และเยาวเรศ เชาวนพูนผล (2561) และงานของมนันยา นันทสาร และคณะ (2564) พบว่า ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพทางการผลิตหรือประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้วยแบบจำลองโทบิต และใช้ค่าประสิทธิภาพทางการผลิตหรือประสิทธิภาพการดำเนินงาน เป็นตัวแปรตาม ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ จะใช้แบบจำลองโทบิต เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์ และจะใช้ค่าประสิทธิภาพการดำเนินงาน เป็นตัวแปรตาม ในส่วนของการกำหนดตัวแปรอิสระหรือตัวแปรอธิบาย จากงานศึกษาของณาณินท์ ภัทรกมลเสน และเยาวเรศเชาวนพูนผล (2561) พบว่า จำนวนปีที่ได้รับการศึกษาของหัวหน้าครัวเรือนและประสบการณ์ของเกษตรกร มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพการผลิตกระเทียม และงานศึกษาของมนันยา นันทสาร และคณะ (2564) ที่พบว่า ความมีประสิทธิภาพของเกษตรกรรุ่นใหม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ทำการเกษตร รวมทั้ง งานศึกษาของพวงพรภัสสร์ วิริยะ และสุภาพร ลักษมีธนสาร (2567) ที่พบว่า เงินทุนของวิสาหกิจชุมชน และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาเกิดประสิทธิผล ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ จะใช้ค่าความมีประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนฯ เป็นตัวแปรตาม และจะใช้จำนวนปีที่ได้รับการศึกษาของประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ฯ ประสบการณ์ในการทำธุรกิจของประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนฯ เงินสนับสนุนและเงินกู้ยืมจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ตลอดจน การพัฒนาผลิตภัณฑ์เป็นตัวแปรอิสระ โดยสามารถแสดงได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิสาหกิจชุมชนที่ทำการผลิตและแปรรูปมะขามในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 37 กลุ่ม ซึ่งกระจายอยู่ในพื้นที่ 8 อำเภอของจังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบไปด้วย อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จำนวน 13 กลุ่ม อำเภอหล่มเก่า จำนวน 9 กลุ่ม อำเภอหล่มสัก จำนวน 5 กลุ่ม อำเภอเขาค้อ จำนวน 3 กลุ่ม อำเภอชนแดน จำนวน 3 กลุ่ม อำเภอหนองไผ่ จำนวน 2 กลุ่ม อำเภอบึงสามพัน จำนวน 1 กลุ่ม และอำเภอศรีเทพ จำนวน 1 กลุ่ม (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2564) และจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 37 กลุ่ม โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทางด้านเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของวิสาหกิจชุมชน เป็นคำถามที่มีลักษณะให้ผู้ตอบตอบเป็นความข้อความสั้น ๆ หรือให้เลือกตอบ หรือให้ระบุตัวเลข ได้แก่ ชื่อวิสาหกิจชุมชน แหล่งที่ตั้ง ปีที่ก่อตั้ง ประเภทธุรกิจ ชื่อประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เพศ อายุ (ปี) จำนวนปีที่ได้รับการศึกษา (ปี) ประสบการณ์ในการทำธุรกิจเกี่ยวกับมะขาม จำนวนคณะกรรมการในปัจจุบัน (คน) และจำนวนสมาชิกและแรงงานในปัจจุบัน (คน)

2.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน เป็นคำถามที่มีลักษณะให้ผู้ตอบตอบเป็นความข้อความสั้น ๆ หรือให้เลือกตอบ หรือให้ระบุตัวเลข ได้แก่ สินค้า/บริการในกลุ่มวิสาหกิจชุมชน สินค้า/บริการในกลุ่มของวิสาหกิจชุมชนมีตราสินค้าหรือแบรนด์เป็นของวิสาหกิจชุมชนเอกง หรือได้รับการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือไม่ รายได้จากการขายสินค้าของกลุ่ม (บาท/ปี) ต้นทุนจากการผลิตหรือการขายสินค้า (บาท/ปี) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน(บาท/ปี) หน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานกลุ่มของวิสาหกิจชุมชน จำนวนเงินสนับสนุนที่ได้รับจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (บาท/ปี) กลุ่มของวิสาหกิจชุมชนมีการกู้ยืมเงินเพื่อนำมาลงทุนหรือไม่ กลุ่มของวิสาหกิจชุมชนมีการกู้ยืมเงินมาจากแหล่งเงินทุนใดบ้าง จำนวนเงินที่กู้ยืมมาจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ (บาทต่อปี)

จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับผู้ประกอบการชนชุมในจังหวัดเพชรบูรณ์ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามกับประชากร คือ ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ทำการผลิตและแปรรูปมะขามที่กระจายอยู่ในพื้นที่เป้าหมาย 8 อำเภอ ในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่ จำนวนทั้งสิ้น 37 กลุ่ม โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้รับการตอบรับให้เข้าไปเก็บข้อมูลกับวิสาหกิจชุมชน ฯ เพียง 24 กลุ่ม ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 64.86 ของประชากรทั้งหมด โดยมีวิสาหกิจชุมชน ฯ อีกจำนวน 13 กลุ่ม ที่ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ เนื่องจาก วิสาหกิจชุมชน ฯ บางกลุ่มได้เลิกกิจการไปแล้ว หรือมีการเปลี่ยนแปลงประเภทของธุรกิจและแหล่งที่ตั้งของกลุ่ม รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงเบอร์โทรศัพท์ติดต่อของผู้ที่มีอำนาจทำการแทนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน เป็นสิ่งสำคัญในการศึกษาการดำเนินงานของธุรกิจ และเป็นหนึ่งในดัชนีที่นิยมใช้เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการแข่งขันระหว่างธุรกิจภายในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ซึ่งการประเมินประสิทธิภาพเชิงเปรียบเทียบ (relative efficiency) ที่ได้รับความนิยมส่วนใหญ่ จะใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นห่อหุ้ม เนื่องจากไม่จำเป็นต้องมีแบบจำลองและรูปแบบสมการในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ (non-parametric approach) รวมถึงสามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีปัจจัยการผลิตและผลผลิตหลายชนิด (อัครพงศ์ อั้นทอง และมิ่งสรรพ์ ขาวสอาด, 2552)

ทั้งนี้ การวัดประสิทธิภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เส้นห่อหุ้มเป็นแนวคิดของ Farrell (1957) โดยเรียกหน่วยงานที่นำมาประเมินประสิทธิภาพว่า หน่วยตัดสินใจ (Decision Making Unit: DMU) ซึ่งทำหน้าที่เปรียบเสมือนเป็นหน่วยผลิตที่เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าเป็นผลผลิต อีกทั้ง ทุกหน่วยตัดสินใจ หรือ DMU ที่นำมาประเมินประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีลักษณะการดำเนินงานที่เหมือนกัน เช่น เป็นธุรกิจประเภทเดียวกัน หรือเป็นการทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งต่อมา Charnes et al. (1978) ได้นำเสนอแนวคิดการวัดประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อสมมติการผลิตแบบผลได้ต่อขนาดคงที่ (Constant Returns to Scale: CRS) โดยทั่วไปเรียกว่า แบบจำลอง CCR ซึ่งเน้นการพิจารณาประสิทธิภาพทางด้านปัจจัยการผลิต (input- oriented approach) และกำหนดให้ทุกหน่วยตัดสินใจหรือ DMU ดำเนินการผลิต ณ ระดับที่เหมาะสม (optimal scale) แต่อย่างไรก็ตาม การแข่งขันของหน่วยธุรกิจต่าง ๆ ในโลกของความเป็นจริงนั้นล้วนแล้วแต่เป็นการแข่งขันบนพื้นฐานของตลาดแข่งขันที่ไม่สมบูรณ์ เนื่องจากหน่วยธุรกิจอาจมีเงินทุนที่แตกต่างกัน หรือความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากรการผลิต หรือปัจจัยการผลิตที่แตกต่างกัน จึงทำให้หน่วยธุรกิจไม่สามารถดำเนินการผลิตอยู่ในระดับที่เหมาะสมได้ จากสาเหตุดังกล่าว จึงได้มีการพัฒนาแบบจำลองขึ้นมาใหม่ ซึ่งได้นำเสนอแนวคิด การวัดประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อสมมติการผลิตแบบผลได้ต่อขนาดผันแปร (Variable Returns to Scale: VRS) โดยทั่วไปเรียกว่าแบบจำลอง BCC (Coelli et al., 1998)

ดังนั้น การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์ครั้งนี้ จะใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นห่อหุ้มภายใต้ข้อสมมติการผลิตแบบผลได้ต่อขนาดผันแปร หรือแบบจำลอง BCC ซึ่งคะแนนประสิทธิภาพที่ได้จากตัวแบบจำลอง BCC จะเรียกว่า คะแนนประสิทธิภาพเทคนิคที่แท้จริง (Pure Technical Efficiency: PTE) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ทั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา จะประกอบไปด้วยปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จำนวนแรงงานหรือสมาชิกในกลุ่มและเงินสนับสนุนและเงินกู้ยืมจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ในส่วนของปัจจัยผลผลิต คือ รายได้ทั้งหมดของวิสาหกิจชุมชน (พวงเพ็ชร จาบกุล และถวิล นิลใบ, 2562; ปิติพัฒน์ นิตยกมลพันธุ์ และปัญจมาพร ผลเกิด, 2563; มนันยา นันทสาร และคณะ, 2564) โดยสามารถแสดงแบบจำลองในรูปของสมการทางคณิตศาสตร์ได้ ดังนี้

$$\text{Min } \theta$$

$$\text{Subject to} \quad \sum_{j=1}^{n} x_{ij}\omega_j - \theta x_{j0} \leq 0 \qquad i = 1, 2, 3, \dots, m$$

$$\sum_{j=1}^{n} y_{rj}\omega_j - y_{r0} \geq 0 \qquad r = 1, 2, 3, \dots, s$$

$$\sum_{j=1}^{n} \omega_j \leq 1$$

$$\omega_j \geq 0 \qquad j = 1, 2, 3, \dots, n$$

โดยที่ θ คือ ตัวชี้วัดระดับประสิทธิภาพของหน่วยตัดสินใจ

x_{ij} คือ จำนวนปัจจัยนำเข้าที่ i ของหน่วยตัดสินใจ j

y_{rj} คือ จำนวนผลผลิตที่ r ของหน่วยตัดสินใจ j

ω_j คือ ค่าถ่วงน้ำหนักของผลผลิตที่ j

j คือ จำนวนหน่วยผลิต

i คือ จำนวนผลผลิต

r คือ จำนวนปัจจัยนำเข้า

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขาม ในจังหวัดเพชรบูรณ์ครั้งนี้ จะใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบโทบิตเนื่องจาก ตัวแปรตาม ที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าคะแนนประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และเป็นตัวแปรแบบต่อเนื่อง (continuous variables) จึงอาจทำให้หน่วยตัดสินใจบางหน่วยหรือวิสาหกิจชุมชนฯ บางกลุ่มมีตัวแปรตามที่มีค่าเป็น 0 หรือมีค่า บางช่วงที่ถูกจำกัด (censored variable) ซึ่งหากนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการถดถอยทั่วไป อาจทำให้ตัวแปรตามที่มีค่าเป็น 0 ถูกตัดทิ้งไป ดังนั้น การใช้แบบจำลองถดถอยแบบโทบิตจะมีความเหมาะสมในการประมาณค่ามากกว่าแบบจำลองถดถอยทั่วไป (Tobin, 1958; ฌาณินท์ ภัทรกมลเสน และเยาวเรศ เชาวนพูนผล, 2561; มนันยา นันทสาร และคณะ, 2564) นอกจากนี้ ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาจะประกอบไปด้วย จำนวนปีที่ได้รับการศึกษาของประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนฯ ประสบการณ์ในการทำธุรกิจของประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนฯ เงินสนับสนุนและเงินกู้ยืมจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ตลอดจน การพัฒนาผลิตภัณฑ์เป็นตัวแปรอิสระ (ฌาณินท์ ภัทรกมลเสน และเยาวเรศเชาวนพูนผล, 2561; มนันยา นันทสาร และคณะ, 2564; พวงพรภัสสร์ วิริยะ และสุภาพร ลักษมีธนสาร, 2567) โดยสามารถแสดงแบบจำลองได้ ดังนี้

$$TE_i = \alpha_0 + \alpha_1 Educ_i + \alpha_2 Expe_i + \alpha_3 Supp_i + \alpha_4 Pack_i + E_i$$

โดยที่ TE คือ ค่าประสิทธิภาพการดำเนินงาน

Educ คือ จำนวนปีที่ได้รับการศึกษาของประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชน (ปี)

Expe คือ ประสบการณ์ในการทำธุรกิจของประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชน (ปี)

Supp คือ เงินสนับสนุนและเงินกู้ยืมจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ (บาท/ปี)

Pack คือ การพัฒนาผลิตภัณฑ์

ถ้า Pack = 1 คือ มีตราสินค้าและบรรจุภัณฑ์ที่มีความสวยงาม

ถ้า Pack = 0 คือ ไม่มีตราสินค้าและบรรจุภัณฑ์ที่มีความสวยงาม

E คือ ค่าคลาดเคลื่อน

$\alpha_0 - \alpha_4$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์พารามิเตอร์

i คือ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ 1,...,24

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์

จากผลการศึกษา พบว่า วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์ส่วนใหญ่

ประกอบธุรกิจการขายส่ง/ขายปลีก จำนวน 24 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา ได้แก่ ธุรกิจการแปรรูป จำนวน 19 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 79.17 และธุรกิจการผลิต (การปลูก) จำนวน 5 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 20.83 และส่วนใหญ่มีจำนวนแรงงานหรือสมาชิกในกลุ่ม จำนวน 11–15 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 อีกทั้ง ยังพบว่า ประธานวิสาหกิจชุมชนฯ กว่ากึ่งหนึ่งเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.17 และส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 46–50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.67 รวมถึง ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 45.83 นอกจากนี้ ยังพบว่า ประธานวิสาหกิจชุมชนฯ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการประกอบธุรกิจเกี่ยวกับมะขามอยู่ในช่วง 5–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.50

2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เส้นห่อหุ้มภายใต้ข้อสมมติการผลิตแบบผลได้ต่อขนาดผันแปร ดังตาราง 1 พบว่า วิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 11 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 45.83 รองลงมา มีประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับสูง จำนวน 6 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 25 มีประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 4 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 16.67 และมีประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงที่สุด จำนวน 3 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ ทั้งนี้ ไม่พบวิสาหกิจชุมชนกลุ่มใดที่มีประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของของวิสาหกิจชุมชน ภายใต้ข้อสมมติการผลิตแบบผลได้ต่อขนาดผันแปร

ระดับคะแนน	ความหมาย	จำนวนกลุ่ม	ร้อยละ	ค่าประสิทธิภาพเฉลี่ย
.801–1.000	ประสิทธิภาพสูงที่สุด	3	12.50	.8536
.601–.800	ประสิทธิภาพสูง	6	25.00	.6324
.401–.600	ประสิทธิภาพปานกลาง	11	45.83	.5121
.201–.400	ประสิทธิภาพต่ำ	4	16.67	.3702
.000–.200	ประสิทธิภาพต่ำที่สุด	–	–	–
	รวม	24	100	.5863

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์ครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของ ค่าประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งจากผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้วยแบบจำลองโทบิต ดังตาราง 2 พบว่า เงินสนับสนุนและเงินกู้ยืมจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ (Supp) และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Pack) มีความสัมพันธ์กับ ค่าประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในทิศทางเดียวกัน สำหรับขนาดของผลกระทบ สามารถพิจารณาได้จากค่าผลกระทบส่วนเพิ่ม (marginal effect) ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปัจจัยที่มีส่วนช่วยกระตุ้นให้วิสาหกิจชุมชนฯ มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ด้วยแบบจำลองโทบิต

ตัวแปร	ความหมาย	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	ค่าสถิต t	ค่าผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal Effect)
–	ค่าคงที่	.3319	3.68	.3319
Educ	จำนวนปีที่ได้รับการศึกษาของประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชน (ปี)	.0034	.52	.0034
Expe	ประสบการณ์ในการทำธุรกิจของประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชน (ปี)	.0041	.32	.0041
Supp	เงินสนับสนุนและเงินกู้ยืมจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ (บาท/ปี)	.0021*	4.92	.0021*
Pack	การพัฒนาผลิตภัณฑ์ (ถ้า Pack = 1 คือ มีตราสินค้าและบรรจุภัณฑ์ที่มีความสวยงาม)	.1159*	3.54	.1160*
	Number of observations = 24			
	Log likelihood = 29.7080			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

เงินสนับสนุนและเงินกู้ยืมจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ (Supp) มีความสัมพันธ์กับค่าประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ .0021 หมายความว่า หากเงินสนับสนุนและเงินกู้ยืมจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป 1 บาทต่อปี จะมีโอกาสทำให้ค่าประสิทธิภาพการดำเนินของวิสาหกิจชุมชนเปลี่ยนแปลงไป ร้อยละ .0021 ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กล่าวคือ หากเงินสนับสนุนและเงินกู้ยืมจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ เพิ่มขึ้น 1 บาทต่อปี จะมีโอกาสทำให้ค่าประสิทธิภาพการดำเนินของวิสาหกิจชุมชนเพิ่มขึ้นร้อยละ .0021

การพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นตัวแปรหุ่นเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่มีตราสินค้าหรือบรรจุภัณฑ์ที่มีความสวยงาม กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ไม่มีตราสินค้าหรือบรรจุภัณฑ์ที่มีความสวยงาม โดยมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ .1160 หมายความว่า หากผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีตราสินค้าหรือบรรจุภัณฑ์ที่มีความสวยงาม จะมีโอกาสทำให้ค่าประสิทธิภาพการดำเนินงานมากกว่ากลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ไม่มีตราสินค้าหรือบรรจุภัณฑ์ที่มีความสวยงามอยู่ร้อยละ .1160

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า วิสาหกิจชุมชน ฯ ส่วนใหญ่ มีประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง และ มีค่าประสิทธิภาพเฉลี่ยเท่ากับ .5863 สะท้อนให้เห็นว่า วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัด

เพชรบูรณ์ยังคงมีปัญหาในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานหรือต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น รวมถึงการขาดเงินอุดหนุนหรือเงินลงทุนในการซื้อเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการผลิตหรือแปรรูปมะขาม จึงอาจทำให้รายได้ของวิสาหกิจชุมชนยังอยู่ในระดับต่ำ และอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานลดลงไปด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุพาดา สิริกุตตา (2566) ที่พบว่า วิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปผลไม้บ้านยาวี จังหวัดเพชรบูรณ์ประสบปัญหาในเรื่องของต้นทุนการผลิตสูงที่ขึ้น เนื่องจาก ปัจจุบันน้ำตาลและน้ำมันที่ใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิตมะขามแปรรูปมีราคาสูงขึ้น อีกทั้ง ยังขาดงบประมาณในการลงทุน เพื่อซื้อเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิตหรือแปรรูปมะขาม ได้แก่ เครื่องกวน ตู้อบลมร้อนที่มีขนาดใหญ่ โดมพลังงานแสงอาทิตย์เพื่อใช้ในการตากมะขาม และห้องเย็นในการเก็บมะขาม

ในส่วนของผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า หากวิสาหกิจชุมชน ฯ ได้รับเงินสนับสนุนและเงินกู้ยืมจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ฯ เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพวงพรภัสสร์ วิริยะ และสุภาพร ลักษมีธนสาร (2567) ที่พบว่า เงินทุนของวิสาหกิจชุมชน เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาเกิดประสิทธิผล และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐพนธ์ สกุลพงษ์ (2565) ที่พบว่า แหล่งเงินทุนกู้ยืมจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์จะส่งผลให้การดำเนินงานเครือข่ายของวิสาหกิจชุมชน เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mittal & Raman (2021) พบว่า ข้อจำกัดในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของผู้ประกอบการ ส่งผลให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศอินเดียมีการเติบโตลดลง นอกจากนี้ ยังพบว่า หากวิสาหกิจชุมชนฯ มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยมีการพัฒนาตราสินค้าและบรรจุภัณฑ์ให้มีความสวยงาม จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนฯ เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพวงพรภัสสร์ วิริยะ และสุภาพร ลักษมีธนสาร (2567) ที่พบว่า การพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้การบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการศึกษาของวชิรา ไฝเจริญมงคล และจิราพร เชียงชะนา (2565) ที่พบว่า การพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้วิสาหกิจชุมชนในประเทศไทยประสบความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของปิ่นฤทัย นิวัตตระกูล (2564) ที่พบว่า การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพัทลุง

องค์ความรู้ใหม่

ตัวแปรเงินสนับสนุนและเงินกู้ยืมจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ และตัวแปรการพัฒนาผลิตภัณฑ์มีความสัมพันธ์กับค่าประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและแปรรูปมะขามในจังหวัดเพชรบูรณ์ในทิศทางดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กล่าวคือ หากวิสาหกิจชุมชนฯ ได้รับเงินสนับสนุนและเงินกู้ยืมจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ เพิ่มขึ้น และมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนฯ เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานภาครัฐควรเข้าไปให้ความรู้กับวิสาหกิจชุมชนในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การวางแผนจัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อใช้หมุนเวียนในการดำเนินกิจการ ไม่ว่าจะเป็นการหาแหล่งเงินทุนจากธนาคาร หรือการขอเงินทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ

2. การทำแผนธุรกิจเพื่อนำไปประกอบการขอสินเชื่อจากธนาคาร หรือขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ

3. การพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือสินค้าของกลุ่มให้มีตราสินค้าที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงเอกลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ และมีฉลากสินค้าและบรรจุภัณฑ์ที่มีความสวยงาม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์หรือสินค้าของกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2563). *รายงานสถานการณ์การปลูกมะขาม.* ระบบสารสนเทศการผลิตทางดานเกษตร (รต.). สืบค้น 20 มกราคม 2567 จาก http://www.agriinfo.doae.go.th/year63/plant/rortor/ fruit /tamarine .pdf.

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2564). *รายชื่อวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดเพชรบูรณ์.* สืบค้น 15 มกราคม 2567 จาก http://smce.doae.go.th/productcategory/SmceCategory.php.

ฌาณินท์ ภัทรกมลเสน และเยาวเรศ เชาวนพูนผล. (2561). ประสิทธิภาพทางเทคนิคของการผลิตกระเทียมในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารแก่นเกษตร มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 46*(2), 359–366.

ณัฐพนธ์ สกุลพงษ์. (2565). *รูปแบบการดำเนินงานของเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนภายใต้กรอบแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน จังหวัดเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและการพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ปิติพัฒน์ นิตยกมลพันธุ์ และปัญจมาพร ผลเกิด. (2563). การวัดประสิทธิภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสิ่งทอในอำเภอเฉลิมพระเกียรติ และอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ, 11*(21), 1–17.

ปิ่นฤทัย นิวัตตระกูล. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชนจดทะเบียนในจังหวัดพัทลุง.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พวงพรภัสสร์ วิริยะ และสุภาพร ลักษมีธนสาร. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา. *สหวิทยาการและความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย, 13*(1), 57–65.

พวงเพ็ชร จาบกุล และถวิล นิลใบ. (2562). ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ภาคราชการในประเทศไทย. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ *(สาขามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์), 5*(2), 197–208.

มนันยา นันทสาร, เกศสุดา สิทธิสันติกุล และวราภรณ์ นันทะเสน. (2564). การวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานฟาร์มของเกษตรกรรุ่นใหม่จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารเกษตรพระวรุณ, 18*(1), 65–102.

วชิรา ไฝเจริญมงคล และจิราพร เชียงชะนา. (2565). *การศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาของวิสาหกิจชุมชน.* รายงานการวิจัย. กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเกษตรพิจิตร. (2564). *สถานการณ์การผลิตและการตลาดมะขามหวานเพชรบูรณ์.* สืบค้น 17 มกราคม 2567 จาก https://www.svppijit.com/images/km1Tamarindus.pdf.

สนิทเดช จินตนา และธีระพงษ์ ภูริปาณิก. (2563). ปัญหา ข้อจำกัด และแนวทางในการสร้างความเข้มแข็ง ให้กับวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 12*(3), 179–194.

สุพาดา สิริกุตตา. (2566). แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลไม้บ้านยาวี จังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 26*(1), 89–104.

สุพิชชา โชติกำจร และอดุลย์ศิริ สัตย์เจริญ. (2563). *การพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจชุมชนสู่เศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ตามหลักเศรษฐกิจพอพอเพียง กรณีศึกษา กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผลิตและแปรรูปมะขามอำเภอชนแดน ตำบลชนแดน อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์.* รายงานการวิจัย. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2566). *ข้อมูลพื้นฐานของจังหวัดเพชรบูรณ์.* สืบค้น 22 มกราคม 2567 จาก https://www.opsmoac.go.th/phetchabun-dwl-files-452891791984.

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2564). *รายงานผลการดำเนินงานของรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี.* สืบค้น 25 มกราคม 2567 จาก https://www.soc.go.th/ wp-ontent/uploads/2021/04/12-นโยบายข้อที่-7.pdf.

อรดา รัชตานนท์, กชพรรณ สัลเลขนันท์, โชติพัฒน์ กลิ่นสุคนธ์, จิรวัฒน์ ภู่งาม และมณฑล ศิริธนะ. (2563). *ผลกระทบจากธุรกิจ e-commerce ต่อผู้ประกอบการท้องถิ่น.* กรุงเทพ ฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.

อัครพงศ์ อั้นทอง และมิ่งสรรพ์ ขาวสอาด. (2552). การเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพในการจัดการของโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์, 27*(3), 1-26.

Coelli, T. J., Rao, D. S. P., & Battese, G. E. (1998). *An Introduction to Efficiency and Productivity Analysis.* Massachusetts: Kluwer Academic Publishers.

Charnes, A., Cooper, W. W., & Rhodes, E. (1978). Measuring the efficiency of decision making units. *European Journal of Operational Research, 2*(6), 429-444.

Farrell, M. J. (1957). The Measurement of Productive Efficiency. *Journal of Royal Statistical Society, 12*(10), 253-290.

Mittal, V. & Raman, T. V. (2021). Examining The Determinants and Consequences of Financial Constraints Faced by Micro, Small and Medium Enterprises' Owners. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, 17*(3), 560-581.

Tobin, J. (1958). Estimation of Relationships for Limited Dependent Variables. *Econometrica, 26*(1), 24-36.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

แนวทางการเพิ่มจำนวนผู้ขอสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3

Guidelines for increasing the number of applicants for multi-purpose welfare loans for government officials and state enterprise employees of Government Savings Bank region 3

ยศภัทร ฤทธิ์มาก[1*], รัชดา ธูปทอง[2]
Yosapat Ritmak[1*], Ratchada Thupthong[2]

[1,2] บัณฑิตวิทยาลัย กลุ่มวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
[1,2] Graduate School Marketing academic group, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce
Corresponding author's e-mail: Yotsapat.film@hotmail.com[1]

Received: September 13, 2024 Revised: September 26, 2024 Accepted: October 7, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของความกังวลใจต่อหลักเกณฑ์การอนุมัติสินเชื่อสวัสดิการและคุณภาพการบริการของพนักงาน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจการใช้บริการสินเชื่อ 2) ศึกษาสาเหตุที่ลูกค้าไม่สนใจกู้สินเชื่อสวัสดิการ และ 3) เสนอแนวทางการเพิ่มจำนวนผู้ขอสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ด้วยการแจกแบบสอบถามกับลูกค้าธนาคารออมสินที่มีอาชีพข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ของธนาคารออมสิน ภาค 3 จำนวน 360 คน สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงถดถอยพหุคูณ และสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานที่มีหน้าที่ในการขายสินเชื่อของธนาคารออมสิน ภาค 3 จำนวน 12 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) ความกังวลใจต่อหลักเกณฑ์การอนุมัติสินเชื่อ ด้านประวัติการชำระหนี้ และคุณภาพการบริการด้านการเอาใจใส่ลูกค้ารายบุคคล ส่งผลการตัดสินใจการใช้บริการสินเชื่อสวัสดิการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 2) สาเหตุที่ลูกค้าไม่สนใจกู้สินเชื่อเกิดจากปัญหาในด้านความกังวลกับประวัติการชำระหนี้ ความสามารถในการชำระหนี้ และปัญหาคุณภาพการบริการของพนักงาน และ 3) แนวทางที่เหมาะสมในการเพิ่มยอดอนุมัติสินเชื่อ คือ ธนาคารออมสินเพิ่มบริการพิเศษสำหรับกลุ่มลูกค้าพนักงานราชการและข้าราชการได้ ในด้านกิจกรรมส่งเสริม

การตลาดต่าง ๆ ธนาคารออมสินเพิ่มโฆษณา ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับเงื่อนไขพิเศษของสินเชื่อสวัสดิการเพื่อลดความกังวลของกลุ่มลูกค้า ธนาคารออมสินควรขยายวงเงินสินเชื่อฉุกเฉิน สำหรับลูกค้าที่ต้องการเงินด่วนแต่ไม่ต้องการวงเงินที่สูงและระยะเวลาการผ่อนชำระไม่เกิน 12 เดือน

คำสำคัญ: ความกังวลใจ, คุณภาพการบริการ, การตัดสินใจ, สินเชื่ออเนกประสงค์, ธนาคารออมสิน ภาค 3

Abstract

The study aimed to 1) study the influence of anxiety on the criteria for approving welfare loans and employee service quality that affect the decision to use credit services, 2) study the reasons why customers are not interested in getting welfare loans and 3) propose guidelines for increasing the number of approvals for welfare loan applicants. It is mixed-methods research that distributed questionnaires to Government Savings Bank customers who are government officials and state enterprise employees of Government Savings Bank, Region 3, totaling 360 people. The statistics included percentage, average and standard deviation. The multiple regression statistics and in-depth interviews with 12 employees were responsible for selling loans at Government Savings Bank, Region 3, found that 1) the concerns about credit approval, debt repayment history and service quality in caring for individual customers. It affected the decision to use welfare loan services at the statistical significance level of .01 2) the reason why customers are not interested in borrowing loans is due to concerns about the customer's debt repayment history. The ability to repay the debts and problems with the quality of employee services, and 3) the appropriate way to increase the number of loan approvals was for the Government Savings Bank to add special services for the customer group of government employees and civil servants in various marketing promotion activities, the Government Savings Bank increased advertisements. The public relations to create awareness about special conditions of welfare loans. To reduce the concerns of customer groups, the Government Savings Bank should expand emergency credit lines for customers who need money urgently, but it is not a high credit limit and a repayment period of no more than 12 months.

Keywords: anxiety, service quality, decision making, multipurpose loan, Government Savings Bank Region 3

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ธนาคารออมสินได้ออกผลิตภัณฑ์สินเชื่อสวัสดิการ สำหรับบุคลากรในหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ/องค์กรอิสระ/องค์การมหาชน ที่หน่วยงานส่วนกลางมีข้อตกลงกับธนาคารออมสิน เพื่อการอุปโภคบริโภค หรือชำระหนี้สินเชื่ออื่น ๆ โดยไม่ต้องใช้บุคคลค้ำประกัน วงเงินกู้สูงสุด 500,000 บาท ระยะเวลาผ่อนนานสูงสุด 10 ปี มีระยะเวลาโปรโมชั่นต้องจัดทำนิติกรรมสัญญาให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 ธันวาคม 2567 เพื่อตอบสนองการ สนับสนุนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจประเทศไทย และตอบสนองความต้องการสินเชื่อที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามการฟื้นตัวสำหรับกลุ่มลูกค้าที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานตามข้อตกลง ซึ่งธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ได้ทำการแบ่งเป้าหมาย KPIs (ธนาคารออมสิน, 2565) ผลการดำเนินงานในการหาลูกค้าสินเชื่อสวัสดิการให้แต่ละภาค โดยภาคเป็นผู้กำหนดให้แต่ละเขตนำเป้าหมายที่ได้ไปแบ่งให้แต่ละสาขา ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผลการดำเนินงานการอนุมัติสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์ ปี 2566 (มกราคม – มิถุนายน) มีสัดส่วนต่ำกว่ายอดเป้าหมายที่ผู้บริหารธนาคารออมสินตั้งไว้ แต่ผลการดำเนินงานของธนาคารออมสิน ภาค 3 พบว่า มีจำนวนลูกค้าที่ตัดสินใจสมัครสินเชื่อหลังได้รับการติดต่อประชาสัมพันธ์สินเชื่อเพียงร้อยละ 10.9 จากเป้าหมายที่ธนาคารออมสิน ร้อยละ 100 (ธนาคารออมสิน, 2565) แสดงให้เห็นว่าธนาคาร

ออมสินประสบปัญหาในการทำยอดสินเชื่อสวัสดิการ ให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งธนาคารออมสินต้องเสียงบประมาณในการทำกิจกรรมการสื่อสารทางการตลาดเพื่อเชิญชวนลูกค้าให้เข้ามาสมัครสินเชื่อปีละไม่ต่ำกว่า 10 ล้านบาท ซึ่งถือเป็นต้นทุนที่สูง แต่ผลการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับงบประมาณที่ลงทุน ส่งผลกระทบให้ธนาคารออมสินสูญเสียรายได้จากหลายช่องทาง ทั้งรายได้ที่อาจเกิดจากค่าธรรมเนียมสินเชื่อ รายได้จากประกัน รายได้จากดอกเบี้ยสินเชื่อ ส่วนผลกระทบระยะยาวจะพบว่า ธนาคารออมสินมีจำนวนเงินทุนหมุนเวียนน้อยลง ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา แนวทางการเพิ่มจำนวนผู้ขอสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 เพื่อนำผลการศึกษาไปสร้างกลยุทธ์สำหรับแนวทางการเพิ่มจำนวนผู้ขอสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความกังวลใจต่อหลักเกณฑ์การอนุมัติสินเชื่อสวัสดิการและคุณภาพการบริการของพนักงาน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจการใช้บริการสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3
2. เพื่อศึกษาสาเหตุที่ลูกค้าไม่สนใจกู้สินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสิน ภาค 3
3. เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มจำนวนผู้ขอสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3

การทบทวนวรรณกรรม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับความกังวลใจต่อการวิเคราะห์สินเชื่อ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลูกค้าในการตัดสินใจเลือกใช้สินเชื่อในสถาบันการเงิน (ธนาคาร) พบว่า หนึ่งในสาเหตุหลักที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครสินเชื่อ คือการที่ลูกค้ากังวลว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ไม่ผ่านหลักเกณฑ์ในการอนุมัติสินเชื่อ จึงทำให้ตัดสินใจที่จะไม่ยื่นสมัครสินเชื่อนั้น โดยข้อกังวลของลูกค้าสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. ความกังวลใจต่อประวัติการชำระหนี้ หมายถึง การที่ลูกค้ากังวลถึงประวัติการชำระหนี้กับธนาคารที่ผ่านมา การเคยเป็นลูกหนี้ค้างชำระ
2. ความกังวลใจต่อความสามารถในการชำระหนี้ หมายถึง ความกังวลถึงความสามารถในการชำระหนี้ของตนเอง ว่าสามารถชำระหนี้ไม่ได้ เนื่องจากหลายปัจจัย ทั้งภาวะเงินเฟ้อ ทั้งการมีรายได้ไม่สม่ำเสมอ ทั้งภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน
3. ความกังวลใจต่อหลักทรัพย์ค้ำประกัน หมายถึง ความกังวลที่มีต่อเงื่อนไขในการใช้หลักทรัพย์ค้ำประกัน ซึ่งอาจส่งผลต่ออนาคตถ้าไม่สามารถชำระหนี้ได้

สรุปได้ว่า ความกังวลใจต่อการวิเคราะห์สินเชื่อเกิดขึ้นเมื่อลูกค้ามีความคิดกังวลถึงคุณสมบัติของตนเองที่มีแนวโน้มไม่ผ่านการพิจารณาอนุมัติสินเชื่อ ในด้านความสามารถในการชำระหนี้ของตนเอง ส่งผลให้ลูกค้าเกิดความวิตกกังวลจนอาจนำไปสู่ปัญหาด้านจิตใจและการเงินได้ ประกอบด้วย ความกังวลด้านประวัติการชำระหนี้ ด้านความสามารถในการชำระหนี้ และด้านหลักทรัพย์ค้ำประกัน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการบริการ

การวัดคุณภาพของการให้บริการ ลูกค้าจะวัดจากองค์ประกอบของคุณภาพในการบริการ 5 ประการ ดังนี้

1. การสนองสิ่งที่เป็นรูปธรรม (tangibles) สิ่งที่นำเสนอทางกายภาพของการบริการได้แก่สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพที่ปรากฏเครื่องมือ บุคลากร และวัสดุสื่อสารสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาเป็นเครื่องแสดงทางกายภาพหรือภาพลักษณ์ของการบริการที่ลูกค้าใช้ประเมินคุณภาพ กิจกรรมบริการที่เน้นสิ่งนำเสนอทางกายภาพ ได้แก่ ธนาคาร โรงพยาบาล โรงแรม ภัตตาคาร และร้านค้าปลีก จึงมักจะใช้ปัจจัยนี้ในการส่งเสริมสร้างภาพลักษณ์ของกิจการ และเป็นเครื่องหมายแสดงคุณภาพ และมักใช้ร่วมกับตัวกำหนดคุณภาพอื่น ๆ ด้วย สิ่งซึ่งสะท้อนสิ่งนำเสนอทางกายภาพ (สมวงศ์ พงศ์สถาพร, 2565)

2. ความเชื่อถือได้ (reliability) ความสามารถในการบริการตามที่สัญญาไว้อย่างน่าเชื่อถือ ไว้วางใจและถูกต้อง ปัจจัยนี้เป็นตัวกำหนดคุณภาพที่สำคัญและในความหมายที่กว้าง reliability หมายถึง การนำเสนอการบริการตามสัญญาที่ให้ไว้โดยเฉพาะสัญญาเกี่ยวกับคุณภาพลักษณะของการบริการหลัก (core service) กิจการบริการจึงควรตระหนักถึงความคาดหวังของลูกค้าในเรื่องนี้ หากไม่ได้ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือในบริการหลักที่ลูกค้าต้องการก็อาจทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการทำให้การบริการเชื่อถือได้

3. การตอบสนองลูกค้าทันที (responsiveness) ความเต็มใจที่จะช่วยเหลือลูกค้าและให้บริการโดยทันที ปัจจัยนี้เน้นที่ความพอใจและความพร้อมที่จะทำตามคำร้อง ตอบคำถาม รับฟังข้อร้องเรียน แก้ปัญหาให้ลูกค้า รวมถึงการยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับบริการให้เข้ากับความต้องการของลูกค้าแต่ละรายที่แตกต่างกัน ความเร็วและความพร้อมในการตอบสนองลูกค้าโดยทันทีนี้ ต้องเป็นไปตามทัศนะของลูกค้า มิใช่ที่ผู้ให้บริการคิดว่าพร้อมหรือเป็นเวลาที่เหมาะสมการต่อแสดงออกถึงการตอบสนองลูกค้า

4. การทำให้ลูกค้ามั่นใจ (assurance) พนักงานมีความรู้ มีอัธยาศัย และมีความสามารถทำให้ลูกค้าไว้วางใจและเชื่อมั่น ข้อนี้ความสำคัญสำหรับที่ลูกค้ารับรู้ว่า มีความเสี่ยง สูงหรือไม่สามารถประเมินผลของการบริการได้อย่างแน่ชัด เช่น บริการด้านการเงินการรักษาพยาบาลและการบริการด้านกฎหมาย ความไว้วางใจและเชื่อมั่นมักเกิดจากบุคคลซึ่งเชื่อมโยงลูกค้ากับบริษัท เช่น แพทย์ ทนายความ นายหน้า ที่ปรึกษาทางการเงิน สิ่งที่แสดงถึงความไว้วางใจและเชื่อมั่นได้แก่พนักงานมีความรู้ ทักษะในการให้บริการ และกิจการมีชื่อเสียง ไว้วางใจได้ (สุดาพร กุณฑลบุตร, 2558)

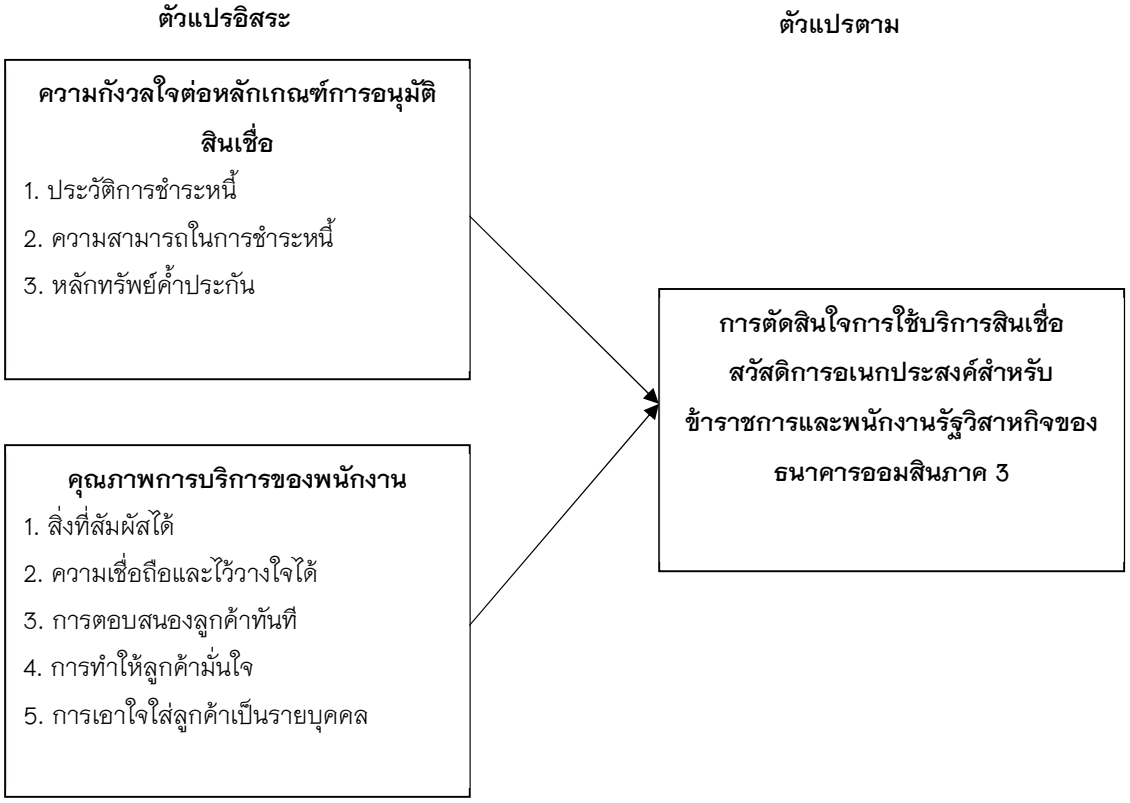
5. การเข้าใจลูกค้า (empathy) การเอาใจใส่กับลูกค้าเป็นรายบุคล เป็นการนำเสนอ บริการที่เป็นส่วนตัวหรือตรงตามความต้องการของลูกค้าแต่ละราย เพื่อแสดงว่าลูกค้าเป็นคนพิเศษ ลูกค้าอยากให้กิจการเข้าใจและเห็นใจความสำคัญของการแสดงความเข้าใจลูกค้า

แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค

การตัดสินใจ คือ กระบวนการในการเลือกที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ ซึ่งผู้บริโภคมักจะต้องตัดสินใจในทางเลือกต่าง ๆ ของสินค้าและบริการอยู่เสมอในชีวิตประจำวัน ซึ่งกระบวนการตัดสินใจประกอบด้วย การระบุปัญหา การรวบรวมข้อมูล การกำหนดทางเลือก การประเมินทางเลือก และการตัดสินใจ (ฉัตยาพร เสมอใจ, 2550)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับความกังวลใจ คุณภาพการบริการ และการตัดสินใจใช้บริการสินเชื่อ (ธีรกิติ นวรัตน ณ อยุธยา, 2565) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความสัมพันธ์กัน จึงกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ลูกค้าธนาคารออมสินที่มีอาชีพข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ของธนาคารออมสิน ภาค 3 ข้อมูลในปี 2565 มีจำนวนทั้งหมด 5,624 ราย โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างจะคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 360 ราย โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอาชีพข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีข้อมูลเป็นลูกค้าของธนาคารออมสินภาค 3 เท่านั้น

การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่มีหน้าที่ในการขายสินเชื่อของธนาคารออมสิน ภาค 3 จำนวน 12 คน แบ่งเป็น เขตศิริราช จำนวน 3 คน เขตบางคอแหลม จำนวน 3 คน เขตราษฎร์บูรณะ จำนวน 3 คนเขตบางแค จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือสำหรับการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 แบบสอบถาม มีลักษณะดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง ได้แก่ อาชีพ โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (close-ended response question)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (close-ended response question)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความกังวลใจต่อหลักเกณฑ์การอนุมัติสินเชื่อ ได้แก่ 1) ประวัติการชำระหนี้ 2) ความสามารถในการชำระหนี้ และ 3) หลักทรัพย์ค้ำประกัน ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (interval scale) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale มีระดับคะแนน คือ 1 เท่ากับ น้อยที่สุด 2 เท่ากับ น้อย 3 เท่ากับ ปานกลาง 4 เท่ากับ มาก และ 5 เท่ากับ มากที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพการบริการของพนักงาน ได้แก่ 1) สิ่งที่สัมผัสได้ 2) ความเชื่อถือและไว้วางใจได้ 3) การตอบสนองลูกค้าทันที 4) การให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และ 5) การเอาใจใส่ลูกค้าเป็นรายบุคคลลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (interval scale) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale มีระดับคะแนน คือ 1 เท่ากับ น้อยที่สุด 2 เท่ากับ น้อย 3 เท่ากับ ปานกลาง 4 เท่ากับ มาก และ 5 เท่ากับ มากที่สุด

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจการใช้บริการสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (interval scale) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale มีระดับคะแนน คือ 1 เท่ากับ น้อยที่สุด 2 เท่ากับ น้อย 3 เท่ากับ ปานกลาง 4 เท่ากับ มาก และ 5 เท่ากับ มากที่สุด

ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวม โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach) จากการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ทำการทดสอบความสม่ำเสมอของมาตรวัดที่ใช้ในการศึกษา ปรากฏว่าได้ผลเท่ากับ .888 ซึ่งโดยปกติถ้าค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าเกิน .80 ขึ้นไป จึงถือว่าใช้ได้ (Nunnally, 1978)

2.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) มีลักษณะเป็นแบบคำถามปลายเปิด (open-end questions) มีประเด็นศึกษา ดังนี้

1) ความกังวลใจต่อหลักเกณฑ์การอนุมัติสินเชื่อ

1.1) ความกังวลใจต่อประวัติการชำระหนี้

1.2) ความกังวลใจต่อความสามารถในการชำระหนี้ของลูกค้า

1.3) ความกังวลใจต่อหลักทรัพย์ค้ำประกันของลูกค้า

2) ปัญหาการร้องเรียนเกี่ยวกับคุณภาพการบริการจากพนักงาน

2.1) ปัญหาการร้องเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่สัมผัสได้จากพนักงาน

2.2) ปัญหาการร้องเรียนเกี่ยวกับบความเชื่อถือและไว้วางใจได้จากพนักงาน

2.3) ปัญหาการร้องเรียนเกี่ยวกับการตอบสนองลูกค้าทันทีจากพนักงาน

2.4) ปัญหาการร้องเรียนเกี่ยวกับการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการจากพนักงาน

2.5) ปัญหาการร้องเรียนเกี่ยวกับการเอาใจใส่ลูกค้าเป็นรายบุคคลจากพนักงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ google form

3.2 การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีการจัดบันทึกรวบรวมข้อมูลทั้งหมด โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (interview) แบบคำถามปลายเปิด (open-end questions) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาด้วยสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์แผนภูมิก้างปลาง (fishbone diagram)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

1.1 ความกังวลใจต่อประวัติการชำระหนี้ พบว่า การที่ลูกค้าไม่ตัดสินใจสมัครสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 เพราะมีความกังวลว่าตนเองเคยมีประวัติการค้างชำระหนี้กับสถาบันการเงินอื่น ตนเองมีการค้ำประกันเงินกู้บุคคลอื่น และตนเองเคยมีประวัติการไม่ผ่านการพิจารณาการขอสินเชื่อกับธนาคารอื่น

1.2 ความกังวลใจต่อความสามารถในการชำระหนี้ของลูกค้า พบว่า ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นว่าการที่ลูกค้าไม่ตัดสินใจสมัครสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 เพราะลูกค้ามีความกังวลว่าตนเองไม่สามารถชำระหนี้ได้ครบตามสัญญา กังวลว่าในอนาคตเศรษฐกิจอาจไม่ดีจนทำให้ลูกค้าไม่สามารถชำระหนี้ได้ กังวลว่าในอนาคตดอกเบี้ยสินเชื่อจะเพิ่มขึ้น ทำให้ไม่คุ้มกับการกู้สินเชื่อในตอนนี้ กังวลว่าตนเองมีอายุเพิ่มมากขึ้น จะเกิดเหตุการณ์ให้ตนเองไม่สามารถชำระหนี้ได้ รวมถึงกังวลว่าตนเองมีภาระหนี้สินจำนวนมาก จึงไม่น่าจะผ่านการอนุมัติสินเชื่อ

1.3 ความกังวลใจต่อหลักทรัพย์ค้ำประกันของลูกค้า พบว่า ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นว่า การที่ลูกค้าไม่ตัดสินใจสมัครสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 เพราะลูกค้ามีความกังวลว่าตนเองไม่สามารถหาบุคคลมาค้ำประกันสินเชื่อได้ และกังวลว่าตนเองไม่มีหลักทรัพย์ในการค้ำประกันสินเชื่อ

1.4 คุณภาพการบริการด้านสิ่งที่สัมผัสได้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นว่า ส่วนใหญ่เรื่องที่ลูกค้าร้องเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่สัมผัสได้จากพนักงาน คือ พนักงานบางรายให้บริการด้วยการแสดงสีหน้าที่ไม่ดี เช่น การทำหน้าเคร่งเครียด บึ้งตึง แสดงท่าทางที่ไม่สุภาพ เช่น ยืนกอดอก หรือทำท่าทางไม่สนใจลูกค้า และพูดคุยที่ไม่สุภาพ เช่น การสื่อสารโดยปราศจากการใช้คำลงท้ายเพื่อแสดงความสุภาพ หรือใช้คำพูดไม่เหมาะสม

1.5 คุณภาพการบริการด้านความเชื่อถือและไว้วางใจได้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นว่า ส่วนใหญ่เรื่องที่ลูกค้าร้องเรียนเกี่ยวกับความเชื่อถือและไว้วางใจได้จากพนักงาน คือ พนักงานบางรายไม่สามารถตอบคำถามหรือแก้ปัญหาให้ลูกค้าได้ การไม่ตอบคำถามลูกค้าหรือให้บริการแก่ลูกค้าอย่างล่าช้า และพนักงานบางรายให้ข้อมูลของผลิตภัณฑ์กับลูกค้าไม่ครบถ้วน

1.6 คุณภาพการบริการด้านการตอบสนองลูกค้าทันที พบว่า ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นว่า ส่วนใหญ่เรื่องที่ลูกค้าร้องเรียนเกี่ยวกับความเชื่อถือและไว้วางใจได้จากพนักงาน คือ พนักงานบางรายให้บริการช้า เนื่องจากปริมาณลูกค้าที่ใช้บริการมีจำนวนมาก พนักงานมีการติดต่อกลับลูกค้าช้า ไม่สามารถติดต่อพนักงานได้

1.7 คุณภาพการบริการด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นว่า ส่วนใหญ่เรื่องที่ลูกค้าร้องเรียนเกี่ยวกับการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการจากพนักงาน คือ พนักงานไม่สามารถแก้ปัญหาให้กับลูกค้าได้ ในบางครั้งการบริการพนักงานให้บริการไม่เสมอภาค ไม่เรียงตามลำดับคิวที่ตั้งไว้ พนักงานบางรายไม่สามารถตอบข้อสงสัยของลูกค้าได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และพนักงานให้ข้อมูลสินเชื่อไม่ครบ

1.8 คุณภาพการบริการด้านการเอาใจใส่ลูกค้าเป็นรายบุคคล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นว่า ส่วนใหญ่เรื่องที่ลูกค้าร้องเรียนเกี่ยวกับการเอาใจใส่ลูกค้าเป็นรายบุคคลจากพนักงาน คือ พนักงานไม่ให้บริการนอกสถานที่ต้องให้ลูกค้าเข้ามายื่นเอกสารด้วยตนเอง พนักงานทำเอกสารข้อมูลลูกค้าสูญหาย และพนักงานไม่สามารถให้บริการที่ขัดต่อนโยบายของธนาคารออมสิน แม้เป็นสิ่งที่ลูกค้าต้องการ

2. ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ

2.1 ปัจจัยด้านส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี สถานภาพ โสด มีอาชีพข้าราชการ /รัฐวิสาหกิจ

2.2 ความกังวลใจต่อประวัติการชำระหนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมี มีความกังวลกับหลักทรัพย์ค้ำประกันที่ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 รองลงมา คือ มีความกังวลกับความสามารถในการชำระหนี้ ที่ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69 และความกังวลกับประวัติการชำระหนี้ มีความกังวลในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58

2.3 คุณภาพการบริการด้านสิ่งที่สัมผัสได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความเชื่อถือและไว้วางใจได้ (reliability) ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.42 รองลงมาคือ สิ่งที่สัมผัสได้ (tangibles) ที่ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 การให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ (assurance) ที่ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.19 การตอบสนองลูกค้าทันที (responsiveness) ที่ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 และ การเอาใจใส่ลูกค้าเป็นรายบุคคล (empathy) ที่ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97

2.4 การตัดสินใจการใช้บริการสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการตัดสินใจการใช้บริการสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 ในระดับมาก

2.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) ความกังวลใจต่อหลักเกณฑ์การอนุมัติสินเชื่อสวัสดิการ ส่งผลต่อการตัดสินใจการใช้บริการสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3

สรุปผลการวิเคราะห์ พบว่า ความกังวลใจต่อหลักเกณฑ์การอนุมัติสินเชื่อ ด้านประวัติการชำระหนี้ ส่งผลต่อการตัดสินใจการใช้บริการสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยพบว่า Adjusted R^2 มีค่าเท่ากับ .650 หมายถึงตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายการใช้งานได้ ร้อยละ 65.0 และมีค่า F–test เท่ากับ 8.1044

ตาราง 1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ความกังวลใจต่อหลักเกณฑ์การอนุมัติสินเชื่อ	การตัดสินใจการใช้บริการสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์				
	B	Std.	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.757		.229	7.676	.000
1. ประวัติการชำระหนี้	.243	.079	.236	3.082	.002*
2. ความสามารถในการชำระหนี้	.038	.112	.033	.340	.734
3. หลักทรัพย์ค้ำประกัน	.138	.093	.122	1.487	.138

R^2 = .700, Adjusted R^2 = .650, Durbin–Watson = 2.244, F–test = 8.1044

2) คุณภาพการบริการของพนักงานส่งผลต่อการตัดสินใจการใช้บริการสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3

สรุปผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพการบริการของพนักงาน ด้านการเอาใจใส่ลูกค้าเป็นรายบุคคลส่งผลการตัดสินใจการใช้บริการสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 ที่ระดับนัยสำคัญทางถสิติ .01 โดยพบว่า Adjusted R^2 มีค่าเท่ากับ .191 หมายถึงตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายการใช้งานได้ ร้อยละ 19.1 และมีค่า F–test เท่ากับ 16.760

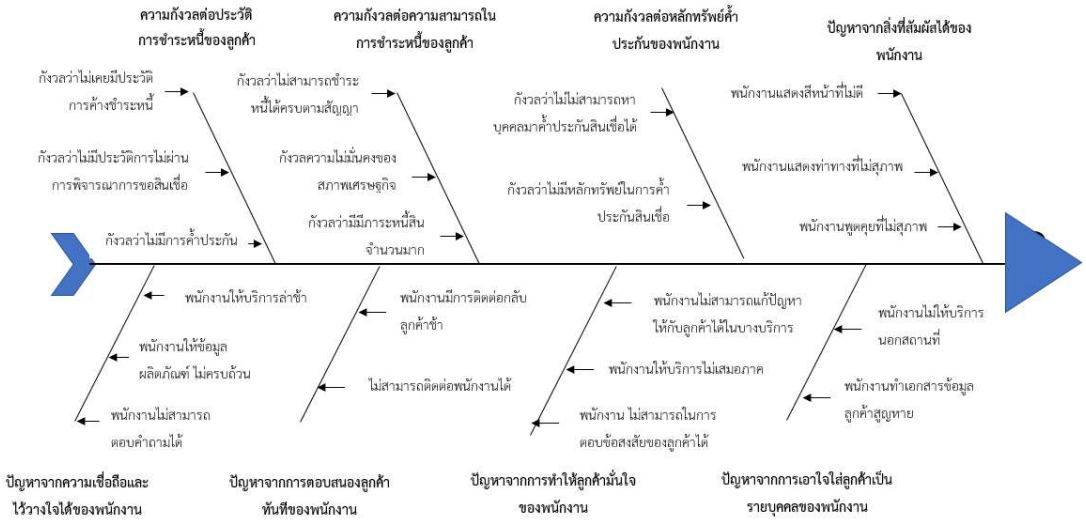
ตาราง 2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

คุณภาพการบริการของพนักงาน	การตัดสินใจการใช้บริการสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์				
	B	Std.	Beta	t	Sig.
(Constant)	.828	.292		2.834	.005
1. สิ่งที่สัมผัสได้	.139	.139	.104	.996	.320
2. ความเชื่อถือและไว้วางใจได้	–.070	.160	–.053	–.441	.659
3. การตอบสนองลูกค้าทันที	.044	.171	.033	.256	.798
4. การทำให้ลูกค้ามั่นใจ	.050	.151	.037	.329	.742
5. การเอาใจใส่ลูกค้าเป็นรายบุคคล	.452	.101	.345	4.485	.000*

R^2 = .438 Adjusted R^2 = .191, Durbin–Watson = 1.879, F–test = 16.760

3. ผลการศึกษาสาเหตุที่ลูกค้าไม่สนใจกู้สินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสิน ภาค 3

สาเหตุที่ลูกค้าไม่สนใจกู้สินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสิน ภาค 3 ได้สรุปเป็นแผนภาพก้างปลา ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แผนภาพก้างปลาสาเหตุที่ลูกค้าไม่สนใจกู้สินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์

4. ผลการศึกษาแนวทางการเพิ่มยอดอนุมัติผู้ขอสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 ดังนี้

4.1 ธนาคารออมสินเพิ่มบริการพิเศษสำหรับกลุ่มลูกค้าพนักงานราชการและข้าราชการได้ ในด้านกิจกรรมส่งเสริมการตลาดต่าง ๆ โดยเพิ่มบริการพิเศษสำหรับการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ เช่น สินเชื่อสวัสดิการข้าราชการเพื่อการศึกษา หรือสินเชื่อสวัสดิการข้าราชการเพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อตอบสนองความต้องการของข้าราชการ ซึ่งมาจากการแก้ปัญหาในแผนผังก้างปลาที่ว่า ลูกค้าให้ความสำคัญกับบริการและผลิตภัณฑ์ที่สามารถสนองความต้องการของลูกค้าได้

4.2 ธนาคารออมสินเพิ่มโฆษณา ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับเงื่อนไขพิเศษของสินเชื่อสวัสดิการ เพื่อลดความกังวลของกลุ่มลูกค้า และปรับลดอัตราดอกเบี้ยกับกลุ่มลูกค้าพนักงานราชการและข้าราชการ ซึ่งมาจากการแก้ปัญหาในแผนผังก้างปลาที่ว่า ลูกค้าต้องการความพิเศษเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมการตลาดเป็นรายบุคคล

4.3 ธนาคารออมสินควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อให้บริการสินเชื่อสวัสดิการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นพร้อมทั้งพัฒนาแผนการแก้ไขข้อจำกัดในด้านเงื่อนไขของสินเชื่อเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกค้าที่เคยมีประวัติไม่ดีมากกว่า 2 ปี สามารถยื่นกู้ได้ ข้าราชการ ซึ่งมาจากการแก้ปัญหาในแผนผังก้างปลาที่ว่า พนักงานมีการติดต่อกลับลูกค้าช้าให้บริการช้า ซึ่งเทคโนโลยีสามารถแก้ปัญหานี้ได้

การอภิปรายผล

จากการสรุปผลการศึกษา สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

การศึกษาความกังวลใจต่อหลักเกณฑ์การอนุมัติสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความกังวลกับประวัติการชำระหนี้ ความสามารถในการชำระหนี้ของลูกค้า และความกังวลกับหลักทรัพย์ค้ำประกัน มีความกังวลในระดับมาก พบว่า

ก่อนลูกค้า ตัดสินใจเลือกใช้สินเชื่อในสถาบันการเงิน (ธนาคาร) จะสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับด้านอัตราดอกเบี้ยและค่าธรรมเนียม ด้านคุณสมบัติของผู้กู้ และด้านหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของสินเชื่อ

การศึกษาคุณภาพการบริการของพนักงานสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับคุณภาพการบริการของพนักงาน ที่ประกอบด้วย สิ่งที่สัมผัสได้ ความเชื่อถือและไว้วางใจได้ การตอบสนองลูกค้าทันที การให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ การเอาใจใส่ลูกค้า ในระดับมากถึงมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎา ถิรเมือง (2560) พบว่า ผู้ใช้บริการธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) เห็นด้วยว่าคุณภาพการบริการของธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านการบริการที่เอาใจใส่ ด้านการบริการที่เชื่อมั่น ด้านการบริการที่ไว้ใจได้ ด้านการมุ่งมั่นเต็มใจให้บริการ ด้านการบริการที่จับต้องได้ และความตั้งใจในการใช้บริการของผู้ใช้บริการธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) และสอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรา สาลี และสิริพันธ์ วงศ์อินทวัง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้บริการและความพึงพอใจในคุณภาพบริการ Mobile Banking (MyMo) ของลูกค้าธนาคารออมสิน สำนักพหลโยธิน พบว่าลูกค้ามีระดับความพึงพอใจในคุณภาพบริการมากที่สุด ด้านความน่าเชื่อถือหรือไว้วางใจ ด้านสิ่งที่สัมผัสได้ และด้านการให้ความมั่นใจ รองลงมาด้านการตอบสนองความต้องการและด้านความเอาใจใส่ดูแล อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

การศึกษาการตัดสินใจการใช้บริการสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการตัดสินใจการใช้บริการสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจงธิดาพา นิตย์นรา และแสงดาว ประสิทธิสุข (2561) พบว่า การตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อธุรกิจของผู้ประกอบการ SMEs อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัดสินใจใช้บริการด้วยตนเอง รองลงมาคือพนักงานให้คำแนะนำ สอบถามข้อมูลจากสถาบันการเงิน และค้นหาข้อมูลการใช้บริการสินเชื่อธุรกิจ ตามลำดับ

การศึกษาอิทธิพลของความกังวลใจต่อหลักเกณฑ์การอนุมัติสินเชื่อสวัสดิการและคุณภาพการบริการของพนักงาน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจการใช้บริการสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 พบว่า คุณภาพการบริการของพนักงาน ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจได้ การทำให้ลูกค้ามั่นใจ และการตอบสนองลูกค้าทันที ส่งผลการตัดสินใจการใช้บริการสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 ร้อยละ 33.0 ที่ระดับนัยสำคัญทางถสิติ .01 โดยถ้าเพิ่มคุณภาพการบริการของพนักงาน ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจได้ และ การตอบสนองลูกค้าทันที ส่งผลต่อการตัดสินใจการใช้บริการสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎา ถิรเมือง (2560) พบว่า คุณภาพการบริการของธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) ประกอบด้วย ด้านการบริการที่เอาใจใส่ ด้านการบริการที่เชื่อมั่น ด้านการบริการที่ไว้ใจได้ ด้านการมุ่งมั่นเต็มใจให้บริการ ด้านการบริการที่จับต้องได้ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้บริการของผู้ใช้บริการธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) และสอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรา สาลี และสิริพันธ์ วงศ์อินทวัง (2561) พบว่า คุณภาพบริการด้านความน่าเชื่อถือหรือไว้วางใจได้ ด้านการตอบสนองความต้องการ ด้านความเอาใจใส่ดูแล และด้านสิ่งที่สัมผัสได้ มีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพบริการ Mobile Banking (MyMo) ของลูกค้าธนาคารออมสิน สำนักพหลโยธิน

การศึกษาสาเหตุที่ลูกค้าไม่สนใจกู้สินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสิน ภาค 3 พบว่า สาเหตุที่ลูกค้าไม่สนใจกู้สินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสิน ภาค 3 เกิดจากปัญหาในด้านความกังวลกับประวัติการชำระหนี้

ความสามารถในการชำระหนี้ของลูกค้า และความกังวลกับหลักทรัพย์ค้ำประกัน และปัญหาคุณภาพการบริการของพนักงานในด้านสิ่งที่สัมผัสได้ ความเชื่อถือและไว้วางใจได้ การตอบสนองลูกค้าทันที การให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ การเอาใจใส่ลูกค้า ในระดับมากถึงมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของชนาธิป สกุณา (2563) พบว่า สาเหตุหลักของปัญหาประกอบด้วย 4 ปัจจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้ กระบวนการทำงาน พนักงาน ลูกค้า หลักประกัน โดยในส่วนของทางด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อแสดงความคิดเห็นว่าปัญหาส่วนใหญ่นั้นเกิดขึ้นในส่วนของกระบวนการการทำงานเป็นหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความเข้าใจในระเบียบคำสั่งของพนักงานมีความคลาดเคลื่อนไม่ตรงกัน และด้านของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ลูกค้ามองว่าขั้นตอนกระบวนการและเอกสารที่ใช้ในการพิจารณาอนุมัติสินเชื่อของธนาคารมีความยุ่งยากและล่าช้า ลำดับรองลงมาจะเป็นในส่วนของการรับรู้รายละเอียดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์โดยมีค่าเฉลี่ยทางสถิติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งลูกค้าขาดความรู้ความเข้าใจในผลิตภัณฑ์สินเชื่อของธนาคาร และลำดับสุดท้ายคือในส่วนของหลักประกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มยอดอนุมัติผู้ขอสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 พบว่า แนวทางที่เหมาะสมในการเพิ่มยอดอนุมัติผู้ขอสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจของธนาคารออมสินภาค 3 คือ ธนาคารออมสินเพิ่มบริการพิเศษสำหรับกลุ่มลูกค้าพนักงานราชการและข้าราชการได้ ในด้านกิจกรรมส่งเสริมการตลาดต่าง ๆ ธนาคารออมสินเพิ่มโฆษณา ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับเงื่อนไขพิเศษของสินเชื่อสวัสดิการ เพื่อลดความกังวลของกลุ่มลูกค้า ธนาคารออมสินควรขยายวงเงินสินเชื่อฉุกเฉิน สำหรับลูกค้าที่ต้องการเงินด่วน แต่ไม่ต้องการวงเงินที่สูงและระยะเวลาการผ่อนชำระไม่เกิน 12 เดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของชนาธิป สกุณา (2563) พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาได้มีการวางแนวทางไว้ 3 แนวทาง คือ ปรับวิธีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ของธนาคาร ปรับปรุงระบบสารสนเทศ ปรับวิธีการทำงานของพนักงาน โดยจากงานวิจัยนี้ได้เลือกใช้แนวทางที่เริ่มจากการกำชับพนักงานแต่ละบุคคลทำการศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ของคำสั่งธนาคาร รวมทั้งมีการตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ ให้ถูกต้องครบถ้วนตามรายการตรวจสอบของธนาคาร และมีการจัดประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อทำการสรุปปัญหาต่าง ๆ และเพื่อให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันได้ และมีการจัดทำบัญชีรายชื่อของลูกค้าแต่ละราย ตั้งแต่วันที่ยื่นกู้เพื่อที่จะทำการติดตามรวมทั้งเพื่อที่จะสามารถรายงานความคืบหน้าของลูกค้าแต่ละรายให้ผู้บังคับบัญชาและลูกค้าได้รับทราบ เนื่องจากวิธีการดังกล่าวเป็นการแก้ไขระดับสายงานหรือระดับปฏิบัติการที่ใช้งบประมาณน้อยและสามารถแก้ไขได้ทันที

องค์ความรู้ใหม่

ในการศึกษาครั้งนี้ พบปัญหาในด้านคุณภาพการบริการ และความกังวลของลูกค้าต่อหลักเกณฑ์สินเชื่อ ดังนั้น ธนาคารออมสินควรเพิ่มบริการพิเศษสำหรับกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นกลุ่มเกษียณอายุและนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ เช่น สินเชื่อสวัสดิการข้าราชการเพื่อการศึกษา หรือสินเชื่อสวัสดิการข้าราชการเพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อตอบสนองความต้องการของข้าราชการ เพิ่มบริการพิเศษโดยปรับลดอัตราดอกเบี้ยกับกลุ่มลูกค้าพนักงานราชการและข้าราชการควบคู่กับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อให้บริการสินเชื่อสวัสดิการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และควรขยายวงเงินสินเชื่อฉุกเฉิน สำหรับลูกค้าที่ต้องการเงินด่วน แต่ไม่ต้องการวงเงินที่สูงและระยะเวลาการผ่อนชำระไม่เกิน 12 เดือน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ธนาคารออมสินควรพิจารณานำแนวทางที่ผู้วิจัยเสนอแนะไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มจำนวนผู้ใช้บริการสินเชื่อสวัสดิการอเนกประสงค์เกี่ยวกับการเพิ่มบริการพิเศษสำหรับกลุ่มลูกค้าพนักงานราชการและข้าราชการ การเพิ่มโฆษณา ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับเงื่อนไขพิเศษของสินเชื่อสวัสดิการ เพื่อลดความกังวลของกลุ่มลูกค้า ควบคู่กับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อให้บริการสินเชื่อสวัสดิการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะที่ในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากสินเชื่อมีหลายประเภทที่แตกต่าง และสินเชื่อของแต่ละสถาบันการเงินก็มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเป็นการศึกษาเปรียบเทียบจุดเด่นจุดด้อยของสินเชื่อสวัสดิการของสถาบันการเงินต่าง ๆ เพื่อทราบถึงจุดเด่นจุดด้อยของแต่ละสถาบันการเงิน ซึ่งจะสามารถนำผลการศึกษามาพัฒนาเงื่อนไขของสินเชื่อในอนาคตได้

2.2 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเป็นการศึกษาถึงกระบวนการอนุมัติสินเชื่อของสำนักงานอนุมัติสินเชื่อในพื้นที่ เนื่องจากเป็นหน่วยงานสุดท้ายที่จะพิจารณาอนุมัติสินเชื่อ โดยเป็นการศึกษาถึงแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการอนุมัติสินเชื่อของสำนักงานอนุมัติสินเชื่อ จะทำให้กระบวนการทำงานด้านสินเชื่อมีความครบถ้วน สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.3 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเป็นการศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่สามารถลดความกังวลของลูกค้าในการสมัครสินเชื่อต่าง ๆ เนื่องจากในปัจจุบันมีการสื่อสารถึงขั้นตอน ความยุ่งยากในการสมัครและอนุมัติสินเชื่อของสถาบันการเงินต่าง ๆ ดังนั้นถ้าสามารถศึกษาวิจัยปัจจัยที่สามารถลดความกังวลของลูกค้าในการสมัครสินเชื่อต่าง ๆ ได้ จะเกิดประโยชน์กับสถาบันการเงินเป็นอย่างมาก

เอกสารอ้างอิง

จงธิดาพา นิตย์นราและแสงดาว ประสิทธิสุข. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสินเชื่อธุรกิจของผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs). *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 13 ปี การศึกษา 2561 วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2561 (หน้า 784–793).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.

เจษฎา ถิรเมือง. (2560). *คุณภาพบริการที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของผู้ใช้บริการธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่).* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ฉัตยาพร เสมอใจ. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น

ชนาธิป สกุณา. (2563). *แนวทางการแก้ปัญหาการอนุมัติสินเชื่อของธนาคารออมสินสาขาแม่ใจ.* การศึกษาอิสระมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ธนาคารออมสิน. (2565). *รายงานประจำปี 2565.* สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2567 จาก https://www.gsb.or.th/about/anrp/.

ธีรกิติ นวรัตน ณ อยุธยา. (2565). *การตลาดบริการ: แนวคิดและกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มยุรา สาลี และสิริพันธ์ วงศ์อินทวัง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้บริการและความพึงพอใจในคุณภาพบริการ Mobile Banking (MyMo) ของลูกค้าธนาคารออมสิน สำนักพหลโยธิน. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 ปีการศึกษา 2561 วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2561 (หน้า 784-793).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.

สมวงศ์ พงศ์สถาพร. (2565). *เคล็ดลับการตลาดบริการ: The secret of service marketing* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ยูบีซีแอล บุ๊คส์.

สุดาพร กุณฑลบุตร. (2558). *หลักการตลาดสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis.* New York: Harper & Row.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

ความสัมพันธ์ระหว่างการรายงานความยั่งยืนและการกำกับดูแลกิจการกับความสามารถในการทำกำไรของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย SET 100

Relationship between sustainability reports and good corporate governance with profitability on the stock exchange of Thailand in SET 100

รุจิรา เอี่ยมตาล[1*], ดารณี เอื้อชนะจิต[2], ถิรวุฒิ ยังสุข[3]
Ruchira Iamtan[1*], Daranee Uachanajit [2], Tirawut Yangsook[3]

[1,2,3] หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
[1,2,3] Master of Accountancy Program, Faculty of Accountancy, Sripatum University
Corresponding author's e-mail: krixximage@gmail.com[1], darani.uat@gmail.com[2], Tirawut.yo@spu.ac.th[3]

Received: June 25, 2024 Revised: July 19, 2024 Accepted: August 26, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรายงานความยั่งยืนและการกำกับดูแลกิจการกับความสามารถในการทำกำไร โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่ม SET 100 มีผลการดำเนินงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 ถึง 2565 รวมระยะเวลา 3 ปี รวมทั้งสิ้น 288 บริษัท ใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ และสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ เพื่ออธิบาย ถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรายงานความยั่งยืนและการกำกับดูแลกิจการกับความสามารถในการทำกำไร ผลการวิจัย พบว่า การรายงานความยั่งยืนด้านคะแนนด้านสังคม (SCS) ด้านคะแนนด้านธรรมาภิบาล (GVS) และการกำกับดูแลกิจการด้านผลประเมิน การกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGR) ส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตรากำไรสุทธิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรายงานความยั่งยืนด้านคะแนนด้านสิ่งแวดล้อม (EVS) และการกำกับดูแลกิจการ ด้านผลประเมิน การกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGR) ส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (ROA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรายงานความยั่งยืนด้านคะแนนด้านสังคม (SCS) และการกำกับดูแลกิจการด้านผลประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGR) ด้านผลประเมินคุณภาพ

การจัดประชุมผู้ถือหุ้น (AGM) ส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การรายงานความยั่งยืน, การกำกับดูแลกิจการ, ความสามารถในการทำกำไร

Abstract

This research aimed to study the relationship between sustainability reporting and corporate governance with profitability. The sample group was SET 100 listed companies in the Stock Exchange of Thailand with operating results from 2020 to 2022, totaling 3 years and 288 companies. The data analysis methods included quantitative research, descriptive statistics and multiple regression analysis to explain the relationship between sustainability reporting and the corporate governance with profitability. The research results showed that the sustainability reporting was related to social scores (SCS), governance scores (GVS), and corporate governance assessment results (CGR) positively impacted profitability measured by net profit margin, and this finding was statistically significant at the .05 level. The sustainability reporting in terms of environmental scores (EVS) and the corporate governance in terms of corporate governance assessment results (CGR) had a positive effect on profitability in terms of return on total assets (ROA), which was statistically significant at the .05 level. The sustainability reporting was based on social scores (SCS) and corporate governance measured by corporate governance assessment results (CGR) and the annual general meeting (AGM) quality assessment results positively impacted profitability as shown by return on equity, and this finding was statistically significant at the .05 level.

Keywords: sustainability reporting, corporate governance, profitability

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การเปิดเผยข้อมูลของบริษัทจดทะเบียนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และโปร่งใส เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและดึงดูดความสนใจของผู้ลงทุน นอกจากข้อมูลด้านการเงินแล้ว ข้อมูลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ (Environmental, Social and Governance หรือ ESG) ถือเป็นข้อมูลสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ลงทุน เนื่องจากธุรกิจต้องเผชิญกับความเสี่ยงและความท้าทายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น นอกจากนี้ ข้อมูลด้าน ESG ยังช่วยให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้าใจถึงมุมมองของการประกอบธุรกิจในมิติที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับศักยภาพในการดำเนินธุรกิจในระยะยาวด้วย

ในปัจจุบัน บริษัทที่ลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเห็นความสำคัญของบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (พ.ร.บ.หลักทรัพย์ฯ) ในการส่งเสริมและพัฒนาตลาดทุน รวมถึงในการกำกับดูแลตลาดทุนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ตลาดทุนไทยสามารถทำหน้าที่ตอบโจทย์สำคัญของประเทศสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2564 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ, 2559) ซึ่งเน้นไปที่การสร้างตลาดทุนที่ยั่งยืน (sustainable capital market) และการเข้าถึงบริการทางการเงิน (financial inclusion) โดยมุ่งเน้นลดความเหลื่อมล้ำของสังคม (inequality) และเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับตลาดทุน นอกจากนี้ ก.ล.ต. ยังมุ่งเน้นการเข้าถึงที่ยั่งยืน (sustainable access) และการเชื่อมโยง (connectivity) โดยเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของตลาดทุน เชื่อมโยงกับระบบการเงินทางดิจิทัล (digital financial system) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และลดต้นทุน อีกทั้งยังเน้นให้ตลาดทุนมีความเชื่อถือ (trust & confidence) และสามารถป้องกันการกระทำผิดกฎหมายใหม่ ๆ ได้ ดังนั้น บริษัทที่ลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จึงจำเป็นต้องรับทราบและปฏิบัติตามนโยบายและแผนที่ ก.ล.ต. กำหนด เพื่อให้ตลาดทุนไทยเป็นที่ยั่งยืนและสามารถแข่งขันได้ในสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสมัยปัจจุบัน และเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนที่ลงทุนในตลาดทุนไทย โดยมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพและความมั่นคงให้กับโครงสร้างพื้นฐานของตลาดทุน และทำให้บริษัทที่ลงทุนมีความเข้มแข็งในการแข่งขันได้ในระดับสากล

เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์บรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และตอบสนองต่อทิศทางและแนวโน้มสำคัญจากภายนอก ที่ก่อให้เกิดทั้งโอกาสและความท้าทายในการดำเนินงาน ก.ล.ต. ได้จัดทำ "แผนองค์กรเข้มแข็ง" เพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ โดย ก.ล.ต. กำหนดหลักการสำคัญในการพัฒนาองค์กรด้วยหลัก DECIDE ซึ่งแสดงถึง Delegation (มอบหมาย) Empowerment (ให้พลัง) Communication (การสื่อสาร) Integration (การรวมกัน) Development (การพัฒนา) Engagement (การมีส่วนร่วม) นำมาสู่การกำหนดยุทธศาสตร์องค์กร โดยมุ่งผลักดันให้องค์กรมีวัฒนธรรม "เป็นกลยุทธ์" ที่มุ่งส่งเสริมค่านิยมให้กับพนักงาน โดยเน้นการเปิดใจและบูรณาการความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสแสดงผลงานและมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญ นอกจากนี้ยังมุ่งเสริมการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร (Corporate Social Responsibility – CSR) โดยรับผิดชอบสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง โดยผลักดันให้เกิด Environmental Social and Governance (ESG) ในกระบวนการทำงาน เพื่ออธิบายถึงประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทและการดำเนินงานของบริษัท และส่งเสริมการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยรับผิดชอบสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง

การรายงานความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม (Environmental) สังคม (Social) และการจัดการ (Governance) หรือ ESG ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากการปฏิบัติตามหลัก ESG ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ลงทุนว่า บริษัทมีการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การรายงาน ESG ในประเทศไทยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีบทบาทสำคัญของหน่วยงานหลายแห่ง เช่น สมาคมตลาดทุนแห่งประเทศไทย (The Stock Exchange of Thailand: SET) และ สมาคมประกันภัยแห่งประเทศไทย (The Association of Investment Management Companies: AIMC) ที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บริษัทรายงานข้อมูล ESG อย่างเป็นระบบ

การกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance: CG) หรือธรรมาภิบาล หรือบริษัทภิบาล เป็นการบริหารจัดการบริษัทที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียในทุกฝ่าย โดยเฉพาะบริษัทที่เข้าตลาดหลักทรัพย์ เนื่องจากผู้ถือหุ้นมีจำนวนมากและไม่สามารถเข้าไปบริหารจัดการบริษัทได้ทุกคน จึงต้องแต่งตั้งบุคคลที่ไว้วางใจได้ให้เข้าไปควบคุมดูแลการบริหารจัดการ ซึ่งกรรมการจะต้องรักษาผลประโยชน์ของบริษัทและผู้ถือหุ้นอย่างเต็มที่และดีที่สุด โดยจะต้องไม่ใช้ตำแหน่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กรรมการจะต้องดูแลบริหารทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับเงินลงทุน โดยมีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ รวมถึงตรวจสอบการทำงานของกรรมการและผู้บริหารด้วย การกำกับดูแลกิจการส่งผลดีต่อบริษัทในด้านการระดม

ทุนได้ด้วยต้นทุนที่เหมาะสม ช่วยลดต้นทุนการผลิตทำให้สามารถแข่งขันได้ และส่งผลดีต่อตลาดทุนด้วยการสร้างความเชื่อมั่น เพิ่มความต้องการซื้อ เพิ่มสภาพคล่องและระดับราคาซึ่ง เป็นประโยชน์ต่อการระดมทุนของบริษัท

ผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการจะเผยแพร่ในรายงาน Corporate Governance Report of Thai Listed Companies โดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai Institute of Directors: IOD) ที่มีการจัดทำขึ้นเป็นประจำทุกปี โดยตลาดทุนไทยถูกประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการโดยหลายหน่วยงานต่างประเทศ เช่น โครงการ CG-Rosc โดย World Bank CG Watch โดย Asian Corporate Governance Association ร่วมกับ CLSA Asia-Pacific Markets ซึ่งผลการประเมินแสดงให้เห็นว่า ตลาดทุนไทยเป็นผู้นำของภูมิภาคและประสบความสำเร็จอย่างสูงด้านการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียน เนื่องจากมีการยกระดับมาตรฐานต่าง ๆ ด้วยการแก้ไขกฎหมาย กฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติ รวมถึงการกำกับดูแลที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลมากขึ้น นอกจากนี้ การประเมินการกำกับดูแลกิจการรายบริษัทจดทะเบียนโดยหน่วยงานภายในประเทศ ได้ช่วยทำให้เกิดพัฒนาการของบริษัทจดทะเบียนในการปรับปรุงการกำกับดูแลกิจการให้เป็นมาตรฐานสากล เช่น โครงการการกำกับดูแลบริษัทจดทะเบียน (CGR) โดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย โครงการประเมินคุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้น โดยสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย เป็นต้น

โครงการประเมินคุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้น หรือ AGM Checklist ดำเนินการโดย สมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย (TIA) มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้นให้ได้มาตรฐาน สนับสนุนให้ผู้ถือหุ้นตระหนักถึงการมีส่วนร่วมและเข้าถึงข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน เป็นส่วนสำคัญของการกำกับดูแลกิจการ (corporate governance) ซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้การประชุมผู้ถือหุ้นเป็นมาตรฐานสูง เพื่อให้เกิดการเข้าใจและการร่วมมือระหว่างบริษัทกับผู้ถือหุ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประเมินด้านต่าง ๆ ของการประชุม เช่น การเตรียมการจัดประชุม การประกาศเชิญชวน การเผยแพร่ข้อมูล การเสนอแผนและข้อเสนอในการประชุม การส่งเสริมการเข้าร่วมของผู้ถือหุ้น และการเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการประเมินจะช่วยให้บริษัทปรับปรุงกระบวนการและการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใสมากขึ้นในการจัดประชุมผู้ถือหุ้นในอนาคต

ในปัจจุบันปัญหาการคอร์รัปชันส่งผลร้ายและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ สร้างความไม่เป็นธรรมทางธุรกิจ ส่งผลเสียต่อชื่อเสียงของบริษัททางด้านจริยธรรมทางธุรกิจ ความสามารถในการแข่งขัน และทำให้บริษัทไม่เป็นที่ยอมรับได้ รวมทั้งลดความเชื่อมั่นของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ประเทศไทยจึงจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรหลาย ๆ องค์กร เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ป.ป.ง.) เป็นต้น ความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนยังเป็นส่วนสำคัญเพื่อแก้ปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน เช่น โครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Thailand's Private Sector Collective Action Coalition: CAC) เริ่มก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2553 โดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และความร่วมมือของ 8 องค์กรชั้นนำ โดยมีสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ทำหน้าที่เป็นเลขานุการและองค์กรสนับสนุนในการดำเนินโครงการแนวรวมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC) โดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) ให้การสนับสนุนโครงการของสถาบันไทยพัฒนาในการจัดทำตัวชี้วัดความคืบหน้าในเรื่องการป้องกันการทุจริต (Anti-Corruption Progress Indicator) ของบริษัทจดทะเบียนและผู้ประกอบธุรกิจด้วย เน้นให้บริษัทมีแนวปฏิบัติที่ดี ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ผู้วิจัยเห็นว่าการรายงานความยั่งยืน (ESG) และการกำกับดูแลกิจการ (CG) มีความสำคัญอย่างมากต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้มีการจัดอันดับ 100 หลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตามราคาตลาด (market capitalization) มีสภาพคล่องในการซื้อขายอย่างสม่ำเสมอ และมีผลการรายงานคะแนนความยั่งยืน รายงานคะแนนผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดีอีกด้วย ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาว่าการรายงานความยั่งยืน และการกำกับดูแลกิจการ จะมีผลกระทบต่อความสามารถในการทำกำไรในตลาดหลักทรัพย์หรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาตัดสินใจเลือกหลักทรัพย์ ลงทุนสำหรับนักลงทุน และเป็นประโยชน์ต่อคณะกรรมการบริษัทตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกิจการ ในการให้ความสำคัญกับบทบาทของคณะกรรมการบริษัทในการรายงานความยั่งยืนและการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อประโยชน์และความยั่งยืนของกิจการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรายงานความยั่งยืน ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่มกลุ่ม SET100
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการ ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่มกลุ่ม SET100

การทบทวนวรรณกรรม

การประเมินประสิทธิภาพและความยั่งยืนของบริษัทสามารถพิจารณาได้จากสามด้านหลัก ได้แก่ ความยั่งยืน (ESG) ซึ่งประกอบด้วยคะแนนด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล ความสามารถในการทำกำไรที่วัดจากอัตรากำไรสุทธิ อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม และอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น รวมถึงการกำกับดูแลกิจการ (CG) ที่พิจารณาจากผลประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี ผลประเมินคุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้น และการเข้าร่วมโครงการแนวร่วมในการต่อต้านทุจริต

ความยั่งยืน (ESG)

ความยั่งยืนหรือ ESG เป็นแนวคิดการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ ครอบคลุม 3 ด้านหลัก ได้แก่ สิ่งแวดล้อม (E) ซึ่งเน้นการจัดการทรัพยากร ลดมลพิษ ใช้พลังงานสะอาด และปกป้องระบบนิเวศ สังคม (S) ที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ความปลอดภัย การพัฒนาชุมชน และความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค และบรรษัทภิบาล (G) ที่มุ่งเน้นการบริหารโปร่งใส ต่อต้านคอร์รัปชัน มีจริยธรรม และบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม โดยแนวคิดนี้สร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2560)

การกำกับดูแลกิจการ (CG)

การกำกับดูแลกิจการหรือ Corporate Governance (CG) เป็นระบบบริหารและควบคุมองค์กรเพื่อความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วยหลักการสำคัญ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียม ความโปร่งใส วิสัยทัศน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มระยะยาว และจริยธรรม รวมถึงโครงสร้างและกระบวนการภายในองค์กร เช่น บทบาทของคณะกรรมการบริษัท การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน

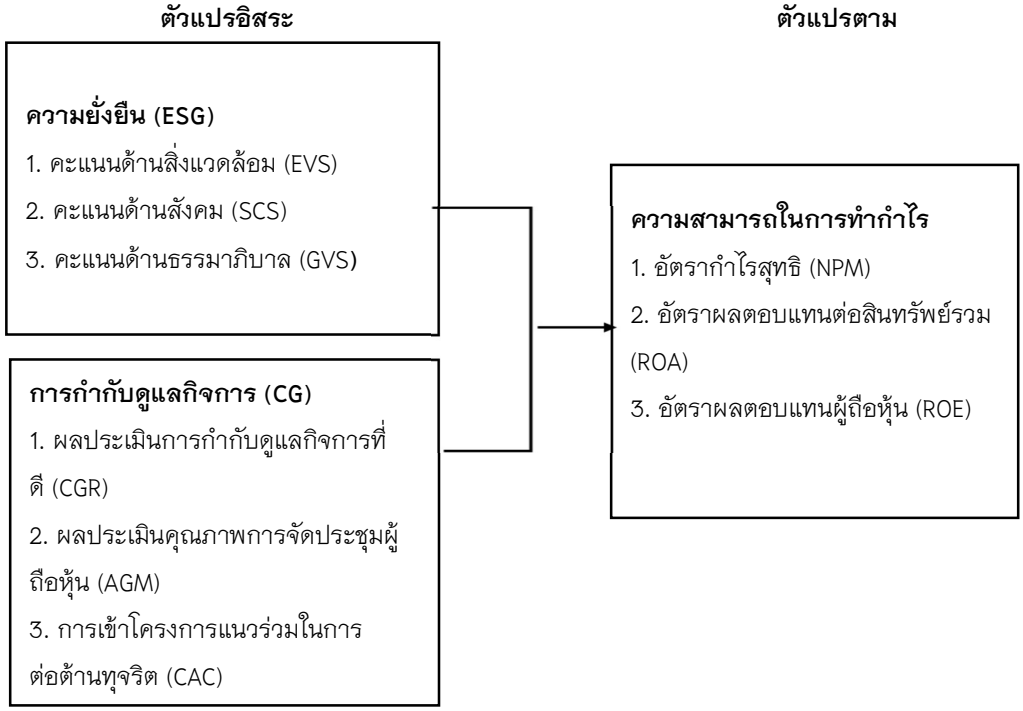
การเปิดเผยข้อมูล และการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียม ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร (กีรติกา กีรติพงษ์ไพศาล, 2559)

ความสามารถในการทำกำไร

ความสามารถในการทำกำไรของธุรกิจสะท้อนผ่านอัตราส่วนทางการเงินหลายประเภท ได้แก่ อัตรากำไรขั้นต้น อัตรากำไรจากการดำเนินงาน อัตรากำไรสุทธิ อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น กำไรต่อหุ้น อัตราส่วน EBITDA ต่อยอดขาย อัตราผลตอบแทนต่อเงินลงทุน อัตราส่วนกำไรต่อหุ้นต่อราคาตลาด และอัตราการเติบโตของรายได้ ซึ่งอัตราส่วนเหล่านี้ช่วยในการวิเคราะห์และเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการสร้างผลกำไรทั้งภายในองค์กรและเมื่อเทียบกับคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกัน ประกอบด้วย อัตรากำไรขั้นต้น (gross profit margin) อัตรากำไรจากการดำเนินงาน (operating profit margin) อัตรากำไรสุทธิ (net profit margin) อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (Return on Assets – ROA) อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (Return on Equity – ROE) กำไรต่อหุ้น (Earnings Per Share – EPS) อัตราส่วน EBITDA ต่อยอดขาย (EBITDA margin) อัตราผลตอบแทนต่อเงินลงทุน (Return on Investment – ROI) อัตราส่วนกำไรต่อหุ้นต่อราคาตลาด (Price–Earnings Ratio – P/E Ratio) และอัตราการเติบโตของรายได้ (revenue growth rate) (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2560)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรายงานความยั่งยืนและการกำกับดูแลกิจการกับความสามารถในการทำกำไรของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย SET 100 ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและบทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาพัฒนากรอบแนวคิดและตัวแปรที่ครอบคลุม ดังนั้นงานวิจัยในครั้งนี้จึงวางกรอบแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่ม SET 100 ที่มีผลการดำเนินงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 ถึง 2565 รวมระยะเวลา 3 ปี รวมทั้งสิ้น 288 บริษัท

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นประเมินผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ซึ่งคะแนนคิดคำนวณมาจากคะแนนดิบในประเด็นย่อยต่างๆ ภายใต้กรอบ ESG ซึ่งประเมินจากข้อมูลตัวชี้วัดหลายร้อยตัว ในด้านสิ่งแวดล้อม ต้องพิจารณาข้อมูลผลการดำเนินงาน รวมถึงทิศทางนโยบายและเป้าหมายของบริษัทที่เกี่ยวกับการลดก๊าซเรือนกระจก การบริหารจัดการขยะและของเสีย การบริหารจัดการน้ำ การจัดซื้อวัตถุดิบที่ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมระดับสากล และการลดการใช้พลาสติกในบรรจุภัณฑ์ และแบบประเมินคุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้น (annual general meeting) คือ คะแนนการจากโครงการประเมินคุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีของแต่ละบริษัทที่อยู่ในระดับ ต่างๆ จัดโดยสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย (Thai investors association)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งแหล่งข้อมูลที่ใช้ได้ทำการรวบรวมมาจากเว็บไซต์ของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คือ ข้อมูลงบการเงินจากฐานระบบ SET–SMART ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่ม SET 100 จากงบการเงินปี พ.ศ. 2563 ถึง 2565 ระยะเวลา 3 ปี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากฐานข้อมูลจาก SET–SMART ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยบันทึกไว้ใน Microsoft Office Excel ข้อมูลเกี่ยวกับ อัตรากำไรสุทธิ (NPM) อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (ROA) อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น (ROE) จากงบการเงิน ในระบบฐานข้อมูล SET SMART (SET Marketing Analysis and Reporting Tool) จากเว็บไซต์ www.set.or.th โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ปี 2563 – 2565 รวมระยะเวลา 3 ปี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ การรายงานความยั่งยืนและการกำกับดูแลกิจการ ที่คาดว่าจะมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการทำกำไร โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้ออกมามีค่าเข้าใกล้ –1 หรือ 1 แสดงถึงความสัมพันธ์ของทั้ง 2 ตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง แต่ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำหรือไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งโดยทั่วไประดับของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ยอมรับได้จะมีค่าไม่น้อยกว่า –.8 หรือไม่มากกว่า .8 ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระ สามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ระดับนัยสำคัญที่ .05 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจาก ค่า Sig. (2–tailed) หากค่า Sig. (2–tailed) มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่า ตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ กัน หากค่า Sig. (2–tailed) มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่า ตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กันและค่าเครื่องหมาย (+,–) หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บอกทิศทางของความสัมพันธ์ ดังนี้ เป็นเครื่องหมาย + หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน r เป็นเครื่องหมาย – หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์

ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผล ดังนี้

ตาราง 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา

ตัวแปร	N	Min.	Max.	Mean.	STD.
คะแนนด้านสิ่งแวดล้อม (EVS)	288	30.10	86.88	50.82	10.27
คะแนนด้านสังคม (SCS)	288	30.60	86.42	54.35	10.21
คะแนนด้านธรรมาภิบาล (GVS)	288	5.35	81.74	51.04	11.12
ผลประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGR)	288	1.00	5.00	4.65	.74
ผลประเมินคุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้น (AGM)	288	2.00	5.00	4.63	.60
การเข้าโครงการแนวร่วมในการต่อต้านทุจริต (CAC)	288	.00	5.00	2.12	1.31
อัตรากำไรสุทธิ (NPM)	288	-262.32	402.25	15.89	42.06
อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (ROA)	288	-24.27	63.25	8.40	8.96
อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น (ROE)	288	-57.68	72.53	12.45	15.09

จากตาราง 1 พบว่าการรายงานความยั่งยืน การกำกับดูแลกิจการ และความสามารถในการทำกำไร สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

คะแนนด้านสิ่งแวดล้อม (EVS) ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่ม SET 100 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 50.82 มีค่าต่ำสุดอยู่ที่ 30.10 มีค่าสูงสุดอยู่ที่ 86.88 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 10.27 คะแนนด้านสังคม (SCS) ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่ม SET 100 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 54.35 มีค่าต่ำสุดอยู่ที่ 30.60 มีค่าสูงสุดอยู่ที่ 86.42 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 10.21

คะแนนด้านธรรมาภิบาล (GVS) ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่ม SET 100 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 51.04 มีค่าต่ำสุดอยู่ที่ 22.18 มีค่าสูงสุดอยู่ที่ 81.74 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 10.79

ผลประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGR) ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่ม SET 100 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.65 มีค่าต่ำสุดอยู่ที่ 1.00 มีค่าสูงสุดอยู่ที่ 5.00 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .74

ผลประเมินคุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้น (AGM) ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่ม SET 100 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.63 มีค่าต่ำสุดอยู่ที่ 2.00 มีค่าสูงสุดอยู่ที่ 5.00 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .60

การเข้าโครงการแนวร่วมในการต่อต้านทุจริต (CAC) ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่ม SET 100 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.12 มีค่าต่ำสุดอยู่ที่ .00 มีค่าสูงสุดอยู่ที่ 5.00 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.31

อัตรากำไรสุทธิ (NPM) ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่ม SET 100 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 15.89 มีค่าต่ำสุดอยู่ที่ –262.32 มีค่าสูงสุดอยู่ที่ 402.25 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 42.06

อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (ROA) ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่ม SET 100 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 8.40 มีค่าต่ำสุดอยู่ที่ –24.27 มีค่าสูงสุดอยู่ที่ 63.25 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 8.96

อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น (ROE) ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่ม SET 100 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 12.45 มีค่าต่ำสุดอยู่ที่ –57.68 มีค่าสูงสุดอยู่ที่ 72.53 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 15.09

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ตัวแปร	EVS	SCS	GVS	CGR	AGM	CAC
EVS	1					
SCS	.467**	1				
GVS	.349**	.487**	1			
CGR	.143*	.229**	.107	1		
AGM	.178**	.162**	.135*	.285**	1	
CAC	.217**	.185**	.105	.251**	.333**	1

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 2 พบว่า ด้านธรรมาภิบาล (GVS) ผลประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGR) ผลประเมินคุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้น (AGM) การเข้าโครงการแนวร่วมในการต่อต้านทุจริต (CAC) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน .80 จึงไม่ก่อให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (multicollinearity)

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์สำหรับสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) การรายงานความยั่งยืนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่ออัตรากำไรสุทธิ

ตัวแปร	อัตรากำไรสุทธิ (NPM)				
	B	STD.	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	15.222	3.906		4.403	.008
คะแนนด้านสิ่งแวดล้อม (EVS)	.106	.774	.124	3.562	.065
คะแนนด้านสังคม (SCS)	.185	1.482	.063	2.642	.041*
คะแนนด้านธรรมาภิบาล (GVS)	.132	.215	.161	2.815	.025*

n = 288, R = .321, R^2 = .103, F = 20.205, Sig. = .000

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .321 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R^2) เท่ากับ .103 หมายความว่า คะแนนด้านสิ่งแวดล้อม (EVS) คะแนนด้านสังคม (SCS) คะแนนด้านธรรมาภิบาล (GVS) มีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรได้แม่นยาถึง 10.30 เปอร์เซ็นต์

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์สำหรับสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) การรายงานความยั่งยืนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่ออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม

ตัวแปร	อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (ROA)				
	B	STD.	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.874	.329		5.941	.007
คะแนนด้านสิ่งแวดล้อม (EVS)	.181	.072	.145	3.526	.033*
คะแนนด้านสังคม (SCS)	.106	.064	.170	1.875	.072
คะแนนด้านธรรมาภิบาล (GVS)	.347	.076	.161	2.064	.065
n = 288, R = .403, R^2 = .162, F = 21.784, Sig. = .000					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .403 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R^2) เท่ากับ .162 หมายความว่า คะแนนด้านสิ่งแวดล้อม (EVS) คะแนนด้านสังคม (SCS) คะแนนด้านธรรมาภิบาล (GVS) มีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรได้แม่นยาถึง 16.20 เปอร์เซ็นต์

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์สำหรับสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) การรายงานความยั่งยืนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่ออัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น

ตัวแปร	อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น (ROE)				
	B	STD.	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.792	.323		4.827	.004
คะแนนด้านสิ่งแวดล้อม (EVS)	.465	.048	.254	2.229	.182
คะแนนด้านสังคม (SCS)	.187	.076	.193	3.272	.047*
คะแนนด้านธรรมาภิบาล (GVS)	.365	.061	.287	2.490	.274
n = 288, R = .382, R^2 = .146, F = 26.118, Sig. = .000					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 5 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่าค่า สัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (R) เท่ากับ .382 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R^2) เท่ากับ .146 หมายความว่า คะแนนด้านสิ่งแวดล้อม (EVS) คะแนนด้านสังคม (SCS) คะแนนด้านธรรมาภิบาล (GVS) มีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรได้แม่นยำถึง 14.60 เปอร์เซ็นต์

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์สำหรับสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) การกำกับดูแลกิจการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่ออัตรากำไรสุทธิ

ตัวแปร	อัตรากำไรสุทธิ (NPM)				
	B	STD.	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.731	.232		8.065	.004
ผลประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGR)	.147	.069	.186	3.488	.072
ผลประเมินคุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้น (AGM)	.130	.043	.177	2.672	.442
การเข้าโครงการแนวร่วมในการต่อต้านทุจริต (CAC)	.464	.055	.874	6.673	.032*

n = 288, R = .498, R^2 = .248, F = 32.486, Sig. = .000

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 6 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่าค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .498 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R^2) เท่ากับ .248 หมายความว่า ผลประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGR) ผลประเมินคุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้น (AGM) การเข้าโครงการแนวร่วมในการต่อต้านทุจริต (CAC) มีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรได้แม่นยาถึง 24.80 เปอร์เซ็นต์

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์สำหรับสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) การกำกับดูแลกิจการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม

ตัวแปร	อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (ROA)				
	B	STD.	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.088	.293		4.206	.006
ผลประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGR)	.137	.047	.170	3.642	.193
ผลประเมินคุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้น (AGM)	.385	.085	.364	2.851	.042*
การเข้าโครงการแนวร่วมในการต่อต้านทุจริต (CAC)	.229	.063	.273	4.677	.047*

n = 288, R = .423, R^2 = .179, F = 37.763, Sig. = .000

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 7 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .423 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R^2) เท่ากับ .179 หมายความว่า ผลประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGR) ผลประเมินคุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้น (AGM) การเข้าโครงการแนวร่วมในการต่อต้านทุจริต (CAC) มีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรได้แม่นยาถึง 17.90 เปอร์เซ็นต์

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์สำหรับสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) การกำกับดูแลกิจการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่ออัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น

ตัวแปร	อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น (ROE)				
	B	STD.	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.893	.280		2.853	.012
ผลประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGR)	.268	.057	.277	3.064	.238
ผลประเมินคุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้น (AGM)	.197	.076	.186	3.762	.041*
การเข้าโครงการแนวร่วมในการต่อต้านทุจริต (CAC)	.232	.043	.259	4.837	.317
n = 288, R = .514, R^2 = .264, F = 29.184, Sig. = .000					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 8 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .514 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R^2) เท่ากับ .264 หมายความว่า ผลประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGR) ผลประเมินคุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้น (AGM) การเข้าโครงการแนวร่วมในการต่อต้านทุจริต (CAC) มีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรได้แม่นยาถึง 26.40 เปอร์เซ็นต์

การอภิปรายผล

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรายงานความยั่งยืนและการกำกับดูแลกิจการกับความสามารถในการทำกำไร ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่ม SET 100 ปี พ.ศ. 2563 ถึง 2563 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การรายงานความยั่งยืนและการกำกับดูแลกิจการส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถในการทำกำไรด้านอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ ทรัพย์สมบัติ และคณะ (2563) พบว่าคณะกรรมการบริษัท (BOD) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับอัตราส่วนผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเพิ่มขนาดของคณะกรรมการอาจส่งผลให้มูลค่ากิจการลดลง เนื่องจากคณะกรรมการมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของกิจการ การบริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถทำให้กิจการได้กำไรมากขึ้น แต่การบริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพอาจส่งผลให้มูลค่ากิจการลดลงด้วย การแยกตำแหน่งของกรรมการผู้จัดการและประธานกรรมการยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ในทางกลับกัน ถ้าการบริหารไม่มีประสิทธิภาพอาจส่งผลให้ผู้ถือหุ้นได้รับผลตอบแทนที่น้อยลงด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Azeez (2015) พบว่าขนาดของคณะกรรมการบริษัทมีความสัมพันธ์เชิงลบ

กับผลการดำเนินงาน โดยมีผลต่ออัตราส่วนราคาตลาดต่อกำไรสุทธิต่อหุ้น อัตราผลตอบแทนสินทรัพย์ และอัตราผลตอบแทนส่วนของผู้ถือหุ้น ส่งผลให้เห็นว่าคณะกรรมการบริษัทที่มีขนาดเล็กมีประสิทธิภาพการดำเนินงานที่สูงขึ้น การแยกตำแหน่งของกรรมการผู้จัดการและประธานกรรมการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร อย่างไรก็ตามผู้ที่ไม่ใช่ผู้บริหารกรรมการในคณะกรรมการไม่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทที่จดทะเบียนในศรีลังกา ซึ่งไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของปรียานุช ลิ้มดำเนิน (2561) พบว่าขนาดของคณะกรรมการบริษัทในหมวดธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของอัคคพล อินทรัตน์ (2563) ที่พบว่าระดับการเปิดเผยข้อมูล สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการที่ดีมีผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยเฉพาะในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง นอกจากนี้ จำนวนคณะกรรมการบริษัทยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราผลตอบแทนของสินทรัพย์รวม

2. ผลประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGR) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำกำไร นั่นหมายความว่า คะแนนการกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นเพียงการประเมินการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน แต่ไม่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของกิจการ นั่นก็เพราะว่า การประเมินด้านการบริหารจัดการนั้นเป็นเพียงเครื่องมือในกระบวนการควบคุมที่ดี และมีความสามารถในการติดตามผลและการตรวจสอบการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ไม่สามารถวัดค่าที่สำคัญต่อการทำกำไรของกิจการได้อย่างมีสาระสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร โมกขะเวส และชาญชัย บัญชาพัฒนศักดา (2562) พบว่า สัดส่วนจำนวนกรรมการอิสระ (IND) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำกำไรที่วัดด้วยอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) และอัตราส่วนกำไรสุทธิ (NPM) เนื่องจากจำนวนกรรมการอิสระเป็นบุคคลภายนอกที่ไม่ได้มีส่วนได้เสียกับองค์กร ซึ่งเป็นผลให้สัดส่วนคณะกรรมการอิสระไม่มีผลกระทบกับความสามารถในการทำกำไรของบริษัท นอกจากนี้ พบว่าขนาดของคณะกรรมการบริษัท (BSIZE) ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) และอัตราส่วนกำไรสุทธิ (NPM) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yilmaz (2018) พบว่า คะแนนการกำกับดูแลกิจการ (CGS) สัดส่วนจำนวนกรรมการอิสระ (IND) และขนาดของคณะกรรมการบริษัท (BSIZE) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำกำไรที่วัดด้วยอัตราส่วนกำไรสุทธิ (NPM) และอัตรากำไรขั้นต้น (GPM) สอดคล้องกับงานวิจัยของศรายุทธ์ ทัดศรี และคณะ (2563) พบว่า สัดส่วนของคณะกรรมการอิสระในคณะกรรมการของบริษัทไม่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัทที่วัดด้วยอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น ซึ่งเป็นไปตามงานวิจัยของสุชญา ชาญณรงค์กุล (2562) พบว่า สัดส่วนของคณะกรรมการอิสระในคณะกรรมการบริษัท (IND) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานที่วัดด้วยอัตราผลตอบแทนจากส่วนของผู้ถือหุ้น แสดงให้เห็นถึงการสอดคล้องกันในผลการศึกษาของทั้งสองงานวิจัย ที่ตรงกันในเรื่องการกำกับดูแลกิจการและผลการดำเนินงานของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

องค์ความรู้ใหม่

การรายงานความยั่งยืน (ESG) ซึ่งครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล รวมถึงการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) ซึ่งพิจารณาจากผลประเมินการกำกับดูแลกิจการ คุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้น และการเข้าร่วมโครงการต่อต้านทุจริต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนใน SET 100 โดยวัดจากอัตรากำไรสุทธิ อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม และอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนและมีธรรมาภิบาลไม่เพียงส่งผลดีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม แต่ยังส่งเสริมผลประกอบการ

ทางการเงินของบริษัทในระยะยาวอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. แม้ผลการวิจัยจะพบว่าอาจไม่สอดคล้องกับแนวคิดบางประเภท ก็ไม่ควรประเมินว่าแนวคิดดังกล่าวนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำกำไร อัตรากำไรสุทธิ อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมใน อดีต พบว่ามีบางแนวคิดที่สนับสนุนสมมุติฐานของงานวิจัยหนึ่งอาจไม่สนับสนุนสมมุติฐานของอีกงานวิจัย

1.2 ผลการศึกษาจะช่วยเป็นเครื่องมือทางการเงินและการลงทุนให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้แต่ควรพิจารณาถึงเหตุการณ์ และสภาวะแวดล้อมว่ามีความใกล้เคียงกับงานวิจัยนี้มากน้อยเพียงใด เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ที่ได้รับไม่คาดเคลื่อนมากนัก

1.3 นักลงทุน หรือนักวิเคราะห์การลงทุนจำเป็นต้องพิจารณาการรายงานความยั่งยืนและการกำกับดูแลกิจการ โดยใช้ปัจจัยพื้นฐานอื่นที่เกี่ยวกับเหตุการณ์ในอดีต ข้อมูลในปัจจุบันและที่คาดไว้ ในอนาคต เช่นนโยบายการเงินและนโยบายการคลัง รวมทั้งนโยบายเศรษฐกิจของรัฐบาล เป็นต้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของความสามารถในการทำกำไร อัตรากำไรสุทธิ อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ

1.4 ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการตัดสินใจลงทุน ควรดูตัวแปรต้นที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการประเมินมูลค่าด้วย เพราะถึงแม้ว่าจะไม่สนับสนุนสมมตฐานของงานวิจัย แต่ก็เป็นตัวแปรหนึ่งที่ได้คัดเลือกมาแล้วจากงานวิจัยส่วนใหญ่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหารการเงินในกลุ่มธุรกิจที่สนใจ เฉพาะเจาะจงเพื่อให้เข้าใจถึงความแตกต่าง ข้อเด่น ข้อด้อยของหุ้นในกลุ่มอุตสาหกรรมนั้น และนำผลมาวิเคราะห์ประกอบกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ

2.2 ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นตลาดที่มีประสิทธิภาพของตลาดในระดับที่ต่ำ (week form efficiency) ข้อมูลในอดีตไม่มีความสัมพันธ์กับมูลค่าหุ้นในอนาคต อดีตและอนาคตเป็นอิสระต่อกันโดยสิ้นเชิง กล่าวคือหลักทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความอ่อนไหวต่อข้อมูลข่าวสาร ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลข่าวสารเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพ ทำให้มูลค่าของหุ้นมีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2.3 งานวิจัยในอนาคตอาจขยายระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลปริมาณมากพอที่จะทำให้ผลการวิเคราะห์มีความแม่นยามากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กีรติกา กีรติพงษ์ไพศาล. (2559). *กลยุทธ์การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายผู้สูงอายุของกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์*. รายงานการวิจัย. สำนักงานปลัดกระทรวง (สป.) สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 5 จังหวัดขอนแก่น.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา).* สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. สืบค้น 18 สิงหาคม 2562 จาก https://drive.google.com/file/d/1XSBMp8OCsauJqECOB–XZLB91–cRrNsEV/view.

เบญจพร โมกขะเวส และชาญชัย บัญชาพัฒนศักดา. (2562). ผลของการกำกับดูแลกิจการที่มีผลต่อการดำเนินงานทางการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 5*(2), 313–327.

ณัฐวุฒิ ทรัพย์สมบัติ, ก้องภพ แสงทอง, ณัฐนรี ยาสะบู่, ณัฐพล ลัดดี, นิศานนท์ ชูแก้ว และศิวกร พงษ์ศรี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการกับมูลค่ากิจการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยใน SET100. *WMS Journal of Management Walailak University*, *9* (4), 1–14.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2560). *หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน.* สืบค้น 22 มกราคม 2567 จาก https://www.sec.or.th/TH/Documents/CompanyHandbooksandGuidelines/.

ปรียานุช ลิ้มดำเนิน. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการกับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ หมวดธุรกิจก่อสร้างและพัฒนาอสังหาริมทรัพย์.* การศึกษาค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ศรายุทธ์ ทัดศรี, ภาวัต อุปถัมภ์เชื้อ และตรีทิพ บุญแย้ม. (2563). ปัจจัยของการกำกับกิจการที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจดนตรีที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในหมวดธุรกิจสื่อและสิ่งพิมพ์. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 7*(1), 145–157.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *รุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560–2564.* สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

สุชญา ชาญณรงค์กุล. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการกำกับดูแลกิจการกับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค.* การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

อัคคพล อินทรัตน์. (2563). *ระดับการเปิดเผยข้อมูลสิ่งแวดล้อมและการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

อโนทัย ตรีวานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Azeez, A. A. (2015). Corporate Governance and Firm Performance: Evidence from Sri Lanka. *Journal of Finance and Bank Management, 3*(1), 180–189.

Yilmaz, L. (2018). Corporate Governance and Financial Performance Relationship: for Oman Companies. *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies, 4*(4), 84–106.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ กรณีศึกษา: หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

Morals of accountants, financers, and supply officers affecting the success of modern organizations case study: Government sector in Thailand

มัลลิกา พรหมดี[1*], สุวรรณ หวังเจริญเดช[2], อุทิศ พงศ์จิรวัฒนา[3]
Mallika Promdee[1*], Suwan Wangcharoendate[2], Utis Bhongchirawattana[3]

[1,2,3]หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
[1,2,3]Master of Accountancy Program, Faculty of Accountancy and Management, Mahasarakham University
Corresponding author's e-mail: 650109810003@msu.ac.th[1*], suwan.w@acc.msu.ac.th[2], utis24@hotmail.com[3]

Received: August 12, 2024 Revised: September 05, 2024 Accepted: September 13, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ และความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ และความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย และ 3) เพื่อทดสอบผลกระทบของคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น และระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 184 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบ F-test และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ ผลการวิจัยพบว่า นักบัญชี การเงินและพัสดุของหน่วยงานภาครัฐ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุจริต อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมขององค์กร ด้านผู้นำองค์กร ด้านผู้ปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการบริหารจัดการ หน่วยงานภาครัฐที่มีกลุ่มหน่วยงานงบประมาณที่ได้รับต่อปี และจำนวนบุคลากร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ และความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม ไม่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านวินัย ด้านสุจริต ด้านจิตอาสา และด้านกตัญญู มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: คุณธรรม, ความสำเร็จ, องค์กรยุคใหม่, นักบัญชี, นักการเงิน, นักพัสดุ

Abstract

This research aims to: 1) study the morals of accountants, financiers, and supply officers and the success of modern organizations within government agencies in Thailand; and 2) compare the morals of accountants, financiers, and supply officers with the success of modern organizations within government agencies in Thailand. And 3) to test the impact of the morals of accountants, financiers, and supply officers on the success of modern organizations in Thailand's public sector. A questionnaire was used as a tool to collect data from 184 individuals, including top-, middle-, and lower-level executives, as well as operational staff. The statistics used for analysis included percentage, mean, and standard deviation. We tested the hypotheses using the F-test and conducted an analysis of relationships and impacts. The research results revealed that accountants, financiers, and supply officers in government agencies in Thailand had overall opinions on morals at a high level. When considering individual aspects, it was found that the aspect of honesty was rated the highest, followed by discipline, volunteer spirit, gratitude, and sufficiency, all of which were rated at a high level. Opinions regarding the overall and individual aspects of the success of modern organizations were also rated at a high level, including organizational culture, leadership, operational staff, and management processes. Government agencies in Thailand, despite differences in department size, annual budget allocation, and number of personnel, did not show significant differences in opinions regarding the morals of accountants, financiers, and supply officers, nor in the overall success of modern organizations. From the analysis of relationships and impacts, it was found that the aspects of discipline, honesty, volunteer spirit, and gratitude in the morals of accountants, financiers, and supply officers had a positive relationship and impact on the overall success of modern organizations. Statistically significant at .05

Keywords: morals, success, modern organizations, accountant, financier, supply officer

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในช่วงที่ผ่านมาปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมเกี่ยวกับหน่วยงานของภาครัฐที่มีการดำเนินงานที่ไม่โปร่งใส มีการบริหารงานอย่างไม่มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมไปถึงการทุจริตประพฤติมิชอบผิดจรรณาบรรณวิชาชีพของบุคลากรภาครัฐเกิดขึ้นอย่างมากมาย ก่อให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อประเทศชาติอย่างมหาศาล แม้หลายประเทศได้ก้าวเข้าสู่ความทันสมัยแต่การทุจริตยังคงเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กร แม้แต่ในระบบการบริหารราชการสมัยใหม่ การทุจริตยังคงเกิดขึ้น (โกวิทย์ พวงงาม และคณะ, 2560) ในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนเป็นการทุจริตที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เช่น การทุจริตเชิงนโยบาย การทุจริตข้ามแดนข้ามชาติ ที่เชื่อมโยงไปสู่อาชญากรรมอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบในทางลบต่อการดำเนินงานของภาครัฐในวงกว้าง (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2566)

คำว่า “คุณธรรม” เป็นคุณค่าพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ครบทุกมิติ คือ เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนโลกสมัยใหม่และผลักดันให้เกิดการพลิกโฉมประเทศ สร้างสังคมไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) มีเป้าหมายหลัก คือ คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มมากขึ้นด้วยดัชนีคุณธรรม 5 ประการ คือ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2566) ซึ่งในปัจจุบันพบว่าหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยหลายหน่วยงาน

ได้ให้ความสำคัญในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมคุณธรรมองค์กร โดยการกำหนดนโยบายและจัดทำแผนปฏิบัติงานในด้านนี้โดยเฉพาะ ส่งผลดีต่อการบริหารองค์กรภาครัฐในปัจจุบันเป็นอย่างมากที่จะช่วยสร้างค่านิยมให้แก่ บุคลากรภายในองค์กร รวมถึงนักบัญชี การเงินและพัสดุด้วย ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน บัญชีและพัสดุของหน่วยงานภาครัฐ การที่นักบัญชี การเงินและพัสดุจะมีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมีคุณธรรม และมีคุณสมบัติของนักบัญชีที่ดีได้นั้น องค์กรจึงควรเน้นไปที่การให้ความสำคัญและมีการส่งเสริมสนับสนุน พร้อมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และการทำงานด้านบัญชี การเงินและพัสดุให้ถูกต้องเป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี (กรณิศา ดิษฐ์เสถียร, 2562) อันจะนำไปสู่องค์กรที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีธรรมาภิบาล

ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ เป็นผลลัพธ์ในการทำงานที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ นอกจากการขึ้นอยู่กับการปรับเอาเทคโนโลยี นวัตกรรม มาใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรและการทำงานขององค์กรเป็นหลักแล้ว ยังอยู่ที่การเชื่อมโยงด้านวัฒนธรรมองค์กรกับผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น ด้านผู้นำองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการบริหารจัดการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ไปในทิศทางเดียวกันให้ได้

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ กรณีศึกษา: หน่วยงานภาครัฐ ในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่หรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย หรือกระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาองค์กรในด้านคุณธรรมของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับหน่วยงานของตนเอง เพื่อช่วยลดอุปสรรคที่ไม่สามารถปฏิบัติงานของนักบัญชีการเงินและพัสดุได้ตามหลักการพื้นฐานของจริยธรรมแห่งวิชาชีพ และเพื่อให้ผลการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐนั้น มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ และความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณธรรม นักบัญชี การเงินและพัสดุ และความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

3. เพื่อทดสอบผลกระทบของคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566–2570) มีเป้าหมายหลักในส่งเสริมให้คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มมากขึ้นด้วยดัชนีคุณธรรม 5 ประการ คือ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2566)

1. พอเพียง หมายถึง ดำรงชีวิตอย่างพอประมาณไม่โลภ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น สังคม และสิ่งแวดล้อม มีเหตุผล ใช้ความรู้อย่างรอบคอบและรอบด้าน

2. วินัย หมายถึง ปฏิบัติตนตามกติกาจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กรและสังคมตามหน้าที่พลเมืองที่ดีและเคารพกฎหมาย

3. สุจริต หมายถึง มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง ยึดมั่น ยืนหยัดในการรักษาความจริง ความถูกต้องและเป็นธรรม ไม่สนับสนุน ไม่ร่วมมือ ไม่ยินยอม พร้อมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ

4. จิตอาสา หมายถึง การให้และเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือเพื่อประโยชน์สุขแก่สังคม

5. กตัญญู หมายถึง สำนึกรู้คุณและแสดงออกถึงความกตัญญูต่อแผ่นดินเกิด ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม สถาบันองค์กร และผู้มีพระคุณ บนหลักพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่

กาญจนาพร พันธ์เทศ (2560) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยม ความเชื่อที่ดีงาม ของบุคคลในองค์กร ที่ได้เรียนรู้ และปฏิบัติตาม จนเกิดเป็นพฤติกรรมขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภัคพร เจริญลักษณ์ (2561) ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กระบวนการปรับตัวของบุคลากรในองค์กร ที่มีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ที่มีความโดดเด่น)

Northouse (2013) อธิบายว่า ผู้นำองค์กร (organization leader) เป็นผู้บริหารองค์การเปรียบเสมือนแม่ทัพที่ต้องวางยุทธศาสตร์ให้เหมาะสม เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นปัจจัยอีกประการที่สำคัญในการสร้างผลการปฏิบัติงานขององค์การให้สำเร็จคือ ปัจจัยภาวะผู้นำ ที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร มุ่งให้บรรลุอุดมการณ์และสร้างคุณค่าของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ธเนตร์ตรี รัตนเรืองยศ (2563) ให้ความหมายกระบวนการจัดการ (management process) หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ตั้งแต่กระบวนการ การตั้งเป้าหมาย วางแผนและรายงาน จัดระเบียบ และควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการดูแลองค์กร โครงการ หรือแม้แต่กระบวนการต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกวลิน คำฝั้น (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จากผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ ผลการวิจัยด้านคุณธรรม จริยธรรม คือ ความมีระเบียบวินัย ด้านความรู้ คือความรู้เกี่ยวกับภาษีอากร ด้านทักษะทางปัญญา คือ ความสามารถในการสืบหาค้นคว้าการได้มาซึ่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น จากบุคคล สิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ คือ ทักษะในการเจรจาต่อรองเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันในการแก้ปัญหา และด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี คือ ความสามารถในการใช้โปรแกรมทั่วไป ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพ

พระภัทธชาพงษ์ สิริภทฺโท (ก่ำชัยภูมิ) และพระครูสุธีคัมภีรญาณ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วิชาชีพการเงินการบัญชีในวิถีทางพระพุทธศาสนา จากผลการศึกษาพบว่า หลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนาที่นักการเงินการบัญชีต้องศึกษานำมาปฏิบัติ เพื่อเกื้อหนุนส่งเสริมทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์แห่ง หลักการทั้ง 4 ประการ ประกอบด้วย สุจริต 3 อย่าง ธรรมที่มีอุปการะ อิทธิบาท 4 ฆราวาสธรรม 4 หิริ โอตตัปปะ การประกอบอาชีพเงินการบัญชี เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะทาง เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาไว้จรรยาบรรณของนักบัญชีอย่างเที่ยงตรง พัฒนาตนเองและองค์กรให้เจริญกล่าวหน้า ด้วยปฏิบัติตนเป็นผู้ปิดทองหลังพระได้เป็นองค์พระโดยสมบูรณ์และสวยงาม จึงเสมอเหมือนนักการเงินการบัญชีผู้อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จขององค์กร

พัชราภรณ์ งามเริง และกัสมา กาซ้อน (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการใช้บัญชีบริหารต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย จากผลการศึกษาพบว่า

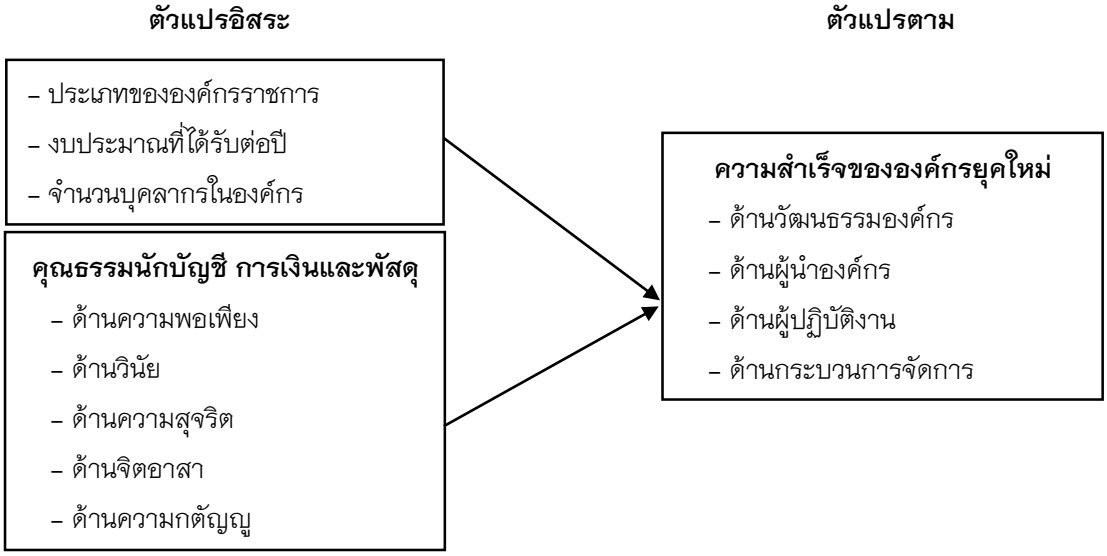
ด้านการวางแผน ด้านการสั่งการและแรงจูงใจ ด้านการควบคุม และด้านการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย นอกจากนี้ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย คือ ด้านการวางแผน ด้านการสั่งการและแรงจูงใจ ด้านการควบคุม และด้านการตัดสินใจ ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ กรณีศึกษา: หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ โดยประยุกต์จากดัชนีชี้วัดคุณธรรม 5 ประการ จากแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566–2570) พ.ร.บ. วิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561 คู่มือประมวลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2564

2. ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ โดยประยุกต์จากกรอบแนวคิดความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ของกาญจนาพร พันธ์เทศ (2560) ภัคพร เจริญลักษณ์ (2561) Northouse (2013) ธเนตร์ตรี รัตนเรืองยศ (2563) และกรณิศา ดิษฐ์เสถียร (2562)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และระดับผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 367 คน โดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (วนิดา วาดีเจริญ และคณะ, 2560) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ได้แบบสอบถามกลับมาที่มีข้อมูลโดยสมบูรณ์ จำนวน 184 คน ซึ่งเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับกลับคืนมามากกว่าร้อยละ 20 จึงถือว่าเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเชื่อถือได้

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	จำนวนหน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม
กลุ่มที่ 1 หน่วยงานราชการส่วนกลาง	397	24
กลุ่มที่ 2 หน่วยงานราชการตามการปกครองส่วนภูมิภาค	76	9
กลุ่มที่ 3 หน่วยงานราชการตามการปกครองส่วนท้องถิ่น	7,850	151
รวม	8,323	184

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ โดยส่วนที่ 3-4 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 5 ระดับ ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายในรูปแบบของลิเคิร์ท (Likert's scale) ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตามวิธีการวัดค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .67 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง(try-out) จำนวน 30 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) อยู่ที่ .986 ซึ่งสอดคล้องกับ Hair et al. (2006) ได้เสนอว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต้องมีค่า .70 ขึ้นไป จึงจะถือว่ายอมรับได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามผ่านคิวอาร์โคด ทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 ชุด ตามที่อยู่ของหน่วยงาน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูณ์จำนวน 184 ชุด ระยะเวลาการจัดเก็บข้อมูล 15 วัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป นำเสนอตามลำดับดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป 2) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน ใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) 3) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ และความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ได้แก่ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) 4) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance: MANOVA) 5) การทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และผลกระทบโดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. นักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง (ร้อยละ 61.41) อายุมากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 59.24) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 49.45) อายุการทำงานมากกว่า 15 ปี

(ร้อยละ 38.59) และตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 67.93)

2. หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานส่วนใหญ่เป็นประเภทขององค์กรราชการ องค์กรราชการตามการปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ 82.07) งบประมาณที่ได้รับต่อปี มากกว่า 100,000,000 บาท (ร้อยละ 47.83) และจำนวนบุคลากรในองค์กร มากกว่า 500 คน (ร้อยละ 30.43)

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ และความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ดังตาราง 2 และตาราง 3

ตาราง 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความพอเพียง	4.28	.65	มาก
2. ด้านวินัย	4.49	.58	มาก
3. ด้านความสุจริต	4.54	.60	มากที่สุด
4. ด้านจิตอาสา	4.46	.65	มาก
5. ด้านความกตัญญู	4.45	.62	มาก
โดยรวม	4.44	.56	มาก

จากตาราง 2 พบว่า นักบัญชี การเงินและพัสดุของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = .56) ด้านความสุจริต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = .60) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านวินัย ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = .58) ด้านจิตอาสา ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = .65) ด้านความกตัญญู ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = .62) และด้านความพอเพียง ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = .65)

ตาราง 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.34	.66	มาก
2. ด้านผู้นำองค์กร	4.33	.77	มาก
3. ด้านผู้ปฏิบัติงาน	4.34	.63	มาก
4. ด้านกระบวนการบริหารจัดการ	4.40	.64	มาก
โดยรวม	4.35	.60	มาก

จากตาราง 3 พบว่า นักบัญชี การเงินและพัสดุของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = .64) ด้านผู้ปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = .63) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = .66) และด้านผู้นำองค์กร ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = .77)

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ และการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่

ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กร ดังตาราง 5 – ตาราง 6

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี และจำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน

	ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ประเภทขององค์กรราชการ	โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.082	2	.041	.111	.895
		ภายในกลุ่ม	66.909	181	.370		
		รวม	66.991	183			
งบประมาณที่ได้รับต่อปี	โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.453	4	.163	1.701	.152
		ภายในกลุ่ม	64.538	179	.361		
		รวม	66.991	183			
จำนวนบุคลากรในองค์กร	โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.986	3	.329	.896	.986
		ภายในกลุ่ม	66.005	180	.367		66.005
		รวม	66.991	183			66.991

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี และจำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐโดยรวม ไม่แตกต่างกัน (p>0.05)

ตาราง 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่เป็นรายด้าน ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี และจำนวนบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน

	สถิติทดสอบ	ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่	Hypothesis df	Error df	F	p-value
ประเภทขององค์กรราชการ	Wilks' Lambda	5 ด้าน	8.000	356.000	.733	.662
งบประมาณที่ได้รับต่อปี	Wilks' Lambda	5 ด้าน	16.000	538.327	1.521	.087
จำนวนบุคลากรในองค์กร	Wilks' Lambda	5 ด้าน	12.000	468.589	1.096	.361

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่มีจำนวนบุคลากรในองค์กร งบประมาณที่ได้รับต่อปี และจำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่รายด้าน ไม่แตกต่างกัน (p>.05)

5. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ดังตาราง 7

6. ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ดังตาราง 8

การสร้างสมการพยากรณ์ตามที่ได้ตั้งสมมติฐาน มีดังนี้

H1 : คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความพอเพียง มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

H2 : คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านวินัย มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

H3 : คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความสุจริต มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

H4 : คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านจิตอาสา มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

H5 : คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความกตัญญู มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ตาราง 7 วิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ กับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ตัวแปร	SUC	SUF	DIS	HON	VOL	GRA
ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม (SUC)	–	.714*	.804*	.822*	.802*	.814*
ด้านความพอเพียง (SUF)	–	–	.765*	.708*	.739*	.700*
ด้านวินัย (DIS)	–	–	–	.812*	.765*	.756*
ด้านความสุจริต (HON)	–	–	–	–	.811*	.786*
ด้านจิตอาสา (VOL)	–	–	–	–	–	.818*
ด้านความกตัญญู (GRA)	–	–	–	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ (SUC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.714–0.822

ตาราง 8 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวมของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	p-value	VIFs
	b	SE	β			
ค่าคงที่ (a)	0.090	0.173	–	0.519	0.604	–
ด้านความพอเพียง (SUF)	0.043	0.054	0.094	0.786	0.433	2.826
ด้านวินัย (DIS)	0.240	0.072	0.261	3.315	0.001*	3.918
ด้านความสุจริต (HON)	0.255	0.071	0.257	3.569	0.000*	4.173
ด้านจิตอาสา (VOL)	0.144	0.067	0.157	2.136	0.034*	4.263
ด้านความกตัญญู (GRA)	0.270	0.065	0.275	4.163	0.000*	3.671

$F = 126.712$ $p < .05$ Adj $R^2 = .775$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านวินัย (DIS) ด้านความสุจริต (HON) ด้านจิตอาสา (VOL) และด้านความกตัญญู (GRA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม (SUC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 3 4 และ 5 สำหรับคุณธรรมนักบัญชีการเงินและพัสดุ ด้านความพอเพียง (SUF) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม (SUC) และจากการศึกษาสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (bi) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) สามารถเขียนสมการทำนายในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

SUC = .090 + .043SUF+ .240DIS + .255HON + .144VOL + .270GRA

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

SUC = .094 + .261DIS + .257HON + .157VOL + .275GRA

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ กรณีศึกษา: หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. นักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชีการเงินและพัสดุ โดยรวม ด้านความพอเพียง ด้านวินัย ด้านสุจริต ด้านจิตอาสา และด้านความกตัญญู อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บทบาทหลักของนักบัญชีคือ การรักษาความโปร่งใส และความซื่อสัตย์ในการบริหารจัดการทรัพยากรของรัฐ รวมถึงการรายงานทางการเงินที่ถูกต้องและเป็นธรรม ซึ่งมาตรฐานการบัญชีและนโยบายการบัญชีภาครัฐได้มีการกำหนดเพื่อให้ดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระภัทธชาพงษ์ สิริภทฺโท (ก่ำชัยภูมิ) และพระครูสุธีคัมภีรญาณ (2563) พบว่า หลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนาที่นักการเงินการบัญชีต้องศึกษานำมาปฏิบัติ เพื่อเกื้อหนุนส่งเสริม ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์แห่ง หลักการทั้ง 4 ประการ

ประกอบด้วย สุจริต 3 อย่าง ธรรมที่มีอุปการะ อิทธิบาท 4 ฆราวาสธรรม 4 หิริ โอตตัปปะ จึงเสมอเหมือนนักการเงินการบัญชีผู้อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จขององค์กร

2. นักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผู้นำองค์กร ด้านผู้ปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผลลัพธ์ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะส่งเสริมการสื่อสารที่ยึดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และชุดพฤติกรรมเฉพาะของด้านผู้นำองค์กร ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ และโน้มน้าว ชักจูง ให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการปฏิบัติงาน ทักษะและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่ ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและทันตามกำหนดเวลา และด้านกระบวนการบริหารจัดการ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวเนื่องกันได้อย่างมีปฏิสัมพันธ์สอดคล้องและต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภรณ์ งามเริง และกัสมา กาซ้อน (2566) พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการสั่งการและแรงจูงใจ ด้านการควบคุม และด้านการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของพชร ใจอารีย์ และสันธิธร ภูริภักดี (2566) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการมีศีลธรรมและความยุติธรรม และองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการแสดงบทบาทที่ชัดเจนที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว วิเคราะห์ปัญหา จำเรื่องที่ผ่านมา และมีความสามารถในการดัดแปลง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า องค์กรมีมุมมองการทำงานที่เข้ากับยุคสมัยใหม่ มีการทบทวนวิสัยทัศน์ และกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของธเนตร์ตรี รัตนเรืองยศ (2563) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เป้าหมายของกระบวนการบริหารจัดการก็คือการทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน ด้านผู้ปฏิบัติงาน พบว่า บุคคลากรในองค์กรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิลาสินี เอ้ยวัน และคณะ (2563) พบว่า กระบวนการปฏิบัติงานทางบัญชีที่ดีด้านการปฏิบัติงานตามคู่มืออย่างเคร่งครัด และด้านการชี้แจงการปฏิบัติงานทางบัญชีแก่บุคคลากร มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย

3. คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านวินัย ด้านความสุจริต ด้านจิตอาสา ด้านความกตัญญูมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม นักบัญชีที่มีคุณธรรมมีส่วนช่วยสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใสมีความเป็นมาตรฐาน ช่วยให้กระบวนการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความเชื่อมั่นและความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา พิมทา และบุญช่วง ศรีธรราษฎร์ (2562) พบว่า จริยธรรมทางการบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ รวมถึงงานวิจัยของ อรนุช เจริญวงศ์วรกุล (2560) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีผลกระทบเชิงบวกต่อ คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก และมีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูธรรมคุต (สุทธิพจน์ สุทฺธิวจโน) สัพโส และคณะ (2565) พบว่า การปรับเปลี่ยนแนวคิดเพื่อสร้างภาพลักษณ์ มาสู่การสร้าง “คุณค่า” ให้แก่สังคมและองค์กร พร้อมทั้งขับเคลื่อน CSR อย่างมีกลยุทธ์ และกระตุ้นพนักงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วม

ให้เกิดผลการปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องจนท้ายที่สุดนำไปสู่การปลูกฝังจิตอาสาที่จะสร้างคุณค่าให้แก่สังคมและองค์กรอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอชิรญาณ์ แย้มทับ และคณะ (2563) พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 และเขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคุณธรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการปลูกฝังคุณธรรม 5 ประการคือ ความพอเพียง ความกตัญญูความซื่อสัตย์ความมีวินัย ความรับผิดชอบอุดมการณ์และคุณธรรม โดยร่วมกันสร้างเครือข่ายชุมชนองค์กรแห่งคุณธรรมด้วยการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน องค์กรที่ขับเคลื่อนด้านคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนต่อเนื่องและยั่งยืนอันจะส่งผลให้เกิดความผาสุกและเกิดความสำเร็จของคุณภาพในองค์การ

องค์ความรู้ใหม่

ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ในมุมมองของนักบัญชี การเงิน และพัสดุในหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทยให้ความสำคัญในเรื่องของคุณธรรม ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความพอเพียง ด้านวินัย ด้านความสุจริต ด้านจิตอาสาและด้านความกตัญญู ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้บริหารหน่วยงานของภาครัฐควรให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยกำหนดนโยบาย และกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ที่จะช่วยหนุนเสริมให้นักบัญชีการเงินและพัสดุ มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตอาสาและมีความกตัญญู ซึ่งคุณธรรมเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ช่วยป้องกันลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร ช่วยให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส ประชาชนมีความเชื่อมั่นในองค์กรภาครัฐมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานของภาครัฐควรจัดกิจกรรมรณรงค์การต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการสร้างกลไกในการป้องกันการทุจริตเพื่อให้องค์กรบริหารงานได้อย่างราบรื่น และควรมีการฝึกอบรมนักบัญชีการเงินและพัสดุ ในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตรงตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด

1.3 ผู้บริหารหน่วยงานของภาครัฐ สามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทาง ในการวางแผนกำหนดนโยบายหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรด้านคุณธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพตามหลักการพื้นฐานของจริยธรรมแห่งวิชาชีพ เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ โดยใช้ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลายและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 ควรศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่มีส่งผลต่อคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ เพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ หรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาความสำเร็จในการดำเนินงานให้กับองค์กร

2.3 ควรมีการเปลี่ยนแปลงการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (in-depth interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยมากที่สุด และถูกต้อง สามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตรงกับความต้องการ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

กาญจนาพร พันธ์เทศ. (2560). *วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง.* วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กรณิศา ดิษฐ์เสถียร. (2562). คุณสมบัติและกรอบความรู้ นักบัญชีบริหารในประเทศไทย. *วารสารสภาพวิชาชีพบัญชี, 1*(1), 32–42.

เกวลิน คำฝั้น. (2562). *อิทธิพลของคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี.* การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

โกวิทย์ พวงงาม และคณะ. (2560). *การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2560.* ร้อยเอ็ด: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด.

คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ. (2566). *แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ.2566–2570).* กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.* สารนิพนธ์รัฐประศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธเนตร์ตรี รัตนเรืองยศ. (2563). *การบริหารจัดการคืออะไร? กระบวนการ+ประเภทของ Management.* สืบค้น 15 พฤศจิกายน 2565 จาก https://thaiwinner.com/what-is-management/.

พชร ใจอารีย์ และสันธิธร ภูริภักดี. (2566). ผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี, 20*(1), 13–23.

พระครูธรรมคุต (สุทธิพจน์ สุทฺธิวจโน) สัพโส, ชาตรีสุขสบาย, บัญชา ธรรมบุตร, วาริณี โสภาจร และเกษฎา ผาทอง. (2565). มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ในประเทศไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยา, 10*(2), 230–239.

พระภัทธชาพงษ์ สิริภทฺโท (ก่ำชัยภูมิ) และพระครูสุธีคัมภีรญาณ. (2563). วิชาชีพการเงินการบัญชีในวิถีทางพระพุทธศาสนา. *วารสารชัยภูมิ ปริทรรศน์, 3*(1), 22–36.

พัชราภรณ์ งามเริง และกัสมา กาซ้อน. (2566). ผลกระทบของการใช้บัญชีบริหารต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 5*(2), 235–244.

พิลาสินี เอ้ยวัน, ปริยนุช ปัญญา และจตุรภัทร วงศ์สิริสถาพร. (2563). กระบวนการปฏิบัติงานทางบัญชีที่ดีที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของสำนักงานบัญชีคุณภาพใน ประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 9*(2), 42–51.

ภัคพร เจริญลักษณ์. (2561). *วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ลลิตา พิมทา และบุญช่วง ศรีธรราษฎร์. (2562). ผลกระทบของจริยธรรมทางการบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน ของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 8*(2), 119–141.

วนิดา วาดีเจริญ, รังงสรรค์ เลิศในสัตย์ และสมบัติ ทีฆทรัพย์.(2560). *ระเบียบวิธีวิจัยจากแนวคิด ทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2564). *ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชีว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2561.* สืบค้น 10 พฤศจิกายน 2565 จาก https://acpro-std.tfac.or.th/uploads/files/IESBA_summary.pdf.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (2566). *แนวทางการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อรนุช เจริญวงศ์วรกุล. (2560). *ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก.* การศึกษาค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อชิรญาณ์ แย้มทับ, กุลชลี จงเจริญ และชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2563). ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี. *วารสารปัญญาภิวัฒน์, 12*(2), 188–200.

Hair, J., Black, W., Babin, Anderson, R., &. (2006). *Multiveriate Data Anlysis* (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practice* (6th ed). Sage Publications, Inc.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

การบริหารจัดการแบบร่วมมือ: ทางออกของนโยบายสาธารณะในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลง

Collaborative governance: A public policy solution in the era of transformation

ปิยากร หวังมหาพร[1*]
Piyakorn Whangmahaporn[1*]

[1]หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
[1]Master of Public Administration, Graduate College of Management, Sripatum University
Corresponding author's e-mail: piyakorn.wh@spu.ac.th[1]

Received: March 15, 2025 Revised: April 02, 2025 Accepted: April 10, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์กระบวนการแก้ไขปัญหาสาธารณะด้วยการบริหารจัดการแบบร่วมมือ โดยศึกษาถึงกระบวนการแก้ไขปัญหาสาธารณะด้วยการบริหารจัดการแบบร่วมมือ ปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการแบบร่วมมือ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการแบบร่วมมือมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาสาธารณะที่ซับซ้อน โดยการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลที่หลากหลาย ซึ่งนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ครอบคลุมและยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการแบบร่วมมือยังคงเผชิญกับอุปสรรคหลายประการ เช่น ความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจและทรัพยากร ความแตกต่างของวัฒนธรรมและค่านิยม และการขาดความไว้วางใจ ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งและการดำเนินงานที่ไม่ราบรื่น บทความนี้ได้เสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการแบบร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว เช่น การสร้างกลไกการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสร้างความโปร่งใส และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บทความนี้ยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

คำสำคัญ: การบริการจัดการแบบร่วมมือ, นโยบายสาธารณะ, ยุคการเปลี่ยนแปลง

Abstract

This academic article aimed to analyze the process of resolving public problems through collaborative governance, focusing on the mechanisms, challenges, and effective approaches to collaborative management. The findings revealed that collaborative governance potentially solved complex public issues by fostering inclusive participation from diverse stakeholders. This engagement facilitated a rich exchange of ideas and information, which led to more comprehensive and sustainable solutions. However, the implementation of collaborative governance encountered several obstacles, inequality of power and resources, cultural and value disparities, and a lack of trust, which led to precipitating conflicts and impeding smooth operations. This article proposed effective collaborative governance strategies to mitigate these challenges, such as establishing equitable participation mechanisms, promoting idea exchange, ensuring transparency, and leveraging technology to enhance efficiency. Furthermore, it underscored the critical role of constructive conflict management in fostering seamless collaboration and achieving shared objectives.

Keywords: collaborative governance, public policy, era of transformation

บทนำ

ในยุคที่โลกกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ การบริหารจัดการแบบร่วมมือกลายเป็นแนวทางสำคัญในการรับมือกับปัญหาสาธารณะที่มีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบจากโลกาภิวัตน์ (globalization) การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัล (digitalization) หรือ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (climate change) ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในวงกว้าง

ในด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ประเทศไทยประสบปัญหาจากมลพิษทางอากาศ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับ PM 2.5 เป็นอย่างมากและมีแนวโน้มรุนแรงมากยิ่งขึ้น ปัญหา PM 2.5 สาเหตุของปัญหานั้นมีที่มาจากหลายสาเหตุไม่ว่าจะเป็น ไฟป่า การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และมลพิษจากการขนส่งและอุตสาหกรรม (มูลนิธิสืบนาคะเสถียร, 2566) การแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงไม่สามารถพึ่งพาการดำเนินการของภาครัฐในระดับประเทศเพียงลำพังได้ แต่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างหลายภาคส่วน ทั้งรัฐบาล องค์กรระหว่างประเทศ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัลเช่นกัน การเปลี่ยนแปลงนี้เข้ามาปฏิรูปการบริหารจัดการของภาครัฐและการให้บริการสาธารณะ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกลายเป็นสะพานเชื่อมโยงผู้คนเข้าด้วยกัน ทำให้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในกระบวนการตัดสินใจมีความเป็นไปได้มากขึ้น (Petrik, 2010) ตัวอย่างเช่น ในช่วงการระบาดของโควิด-19 ทำให้การศึกษาทางไกลผ่านอินเทอร์เน็ตได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ เด็กนักเรียนในพื้นที่ชนบทยังคงเผชิญกับข้อจำกัดด้านการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ทำให้เกิดช่องว่างทางการศึกษา การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้จึงไม่ใช่เพียงแค่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเท่านั้น แต่ยังต้องคำนึงถึงการสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึง และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เช่น ก๊าซเรือนกระจกที่ห่มคลุมโลกจะกักเก็บความร้อนจากดวงอาทิตย์ไว้บนโลก ซึ่งทำให้เกิดภาวะโลกร้อน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาทำให้สภาพภูมิอากาศแปรปรวนและส่งผลกระทบต่อความสมดุลของธรรมชาติ และจะก่อให้เกิดความเสี่ยงมากมายต่อมนุษย์และสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ บนโลก (สหประชาชาติใน ประเทศไทย, 2565)

ซึ่งการแก้ไขปัญหาจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐที่มีบทบาทในการออกนโยบาย ภาคเอกชนที่เป็นผู้ใช้ทรัพยากร และเกษตรกรที่เป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง การบูรณาการความร่วมมือระหว่างทุกฝ่ายจะช่วยให้สามารถออกแบบนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนั้นปัญหาสาธารณะในปัจจุบันไม่ได้มีลักษณะแยกขาดจากกัน หากแต่เกี่ยวพันกันในหลายมิติทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างเช่น ปัญหามลพิษทางน้ำและอากาศไม่ได้เกิดจากแหล่งกำเนิดเดียว แต่เป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการที่เชื่อมโยงกัน การแก้ไขจึงต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของหลายฝ่าย เช่น หน่วยงานภาครัฐที่กำหนดนโยบาย โรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องปรับปรุงกระบวนการผลิต และประชาชนที่ต้องตระหนักถึงพฤติกรรมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน อีกตัวอย่างหนึ่งคือปัญหาการจราจรในเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร จากการสำรวจของศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2559) พบว่า คนกรุงเทพมหานครใช้เวลาในการเดินทางนานขึ้น 35 นาทีต่อการเดินทาง เมื่อนำมาคำนวณเป็นค่าเสียโอกาสทางด้านเวลาที่ต้องรถติดอยู่บนถนนแทนที่จะนำเวลานั้นไปสร้างรายได้หรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น จะคิดเป็นเม็ดเงินมูลค่าประมาณ 11,000 ล้านบาทต่อปี หรือเฉลี่ยประมาณ 60 ล้านบาทต่อวัน ซึ่งเป็นต้นทุนที่ประชากรยอมจ่ายเพื่อแลกกับการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ปัญหาเหล่านี้จึงไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยมาตรการใดมาตรการหนึ่งเพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยแนวทางการบริหารจัดการแบบร่วมมือ

ที่สำคัญ ในยุคที่ประชาชนให้ความสำคัญกับความโปร่งใสของภาครัฐและต้องการมีบทบาทในการกำหนดนโยบายมากขึ้น การบริหารจัดการแบบร่วมมือจึงกลายเป็นแนวทางที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง การกระจายอำนาจและบทบาทที่เข้มแข็งขึ้นของภาคประชาสังคม ทำให้รูปแบบการบริหารที่อาศัยเพียงการสั่งการจากภาครัฐแบบบนลงล่าง (Top-Down) ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่ซับซ้อนในปัจจุบันได้อีกต่อไป การบริหารจัดการแบบร่วมมือ จึงเป็นทางออกที่สามารถเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้าด้วยกัน เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการออกแบบและดำเนินนโยบาย ผลที่ได้คือกระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถตอบสนองต่อความท้าทายในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างเหมาะสม (Zadek, 2006) นอกจากนั้นการบริหารจัดการแบบร่วมมือยังเป็นรูปแบบใหม่ของการมีส่วนร่วมทางสังคมระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการตอบสนองความต้องการของสังคมยุคใหม่ซึ่งอยู่นอกเหนือขอบเขตหน้าที่ของแต่ละภาคส่วนเพียงลำพัง (Jianyi & Phucharoen, 2023)

การบริหารจัดการแบบร่วมมือ: ทางออกของนโยบายสาธารณะในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงนี้ เป็นบทความวิชาการที่ต้องการชี้ให้เห็นความสำคัญของการบริหารจัดการแบบร่วมมือ เนื้อหาของบทความนี้เริ่มจากการนำเสนอแนวคิดการบริหารจัดการแบบร่วมมือ กระบวนการแก้ไขปัญหาสาธารณะด้วยการบริหารจัดการแบบร่วมมือ ปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการแบบร่วมมือ สรุปและอภิปรายผล ตามลำดับ

ที่ผ่านมาได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารจัดการแบบร่วมมือ (collaborative management) ในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ ในส่วนนี้จะนำเสนอหลักการพื้นฐาน ของแนวคิดดังกล่าว เพื่อให้เข้าใจได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนหลัก ได้แก่ ประวัติความเป็นมาและจุดกำเนิดของการบริหารจัดการแบบร่วมมือ ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการแบบร่วมมือองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการแบบร่วมมือ และกระบวนการสร้างความร่วมมือ

ประวัติความเป็นมาและจุดกำเนิดของการบริหารจัดการแบบร่วมมือ

แนวคิดการบริหารจัดการแบบร่วมมือเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการรับมือกับปัญหาสาธารณะที่มีความซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งในมิติทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง พัฒนาการของแนวคิดนี้สามารถแบ่งออกเป็นช่วงสำคัญ ดังนี้

1. ยุคการบริหารสาธารณะแบบดั้งเดิม (traditional public administration)

ก่อนศตวรรษที่ 20 ระบบการบริหารสาธารณะเป็นแบบรวมศูนย์ (centralized system) โดยมีลักษณะบนลงล่าง (top-down approach) การตัดสินใจอยู่ในมือของรัฐเพียงฝ่ายเดียว (สันต์ชัย รัตนะขวัญ, 2566) วิธีนี้เหมาะสำหรับการจัดการโครงการที่มีขอบเขตชัดเจน เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการให้บริการขั้นพื้นฐาน อย่างไรก็ตาม เมื่อเผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อนและต้องการการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย ระบบนี้กลับมีข้อจำกัดในการตอบสนองที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)

ในช่วงทศวรรษ 1980-1990 แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ได้รับการพัฒนาโดยนำหลักการของภาคเอกชนมาใช้ เช่น การบริหารเชิงผลสัมฤทธิ์ (performance-based management) และการลดบทบาทของรัฐผ่านการแปรรูป (privatization) (สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง, 2567) อย่างไรก็ตาม แม้แนวคิดนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุน แต่กลับขาดความยืดหยุ่นในการจัดการปัญหาที่ซับซ้อน และไม่สามารถสร้างความไว้วางใจในระดับชุมชนได้

3. จุดกำเนิดของแนวคิดการบริหารจัดการแบบร่วมมือ

ตั้งแต่ช่วงปลายทศวรรษ 1990 และต้นทศวรรษ 2000 แนวคิดการบริหารจัดการแบบร่วมมือ เริ่มได้รับความสนใจมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (wicked problems) (Bianchi et al., 2021) เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความเหลื่อมล้ำทางสังคม และการจัดการทรัพยากร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคมและประชาชน

การบริหารจัดการแบบร่วมมือไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการกระจายอำนาจ แต่ยังให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และการบูรณาการทรัพยากรและความรู้ จากทุกภาคส่วนเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างยั่งยืน

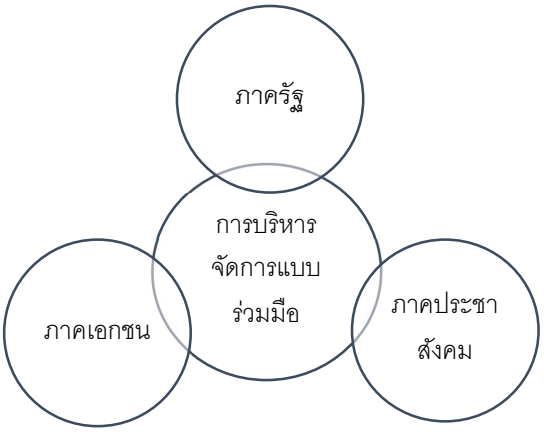
ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการแบบร่วมมือ

การบริหารจัดการแบบร่วมมือ (collaborative management) หมายถึง การจัดวางการจัดการปกครองที่เจ้าหน้าที่รัฐหนึ่งหน่วยหรือมากกว่านั้นเข้าร่วมกระบวน การตัดสินใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มิใช่รัฐอย่างเป็นทางการ เพื่อหาฉันทามติและนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งก็คือการสร้างหรือนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติหรือการจัดการโครงการสาธารณะรวมทั้งการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ (Ansell & Gash, 2008 อ้างถึงใน พัชราภา ตันตราจิน, 2563)

การบริหารจัดการแบบร่วมมือมีความสำคัญ เพราะการบริหารจัดการแบบร่วมมือคือ ทางเลือกใหม่ของการบริหารจัดการปกครองท้องถิ่นในยุคปัจจุบันที่บริบททางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อน (ศักดิ์สิทธิ์ ฆารเลิศ และอลงกต สารกาล, 2560) การบริหารจัดการแบบร่วมมือจึงไม่ได้เป็นเพียงการประสานงานระหว่างองค์กร แต่เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การแก้ไขปัญหาสาธารณะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านการบูรณาการทรัพยากร ความรู้ และความเชี่ยวชาญจากหลากหลายภาคส่วน เพื่อสร้างแนวทางที่ยั่งยืนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

องค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการแบบร่วมมือ

การบริหารจัดการแบบร่วมมือประกอบด้วย ภาคส่วนหลักที่มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนานโยบายและการตัดสินใจร่วมกัน โดยแต่ละภาคส่วนมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน (วสันต์ เหลืองประภัสร์, 2563; ศิเรมอร ยงพานิช, 2568) ดังนี้ 1) ภาครัฐ ภาครัฐทำหน้าที่กำหนดกรอบกฎหมายและนโยบายที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วน นอกจากนี้ ยังมีบทบาทในการจัดสรรทรัพยากร ตลอดจนให้คำปรึกษาและสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายที่ตกลงกันร่วมกัน 2) ภาคเอกชน ภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการนำเสนอนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาสาธารณะ อีกทั้งยังนำ ทักษะและประสบการณ์จากภาคอุตสาหกรรม มาประยุกต์ใช้ในการออกแบบนโยบายและกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ และ 3) ภาคประชาสังคม ภาคประชาสังคมทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงของประชาชน และส่งเสริมความหลากหลายในการตัดสินใจ โดยช่วยสะท้อนมุมมองของกลุ่มที่อาจไม่ได้รับการสนับสนุนโดยตรงจากภาครัฐหรือภาคเอกชน นอกจากนี้ ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างฉันทามติ และเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างกลุ่มต่าง ๆ



ภาพที่ 1 องค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการแบบร่วมมือ

เมื่อทั้งสามภาคส่วนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาสาธารณะที่ครอบคลุมและยั่งยืนมากขึ้น

กระบวนการสร้างความร่วมมือ

การสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารจัดการแบบร่วมมือต้องอาศัยกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การทำงานร่วมกันเกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ดังนี้ (วสันต์ เหลืองประภัสร์, 2563; ศิเรมอร ยงพานิช, 2568)

1. การสื่อสาร การสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดเผยเป็นหัวใจสำคัญในการทำงานร่วมกัน เพราะการสื่อสารช่วยให้ทุกภาคส่วนเข้าใจปัญหาที่ต้องการแก้ไขและเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ การมีช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะได้ เช่น การประชุมร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีโดยแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้สะดวก และการประชุมกลุ่มย่อย (focus group) เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ความไว้วางใจ การสร้างความไว้วางใจระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกัน เมื่อทุกฝ่ายเชื่อมั่นในกระบวนการทำงานร่วมกัน การประสานงานและการตัดสินใจจะเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดผลสำเร็จ การสร้างความไว้วางใจสามารถทำได้โดยการแสดงความโปร่งใสในการตัดสินใจและการแบ่งปันข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

3. การสร้างฉันทามติ การสร้างฉันทามติคือกระบวนการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายสามารถตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหา การสร้างฉันทามติเกิดขึ้นจากการเจรจาและการประนีประนอมเพื่อหาจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ เช่น การกำหนดเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน โดยลดปริมาณขยะพลาสติกในชุมชนร้อยละ 50 ภายใน 5 ปี

การบริหารจัดการแบบร่วมมือมีความสำคัญในการจัดการปัญหาสาธารณะในยุคปัจจุบัน กระบวนการสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องเน้นการสื่อสารที่โปร่งใส การสร้างความไว้วางใจ และการเสริมสร้างฉันทามติเพื่อให้การทำงานร่วมกันเกิดผลสำเร็จที่ยั่งยืนและสามารถแก้ไขปัญหาสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการแก้ไขปัญหาสาธารณะด้วยการบริหารจัดการแบบร่วมมือ

กระบวนการแก้ไขปัญหาสาธารณะด้วยการบริหารจัดการแบบร่วมมือเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อจัดการกับปัญหา ในการนำเสนอจะแบ่งออกเป็นสองส่วนหลัก ได้แก่ ขั้นตอนของการบริหารร่วมและตัวอย่างกรณีศึกษา

กระบวนการแก้ไขปัญหาผ่านการบริหารจัดการแบบร่วมมือ สามารถแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1. การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ขั้นตอนแรกในการแก้ไขปัญหาคือการระบุปัญหาที่ต้องการในการแก้ไขอย่างชัดเจนและการระบุตัวผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง การทำความเข้าใจธรรมชาติของปัญหาจะช่วยให้สามารถรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นเพื่อสร้างการแก้ไขที่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น ในการจัดการน้ำในเมือง การระบุปัญหาอาจเกี่ยวข้องกับการขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง การขาดการจัดการที่มีประสิทธิภาพ หรือข้อขัดแย้งในการจัดสรรน้ำ ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาครัฐ องค์กรผู้ใช้น้ำ ภาคประชาสังคม และกลุ่มผู้บริโภค ควรได้รับการระบุและมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น

2. การสร้างพื้นที่สำหรับความร่วมมือ หลังจากระบุปัญหาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแล้ว ขั้นตอนถัดมาคือการสร้างพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนสามารถมีส่วนร่วมในการหารือและตัดสินใจร่วมกัน การสร้างพื้นที่นี้ช่วยให้การสื่อสารระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่ถูกจำกัดด้วยอำนาจที่ไม่เท่าเทียม การสื่อสารที่โปร่งใส และการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระหว่างการหารือจะทำให้การร่วมมือมีความยั่งยืน ตัวอย่างเช่น การประชุมออนไลน์สำหรับกลุ่มที่อยู่ห่างไกล การมอบบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนให้แก่แต่ละฝ่าย การจัดตั้งคณะทำงานร่วมที่ประกอบด้วยตัวแทนจากภาครัฐ เอกชนและชุมชน

3. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน เมื่อพื้นที่สำหรับความร่วมมือได้รับการจัดตั้งแล้ว ขั้นตอนถัดมาคือการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการวางแผนร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยให้ทุกฝ่ายมีทิศทางเดียวกันและสามารถประเมินความสำเร็จได้ การวางแผนควรคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการตั้งเกณฑ์ในการวัดผลกระทบของนโยบาย การกำหนดเป้าหมายร่วมที่สามารถวัดผลได้จะช่วยให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทในการกำหนดและประเมินผล

4. การดำเนินการและติดตามผล ขั้นตอนสุดท้ายคือการดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้และติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้แน่ใจว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้จะถูกบรรลุ การติดตามผลช่วยให้สามารถปรับแผนหากพบอุปสรรคหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น การแบ่งหน้าที่ให้แต่ละภาคส่วนมีความรับผิดชอบ ซึ่งรัฐบาลเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณ เอกชนเป็นผู้ให้เทคโนโลยี และประชาชนเป็นผู้ใช้งาน การติดตามผลสามารถใช้ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก เช่น ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ดังกรณีศึกษาโครงการ Trash Hero ซึ่งเห็นได้ว่า การบริหารจัดการแบบร่วมมือช่วยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการปัญหาสาธารณะ โดยเริ่มจากการกำหนดปัญหาและเป้าหมายร่วมกัน การสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจ การดำเนินการและการจัดการกับปัญหา การติดตามผลและปรับปรุง ซึ่งทำให้ผลลัพธ์ที่ยั่งยืนเกิดขึ้นได้

ตัวอย่างกรณีศึกษา: โครงการ Trash Hero

โครงการ Trash Hero (สุดาพร จิรานุกรสกุล, 2559) เป็นตัวอย่างของการร่วมมือระหว่างชุมชนท้องถิ่นและองค์กรพัฒนาเอกชนเพื่อแก้ไขปัญหาขยะในพื้นที่ท่องเที่ยว โดยเน้นการสร้างการตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาสิ่งแวดล้อม กระบวนการแก้ไขปัญหาสามารถสรุปได้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาและเป้าหมายร่วมกัน ปัญหาหลักคือปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่ท่องเที่ยว ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของชุมชน เป้าหมายคือการลดปริมาณขยะโดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและนักท่องเที่ยวผ่านกิจกรรมทำความสะอาดและการรณรงค์ลดการใช้พลาสติก การกำหนดเป้าหมายร่วมกันทำให้ทุกภาคส่วนเข้าใจถึงความเร่งด่วนและความสำคัญของการแก้ไขปัญหา ช่วยสร้างทิศทางและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน และก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน การกำหนดปัญหาและเป้าหมายร่วมกันสะท้อนหลักการสร้างฉันทามติร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ

2. การสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจ การสื่อสารอย่างเปิดเผยและการจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ชุมชนที่จัดกิจกรรมทำความสะอาด องค์กรพัฒนาเอกชนที่สนับสนุนอุปกรณ์และค่าใช้จ่าย และนักท่องเที่ยวที่ร่วมลดการใช้พลาสติก การสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้เกิดความเข้าใจและเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในขั้นตอนนี้สะท้อนให้เห็นหลักการสื่อสารและสร้างความไว้วางใจระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ

3. การดำเนินการและการจัดการปัญหา การจัดกิจกรรมทำความสะอาดชายหาด การรณรงค์ลดการใช้พลาสติก และการติดตั้งจุดเก็บขยะในพื้นที่สำคัญ การทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีมช่วยแก้ไขปัญหาขยะที่ล้นจากจุดเก็บขยะ การดำเนินการและการจัดการกับปัญหาโดยการแบ่งบทบาทและความรับผิดชอบ เช่น ร้านค้ารับผิดชอบในการตั้งจุดทิ้งขยะ ชี้ให้เห็นว่าร้านค้าเห็นด้วยกับบทบาทนี้ ทำให้ทุกภาคส่วนเข้าใจสิ่งที่ตนเองต้องทำและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ในขั้นตอนนี้ชี้ให้เห็นหลักการฉันทามติ รวมทั้งหลักความไว้วางใจให้ร้านค้าดูแลจุดทิ้งขยะ

4. การติดตามผลและการปรับปรุง การติดตามผลใช้ข้อมูลจากการเก็บขยะ เช่น การวัดปริมาณขยะที่ลดลงและการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว ตัวอย่างเช่น การจัดประชุมรายไตรมาสเพื่อรายงานผลการดำเนินงานและปรับปรุงกิจกรรมตามข้อเสนอแนะจากชุมชนและภาคีเครือข่าย การติดตามผลและการปรับปรุงช่วยให้สามารถประเมินว่าแต่ละภาคส่วนได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ ช่วยระบุปัญหาอุปสรรคและหาแนวทางแก้ไขได้ทันท่วงที ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการแบบร่วมมือ

การบริหารจัดการแบบร่วมมือเป็นแนวทางการบริหารจัดการที่มีความสำคัญดังได้กล่าวมาแล้ว อย่างไรก็ตามการนำการบริหารจัดการแบบร่วมมือมาใช้อาจพบปัญหาบางประการ ปัญหาที่พบในการบริหารจัดการแบบร่วมมือมีหลายประการ ดังต่อไปนี้

1. ความขัดแย้ง การร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ อาจนำไปสู่ความขัดแย้งได้ เนื่องจากแต่ละภาคส่วน มีความสนใจและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน ความขัดแย้งเหล่านี้อาจเกิดขึ้นจากการไม่เห็นด้วยในทางเลือกการดำเนินงาน การตีความข้อมูลที่แตกต่าง หรือความแตกต่างทางวัฒนธรรมและค่านิยม ปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แตกต่าง เช่น การที่รัฐบาลมีนโยบายหนึ่ง แต่ชุมชนหรือภาคเอกชนมีความต้องการที่ขัดแย้งกัน เมื่อไม่สามารถหาจุดร่วมได้ ความขัดแย้งจะทำให้กระบวนการบริหารร่วมหยุดชะงัก ตัวอย่างเช่น โครงการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานในประเทศไทย ที่มักเกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มที่สนับสนุนและกลุ่มที่ต่อต้าน โดยเฉพาะในโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบขนส่งมวลชน หรือโครงการที่มีผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการพัฒนาสนามบินอู่ตะเภาในจังหวัดระยอง (ปิโยรส ศรีคำน้อย, 2563) ซึ่งเป็นการขยายสนามบินเพื่อรองรับเที่ยวบินที่เพิ่มขึ้นและกระตุ้นเศรษฐกิจในภาคตะวันออก กลุ่มที่สนับสนุนเชื่อว่าโครงการนี้จะช่วยกระตุ้นการลงทุนและการท่องเที่ยว ขณะที่กลุ่มที่ต่อต้านกังวลเกี่ยวกับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ รวมถึงปัญหาด้านเสียงรบกวนจากเครื่องบินขึ้นลง โครงการนี้มีลักษณะการดำเนินการที่ต้องการความร่วมมือจากหลายภาคส่วนและจำเป็นต้องใช้การประนีประนอมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและลดความขัดแย้งให้น้อยที่สุด

2. การขาดทรัพยากร การบริหารจัดการแบบร่วมมือจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรจากทั้งสามภาคส่วน ซึ่งอาจรวมถึงทรัพยากรทางการเงิน บุคลากร และเวลา การขาดทรัพยากรเหล่านี้อาจทำให้การดำเนินโครงการล่าช้าและไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย ปัญหาการขาดทรัพยากรเป็นเรื่องที่พบได้ เช่น ขาดงบประมาณ ขาดบุคลากรที่มีทักษะหรือขาดเทคโนโลยีที่จำเป็น เมื่อไม่มีทรัพยากรที่เพียงพอ การดำเนินการในโครงการที่ต้องการความร่วมมือจากหลายภาคส่วนก็อาจหยุดชะงักได้ ตัวอย่างเช่น โรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกลที่ไม่สามารถยุบหรือควบรวมได้ เนื่องจากมีลักษณะที่ตั้งอยู่ห่างจากโรงเรียนอื่นในรัศมีประมาณ 6 กิโลเมตร หากโรงเรียนเหล่านี้ถูกยุบ จะทำให้เด็กต้องเดินทางไกลขึ้น และยิ่งเป็นอุปสรรคในการเข้าถึงการศึกษามากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมีปัญหาขาดแคลนทรัพยากรด้านการศึกษา เช่น การขาดครู เนื่องจากการโยกย้ายบ่อย ทำให้การเรียนรู้ของเด็กขาดความต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนในอำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่ประสบปัญหาดังกล่าว

3. การขาดความไว้วางใจ ความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เมื่อขาดความไว้วางใจระหว่างคู่สัญญาหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กระบวนการบริหารร่วมจะประสบกับความยุ่งยากและอุปสรรคในการตัดสินใจร่วม ความขาดแคลนความไว้วางใจอาจเกิดจากประสบการณ์ไม่ดีในอดีต หรือจากการขาดความโปร่งใสในการดำเนินงาน การขาดความไว้วางใจนี้อาจทำให้เกิดความลังเลในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการตัดสินใจร่วม ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการให้สำเร็จ

ตัวอย่างเช่น โครงการเขื่อนแม่วงก์ในจังหวัดนครสวรรค์ (รตา อนุตตรังกูร, 2558; มรรยาท อัครจันทโชติ และดวงกมล ชาติประเสริฐ, 2561) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดการน้ำ การบรรเทาอุทกภัย และการเพิ่มปริมาณน้ำเพื่อการเกษตรในพื้นที่ โดยมีการขุดคลองและสร้างเขื่อนขนาดใหญ่ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ การต่อต้านจากประชาชนในพื้นที่และองค์กรต่าง ๆ รวมถึงกลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งกังวลเกี่ยวกับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การทำลายป่าต้นน้ำ การสูญเสียที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า และการที่โครงการไม่ได้รับการปรึกษาจากชุมชนอย่างเพียงพอ การขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชนทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจในความตั้งใจของภาครัฐ ผู้ที่ต่อต้านโครงการมองว่า ภาครัฐดำเนินโครงการเพื่อผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่น

ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ โครงการต้องเผชิญกับการหยุดชะงักในบางช่วง และการดำเนินงานต้องปรับแก้เพื่อตอบสนองต่อข้อกังวลของประชาชน จึงเห็นได้ว่า การพัฒนาชุมชนและโครงการขนาดใหญ่ต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ชัดเจนและการสร้างความเชื่อมั่นระหว่างภาครัฐและประชาชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน

การตัดสินใจตั้งแต่ขั้นตอนแรกของการพัฒนาโครงการ โครงการเขื่อนแม่วงก์จึงเป็นตัวอย่างที่สำคัญของการขาดความไว้วางใจ และการไม่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการ

แนวทางการบริหารจัดการแบบร่วมมือ

แม้การบริหารจัดการแบบร่วมมือจะเผชิญกับปัญหาหลายประการ แต่ก็มีวิธีการที่สามารถช่วยลดความรุนแรงของปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันได้ ดังนี้

1. การสร้างกรอบความร่วมมือที่ชัดเจน การสร้างข้อตกลงร่วม (Memorandum of Understanding – MOU) เพื่อกำหนดบทบาท ความรับผิดชอบ และเป้าหมายของทุกฝ่าย รวมถึงการตั้งกฎเกณฑ์การทำงานที่โปร่งใส เช่น การจัดสรรทรัพยากรและการตัดสินใจร่วม ตัวอย่างเช่น โครงการ "สายด่วนห่วงใย เทศบาลใส่ใจดูแลประชาชน" (เทศบาลเมืองศรีราชา, 2565) ซึ่งได้รับการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างเทศบาลเมืองศรีราชาและภาคีเครือข่าย เช่น บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) สถานีตำรวจภูธรศรีราชา และโรงพยาบาลในพื้นที่ ซึ่งดำเนินการตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้เทศบาลมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โครงการนี้มีเป้าหมายในการยกระดับการให้บริการแก่ประชาชนในด้านการช่วยเหลือผู้ป่วยฉุกเฉิน ซึ่งการดำเนินการในรูปแบบระบบ Smart Help Call Center ช่วยให้ประชาชนสามารถแจ้งเหตุฉุกเฉินได้ทันทีผ่านแอปพลิเคชันอัจฉริยะหรือหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะของเทศบาล โดยมีการทดลองใช้งานระบบนี้เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้โครงการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้จริงและเหมาะสมที่สุด

2. การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความร่วมมือและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน โดยการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Zoom หรือ Microsoft Teams สำหรับการประชุมและการติดต่อระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถใช้ระบบจัดเก็บข้อมูลร่วม เช่น Google Drive หรือระบบคลาวด์ เพื่อแชร์ข้อมูลต่าง ๆ อย่างโปร่งใสและเรียลไทม์ ซึ่งช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและทันเวลา

นอกจากนี้ การพัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับติดตามความคืบหน้าของโครงการและเปิดให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นยังเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน ตัวอย่างเช่น แอปพลิเคชัน Traffy Fondue (ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ, 2561) ซึ่งถูกพัฒนาเพื่อแจ้งและติดตามปัญหาที่เกิดขึ้นในเมือง เช่น ปัญหาขยะหรือปัญหาทั่วไป โดยผู้ใช้งานสามารถแจ้งปัญหาและส่งเรื่องให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อดำเนินการแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว แอปพลิเคชันนี้ยังมีฟังก์ชันในการติดตามอัปเดตสถานะการดำเนินการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งสามารถรับการแจ้งเตือนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้การแก้ไขปัญหาภายในเมืองสามารถดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การสร้างความไว้วางใจ การสร้างความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการแบบร่วมมือ โดยการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และสร้างความโปร่งใสผ่านการเผยแพร่ข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานสู่สาธารณะ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เช่น การอบรมร่วมกันหรือการจัดเวทีระดมความคิดเห็นก็มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทุกภาคส่วน

ตัวอย่างเช่น โครงการพัฒนา “ชุมชนเมืองมาย จังหวัดลำปาง” (ฐานเศรษฐกิจ, 2564; เอสซีจี นิวส์ ชาแนล, 2564) ซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้างความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในกระบวนการพัฒนา โดยโครงการนี้ใช้แนวทางที่โปร่งใสและเน้นกิจกรรมเชิงปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน ชุมชนเมืองมายได้จัดประชุมและเวทีระดม

ความคิดเห็นระหว่างบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย รวมทั้งหน่วยงานราชการท้องถิ่นในจังหวัดลำปางและชาวบ้าน เพื่อวางแผนพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและการพัฒนาสาธารณูปโภคในพื้นที่

ในกระบวนการนี้ ตัวแทนจากชุมชนมีโอกาสเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลือกกิจกรรมพัฒนาที่เหมาะสมและตอบโจทย์ความต้องการในพื้นที่ได้อย่างตรงจุด โครงการเมืองมายยังมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานในด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม เช่น การลดมลพิษ การจัดการขยะและการปลูกไผ่เพื่อฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงบประมาณ กิจกรรม และผลสำเร็จของโครงการได้ถูกเผยแพร่สู่สาธารณะผ่านสื่อท้องถิ่นและการประชุมในชุมชน นอกจากนี้ โครงการนี้ยังส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชาวบ้านและองค์กรผ่านการจัดอบรมร่วมด้านการจัดการทรัพยากรขยะและการสร้างรายได้จากวัสดุเหลือใช้ รวมถึงกิจกรรมปลูกไผ่และฟื้นฟูป่าไม้ร่วมกัน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของชุมชน การจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เช่น กลุ่มตะกร้าจักสานเมืองมาย ยังเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสมาชิกในชุมชน

แม้ว่าการบริหารร่วมจะเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการแก้ปัญหาสาธารณะ แต่ก็ยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ความขัดแย้ง การขาดทรัพยากร และการขาดความไว้วางใจ การจัดการความท้าทายเหล่านี้จึงจำเป็นต้องอาศัยกรอบความร่วมมือที่ชัดเจน การใช้เทคโนโลยีสนับสนุน และการสร้างความไว้วางใจผ่านการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส

องค์ความรู้ใหม่

บทความนี้ให้ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบร่วมมือว่าเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาสาธารณะที่ซับซ้อน โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตาม การนำการบริหารจัดการแบบร่วมมือมาใช้อาจพบกับอุปสรรค เช่น ความไม่เท่าเทียมกัน และการขาดความไว้วางใจ บทความจึงเสนอแนวทาง เช่น การสร้างความโปร่งใสและใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ พร้อมเน้นการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้การทำงานร่วมกันเกิดผลสำเร็จ

บทสรุป

การบริหารจัดการแบบร่วมมือ (collaborative governance) คือกระบวนการที่รวบรวมภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชนทั่วไปเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาสาธารณะ โดยเน้นการสร้างความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และความโปร่งใสในกระบวนการดำเนินงาน ตัวอย่างที่สำคัญจากโครงการในประเทศไทย เช่น โครงการพัฒนาชุมชนเมืองมายในจังหวัดลำปาง แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการสร้างกระบวนการที่โปร่งใส การจัดกิจกรรมระดมความคิดเห็น และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน แม้การบริหารจัดการแบบร่วมมือจะเป็นทางเลือกสำคัญของนโยบายสาธารณะในยุคของการเปลี่ยนแปลง แต่การนำแนวคิดนี้มาใช้ให้มีประสิทธิภาพยังคงมีประเด็นที่ต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ดังนี้

1. การออกแบบกลไกความร่วมมือในระดับต่าง ๆ เช่น การแก้ไขปัญหาที่ระดับท้องถิ่นควรเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในพื้นที่ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มอาสาสมัคร และประชาชน ตัวอย่างเช่น โครงการฟื้นฟูพื้นที่ที่ประสบภัยพิบัติซึ่งแสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนทำให้การแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพมากขึ้น และตรงกับความต้องการของพื้นที่ในระดับชาติ การออกแบบกรอบนโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชนก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน

2. ความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจ ในประเด็นเรื่องความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจ เช่น หน่วยงานราชการและบริษัทเอกชนข้ามชาติเข้าร่วมปรึกษาหารือ หน่วยงานราชการอาจมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ในขณะที่บริษัทเอกชนมีทรัพยากรทางการเงินและเทคโนโลยีที่เหนือกว่า หากไม่มีการจัดการที่ดี อาจเกิดสถานการณ์ที่ภาคประชาสังคมอาจไม่สามารถแสดงความเห็น ตัวอย่างเช่น โครงการพัฒนาเมืองขนาดใหญ่ที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วม แต่กลับพบว่ากลุ่มทุนอสังหาริมทรัพย์มีอำนาจมากกว่าชุมชนที่ได้รับผลกระทบ แนวทางการแก้ไขในกรณีนี้ การจัดตั้งคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วนในสัดส่วนที่เหมาะสม กำหนดกฎเกณฑ์การออกเสียงที่เท่าเทียม และเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส

3. การสื่อสารและความโปร่งใส การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการเผยแพร่ข้อมูลโครงการให้ทันเวลาและเข้าถึงได้ง่าย เช่น การพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการรายงานความคืบหน้า การจัดเวทีระดมความคิดเห็น เครื่องมือดิจิทัล เช่น Zoom หรือ Microsoft Teams ช่วยลดข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ในการประชุมและการระดมความคิดเห็น แต่คำถามที่สำคัญคือ จะสามารถสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างไร? ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลในประเทศไทย โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทและกลุ่มประชากรที่มีรายได้น้อย เป็นอุปสรรคที่สำคัญ รัฐบาลจึงควรสนับสนุนการขยายโครงข่ายอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมทั่วประเทศ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล รวมทั้งสนับสนุนการจัดโครงการเพื่อให้ประชาชนที่มีรายได้น้อย สามารถเข้าถึงอุปกรณ์ดิจิทัลและฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ทุกกลุ่มสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาได้อย่างเต็มที่

4. ความแตกต่างของวัฒนธรรมและค่านิยม ตัวอย่างเช่น โครงการอนุรักษ์ป่าชุมชน อาจมีความขัดแย้ง ระหว่างประชาชนที่ต้องการใช้ประโยชน์จากป่า เพื่อการเกษตรกับนักอนุรักษ์ที่ต้องการรักษาป่าไว้ในสภาพเดิม ความแตกต่างของมุมมองนี้อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง สำหรับแนวทางการแก้ไขอาจจัดเวทีสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และสร้างข้อตกลงร่วมกันที่คำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมร่วมกัน

5. การขาดทรัพยากร องค์กรภาคประชาสังคมอาจขาดแคลนงบประมาณและบุคลากร ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้อย่างเต็มที่ ตัวอย่างเช่น โครงการส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์ที่ต้องการการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี แต่เกษตรกรรายย่อยขาดแคลนเงินทุนในการจัดซื้อ แนวทางแก้ปัญหาดังกล่าวจึงต้องคำนึงถึงการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม สร้างความร่วมมือในการระดมทรัพยากรและใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

6. การจัดการความขัดแย้ง เมื่อภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามาร่วมมือกันอาจเกิดความขัดแย้งขึ้นได้เนื่องจากแต่ละภาคส่วนอาจมีเป้าหมายและความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจขัดแย้งกันเอง เช่น ภาคเอกชนต้องการผลกำไรสูงสุด ในขณะที่ภาคประชาสังคมต้องการรักษาสิ่งแวดล้อม หรือภาคส่วนที่มีอำนาจและทรัพยากรมากกว่าอาจมีอิทธิพลในการตัดสินใจมากกว่าภาคส่วนอื่น ๆ ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่พอใจและความขัดแย้ง แต่ละภาคส่วนอาจมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจนำไปสู่ความเข้าใจผิดและการสื่อสารที่ผิดพลาด การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนหรือไม่เพียงพออาจนำไปสู่ความเข้าใจผิดและความขัดแย้ง ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ เกิดจากความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละฝ่าย อาทิ ผลประโยชน์ด้านตัวเงิน ผลประโยชน์ด้านการเมือง หรือผลประโยชน์ด้านสังคม ดังนั้นภาคส่วนต่าง ๆ จำเป็นต้องแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เช่น การเจรจาต่อรอง โดยจัดให้มีการเจรจาต่อรองระหว่างภาคส่วนที่ขัดแย้ง เพื่อหาทางออกที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ การไกล่เกลี่ยโดยใช้บุคคลที่สามที่เป็นกลางเพื่อช่วยในการแก้ไขความขัดแย้ง โดยทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการสื่อสารและประสานงานการประนีประนอมเพื่อหาจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับได้เพื่อลดความต้องการของแต่ละฝ่ายลง

7. ความยั่งยืนของการบริหารจัดการบนฐานความร่วมมือ การกระจายความรับผิดชอบเพื่อป้องกันการพึ่งพิงแหล่งสนับสนุนหลักมากเกินไปเป็นปัจจัยที่สำคัญ ดังนั้นควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทุกมิติ เช่น ทรัพยากรทางการเงิน บุคลากร และองค์ความรู้ การสร้างกลไกความยั่งยืนโดยการจัดตั้งกองทุนร่วมเพื่อสนับสนุนโครงการ

ในระยะยาวก็เป็นทางเลือกที่เหมาะสม แต่คำถามที่สำคัญคือจะสร้างแรงจูงใจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในระยะยาวได้อย่างไร เพราะการรักษาความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในระยะยาวนั้นอาจพบกับอุปสรรค เนื่องจากแต่ละฝ่ายมีเป้าหมายและผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน การออกแบบโครงการที่ทุกฝ่ายเห็นคุณค่าและได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียม รวมถึงการมอบรางวัลหรือการยกย่ององค์กรและบุคคลที่มีส่วนร่วมอย่างโดดเด่น สามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องได้

โดยสรุป การบริหารจัดการบนฐานความร่วมมือเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาสาธารณะอย่างยั่งยืน โดยเน้นการสร้างความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แม้ว่าจะมีความท้าทายในการออกแบบกลไกเพื่อความยั่งยืนและการสร้างกรอบนโยบายที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ในอนาคต การนำแนวคิดนี้มาใช้ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทุกระดับ และพัฒนาศักยภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้สามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาสาธารณะเพื่อสร้างความยั่งยืนและความเท่าเทียมในการพัฒนาสังคม

เอกสารอ้างอิง

ฐานเศรษฐกิจ. (2564). *ชุมชนเมืองมาย ชูหลักเศรษฐกิจหมุนเวียนสู่ชุมชนเชิงนิเวศ ต้นแบบ ECO CITY.* สืบค้น 12 มกราคม 2568 จาก https://www.thansettakij.com/lifestyle/487186.

เทศบาลเมืองศรีราชา. (2565). *โครงการสายด่วนห่วงใย เทศบาลฯใส่ใจดูแลประชาชน หรือ Smart Help Call Center.* สืบค้น 13 มกราคม 2568 จาก https://www.sriracha city.go.th/news-detail?hd=1&id=6772.

ปิโยรส ศรีคำน้อย. (2563). *การรับรู้ของประชาชนที่มีต่อโครงการพัฒนาสนามบินอู่ตะเภาและเมืองการบินภาคตะวันออกในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง.* งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง มหาวิทยาลัยบูรพา. https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/9966/1/60920325.pdf.

พัชราภา ตันตราจิน. (2563). การจัดการปกครองแบบร่วมคิดร่วมทำ (Collaborative Governance): ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างและนำไปปฏิบัติ. *วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา,* 8(1), 139-162. https://ojs.lib.buu.ac.th/index.php/poleco/article/view/7275.

มรรยาท อัครจันทโชติ และดวงกมล ชาติประเสริฐ. (2561). การเล่าเรื่องแบบทรานส์มีเดียในการคัดค้านโครงการก่อสร้างเขื่อนแม่วงก์. *วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจบัณฑิตย์*, 12(2), 85-114. https://ww2.dpu.ac.th/commarts/journal/upload/issue/uMgYkKSTjC.pdf.

มูลนิธิสืบนาคะเสถียร. (2566). *PM 2.5 ในประเทศไทย: ทำความเข้าใจปัญหาและผลกระทบ.* สืบค้น 1 เมษายน 2568 จาก https://www.seub.or.th/bloging/knowledge/2023-116/.

รตา อนุตตรังกูร. (2558). ยุทธวิธีตามช่องทางระบบการเมืองปกติของขบวนการคัดค้านโครงการเขื่อนแม่วงก์. *วารสาร วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 4(2), https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NBJ/article/view/253109.

วสันต์ เหลืองประภัสร์. (2563). *การอภิบาลบนฐานของความร่วมมือ: สภาวะสังคมไร้ศูนย์กลาง การแตกกระจายในระบบบริหารราชการแผ่นดิน และแสวงหาตัวแบบใหม่ในการขับเคลื่อนภารกิจของรัฐ.* กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ศิเรมอร ยงพานิช. (2568). การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการจัดการภาครัฐ. *Journal for Developing the Social and Community*, 12(1), 387-400. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rdirmu/article/view/285871/187718.

ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. (2561). *Traffy Fondue: แอปพลิเคชันแจ้งและติดตามปัญหาเมือง*. สืบค้น 13 มกราคม 2568 จาก https://www.nectec.or.th/innovation/innovation-mobile-application/application-traffyfondue.html.

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2559). *วิกฤตจราจรติดขัด: ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ & วิถีชีวิตคนกรุงเทพฯ (ฉบับเต็ม).* สืบค้น 13 มกราคม 2568 จาก https://www.thansettakij.com/business/96083.

ศักดิ์สิทธิ์ ฆารเลิศ และอลงกต สารกาล. (2560). ว่าด้วยแนวคิดการบริหารจัดการปกครองท้องถิ่นบนฐานเครือข่ายความร่วมมือ. *วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์,* 1(2), 82-103. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/Lawpol_Journal/article/view/244498/165750.

สหประชาชาติใน ประเทศไทย. (2565). *สาเหตุและผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ.* สืบค้น 1 เมษายน 2568 จาก https://thailand.un.org/th/174652-สาเหตุและผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ.

สันต์ชัย รัตนะขวัญ. (2566). การปรับเปลี่ยนบทบาทของรัฐ: ข้อจำกัดและความท้าทายภายใต้แนวคิดการบริหารกิจการสาธารณะแนวใหม่. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น.* 9(8), 1685- 1703. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/view/264412.

สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โชสง. (2567). การจัดการภาครัฐแนวใหม่: มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ประชาชนสัมผัสได้. *วารสารการบริหารการจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน,* 2(3), 746-756. https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd/article/view/479.

สุดาพร จิรานุกรสกุล. (2559). *Trash Hero' อาสาสมัครเก็บขยะจากทะเล เริ่มที่คิด คุย แล้วลุยเลย!.* สืบค้น 13 กุมภาพันธ์ 2568 จาก https://www.creativecitizen.com/trash-hero/.

เอสซีจี นิวส์ ชาแนล. (2564). *เมืองมาย จ.ลำปาง ชุมชนเศรษฐกิจหมุนเวียน ต้นแบบชุมชนเชิงนิเวศ ECO CITY.* สืบค้น 12 มกราคม 2568 จาก https://scgnewschannel.com/th/scg-news/my-city-lampang-province-circular-economy-community-eco-community-model/.

Bianchi, C. Nasi, G., & Rivenbark, W. C. (2021). Implementing collaborative governance: models, experiences, and Challenges. *Public Management Review,* 23(11), 1581-1589.https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1878777.

Jianyi, D., & Phucharoen, T. (2023). How Should College Physical Education (CPE) Conduct Collaborative Governance? A Survey Based on Chinese Colleges. *International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews*, *3*(4), 195–204. https://doi.org/10.60027/ijsasr.2023.3072.

Petrik, K. (2010). Deliberation and Collaboration in the Policy Process: A Web 2.0 Approach. *JeDEM – eJournal of eDemocracy and Open Government*, 2(1), 18-27. https://doi.org/10.29379/jedem.v2i1.14.

Zadek, S. (2006). The Logic of Collaborative Governance: Corporate Responsibility, Accountability, and the Social Contract. *Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper No. 17*. Cambridge, MA: John F. Kennedy School of Government, Harvard University.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

จริยธรรมและธรรมาภิบาล: หลักการสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสของสังคม

Ethics and good governance: Important principles for building trust and transparency in society

ทิพาพร แคล่วคล่อง[1*]
Thipaporn Klawklong[1*]

[1]สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[1]Department of Law, Faculty of Humanities and Social Sciences, Sakon Nakhon Rajabhat University
Corresponding author's e-mail: thipaporn2564@gmail.com[1]

Received: November 17, 2024 Revised: December 01, 2024 Accepted: August 26, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและวิเคราะห์หลักการของมาตฐานจริยธรรมและธรรมาภิบาล 2) วิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานจริยธรรมและธรรมาภิบาล 3) วิเคราะห์บทบาทของจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในสังคม โดยการศึกษาเอกสาร ทบทวนวรรณกรรมรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า 1) ธรรมาภิบาลคือหลักการบริหารจัดการที่ดี อันเกี่ยวข้องกับนโยบายของส่วนราชการและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ส่วนมาตฐานจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ระบุหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐที่ต้องประพฤติปฏิบัติตาม 2) ความเชื่อมโยงของทั้งสองหลัก คือธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่ 2.1) หลักนิติธรรม 2.2) หลักคุณธรรม 2.3) หลักความโปร่งใส 2.4) หลักการมีส่วนร่วม 2.5) หลักสำนึกรับผิดชอบ และ 2.6) หลักความคุ้มค่า ส่วนจริยธรรม 7 ประการ คือ 2.1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ 2.2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ 2.3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 2.4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ 2.5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 2.6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 2.7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษา

ภาพลักษณ์ของทางราชการ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกันทุกข้อเป็นหลักเดียวกันไม่แปลกแยก 3) ทั้งสองหลักมีความเข้มแข็งในการส่งเสริมกัน ก็ยิ่งผลักดันให้เป็นหน้าที่ที่สมาชิกในสังคม โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่รัฐพึงประพฤติปฏิบัติอย่างดีต่อตนเองต่อผู้อื่น และต่อสังคม อันเป็นผลมาจากการมีบทบาทสำคัญของมาตฐานจริยธรรมและธรรมาภิบาล ในการสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนและความโปร่งใสในสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสังคม

คำสำคัญ: มาตรฐานจริยธรรม, ธรรมาภิบาล, ความเชื่อมั่น

Abstract

The objectives of this academic article were 1) to study and analyze the principles of ethics and good governance, 2) to analyze the connection between ethical standards and good governance, and 3) to analyze the role of ethics and good governance in building trust and transparency in society. This article reviewed papers, analyzed, and synthesized content. The results of the study showed that. 1) Good governance was the principle of good management related to the policies of the government and the personnel behavior in the organization, while the ethical standards according to the Ethical Standards Act B.E. 2562 (2019) specify the criteria for moral conduct of government officials that must be followed. 2) The connection between the two principles was that good governance was the principle of good corporate governance, consisting of 6 principles: 2.1) the rule of law, 2.2) the principle of morality, 2.3) the principle of transparency, 2.4) the principle of participation, 2.5) the principle of responsibility, and 2.6) the principle of cost–effectiveness. The seven ethics are: 2.1) adherence to the country's main institutions, 2.2) honesty, having a good conscience, and being responsible for their duties. 2.3) daring to make decisions and to act in the right way, 2.4) thinking about the common good rather than personal interests and having a public spirit, 2.5) focusing on work achievement, 2.6) performing duties fairly and without discrimination, and 2.7) maintaining a good role model and the government image, which is connected with all the same principles and is not alienated. 3) The two principals were strong in promoting each other, and it was the members of society duty, especially government officer behave well toward themselves, others, and society. Building public confidence and transparency in society was crucial. The intention was to bring prosperity to society.

Keywords: ethical standards, good governance, confidence

บทนำ

ประเทศไทยปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยแบบรัฐสภา อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยมีการบริหารจัดการที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัยและตามทิศทางทางการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อการกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ หลักธรรมาภิบาลก็เป็นอีกหนึ่งหลักที่เข้ามามีบทบาทในประเทศไทย ซึ่งประเทศไทยได้ให้ความสนใจอย่างมาก ภายหลังประเทศเกิดวิกฤตเศรษฐกิจต้มยำกุ้ง ในปี พ.ศ. 2540 เมื่อมีการบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้มีการนำธรรมาภิบาล มาบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ส่วนมาตรฐานจริยธรรมเป็น

เรื่องใหม่ที่กำหนดให้มีขึ้นและกำลังเป็นที่สนใจในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2562 โดยมีการบรรจุไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ซึ่งเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จะต้องประกอบด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ ซึ่งทั้งสองหลักนี้เป็นหลักในการควบคุมความประพฤติของเจ้าหน้าที่รัฐ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์การรัฐทั้งสองหลัก เป็นหลักที่รัฐควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ ศรัทธาในการบริหารจัดการของรัฐแก่ประชาชน ซึ่งควรจะต้องอยู่ภายใต้กรอบของคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดความราบรื่น และสำเร็จได้ภายใต้หลักประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ ที่ตรงตามเจตนารมณ์ของประชาชนเป็นหลักด้วย ดังนั้นทั้งสองหลักจึงนับว่าเป็นหลักที่สำคัญในการบริหารจัดการประเทศ

บทความวิชาการนี้ได้นำเสนอการวิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงของหลักธรรมาภิบาล และมาตรฐานทางจริยธรรม โดยเฉพาะมาตรฐานจริยธรรมซึ่งกำลังเป็นที่สนใจและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ถูกนำมาใช้เป็นบรรทัดฐานในการพิจารณาและวินิจฉัยคดีเพื่อตัดสิทธิทางการเมือง ให้บุคคลพ้นจากตำแหน่งสำคัญ ๆ ในการบริหารประเทศ ได้ถูกนำมากำหนดมาตรฐานจริยธรรมของพฤติกรรมนักการเมืองและฝ่ายบริหารของประเทศ จึงจะทำการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นว่ามาตรฐานจริยธรรมแม้เป็นสิ่งใหม่ แต่กลับมีอิทธิพลต่อการตัดสินวินิจฉัยชี้ขาดคดีสำคัญ ๆ ที่ส่งผลต่อการกำหนดทิศทางทางการเมืองและการปกครองของประเทศได้ อันเป็นที่น่าวิตกกังวลของบุคคลและหลายภาคส่วนนั้น แท้จริงแล้วมาตรฐานจริยธรรมก็คือเรื่องเดียวกันกับหลักธรรมาภิบาลที่มีอยู่ในประเทศไทยมากว่า 27 แล้วหรือไม่ ไม่ใช่เรื่องใหม่ที่น่าวิตกกังวลจากผลกระทบของคำตัดสินใน 2 คดีดังของศาลรัฐธรรมนูญ แต่คือเรื่องเดิมกับหลักธรรมาภิบาลที่ยิ่งส่งเสริมให้การบริหารจัดการบ้านเมืองของไทย ต้องดำเนินไปภายใต้หลักนิติรัฐและนิติธรรม อันเป็นการจัดการที่ชอบธรรมยิ่งขึ้นไป ยังเป็นกุญแจสู่ความเชื่อมั่นของประชาชนและการสร้างสังคมให้โปร่งใสในประเทศไทย

ทั้งนี้การบริหารจัดการภาครัฐของประเทศไทยในปัจจุบัน กำลังอยู่ในยุคการอภิบาลสาธารณะแนวใหม่ New Public Governance (NPG) ซึ่งมุ่งเน้นการจัดการและการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย โดยมีการประสานงานระหว่างภาครัฐ เอกชน และ ภาคประชาสังคม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน แนวคิดนี้มองว่า ภาครัฐไม่ควรทำงานแบบรวมศูนย์อำนาจหรือเป็นผู้ควบคุม การดำเนินการเพียงฝ่ายเดียว แต่ควรทำงานร่วมกับเครือข่ายที่หลากหลายทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มุ่งไปที่การสร้างความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะในวงกว้าง บริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล หรือ good governance ดังนั้นกระแสของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐที่ต้องมีจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ควรมี ทุกภาคส่วนต้องทำหน้าที่ภายใต้หลักนิติรัฐ นิติธรรม ปัจจุบันหลักการสำคัญที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ มี 2 หลัก คือ

1. หลักธรรมาภิบาล คือ หลักการบริหารจัดการที่ดี อันเกี่ยวข้องกับนโยบายของส่วนราชการ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ สำหรับรัฐบาลไทย ได้วางหลักของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ในประเทศไทยได้ให้ความสนใจเรื่องหลักธรรมาภิบาลอย่างมาก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540

2. เรื่องมาตรฐานจริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ ของเจ้าหน้าที่รัฐ จริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติทางความประพฤติ ที่สังคมมุ่งหวังให้คนในสังคมนั้น ประพฤติมีความถูกต้องในความประพฤติ มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม

ซึ่งกระแสของการใช้มาตรฐานจริยธรรม เป็นหลักที่กำลังเป็นที่นิยม และเป็นที่กังวลของเหล่าเจ้าหน้าที่รัฐ ข้าราชการทางการเมือง และนักการเมืองอย่างมากในยุคปัจจุบัน เพราะศาลรัฐธรรมนูญนำหลักเรื่องมาตรฐานจริยธรรมมาใช้ในการวินิจฉัยคดีของศาลรัฐธรรมนูญ ส่งผลกระทบรุนแรงมากต่อการเมืองและการบริหารประเทศของไทย คดีที่เป็นที่สนใจของสังคมเป็นอย่างมาก 2 คดี คือ

คดีแรกคือ คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 3/2567 หลังศาลรัฐธรรมนูญมีคำวินิจฉัยว่า การเสนอแก้มาตรา 112 ของ "นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์" และพรรคก้าวไกล เป็นการใช้สิทธิหรือเสรีภาพเพื่อล้มล้างการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 49 วรรคหนึ่ง โดยสั่งให้ "นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์" และพรรคก้าวไกล หยุดกระทำการซึ่งเป็นไปตามคำร้องของ "นายธีรยุทธ สุวรรณเกษร" ทนายความของอดีตพระพุทธะอิสระ นั้น ก็จะเปิดช่องให้มีการเอาผิดมาตรฐานจริยธรรมร้ายแรงกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกลอีก 44 คน ที่เข้าชื่อเสนอแก้กฎหมายมาตรา 112 และ วินิจฉัยให้มีการยื่นยุบพรรคก้าวไกล หลังศาลรัฐธรรมนูญตัดสินว่า พรรคก้าวไกล ล้มล้างการปกครองก็มีการสั่งให้ยุบพรรค และฟ้องเอาผิดมาตรฐานจริยธรรมร้ายแรงกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร อีก 44 คน ที่ร่วมเสนอชื่อแก้ไขมาตรา 112 จากกรณีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) มีมติสั่งไต่สวนกรณีคำร้อง

คดีที่สองคือ เรื่องพิจารณาที่ 17/2567 ในวันที่ 14 ส.ค. 2567 เรื่อง ประธานวุฒิสภาส่งคำร้องขอให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 170 วรรคสาม ประกอบมาตรา 82 ว่า ความเป็นรัฐมนตรีของนายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี และนายพิชิต ชื่นบาน รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี สิ้นสุดลงเฉพาะตัวตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 170 วรรคหนึ่ง (4) ประกอบมาตรา 160 (4) และ (5) หรือไม่ สมาชิกวุฒิสภา จำนวน 40 คน ยื่นคำร้องต่อประธานวุฒิสภา (ผู้ร้อง) ว่านายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี (ผู้ถูกร้องที่ 1) ได้นำความกราบบังคมทูลเพื่อโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งนายพิชิต ชื่นบาน รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (ผู้ถูกร้องที่ 2) เป็นรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ทั้ง ๆ ที่รู้หรือควรรู้อยู่แล้วว่า ผู้ถูกร้องที่ 2 ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามรัฐธรรมนูญ เนื่องจากผู้ถูกร้องที่ 2 เคยถูกศาลฎีกาสั่งจำคุกเป็นเวลา 6 เดือน ในความผิดฐานละเมิดอำนาจศาลตามข้อเท็จจริงปรากฏในคำสั่งศาลฎีกาที่ 4599/2551 เป็นบุคคลที่กระทำการอันไม่ซื่อสัตย์สุจริต และมีพฤติกรรมอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรงตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 160 (4) และ (5) เป็นเหตุให้ความเป็นรัฐมนตรีของผู้ถูกร้องทั้งสองสิ้นสุดลงตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 170 วรรคหนึ่ง (4) ประกอบมาตรา 160 (4) และ (5)

วินิจฉัย พิจารณาเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญตามคำปรารภที่ว่า รัฐธรรมนูญนี้วางกลไกป้องกัน ตรวจสอบ และขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เข้มงวด เด็ดขาด เพื่อมิให้ผู้บริหารที่ปราศจากคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลเข้ามามีอำนาจในการปกครองบ้านเมือง หรือใช้อำนาจตามอำเภอใจ จึงบัญญัติคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีไว้ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 170 เป็นคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเพิ่มเติมจากลักษณะต้องห้ามของบุคคลที่จะใช้สิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 98 ผู้ถูกร้องที่ 1 กล่าวอ้างว่าตนมีภูมิหลังจากการประกอบธุรกิจ มีประสบการณ์ทางการเมืองที่จำกัด ไม่มีความรู้ทางด้านนิติศาสตร์หรือรัฐศาสตร์ จึงไม่อาจวินิจฉัยว่าผู้ถูกร้องที่ 2 เป็นบุคคลที่ขาดคุณสมบัติหรือ มีลักษณะต้องห้ามเป็นรัฐมนตรีตามรัฐธรรมนูญหรือไม่ เป็นข้ออ้างที่รับฟังไม่ได้ เพราะนายกรัฐมนตรีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในฝ่ายบริหาร ทุกการตัดสินใจมีผลกระทบต่อ

บ้านเมือง จึงต้องมีความรับผิดชอบในทุกการกระทำ ประกอบกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต และความน่าเชื่อถือหรือไว้วางใจต่อสาธารณชนชั้นนั้น เป็นปัญหาข้อเท็จจริงที่ประจักษ์ชัดในลักษณะภาวะวิสัย ผู้ถูกร้องที่ 1 รู้ถึงข้อเท็จจริงดังกล่าวโดยตลอดแล้ว แต่ยังคงเสนอให้แต่งตั้งผู้ถูกร้องที่ 2 เป็นรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ตามพระบรมราชโองการประกาศแต่งตั้งรัฐมนตรี ฉบับลงวันที่ 27 เมษายน 2567 ผู้ถูกร้องที่ 1 จึงไม่มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์ ขาดคุณสมบัติตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 160 (4) ย่อมเป็นกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ รวมทั้งผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินและหัวหน้าหน่วยงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระ พ.ศ. 2561 หมวด 1 ข้อ 8 ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งข้อ 27 วรรคหนึ่ง กำหนดให้การฝ่าฝืนหรือไม่ ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมในหมวด 1 ให้ถือว่ามีลักษณะร้ายแรง อันเป็นลักษณะต้องห้ามตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 160 (5) ด้วย ศาลรัฐธรรมนูญมีมติโดยเสียงข้างมาก (5 : 4) วินิจฉัยว่า ความเป็นรัฐมนตรีของผู้ถูกร้องที่ 1 นายกรัฐมนตรี สิ้นสุดลงลงเฉพาะตัวตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 170 วรรคหนึ่ง (4) เนื่องจากไม่มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์ ขาดคุณสมบัติตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 160 (4) และมีพฤติกรรมอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง อันมีลักษณะต้องห้ามตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 160 (5)

จากคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญทั้งสองเรื่องที่ยกมา จะเห็นว่ามีการนำหลักเรื่องมาตรฐานจริยธรรมมาใช้กับการวินิจฉัยคดีสำคัญ ๆ บ่อยขึ้น และตัดสินโทษอย่างเด็ดขาดรุนแรง ใช้เป็นกฎหมายหลักในการวินิจฉัยชี้ขาดตัดสินคดีที่สำคัญ ส่งผลต่อการกำหนดทิศทางของการบริหารประเทศ และกำหนดทิศทางทางการเมืองด้วย อันเป็นที่น่าวิตกกังวลของบุคคลและหลายภาคส่วน ทั้งตัวเจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐ เป็นที่สนใจกล่าวถึงเป็นอย่างมากถึงความวิตกกังวลต่อจริยธรรมที่ถูกนำมาเป็นเครื่องมือในการทำคำวินิจฉัยคดีที่มีผลกระทบต่อสังคม ผู้ศึกษาจึงเห็นถึงความจำเป็นที่ต้องศึกษาและวิเคราะห์ถึงการมีอยู่ของมาตรฐานจริยธรรมนั้น คือเรื่องใหม่ที่ต้องเป็นกังวล หรือแท้ที่จริงแล้วคือเรื่องเดิมที่มีประเด็นสอดคล้องเชื่อมโยงกับหลักธรรมาภิบาลที่แทรกซึมอยู่ในแนวทางการบริหารบ้านเมืองของไทยอยู่แล้วแต่เดิม ทั้งตั้งใจทำการศึกษาและนำเสนอบทความนี้เพื่อชี้ให้เห็นถึงบทบาทความสำคัญที่เพิ่มมากขึ้น เป็นหลักที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสของสังคม พร้อมทั้งยิ่งส่งเสริมให้ทุกฝ่ายตระหนักรู้และปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวังมากขึ้น ไม่ปฏิบัติตามความเคยชินจนละเลยจริยธรรม จนอาจได้รับผลกระทบจากหลักมาตรฐานจริยธรรม เพราะความละเลยไม่คำนึงถึงหลักดังกล่าว

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและวิเคราะห์หลักการของมาตฐานจริยธรรมและธรรมาภิบาล 2) วิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานจริยธรรมกับธรรมาภิบาล 3) วิเคราะห์บทบาทของมาตรฐานจริยธรรมและ ธรรมาภิบาลในการสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในสังคม

แนวคิดสำคัญของธรรมาภิบาลและการนำไปใช้

ธรรมาภิบาล หรือ good governance หมายถึง หลักการบริหารจัดการที่ดี อันเกี่ยวข้องกับนโยบายของส่วนราชการและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ สำหรับรัฐบาลไทย ได้วางหลักของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไว้ว่าประกอบด้วยหลักการ 6 ประการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักสำนึกรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า ซึ่งถูกนำเสนอเป็นครั้งแรกโดยองค์กรระหว่างประเทศ คือ ธนาคารโลก

และองค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ซึ่งมีความหมายสากล คือ ระบบโครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศโดยเฉพาะภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน เพื่อพัฒนาการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ประเทศไทยได้ให้ความสนใจเรื่องหลักธรรมาภิบาลอย่างมาก ใน พ.ศ. 2540 เมื่อมีการบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ก็ยังมุ่งเน้นการพัฒนาให้สัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ เพราะมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ความศรัทธา ไว้วางใจในการบริหารราชการแผ่นดิน การใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน ของรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐ (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2542 อ้างถึงในอริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า, 2548)

หลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นหลักการสากลที่ประเทศซึ่งปกครองในระบอบประชาธิปไตยใช้เป็นหลักในการบริหารประเทศ โดยได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 โดยบัญญัติไว้ในหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 ได้บัญญัติไว้ว่า

“รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว

การจัดทำ การกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และสาระที่พึงมีในยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติทั้งนี้ กฎหมายดังกล่าวต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึงด้วย” (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560)

นอกจากนั้นยังได้นำมาบรรจุไว้ในส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และหลักธรรมาภิบาล ยังได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ซึ่งธรรมาภิบาล เป็นหลักที่เป็นจริธรรมทางการบริหารจัดการที่หลาย ๆประเทศก็มีการใช้เพื่อเป็นกรอบในการควบคุมการบริหารจัดการของส่วนราชการ และมีไว้เพื่อควบคุมพฤติกรรมในองค์การ ทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ให้ความสนใจและนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งประชาชนก็มีความคาดหวังให้ทุกภาคส่วน นำหลักธรรมาภิบาลนี้มาปฏิบัติอย่างแท้จริง มิใช่เป็นเพียงแต่กระแสนิยมเท่านั้น ซึ่งมีองค์ประกอบและแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ คือ (บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี้, 2544 อ้างถึงในอริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า, 2548)

1. หลักนิติธรรม (rule of law) หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับการเป็นไปตามกฎหมาย ปฏิบัติตามกฎกติกาอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพและความยุติธรรมของประชาชน

2. หลักคุณธรรม (ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สนับสนุนให้ประชาชนขยัน ซื่อสัตย์ประหยัด อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพที่สุจริต จนกลายเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส (transparency) หมายถึง ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งตรงกันข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน และการฉ้อราษฎร์บังหลวง

4. หลักการมีส่วนร่วม (participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร และการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนเกี่ยวกับวิถีชีวิตของชุมชน

5. หลักความรับผิดชอบ (accountability) หมายถึง การมีจิตสำนึกในหน้าที่ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม สิทธิและหน้าที่ และปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างตามหลักประชาธิปไตย

6. หลักความคุ้มค่า (value for money) หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลิตสินค้าอย่างมีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในต่างประเทศ

หลายประเทศได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยเน้นการสร้างความโปร่งใส และความรับผิดชอบ ตัวอย่างเช่น

สหราชอาณาจักร (United Kingdom) ในสหราชอาณาจักร การปฏิบัติธรรมาภิบาลเป็นสิ่งที่สำคัญในภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะในองค์กรบริษัทจดทะเบียน หลักการ "UK Corporate Governance Code" เน้นที่ความโปร่งใส การตรวจสอบและการบริหารความเสี่ยง เพื่อสร้างความมั่นใจว่าผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สหรัฐอเมริกา (United States) ในสหรัฐฯ หลักธรรมาภิบาลถูกนำมาใช้เพื่อควบคุมและบริหารจัดการบริษัทในภาคเอกชนเป็นหลัก โดยมีกฎหมาย Sarbanes-Oxley Act (SOX) ซึ่งเกิดขึ้นหลังกรณีการทุจริตของบริษัทใหญ่ เช่น Enron และ WorldCom ที่ทำให้มีการออกกฎหมายเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร

ญี่ปุ่น (Japan) ประเทศญี่ปุ่นมีแนวทางธรรมาภิบาลที่เน้นความยั่งยืน โดยยึดหลักการการบริหารที่คำนึงถึงความยาวนาน และความรับผิดชอบต่อสังคม การมีส่วนร่วมของพนักงานและผู้ถือหุ้นเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร

องค์การสหประชาชาติ หรือ United Nations (UN) ธรรมาภิบาล คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน และสังคมอย่างเท่าเทียมกัน มีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงกันได้

United Nations and Development Programme (UNDP) ธรรมาภิบาล หมายถึง การดำเนินงานของภาคการเมือง การบริหาร และภาคเศรษฐกิจ ที่จะจัดการกิจการของประเทศในทุกระดับประกอบด้วย กลไก กระบวนการ และสถาบันต่าง ๆ ที่ประชาชนและกลุ่ม สามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ ปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมาย และแสดงความเห็นที่แตกต่างกัน บนหลักการของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การส่งเสริมหลักนิติธรรม

ตัวอย่าง กรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาหลักธรรมาภิบาลในประเทศอังกฤษ เช่น

1. หลักการธรรมาภิบาล (governance principles) เป็นแนวทางที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยุติธรรมในองค์กร ทั้งในภาครัฐและเอกชน หลักการเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนและกำหนดโดยหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น OECD (องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ) เพื่อสร้างมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยศึกษาหลักการที่เกี่ยวข้อง เช่น ความโปร่งใส (transparency)

ความรับผิดชอบ (accountability) การมีส่วนร่วม (participation) และการปฏิบัติตามกฎหมาย (rule of law) (OECD, 2015)

2. ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล (governance indicators) ใช้ตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น ดัชนีธรรมาภิบาลโลก (Worldwide Governance Indicators – WGI) เพื่อประเมินผล WGI เป็นชุดตัวชี้วัดที่ครอบคลุม 6 มิติหลักของธรรมาภิบาล ซึ่งใช้ข้อมูลจากหลากหลายแหล่งทั่วโลกในการประเมิน ตัวอย่างเช่น 1) การใช้งาน WGI ในการเปรียบเทียบระหว่างประเทศ วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนด้านธรรมาภิบาลของประเทศต่าง ๆ 2) การพัฒนานโยบายช่วยให้รัฐบาลสามารถกำหนดนโยบายที่มุ่งปรับปรุงจุดอ่อนที่พบในการประเมิน 3) การส่งเสริมการลงทุนนักลงทุนมักใช้ WGI เพื่อประเมินความเสี่ยงและโอกาสทางธุรกิจในประเทศต่าง ๆ สรุป WGI เป็นตัวชี้วัดสำคัญที่ช่วยประเมินคุณภาพธรรมาภิบาลในหลายมิติ ครอบคลุมปัจจัยทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ ช่วยสนับสนุนการพัฒนานโยบายและการวางแผนเพื่อการบริหารที่ยั่งยืน (Kaufmann et al., 2010)

การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในประเทศไทย

ในประเทศไทย การใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นสิ่งที่ได้รับการส่งเสริมในหลายภาคส่วน โดยเฉพาะภาครัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ รวมถึงภาคเอกชน ดังนี้

ภาครัฐ รัฐบาลไทยได้ส่งเสริมให้หน่วยงานรัฐใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้นำกรอบธรรมาภิบาลมาใช้ในการประเมินคุณภาพการบริหารงานราชการ ซึ่งประกอบด้วยการวัดผลความโปร่งใสและความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ

ภาคเอกชน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) ส่งเสริมให้บริษัทจดทะเบียนใช้หลักการธรรมาภิบาลในการบริหาร เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ลงทุน ตัวอย่างเช่น การจัดทำรายงานประจำปีที่โปร่งใส และการสร้างกระบวนการตรวจสอบภายในอย่างเข้มงวด

องค์กรท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เช่น อบต. หรือ อบจ.) นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใสและมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้น เช่น การเปิดเผยงบประมาณและโครงการสาธารณะให้ประชาชนเข้าตรวจสอบ

ตัวอย่างงานวิจัยที่มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ได้มีการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากขึ้นดังต่อไปนี้ (เจนจิรา งอกงาม และวศิน สอนโพธิ์, 2567)

1. ด้านหลักนิติธรรมควรเน้นการตัดสินใจและการดำเนินการที่ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ด้านหลักคุณธรรมควรมุ่งเน้นการรักษามาตรฐานจริยธรรมสูงสุดในการบริหารจัดการ

3. ด้านหลักความโปร่งใสควรรวมถึงการเปิดเผยข้อมูลและการตัดสินใจที่เป็นระบบ

4. ด้านหลักความมีส่วนร่วมควรเน้นการสร้างกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

5. ด้านหลักความรับผิดชอบควรเน้นการสร้างความรับผิดชอบและความโปร่งใสในทุกด้านของการบริหารจัดการ

6. ด้านหลักความคุ้มค่าควรเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด โดยมีการวางแผน ติดตาม และประเมินผลเพื่อให้ทุกกระบวนการสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุดจากทรัพยากรที่มีอยู่

โดยสรุป ธรรมาภิบาล คือ หลักการบริหารจัดการที่ดี อันเกี่ยวข้องกับนโยบายของส่วนราชการและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ สำหรับรัฐบาลไทย เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพ โปร่งใส และยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรที่ยึดถือหลักธรรมาภิบาลจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

แนวคิดสำคัญของมาตรฐานจริยธรรมและการนำไปใช้

มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ ของเจ้าหน้าที่รัฐ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ระบุว่า จริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติทางความประพฤติ ที่สังคมมุ่งหวังให้คนในสังคมนั้นประพฤติ มีความถูกต้องในความประพฤติ มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (conscience) เป็นหน้าที่ที่สมาชิกในสังคมพึงประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสังคม การที่จะปฏิบัติให้เป็นไปเช่นนั้นได้ ผู้ปฏิบัติจะต้องรู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด

มาตรา 5 มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ (พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562, 2562)

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินความถูกผิด การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว ซึ่งมาตารฐานจริยธรรมมีองค์ประกอบและความสำคัญ

1. องค์ประกอบของมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรฐานทางจริยธรรม (ethical standards) มีองค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลและองค์กรโดยทั่วไป ประกอบด้วย (United Nations, 2015)

1.1 ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) การยึดถือความถูกต้องและความจริงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การแสดงความคิดเห็น หรือทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาโดยไม่มีการหลอกลวง

1.2 ความยุติธรรมและความเท่าเทียม (fairness and equity) การปฏิบัติต่อบุคคลหรือกลุ่มคนอย่างยุติธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติด้วยความเท่าเทียม

1.3 ความรับผิดชอบ (responsibility) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจที่มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียในทุกด้าน รวมถึงการรับผิดชอบผลกระทบที่เกิดจากการกระทำของตนเอง

1.4 ความเคารพต่อผู้อื่น (respect for others) การให้เกียรติผู้อื่นและเคารพในความคิดเห็นและสิทธิต่าง ๆ ซึ่งเป็น การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

1.5 ความโปร่งใส (transparency) การเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียได้รับข้อมูลที่จำเป็นในการตัดสินใจ โดยไม่มีการปิดบัง

1.6 ความรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility) การปฏิบัติงานที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมการดำเนินงานอย่างยั่งยืนในระยะยาว

โดยสรุป มาตรฐานทางจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในหลายด้าน เนื่องจากเป็นหลักเกณฑ์ที่ช่วยกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสม และแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับคุณธรรมและจริยธรรมในสังคม ช่วยลดความขัดแย้ง สร้างความเชื่อมั่น และรักษาความยุติธรรม ตัวอย่างเช่น ในองค์กร มาตรฐานจริยธรรมมีบทบาทสำคัญในการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมความโปร่งใสในการทำงาน ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (Ferrell et al., 2021) นอกจากนี้ มาตรฐานจริยธรรมยังเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้บุคคลตัดสินใจอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาผลกระทบต่อส่วนรวม และใช้ในการตัดสินทางศีลธรรม เช่น ในการศึกษาวิจัย การมีจริยธรรมช่วยให้ผู้วิจัยคำนึงถึงสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการศึกษา และสร้างความเชื่อมั่นให้กับสาธารณะ (Resnik, 2020)

2. การนำมาตรฐานจริยธรรมไปใช้ในประเทศไทย

ในประเทศไทย การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมอาจเกี่ยวข้องกับมาตรการทางกฎหมายเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ที่มีวัตถุประสงค์ในการรักษาความเป็นส่วนตัวของบุคคล นอกจากนี้ ในองค์กรต่าง ๆ ยังมีการใช้หลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานการกำกับดูแล เช่น หลักจริยธรรมธุรกิจ (business ethics) และแนวปฏิบัติของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มุ่งให้บริษัทจดทะเบียนดำเนินการด้วยความโปร่งใส และซื่อสัตย์สุจริต

3. การนำมาตรฐานจริยธรรมไปใช้ในต่างประเทศ

ในประเทศสหรัฐอเมริกา บริษัทขนาดใหญ่จะมีรหัสจริยธรรม (code of ethics) ที่ถูกกำหนดและควบคุมโดยองค์กร เช่น สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์สหรัฐ (SEC) ซึ่งส่งเสริมให้ทุกองค์กรมีการดำเนินธุรกิจที่ยุติธรรมและโปร่งใส ในส่วนของประเทศญี่ปุ่นเองก็ให้ความสำคัญกับจริยธรรมโดยยึดหลักธรรมาภิบาลแบบ Keidanren (Japan Business Federation) ที่มุ่งเน้นให้บริษัทมีการกำกับดูแลด้วยความรับผิดชอบและคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน

4. ตัวอย่างงานวิจัยที่มีการนำมาตรฐานจริยธรรมไปใช้

งานวิจัยที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งพบองค์ความรู้การวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรทางภาคการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและยกระดับมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรได้อย่างยั่งยืน เพื่อพัฒนาให้เป็นสถาบันแห่งศีลธรรมและช่วย

กำหนดปทัสถานให้แก่สังคม สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ประการ 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ 2) ซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ 5) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 6) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 7) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและมีจิตสาธารณะ การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (อภัสสรณ์ เอี่ยมสกุล และคุณ, 2563)

กล่าวได้ว่า การนำมาตรฐานจริยธรรมไปใช้ในประเทศไทยและต่างประเทศอาจมีความแตกต่างกันในแง่ของโครงสร้างกฎหมาย วัฒนธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความหมายและความสอดคล้องของธรรมาภิบาลและมาตรฐานจริยธรรม

การเปรียบเทียบระหว่างหลักธรรมาภิบาล (corporate governance) และมาตรฐานจริยธรรม (ethical standards) สามารถอธิบายได้ในแง่ของวัตถุประสงค์ โครงสร้าง และแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ (purpose) ธรรมาภิบาลมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดระบบการบริหารและการกำกับดูแลที่โปร่งใสและรับผิดชอบ ช่วยให้มั่นใจได้ว่าองค์กรดำเนินงานตามนโยบายที่มีความยุติธรรม และตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร แต่มาตรฐานจริยธรรม เน้นให้บุคคลและองค์กรมีความประพฤติที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงคุณธรรม และความถูกต้อง เช่น ความซื่อสัตย์ ความเคารพ และการปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างยุติธรรม (Ferrell et al., 2021)

2. โครงสร้างและหลักการ (structure and principles) ธรรมาภิบาลจะมีโครงสร้างที่เป็นระบบชัดเจน รวมถึงคณะกรรมการบริหาร กฎระเบียบต่าง ๆ ที่กำกับดูแล โดยมีมาตรการควบคุมความเสี่ยงและกลไกการรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อบังคับ แต่มาตรฐานจริยธรรม ไม่มีโครงสร้างที่ซับซ้อนเป็นระบบแต่จะกำหนดกรอบการปฏิบัติงานโดยทั่วไป และกำหนดรหัสจริยธรรม (code of ethics) ซึ่งมักเป็นแนวปฏิบัติภายในองค์กร มุ่งเน้นความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Trevino & Nelson, 2017)

3. แนวทางปฏิบัติและผลกระทบต่อองค์กร (implementation and impact) ธรรมาภิบาลจะมุ่งเน้นไปที่การสร้าง ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย และช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กร การกำหนดบทบาทของกรรมการ และการจัดการความเสี่ยง แต่มาตรฐานจริยธรรม มักมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติตามหลักศีลธรรมเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น การจัดอบรมด้านจริยธรรมในองค์กร และกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อให้พนักงานปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ (OECD, 2015; Cadbury, 1992)

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างธรรมาภิบาล และมาตรฐานจริยธรรม แม้จะมีความต่างกันบ้างในรายละเอียดแต่โดยภาพรวมมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความสำคัญอย่างยิ่งในด้านการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากมีความคล้ายคลึงกันคือ ต่างมุ่งเน้นไปที่องค์กรที่มีธรรมาภิบาลที่ดีมักจะมีมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจนควบคู่ไปด้วย การที่องค์กรปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร โดยมีการทำงานอย่างโปร่งใส รับผิดชอบ และยุติธรรม ในขณะที่มาตรฐานจริยธรรมทำหน้าที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับพนักงาน ช่วยให้พนักงานมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานในองค์กรเกิด

ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและน่าเชื่อถือ และยังช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยธรรมาภิบาลเป็นกรอบการดำเนินงานที่กว้าง ซึ่งครอบคลุมถึงหลักการทางจริยธรรมที่องค์กรต้องยึดถือในภาพรวม ส่วนมาตรฐานจริยธรรมเป็นการนำหลักการเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในเชิงปฏิบัติ สอดคล้องกับปัจจัยทางวัฒนธรรมและสังคม เช่น ความเชื่อ ระบบคุณธรรม และบทบาทของพลเมือง เช่นเดียวกันกับแนวคิดในอังกฤษ ส่งผลต่อการส่งเสริมให้ทั้งสองหลักเป็นแนวทางที่ช่วยควบคุมและกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรให้ดำเนินงานตามหลักจริยธรรมอย่างถูกต้อง ดังนั้น ทั้งธรรมาภิบาลและมาตรฐานจริยธรรม จึงทำงานร่วมกันเพื่อเสริมสร้างองค์กรให้มีการดำเนินงานที่มีคุณภาพมั่นคง และยั่งยืน ดังตาราง 1

ตาราง 1 การเปรียบเทียบหลักธรรมาภิบาลกับมาตรฐานจริยธรรม

ลำดับ	ธรรมาภิบาล	มาตรฐานจริยธรรม มาตรา 5	ความหมาย	ความสอดคล้อง
1	หลักคุณธรรม	(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	ความซื่อสัตย์สุจริต ความกตัญญูรู้บุญคุณ คือ หลักคุณธรรม ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมทั้งหมด ซึ่งหมายถึง ความซื่อสัตย์สุจริตด้วย สอดคล้อง ทั้ง (1) (2) (3) (6)	สอดคล้อง
2	หลักนิติธรรม	(3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	ความยุติธรรมและความเท่าเทียม คือ หลักนิติธรรม ประกอบด้วย หลักกฎหมายที่ต้องยุติธรรม และปฏิบัติต่อบุคคลหรือกลุ่มคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	สอดคล้อง
3	หลักความรับผิดชอบ	(2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	ความรับผิดชอบ คือการปฏิบัติงานและการตัดสินใจที่มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียในทุกด้าน	สอดคล้อง
4	หลักการมีส่วนร่วม	(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	ความเคารพต่อผู้อื่น การให้เกียรติผู้อื่นและเคารพในความคิดเห็นและสิทธิ ต่าง ๆ ของบุคคลอื่น ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น	สอดคล้อง
5	หลักความโปร่งใส	(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	คือ ความโปร่งใสการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียได้รับข้อมูลที่จำเป็นในการตัดสินใจ โดยไม่มีการปิดบัง	สอดคล้อง
6	หลักความคุ้มค่า	(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	ความรับผิดชอบต่อสังคม การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมการดำเนินงานอย่างยั่งยืนในระยะยาว	สอดคล้อง

จากตารางเปรียบเทียบระหว่างธรรมาภิบาลและมาตรฐานจริยธรรม พบว่า แท้จริงแล้วเรื่องมาตรฐานจริยธรรมก็คือเรื่องเดียวกันกับหลักธรรมาภิบาลที่มีอยู่ในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ไม่ใช่เรื่องใหม่ที่น่าวิตกกังวล แต่คือเรื่องเดิมกับหลักธรรมาภิบาล ที่ยิ่งส่งเสริมให้การบริหารจัดการบ้านเมืองของไทยต้องดำเนินไปภายใต้หลักนิติรัฐ และนิติธรรม อันเป็นการจัดการที่ชอบธรรมยิ่งขึ้น เพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนและการสร้างสังคมให้โปร่งใส มาตรฐานจริยธรรมไม่ใช่หลักการใหม่ที่ไม่เคยรู้จัก หากแต่เป็นหลักการเดิมที่ถูกนำมาบัญญัติใหม่ และมีจุดเน้นไปที่การควบคุมพฤติกรรมของบุคคล เน้นให้บุคคลและองค์กรให้มีความประพฤติที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและความถูกต้อง เช่น ความซื่อสัตย์ ความเคารพ และการปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างยุติธรรม เป็นต้น

บทวิเคราะห์จริยธรรมและธรรมาภิบาลกับความเชื่อมั่นของประชาชนและการสร้างสังคมให้โปร่งใส

จริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความเชื่อมั่นของประชาชน และการสร้างสังคมที่โปร่งใส การดำเนินงานที่ยึดมั่นในหลักจริยธรรมจะช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือในองค์กรและระบบการปกครอง ซึ่งทำให้ประชาชนรู้สึกมั่นใจในกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการหรือการบริหารงานภาครัฐ (Trevino & Nelson, 2017) เมื่อองค์กรหรือบุคคลดำเนินการด้วยจริยธรรมที่เข้มแข็ง เช่น ความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม จะทำให้ประชาชนมีความมั่นใจในความเป็นธรรมและความถูกต้องของการดำเนินการ (Ferrell et al., 2021) ซึ่งจริยธรรมมีบทบาทสำคัญในการลดปัญหาคอร์รัปชันและการทุจริตในสังคม การปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมจะทำให้เกิดการขาดความเชื่อมั่นจากประชาชน และอาจนำไปสู่ปัญหาทางสังคมและการเมืองที่รุนแรง (Resnik, 2020) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรภาครัฐที่มีบทบาทในการตัดสินใจและดำเนินการที่ส่งผลต่อชีวิตของประชาชน การรักษามาตรฐานจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการสร้างความโปร่งใส และความเชื่อมั่นในกระบวนการทางการปกครอง (Keidanren (Japan Business Federaton), 2017) ทั้งยังส่งเสริมการสร้างสังคมที่โปร่งใส การที่องค์กรภาครัฐหรือเอกชนปฏิบัติตามจริยธรรมจะช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลการตัดสินใจ และการดำเนินงานได้อย่างง่ายดาย ซึ่งส่งผลให้เกิดการตรวจสอบจากประชาชนและสื่อมวลชนที่มีส่วนร่วมในการสร้างความโปร่งใส (United Nations Development Programme, 1997) นอกจากนี้ การนำหลักจริยธรรมมาใช้ในการทำงานยังช่วยเสริมสร้างความยุติธรรมในสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสังคมที่เท่าเทียมและยั่งยืน (United States Congress, 2002)

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า การสร้างความเชื่อมั่นจากประชาชนจึงไม่ได้มาจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือการควบคุมอย่างเข้มงวดเท่านั้น แต่ยังมาจากการที่บุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรมในการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการปรับปรุงภาพลักษณ์ขององค์กรและสังคมโดยรวม (Cadbury, 1992) ดังนั้นการสร้างสังคมที่โปร่งใสและเชื่อมั่นได้ จำเป็นต้องพึ่งพาหลักจริยธรรมที่มีความชัดเจนและเข้มแข็งในทุกระดับของการบริหารจัดการและการตัดสินใจในองค์กรต่าง ๆ

ส่วนธรรมาภิบาล เป็นหนึ่งในแนวคิดที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนและส่งเสริมการสร้างสังคมที่โปร่งใส โดยมีหลักการพื้นฐานที่เน้นไปที่ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสังคม (United Nations Development Programme, 1997) องค์กรหรือรัฐบาลที่มีธรรมาภิบาลที่ดีจะสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความไว้วางใจให้กับประชาชน ซึ่งนำไปสู่การลดปัญหา

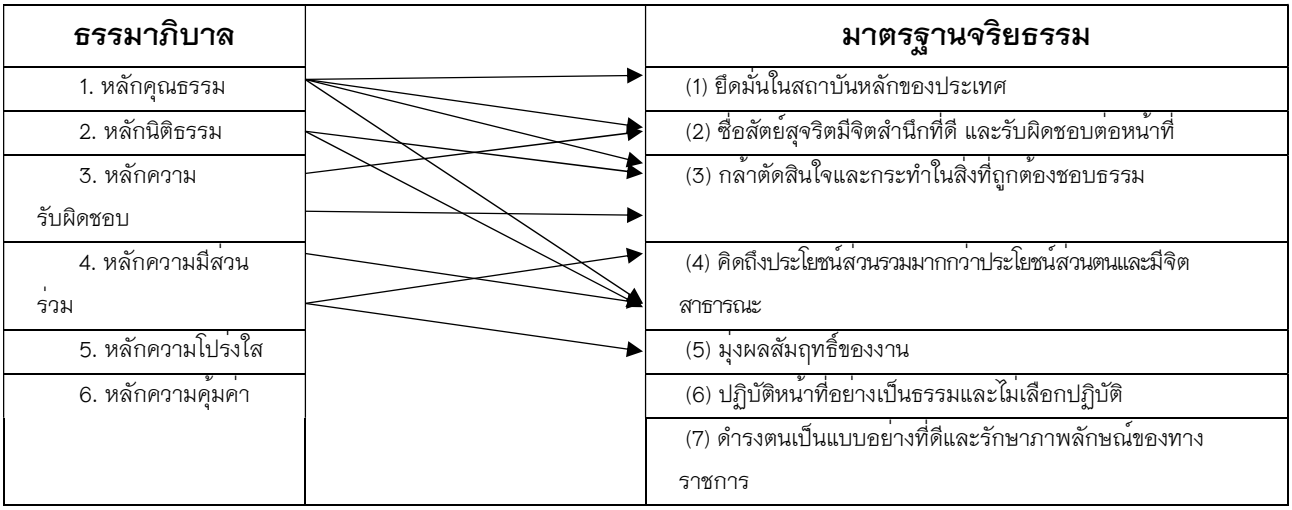
ความไม่พอใจและการทุจริตในสังคม (Resnik, 2020) ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนเริ่มต้นจากการมีหลักการธรรมาภิบาลที่สามารถปฏิบัติได้จริง โดยการมีความโปร่งใสในกระบวนการตัดสินใจ การเปิดเผยข้อมูล และการทำงานที่ตรวจสอบได้ (Ferrell et al., 2021) เช่น การจัดการงบประมาณที่โปร่งใส การตรวจสอบการใช้จ่ายของภาครัฐ และการเปิดเผยผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในรัฐบาลและองค์กรต่าง ๆ (Securities and Exchange Commission, 2020) ยิ่งไปกว่านั้นธรรมาภิบาลที่ดีไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อการพัฒนาความโปร่งใสในสังคมโดยรวม โดยการสร้างกรอบการทำงานที่ชัดเจนและมีความยุติธรรม ทำให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย (United States Congress, 2002) สิ่งนี้จะนำไปสู่การสร้างสังคมที่โปร่งใสมากขึ้น ซึ่งสามารถลดปัญหาความไม่เป็นธรรมและการเลือกปฏิบัติได้ (Keidanren (Japan Business Federaton), 2017) ทั้งนี้การสร้างธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับการกำหนดนโยบายที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องพัฒนาแนวทางการปฏิบัติที่สามารถตรวจสอบได้และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน (Cadbury, 1992) การมีธรรมาภิบาลที่โปร่งใสจะทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการสร้างความเชื่อมั่นในสังคมได้อย่างยั่งยืน (Trevino & Nelson, 2017)

โดยสรุป ธรรมาภิบาลและมาตรฐานจริยธรรม เป็นสองแนวคิดที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันในการดำเนินงานขององค์กร โดยธรรมาภิบาลเป็นกรอบการดำเนินงานที่ครอบคลุมถึงหลักการสำคัญ เช่น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และความยุติธรรม ซึ่งทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากผู้เกี่ยวข้อง (United Nations Development Programme, 1997) ในขณะที่มาตรฐานจริยธรรมมีบทบาทในการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการควบคุมพฤติกรรมและการตัดสินใจของบุคลากรในองค์กร ให้สอดคล้องกับค่านิยมและหลักจริยธรรมที่กำหนดไว้ เช่น การปฏิบัติงานอย่างมีความซื่อสัตย์สุจริตและยึดมั่นในความถูกต้อง เป็นต้น (Ferrell et al., 2021)

การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลช่วยสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งให้กับองค์กร โดยการส่งเสริมวัฒนธรรมที่ยึดหลักการบริหารงานที่มีคุณธรรมและโปร่งใส ซึ่งทำให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกมีความเชื่อมั่นในองค์กรมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือ (Resnik, 2020) นอกจากนี้ มาตรฐานจริยธรรมยังช่วยให้บุคลากรมีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Trevino & Nelson, 2017)

หลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานจริยธรรมจึงเป็นสองส่วนที่ทำงานเสริมกันในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีคุณธรรมและความยุติธรรม การผสมผสานระหว่างธรรมาภิบาลและจริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน และสามารถรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Cadbury, 1992) การบังคับใช้หลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานจริยธรรมอย่างเข้มงวดจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในปัจจุบัน จากผลการศึกษาได้สังเคราะห์ความเชื่อมโยงของธรรมาภิบาลและมาตรฐานจริยธรรม แสดงดังภาพที่ 1

ความเชื่อมโยงของธรรมาภิบาลและมาตรฐานจริยธรรม



ภาพที่ 1 สังเคราะห์ผลการศึกษาโดยภาพรวม

แนวโน้มการศึกษาการปรับใช้หลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานจริยธรรมในอนาคต

จากการศึกษานี้ทำให้เห็นแนวโน้มจะมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกในด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนธรรมาภิบาลในยุคดิจิทัล ใช้ปัญญาประดิษฐ์ AI เข้ามามีบทบาทในการตรวจสอบข้อมูลและทำให้กระบวนการโปร่งใสและตรวจสอบได้มากยิ่งขึ้น ช่วยลดความผิดพลาดของข้อมูล

2. ศึกษาการสร้างมาตรฐานจริยธรรมระดับโลก การสร้างมาตรฐานจริยธรรมที่ใช้ร่วมกันระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในด้านสิทธิมนุษยชน การจัดการสิ่งแวดล้อม และความเป็นธรรมในเศรษฐกิจ เช่น สหประชาชาติ (UN) และ OECD จะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนากฎเกณฑ์และมาตรฐานจริยธรรมที่บังคับใช้ในระดับโลก

3. ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและบทลงโทษให้เหมาะสม เพราะกฎหมายหลายฉบับที่บัญญัติใช้มานานมากก็มีความล้าสมัย

4. ส่งเสริมจริยธรรมกับการปรับตัวสู่สังคมแห่งความยั่งยืน มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืน เช่น การลดช่องว่างทางเศรษฐกิจและสังคม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการลดผลกระทบจากความขัดแย้ง

บทสรุป

จากการศึกษาและวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของธรรมาภิบาลที่มุ่งเน้นการสร้างโครงสร้างและกระบวนการที่โปร่งใสและมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และมาตรฐานจริยธรรมที่เน้นการส่งเสริมพฤติกรรมที่มีคุณธรรมของบุคคล โดยรวมก็คือหลักเกณฑ์ ที่มีความสอดคล้องและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน เป็นหลักที่มีบทบาทสำคัญในการก่อให้เกิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และเมื่อพิจารณาเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญตามคำปรารภในคำวินิจฉัย

ศาลรัฐธรรมนูญที่ว่า รัฐธรรมนูญนี้วางกลไกป้องกัน ตรวจสอบ และขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เข้มงวดเด็ดขาด เพื่อมิให้ผู้บริหารที่ปราศจากคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลเข้ามามีอำนาจในการปกครองบ้านเมือง หรือใช้อำนาจตามอำเภอใจ มาตรฐานจริยธรรมช่วยสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร และช่วยให้ผู้มีส่วนได้เสียรู้สึกมั่นใจในการได้รับการปฏิบัติที่ดีกับองค์กร ป้องกันปัญหาทางจริยธรรม การมีมาตรฐานที่ชัดเจนช่วยป้องกันปัญหาการประพฤติมิชอบและการทุจริต ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี เมื่อมีการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม พนักงานจะรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและได้รับการเคารพ สนับสนุนความยั่งยืน มาตรฐานจริยธรรมช่วยให้องค์กรดำเนินงานในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ มาตรฐานจริยธรรมจึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ไม่ได้แตกต่างหรือไม่ใช่เรื่องใหม่ที่น่ากังวล หากดำรงอยู่ในหลักนิติรัฐ นิติธรรมอยู่แล้ว ดำรงอยู่ในหลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานจริยธรรม ประเทศไทยก็จะอยู่ในแนวทางการควบคุมที่ดี ทั้งส่วนขององค์การของรัฐ และส่วนของพฤติกรรมของบุคคลด้วย เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาสังคมและองค์กร ธรรมาภิบาล คือ หลักการในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส รับผิดชอบ และเปิดเผย ซึ่งจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นและการมีส่วนร่วมของประชาชนหรือสมาชิกในองค์กร ส่วนมาตรฐานจริยธรรม (ethical standards) เป็นกรอบทางศีลธรรมที่กำหนดแนวทางและความประพฤติที่เหมาะสมในการดำเนินงาน ก็ยิ่งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ดีและยั่งยืนยิ่ง ๆ ขึ้น ยังเป็นกุญแจสู่ความเชื่อมั่นของประชาชน และการสร้างสังคมให้โปร่งใสในประเทศไทยด้วย

นอกจากนี้ ธรรมาภิบาลและมาตรฐานจริยธรรมยังมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดในการดำเนินงานขององค์กร ธรรมาภิบาล เป็นกรอบที่เน้นหลักการสำคัญ เช่น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความยุติธรรม เป็นต้น ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจและ ความเชื่อมั่นจากผู้เกี่ยวข้อง ในขณะที่มาตรฐานจริยธรรมกำหนดแนวทางปฏิบัติในการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรให้อยู่ในกรอบของค่านิยมที่ถูกต้อง การปฏิบัติตามธรรมาภิบาลช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและประสิทธิภาพขององค์กร อีกทั้งมาตรฐานจริยธรรมช่วยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและมีความซื่อสัตย์ การผสมผสานระหว่างธรรมาภิบาลและจริยธรรม จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความยุติธรรมและยั่งยืน โดยการบังคับใช้หลักการทั้งสองนี้อย่างเข้มงวดช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เจนจิรา งอกงาม และวศิน สอนโพธิ์. (2567). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(5), 17–36. https://doi.org/10.60027/iarj.2024.276065.

พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562. (2562, 15 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก. หน้า 1–10.

อมร วิทยาภรณ์. (2550). *ธรรมาภิบาลในองค์กรธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทยาการ.

อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า. (2548). ธรรมาภิบาลกับหลักสิทธิเสรีภาพในรัฐธรรมนูญ. *รัฐสภาสาร, 53*(10), 105–112.

อภัสสรณ์ เอี่ยมสกุล, สุชาดา นันทะไชย และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2563). ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 7*(2), 92–104.

Cadbury, A. (1992). *The report of the committee on the financial aspects of corporate governance*. London: Gee and Co.

Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2021). *Business ethics: Ethical decision making and cases* (12th ed.). Cengage Learning.

Kaufmann, D., Kraay, A., & Mastruzzi, M. (2010). *The Worldwide Governance Indicators*: *Methodology and Analytical Issues.* World Bank Policy Research Working Paper No. 5430. The World Bank. https://ssrn.com/abstract=1682130.

Keidanren (Japan Business Federation). (2017). *Keidanren corporate behavior charter. Japan Business Federation*. Retrieved 1 November 2024 from https://www.keidanren.or.jp.

OECD. (2015). *G20/OECD Principles of Corporate Governance*. OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/9789264236882-en.

Resnik, D. B. (2020). *The ethics of research with human subjects: Protecting people, advancing science, promoting trust*. Springer.

Trevino, L. K., & Nelson, K. A. (2017). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right* (7th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.

United Nations. (2015). *Ethical standards for public service organizations*. United Nations Publications.

United Nations Development Programme. (1997). *Governance for sustainable human development*. Retrieved 1 November 2o24 from https://www.undp.org.

United States Congress. (2002). *Sarbanes–Oxley Act of 2002*. Washington, D.C.: Government Printing Office.

Securities and Exchange Commission. (2020). *Code of ethics for senior financial officers*. Retrieved from 1 November 2024 from https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/810766/000119312521056193/d101577dex9913a1.htm.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

Guidelines for Developing the Academic Administration of Satri Rachinuthit School under the Office of Udon Thani Secondary Educational Service Area

ธนสาส์น วรรณสวาท[1*] , กิจพิณิฐ อุสาโห[2] , สุรางคณา มัณยานนท์[3]
Thanasan Wannasawat[1*], Kitpinit Usaho[2] , Surangkana Manyanon[3]

[1,2,3] หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี
[1,2,3] Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University, Udon Thani Campus
Corresponding author's e-mail: twannasawart1234@gmail.com[1], pmgkitpinit@gmail.com[2],
surangkana.manyanon@gmail.com[3]

Received: July 31, 2024 Revised: August 24, 2024 Accepted: September 04, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าสอน จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง .67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา รองลงมา คือ งานกลุ่มสาระการเรียนรู้ และด้านงานวัดผลและประเมินผลการเรียน ด้านที่น้อยที่สุด คือ งานพฤกษาศาสตร์ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการผู้บริหารควรจัดหลักสูตรการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการข้อมูล สนับสนุนการผลิตสื่อการเรียนรู้ สร้างช่องทางการสื่อสารออนไลน์ จัดอบรมความรู้พื้นฐานและปฏิบัติด้านพฤกษศาสตร์ เชิญวิทยากร จัดศึกษาดูงาน สนับสนุนการวิจัยและการเข้าร่วมประชุมวิชาการ รวมถึงจัดทำคู่มือและสื่อประกอบการบริการด้านพฤกษศาสตร์

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางพัฒนา

Abstract

This research study aimed to study the level and guidelines for developing academic administration at Satri Rajinuthit School. The samples were 132 teaching staff. The research instruments were questionnaires and interviews. The questionnaires used in the research had a validity value between .67 and 1.00 and a reliability value of .95. Data was analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation statistics, and content analysis. The research results found that 1) The level of academic administration of Satri Rajinuthit School was overall at a high level. All aspects were at a high level. The aspect with the highest mean was media, innovation, and educational technology development, followed by learning strand operations and student assessment and evaluation. The aspect with the lowest mean was botanical work. 2) The guidelines for developing academic administration: executives should develop IT curriculum and teaching methods. promote staff development support research and administration: innovation Implement digital technology for data management. Support the production of learning materials, create online communication channels, organize basic knowledge and practical training in botany, and invite guest speakers. Arrange study visits. Participate in academic conferences and develop manuals and supplementary materials for botanical services.

Keywords: academic administration, administrator, development guidelines

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ประเทศไทยเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน และเป็นโจทย์สำคัญสำหรับในหลาย ๆ เรื่อง ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาภาครัฐ เอกชน มองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมากขึ้น จากความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาที่ดี เพราะการก้าวเดินช้าจะทำให้เสียโอกาสอีกมากมาย การจัดการศึกษาเป็นประเด็นสำคัญที่มีความจำเป็นต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงนั้น และการจัดการศึกษาจะต้องเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงนั้นด้วย (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561)

การจัดการศึกษามีเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สังคม และประเทศชาติ ความสำเร็จของการจัดการศึกษาล้วนเกิดขึ้นที่สถานศึกษาเกิดจากความร่วมมือของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งบุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จเหล่านี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำที่กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่จะบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพดังกล่าว ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ทัศนคติ มีการวางแผนที่ดี กำหนดทิศทางล่วงหน้าในการดำเนินพัฒนางานไปในแนวทางใด วางแผน และบริหารงานทางด้านการศึกษา เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน พัฒนาศักยภาพของบุคคล ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข สิ่งเหล่านี้เรียกว่า ทักษะหรือความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ (สัตตบุษย์ โพธิรุท, 2564) ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะการบริหารเพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556) จึงถือได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะโดดเด่น มีความรู้เชิงทฤษฎี มีคุณธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา

ยุคใหม่ รวมทั้งต้องมีทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อการบริหารงานที่ดีมีคุณภาพสามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและสนองตอบต่อการแข่งขันทันยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องให้ความสำคัญ และมีทักษะทางการบริหารทุก ๆ ทักษะอย่างเพียงพอ มีการวางแผนเป้าหมายและกำหนดทิศทางในการขับเคลื่อน มีแนวทางการทำงานด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์โดยอาศัยเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา มีความสามารถในการสื่อสารและบริหารคนได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา และมีทักษะในการจูงใจให้บุคลากรทำงานออกมาได้อย่างเต็มความสามารถ (สัตตบุษย์ โพธิรุท, 2564)

การบริหารงานวิชาการ ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้งานการเรียนการสอนงานสื่อสารเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากงานวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การวัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมอยู่ที่ลักษณะของงานนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานวิชาการ เพราะผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์การไปในทิศทางที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้ (ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล, 2563) จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานวิชาการ เพราะผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์การไปในทิศทางที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารงานวิชาการ มีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ อันจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะทักษะผู้บริหารนั้นเป็นการใช้ความสามารถของบุคคล เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และสมาชิกในองค์การมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลัง สถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จแบบมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้นั้น ผู้บริหารต้องมีทักษะหลาย ๆ ด้าน สามารถเลือกเน้นสนใจสิ่งที่เป็นความสำคัญและเป็นค่านิยมของสถานศึกษา แสดงให้สมาชิกรับรู้ได้โดยการกระทำและคำพูดที่จะทำให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันว่า อะไรคือเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษา และทุกคนจะปฏิบัติงานของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น และสถานศึกษาที่ผู้บริหารมีทักษะรอบด้านจะก่อให้เกิดนโยบายในการบริหารหรือแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อที่จะบรรลุและตอบสนองต่อเป้าหมายที่วางไว้โรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งงานราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษานั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้เป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจสำคัญในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อสิทธิ์โอกาสในการได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของผู้เรียนตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 กำหนดไว้ว่า "การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย" และต่อมาในปี พ.ศ. 2560 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 บัญญัติไว้ว่า "รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ได้กำหนดนิยามการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี เป็นการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล) ระดับประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.3) หรือ

เทียบเท่า และให้หมายความรวมถึงการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้มีการจัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิรูปการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตรวรรษที่ 21 โดยปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ ยกระดับทักษะการบริหารจัดการสถานศึกษา ฝึกทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารให้สอดคล้องตามนโยบายและแผนระดับชาติของรัฐบาลต่อไป สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนมีจุดแข็งหลายประการ เช่น คณะครูที่มีคุณภาพ ระบบบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนมีหลายประการ ได้แก่ การขาดการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม การปรับปรุงหลักสูตรล่าช้าไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง วิธีการสอนยังเน้นการบรรยายมากเกินไป ขาดการเรียนรู้เชิงรุก สื่อและเทคโนโลยีการสอนไม่เพียงพอหรือล้าสมัย การวัดและประเมินผลยังไม่หลากหลาย เน้นการท่องจำมากกว่าการคิดวิเคราะห์ ครูขาดทักษะในการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง ขาดการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (โรงเรียนสตรีราชินูทิศ, 2566) ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศมีประสิทธิภาพ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ว่าควรพัฒนาด้านในเพื่อให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศมีประสิทธิภาพ และหาแนวทางรับมือกับปัญหาเศรษฐกิจและสังคมการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี สรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการองค์กรทางการศึกษา โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายสามารถสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งการบริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้เรียน และสังคมโดยรวม

โดยมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาไว้หลายทฤษฎี ดังนี้

1) ทฤษฎีองค์กรและกระบวนการบริหารงานของ Gulick & Urwick (1973) เสนอหลักการบริหาร POSDCORB ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ

2) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) เสนอว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ตั้งแต่ความต้องการทางกายภาพไปจนถึงความต้องการความสำเร็จในชีวิต

3) ทฤษฎีการบริหารจัดการธุรกิจของ Fayol (1979) เสนอหลักการบริหาร POCCC ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม

4) ทฤษฎีวงจรคุณภาพ PDCA ของ Deming (1986) เสนอกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุง

ทฤษฎีเหล่านี้ล้วนมีส่วนสำคัญในการพัฒนาแนวคิดการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดการที่ครอบคลุมทุกมิติของงานวิชาการ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาครู โดยอาศัยการวางแผน การจัดการ การควบคุม การประเมินผล ไปจนถึงการพัฒนา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา และส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน

นักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

1) กระทรวงศึกษาธิการ (2557) กำหนดไว้ 12 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

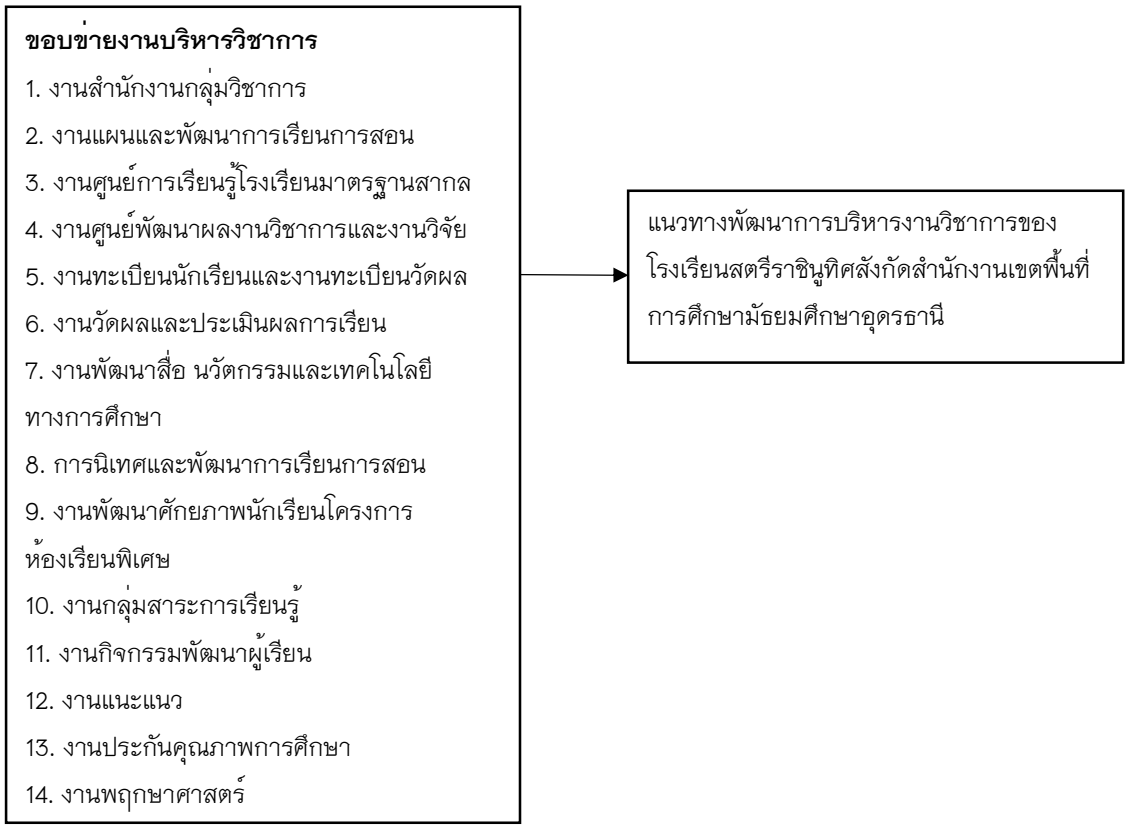
2) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลประเมินผล การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ครอบคลุมตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ไปจนถึงการพัฒนาครูและการสร้างความร่วมมือกับชุมชน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี (โรงเรียนสตรีราชินูทิศ, 2566) ได้กรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยผสมผสานวิธี (mixed methods research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรผู้ให้ข้อมูล (unit of analysis) ได้แก่ ครูโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 200 คน จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 143 พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 4 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 53 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนสตรี ราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 132 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970) ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่

สุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) จำนวนประชากรของครู และสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยการจับสลาก จำแนกได้ ดังนี้ ข้าราชการครู จำนวน 95 พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 2 และครูอัตราจ้าง จำนวน 35 คน

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เพื่อขอทราบแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาจากการศึกษา เอกสารงานวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ลักษณะของแบบสอบถามมีดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม `มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) มีจำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาที่เป็นแบบสัมภาษณ์ได้มาจากผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 นำมาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างนำมาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี และหลักการต่าง ๆ จากเอกสารงานวิจัยเพื่อหาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) แบบสอบถามพัฒนามาจากแบบสอบถามของ ศราวุธ ศรีสวัสดิ์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (กาฬสินธุ์) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบสำนวน ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหาความเหมาะสมของแบบสอบถามพิจารณาความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) ปรับปรุงแก้ไขภาษา และคำถามให้ชัดเจนเข้าใจง่าย นำมาหาค่าความเที่ยงตรง โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .67–1.00 ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ 3 คน นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงเนื้อหาและภาษาไปทดลองใช้ (try–out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha–coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) กับครูโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95

3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้ในการวิจัย

4) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี

2) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3) ดำเนินการโดยใช้จะได้รับทางอีเมล์ตอบกลับมา 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านที่มีค่าน้อยที่สุด เพื่อนำไปเป็นข้อคำถามหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจรายการวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ของบุญชม ศรีสะอาด ทั้ง 14 ด้าน จำนวน 45 ข้อ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์แบบสอบถามรายข้อโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นภาพรวมและรายด้าน นำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายตามแนวคิดของ Best & Khan (1998) ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4) วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) จากผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 1 ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ลำดับ	การบริหารงานวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการบริหารงานวิชาการ
1	งานสำนักงานกลุ่มวิชาการ	4.07	.56	มาก
2	งานแผนและพัฒนาการเรียนการสอน	4.24	.66	มาก
3	งานศูนย์การเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล	4.28	.70	มาก
4	งานศูนย์พัฒนาผลงานวิชาการและงานวิจัย	4.32	.75	มาก
5	งานทะเบียนนักเรียนและงานทะเบียนวัดผล	4.25	.69	มาก
6	งานวัดผลและประเมินผลการเรียน	4.34	.72	มาก
7	งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.39	.70	มาก
8	การนิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน	4.28	.68	มาก
9	งานพัฒนาศักยภาพนักเรียนโครงการห้องเรียนพิเศษ	4.10	.60	มาก
10	งานกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.35	.72	มาก
11	งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.30	.65	มาก
12	งานแนะแนว	4.03	.57	มาก
13	งานประกันคุณภาพการศึกษา	4.16	.68	มาก
14	งานพฤกษาศาสตร์	3.88	.57	มาก
	ภาพรวม	4.21	.66	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = .66) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\overline{X}$ =4.39, S.D. = .70) รองลงมา คือ งานกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = .72) และด้านงานวัดผลและประเมินผลการเรียน ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. =.72) ด้านที่น้อยที่สุด คือ งานพฤกษาศาสตร์ ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = .57)

แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี สรุปได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรจัดหลักสูตรการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ของนักเรียนให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศผ่านการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

2. งานบริหารควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูล เช่น ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ แอปพลิเคชันบนมือถือ เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึงและค้นหาข้อมูล สนับสนุนให้ครูจัดทำสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือ วีดิทัศน์ นิทรรศการเสมือนจริง เพื่อถ่ายทอดความรู้ได้อย่างน่าสนใจและเข้าใจง่าย รวมถึงนำเทคโนโลยีสร้างช่องทางการสื่อสาร และให้คำปรึกษาแก่ผู้สนใจผ่านทางออนไลน์หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล

3. เพื่อให้บุคลากรงานพฤกษศาสตร์มีความเข้าใจลึกซึ้ง ให้บริการที่เหมาะสมและสร้างประโยชน์สูงสุด แนวทางสำคัญคือการฝึกอบรมทฤษฎีและปฏิบัติ ประกอบด้วย อบรมความรู้พื้นฐานพฤกษศาสตร์ อบรมปฏิบัติเก็บตัวอย่าง ทำพรรณไม้แห้ง ระบุชนิดพืช เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญถ่ายทอดความรู้ จัดศึกษาดูงานสวนพฤกษศาสตร์ พิพิธภัณฑ์พืช แหล่งพรรณพืช และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับนักพฤกษศาสตร์ ผู้บริหารควรสนับสนุนการวิจัย เขียนบทความพฤกษศาสตร์ จัดงบประมาณเข้าร่วมประชุมวิชาการ รวมถึงจัดทำคู่มือและสื่อประกอบบริการ เช่น แผ่นพับ วิดีโอ นิทรรศการเสมือนจริง

การอภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี และสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คุณภาพของครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เทคนิคการสอนที่น่าสนใจ สามารถถ่ายทอดความรู้และกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี การนิเทศ กำกับติดตามอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง มีการกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ประเมินและให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการ เช่น ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมประเมินผล และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน ตลอดจนบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ดังนั้น การที่แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีภาพรวมอยู่ในระดับมากนั้น อาจเป็นผลมาจากการบูรณาการปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของยุพา พรมแย้ม (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งในด้านภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนครจงอนุรักษ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการในภาพรวมของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก

สำหรับแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีประเด็นน่าสนใจคือ ผู้บริหารควรจัดหลักสูตรการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการข้อมูล สนับสนุนการผลิตสื่อการเรียนรู้ สร้างช่องทางการสื่อสารออนไลน์ จัดอบรมความรู้พื้นฐานและปฏิบัติด้านพฤกษศาสตร์เชิญวิทยากร จัดศึกษาดูงาน สนับสนุนการวิจัยและการเข้าร่วมประชุมวิชาการ รวมถึงจัดทำคู่มือและสื่อประกอบการบริการด้านพฤกษศาสตร์

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยค้นพบองค์ความรู้ใหม่ สรุปได้ดังนี้

1. การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศกับงานวิชาการผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่างานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา ดังนั้นการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับทุกมิติของงานวิชาการ ไม่เพียงแค่การผลิตสื่อการสอน แต่รวมถึงการจัดการข้อมูล การสื่อสาร และการพัฒนาหลักสูตร

2. การพัฒนาบุคลากรแบบองค์รวมแม้ว่าการพัฒนาบุคลากรจะเป็นแนวทางที่เป็นข้อเสนอแนะ จึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวม ที่ครอบคลุมทั้งด้านเทคโนโลยี การวิจัย และทักษะเฉพาะทาง เช่น พฤกษศาสตร์ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในทุกด้าน

3. การส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมในระดับโรงเรียนต้องมีคือ การผลักดันให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา โดยสนับสนุนให้ครูทำวิจัยและเข้าร่วมประชุมวิชาการ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและสร้างองค์ความรู้ใหม่ในวงการการศึกษา

4. การพัฒนาหลักสูตรเฉพาะทางที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนจากผลการวิจัยที่พบว่างานพฤกษศาสตร์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรเฉพาะทางที่สอดคล้องกับจุดแข็งและบริบทของโรงเรียน เช่น การพัฒนาหลักสูตรพฤกษศาสตร์ที่บูรณาการกับวิชาอื่น ๆ และสอดคล้องกับท้องถิ่น

5. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (blended learning) ที่เชื่อมโยงการเรียนในห้องเรียนกับการเรียนรู้ออนไลน์ และการศึกษาดูงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และขยายโอกาสทางการศึกษา

6. การประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ในงานวิชาการคือการนำหลักการจัดการความรู้ (knowledge management) มาใช้ในการบริหารงานวิชาการ โดยการจัดทำคู่มือ สื่อประกอบการบริการ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร เพื่อรวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้ภายในโรงเรียน

7. การพัฒนาระบบประเมินผลแบบองค์รวมแม้ว่างานวัดผลและประเมินผลการเรียนจะมีค่าเฉลี่ยสูง แต่ต้องมีการพัฒนาระบบประเมินผลแบบองค์รวมที่ไม่เพียงวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ยังประเมินทักษะการคิดวิเคราะห์ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะชีวิตของผู้เรียนด้วย

องค์ความรู้ใหม่เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการบูรณาการแนวคิดสมัยใหม่เข้ากับการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและตอบสนองต่อความท้าทายในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรพัฒนาหลักสูตรบูรณาการพฤกษศาสตร์ โดยสร้างหลักสูตรที่เชื่อมโยงพฤกษศาสตร์กับวิชาอื่น ๆ เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และศิลปะ โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานร่วมกับการใช้สวนพฤกษศาสตร์โรงเรียนเป็นฐานร่วม

1.2 ด้านงานธุรการวิชาการ รวบรวม และจัดระบบองค์ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานธุรการวิชาการ สร้างฐานข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดี (best practices) ในการบริหารงานธุรการวิชาการ

1.3 พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงเนื้อหาและวิธีการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศและทักษะในศตวรรษที่ 21 พัฒนาครูผู้สอนจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการสอนแบบมาตรฐานสากล ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างครู สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนประเมินผลการเรียนรู้

1.4 สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานและการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแบ่งปันความรู้ รวมถึงนวัตกรรมยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีความก้าวหน้าด้านทักษะเทคโนโลยี

1.5 พัฒนาระบบการวิจัยในชั้นเรียน สร้างกรอบการวิจัยที่เน้นการแก้ปัญหาผู้เรียนเป็นรายบุคคล พัฒนาเครื่องมือวิจัยที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมการสอนในการแก้ปัญหาผู้เรียน

1.6 พัฒนาระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ สร้างระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนแบบครบวงจร ใช้ซอฟต์แวร์จัดการข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อความสะดวกในการสืบค้นและปรับปรุงข้อมูล ใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล นำระบบการสอบออนไลน์มาใช้พัฒนาเครื่องมือวัดผลดิจิทัลที่หลากหลาย วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ใช้ AI วิเคราะห์ผลการเรียนเพื่อปรับปรุงหลักสูตร สร้างระบบแนะนำการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (personalized learning)

1.7 พัฒนาหลักสูตรอบรมเฉพาะทาง จัดทำหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง สร้างโมดูลการเรียนรู้ออนไลน์เกี่ยวกับเทคนิคการประเมินผลแบบต่าง ๆ ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน สนับสนุนให้ครูทำวิจัยเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ จัดเวทีแลกเปลี่ยนผลการวิจัยและแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างครู พัฒนาเครื่องมือประเมินที่หลากหลาย สร้างคลังข้อสอบและแบบประเมินตามสภาพจริง พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการประเมินผลแบบต่อเนื่อง

1.8 พัฒนาระบบฐานข้อมูลการนิเทศ ออกแบบฐานข้อมูลที่ครอบคลุมทุกด้านของการนิเทศการสอน สร้างเครื่องมือ บันทึก และวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศแบบดิจิทัล วิจัยและพัฒนารูปแบบการนิเทศ ศึกษาประสิทธิภาพของวิธีการนิเทศแบบต่าง ๆ พัฒนานวัตกรรมการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จัดกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและผู้นิเทศ ส่งเสริมการถอดบทเรียนและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี

1.9 วิจัยและพัฒนาหลักสูตรเฉพาะทาง ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียนในห้องเรียนพิเศษ พัฒนาหลักสูตรเสริมที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน สร้างเครื่องมือประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาแบบประเมินความพึงพอใจที่ครอบคลุมทุกมิติของการจัดการเรียนการสอน ออกแบบระบบการติดตามพัฒนาการของผู้เรียนแบบรายบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน จัดทำรายงานวิจัยเพื่อเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการห้องเรียนพิเศษ

1.10 พัฒนาหลักสูตรบูรณาการ วิจัยและพัฒนารูปแบบการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ สร้างชุดการเรียนรู้แบบองค์รวมที่เชื่อมโยงความรู้จากหลายวิชา ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน สนับสนุนให้ครูทำวิจัยเกี่ยวกับผลของการจัดการเรียนรู้แบบองค์รวม จัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัยและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครู พัฒนาเครื่องมือประเมินผลแบบองค์รวม ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่สะท้อนการเรียนรู้แบบองค์รวม สร้างเกณฑ์การประเมิน (rubrics) ที่ครอบคลุมทักษะหลายด้าน

1.11 ประโยชน์เชิงวิชาการ วิจัยและพัฒนารูปแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิภาพของรูปแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแบบต่าง ๆ พัฒนานวัตกรรมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 สร้างเครื่องมือประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาแบบประเมินผลกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ออกแบบระบบการติดตามพัฒนาการของผู้เรียนแบบรายบุคคลผ่านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

1.12 การพัฒนาระบบแนะแนวเชิงบูรณาการ ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดการจัดทำปฏิทินและแผนปฏิบัติการแนะแนวมาพัฒนาเป็นระบบแนะแนวที่บูรณาการเข้ากับหลักสูตรและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน สร้างโมเดลการแนะแนวที่มีความเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา

1.13 การพัฒนาระบบประเมินผลแบบองค์รวม ออกแบบและพัฒนาเครื่องมือประเมินที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของผู้เรียน สร้างรูบริคการประเมินที่มีมาตรฐานและสามารถใช้ได้กับทุกระดับชั้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนวิชาพฤกษศาสตร์แบบบูรณาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนสตรีราชินูทิศ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนวิชาพฤกษศาสตร์ในโรงเรียนสตรีราชินูทิศมุมมองของครูและนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.* สืบค้น 13 มีนาคม 2561 จาก https://www.moe.go.th/การเรียนรู้ในศตวรรษที่–2/.

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล. (2563). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นคร จงอนุรักษ์. (2564). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี.* การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

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

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ยุพา พรมแย้ม. (2562). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

โรงเรียนสตรีราชินูทิศ. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2566.* สืบค้น 13 มกราคม 2567 จาก https://www.rachinuthit.ac.th/.

ศราวุธ ศรีสวัสดิ์. (2562). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 (กาฬสินธุ์).* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สัตตบุษย์ โพธิรุท. (2564). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7*(1), 6–7.

Best, J. W. & Khan, J. V. (1998). *Research in education* (8th ed). Boston: Allyn & Bacon.

Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. Cambridge, MA: Center for Advanced Engineering Study, Massachusetts Institute of Technology.

Fayol, H. (1979). *General and Industrial Management*. London: Sir Isaac Pitman & Sons.

Gulick, L. & Urwick, J. (1973). *Papers on the Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

Economic impacts of the Klong Luang Ratchalothorn reservoir project: Insights from beneficiary households in Thailand

Pech Taveevong[1] Junya Singkham[2*] Ponsaran Saranrom[3] Janenarong Tiensawang[4] Siriluck Namwong[5] Narat Rattanacharoen[6] Sutthipong Noonai[7]

[1,2,3,4,5,6] School of Agriculture and Cooperative, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi

[7]Socio Economics and Project Evaluation Division, Bureau of Project Management, Royal Irrigation Department, Bangkok

Corresponding author's e-mail: junya_28@hotmail.com[2]

Received: November 14, 2024 Revised: December 30, 2024 Accepted: January 14, 2025

Abstract

This study analyzes the economic conditions of households benefiting from the Klong Luang Ratchalothorn Reservoir Project in Chonburi Province. It evaluates the current financial state, identifies challenges, and compares agricultural data from the 2018–2019 and 2022–2023 planting seasons. The results indicate that the reservoir positively influenced agriculture and yielded substantial advantages, including enhanced net income from livestock farming. Nonetheless, elevated production expenses, declining agricultural prices, financial challenges, and a significant rise in pest and disease occurrences since 2019 persist. Household expenses and debt also showed significant growth, while household savings increased, it indicated the improved financial resilience. Despite these positive trends, economic stability was still impacted by rising costs and market volatility. The research highlighted the importance of targeted support, including enhancing water resource management, training for farmers, and economic assistance, to improve household financial health and to ensure sustainable development in the region. These measures aim to mitigate existing challenges and strengthen the livelihoods of affected communities, promoting resilience and long-term economic sustainability.

Keywords: economic impact, Klong Luang Ratchalothorn reservoir, production costs

Background and significance

Water resources are critically important for human life, and play a vital role in all social and economic

activities. In particular, water is essential for agricultural production, which serves as Thailand's primary source of income. Therefore, efficient water resource management is crucial to support agricultural development and to meet the growing demand for water in agriculture and other related sectors. Agriculture in Thailand accounted for 75% of the country's total water demand that, made it critical factor in promoting the growth of the national economy. However, the ongoing problem of water scarcity, especially in agricultural areas that relies on natural water sources, it remains a significant challenge that impacts farming households' economic and social conditions.

One method to tackle these limitations is through the construction of dams and reservoirs, along with the implementation of suitable irrigation systems in the region. However, discussions continue regarding the effects of these irrigation systems; for instance, the building of dams along the Mekong River has led to the decreasing several fish species (Yuichiro et al., 2020). Conversely, the findings indicated that farmers, especially those living near reservoirs and dams, had benefited from drought mitigation and reduced water scarcity for agricultural development, resulting in economic advantages (Nguyen et al., 2024). The Klong Luang Ratchalothorn Reservoir Project, initiated under the royal initiative in Chonburi province, was pivotal in addressing the water scarcity problem in the province's northeastern region. This area depended on water for agriculture, industry, and household consumption. To clarify the actual effect of the reservoir project, it was essential to examine the effects of the irrigation system on farming households and the constraints faced by nearby farmers and provide recommendations for the economic and social development of households benefiting from this project. Additionally, it aimed to compare the economic, social, and agricultural data from the 2022–2023 planting season with data from the 2018–2019 season to highlight changes and emerging trends in the region. Furthermore, this study examined agricultural development within the project area and evaluated the associated economic and social impacts. The findings were intended to offer practical recommendations. for maximizing the efficiency of water resource management, particularly in optimizing water usage for agriculture, household consumption, and industrial development in the region.

Objectives

1. To study the economic conditions of households benefiting from the project.
2. To study the economic problems of households in the areas benefiting from the project.
3. To compare the economic conditions of the 2022–2023 planting season with the 2018–2019 economic survey data.

Literature reviews

This literature review draws from various studies and sources, focusing on the economic and social evaluation of the Klong Luang Ratchalothorn Reservoir Project, initiated under royal directive in Chonburi province in 2023. The review covered several vital areas relevant to the economic and social conditions of households benefiting from the project, the comparison of agricultural, financial, and social data across planting seasons, and recommendations for economic and social improvements. The following sections provide an overview of these topics presented in prior research.

Economic and social conditions of households benefiting from the project: one of the primary objectives of this study was to understand the current financial and social challenges that households in the project's area faced

and gathered recommendations for improvement. Previous research, for example Royal Irrigation Department, had highlighted that large–scale water projects like the Klong Luang Ratchalothorn Reservoir were critical for improving agricultural productivity and supported the livelihoods of local communities. Despite the reservoir's positive effected on water availability, many households in the area continually faced economic difficulties due to inconsistent water supply and limited access to irrigation.

Studies on water resource management, including non– structural and structural approaches, demonstrated that these strategies could improve household economic outcomes. However, as noted by the Department of Water Resources (2020), effective management also required community involvement and tailored solutions to meet the specific needs of different agricultural zones. This aligned with the first research objective, which sought to identify and addressed the region's economic and social problems.

Comparing agricultural, economic, and social data across different planting seasons were the second objective. The second objective focused on comparing the conditions of the 2022–2023 planting season with those of the 2018–2019 season. The data from both periods offered insights into the evolving challenges agricultural households face in the project area, particularly regarding their economic and social well–being. Previous evaluations, such as those by the Office of Project Evaluation and Management, had shown that projects like the Klong Luang Ratchalothorn Reservoir could significantly impact crop yields, household incomes, and social stability. However, these impacts were inconsistent, water availability fluctuations could cause productivity variations between seasons.

Technological advances in water management, such as ICT and Big Data, had recently been used to monitor water distribution more efficiently and guide farming practices according to real–time water conditions. The Royal Irrigation Department (2023) reported that these technologies could potentially improve agricultural outcomes, particularly in drought–prone areas like those surrounding the reservoir. Comparing data from 2022–2023 with that from 2018–2019 would help evaluate whether these technological advancements and other interventions have contributed to improved agricultural and economic outcomes.

According to and social improvements: Taveevong (2023) highlighted that satisfaction with the project's benefits was an important indicator of its success. household satisfaction had revealed that community members' perceptions in terms of project's benefits were various depending on their economic and social conditions. The data gathered would address the first objective of understanding current problems and contribute to formulating recommendations for improving household welfare. These recommendations may include further investment in water management infrastructure, capacity building for farmers, and additional economic support mechanisms to mitigate the financial challenges faced by households.

In conclusion, this literature review demonstrat that while the Klong Luang Ratchalothorn Reservoir Project had provided substantial benefits in terms of water availability and agricultural productivity, significant challenges remain faced by households. By comparing the conditions across different planting seasons and addressing the economic and social issues specific to the project area, this study aims to provide actionable insights to improve the livelihoods of those who depend on the reservoir's resources, ensuring a more sustainable and equitable development for the community.

Conceptual Framework

This study's conceptual framework examines the socio-economic effects of the Klong Luang Ratchalothorn Reservoir Project on rural households, linking water resource access, household economic outcomes, and targeted support mechanisms. Key components include:

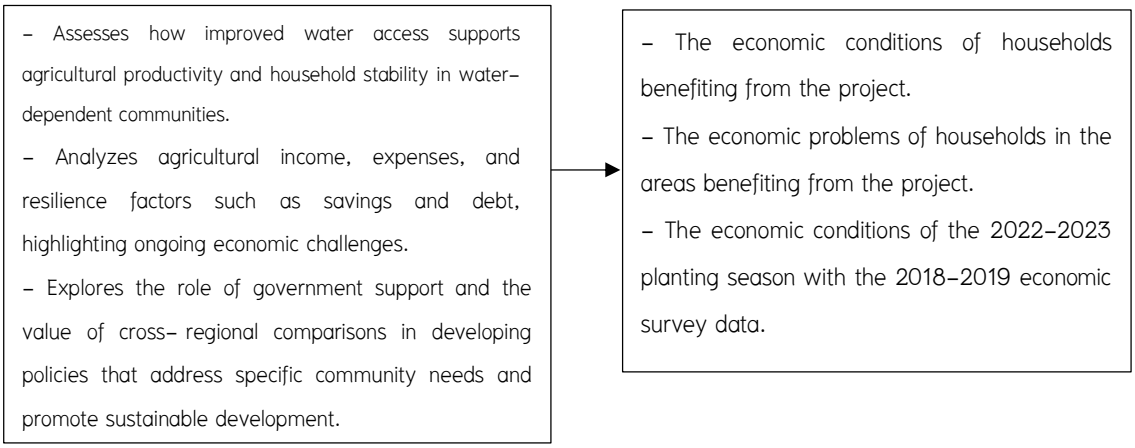


Figure. 1 Conceptual framework of the research

Methods

This study used a survey research design to assess households' economic and social conditions benefiting from the Klong Luang Ratchalothorn Reservoir Project in Chonburi Province. The research analyzed current conditions, identifies challenges, and compares findings with previous surveys. The study focuses on two districts in Chonburi, Koh Chan and Phanat Nikhom, which are directly affected by the reservoir project.

1. Populations and samples

The population and sample using in the research consisted of households in the areas benefiting from The Klong Luang Ratchalothorn Reservoir Project was initiated under the royal directive in Chonburi Province. This included 44,828 households from Phanat Nikhom District and 14,300 from Koh Chan District, totaling 59,128 households. The Socio Economics and Project Evaluation Division used a purposive sampling method, selecting a sample of 211 households, including 174 households from Phanat Nikhom and 37 households from Koh Chan. The respondents must be directly involved and able to answer questions and providing information in alignment with the research objectives.

2. Research tools

A questionnaire was developed to collect data on household economic conditions and economic and social Issues. The instrument was validated by experts using the IOC index, with all questions scoring above .5.

3. Data collection

Data were gathered using surveys administered to households in the targeted area. Respondents granted informed consent, and the data was securely stored and evaluated. Upon completion, all personal data of the responders was obliterated.

4. Data analysis

Descriptive statistics (frequency, percentage) were used to analyze economic conditions and economic and social problems. Data from 2022–2023 was compared with 2018–2019 to identify trends and changes.

Results

This study presented findings in three main areas: the economic conditions of beneficiary households, the financial challenges, and a comparison of agricultural and economic conditions between the 2018–2019 and 2022–2023 planting seasons.

1. The economic conditions of households in the areas benefiting from the project

1.1 Household analysis in the project area showed an average household head age of 57.86 years, with 4.13 members per household, including 2.84 economically active individuals (ages 15–60). The average landholding size was 46.85 rai per household.

Table 1 The primary household data

	Indicator	Value
1	Average Age of Household Heads (years)	57.86
2	Average Household Size (persons per household)	4.13
3	Average Labor Force (aged 15–60) (persons per household)	2.84
4	Average Landholding Size (rai per household)	46.85

1.2 Economic conditions of households'. benefit from the Project reported that 32.2% had annual expenses on chemical fertilizers and pesticides of less than 10,000 baht. this Moreover, 21.8% spent more than 40,000 baht per year, while 19.4% had expenses between 10,001 and 20,000 baht per year. The average expenditure on fertilizers and chemicals was 31,741.83 THB per year, indicating a considerable household financial burden (Figure. 2).

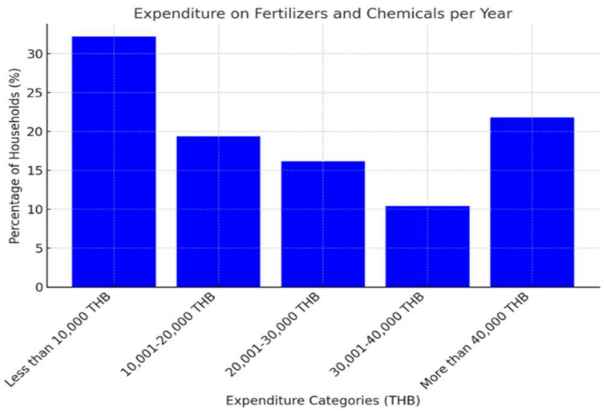


Figure. 2 Expenditure on Fertilizers and Chemicals per Year

The trends in chemical fertilizer usage among households benefiting from the Project showed that 44.1% had no change in their use of chemical fertilizers. This was followed by 22.3%, indicating a decrease, and 21.8% reporting an increase in fertilizer usage. Regarding pesticide usage, 42.7% of households reported no change, 27.0% showed a rise, and 18.5% reported a decrease (Figure. 3). This suggested that although many households maintained their input levels, they were moving toward reducing chemical usage.

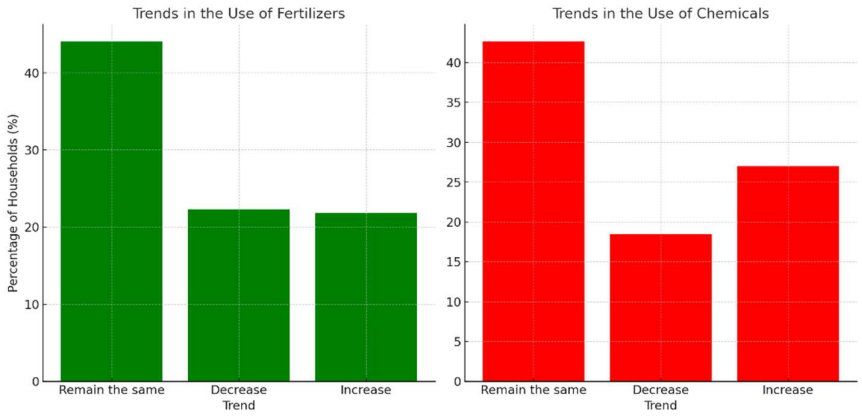


Figure. 3 Trends in the use of fertilizers and chemicals

The study found that the average monthly expenses of all household members in the project area were primarily allocated to vehicle loan payments, with an average of 8,552.00 baht per month. This was followed by expenses on food and beverages, averaging 8,085.07 baht per month. Households also spent an average of 2,770.89 baht per month on fuel for cars or motorcycles and transportation costs. On average, contributions to religious and cultural ceremonies, such as weddings and ordinations, accounted for 2,011.29 baht per month. In addition, average monthly expenses for utilities amounted to 1,745.54 baht, while expenditures on tobacco products averaged 1,226.42 baht. Clothing expenses averaged 1,037.01 baht monthly, and mobile phone service costs amounted to 992.55 baht monthly. Personal expenses, such as haircuts, soap, toothpaste, shampoo, and laundry detergent, averaged 980.55 baht monthly. Other notable expenditures included 752.22 baht per month on lottery or gambling, 510.58 baht per month on fuel, and 424.24 baht per month on new furniture purchases throughout the year. Waste collection in the village accounted for the most minor portion of monthly expenses, with an average of 23.41 baht per month (Figure. 4).

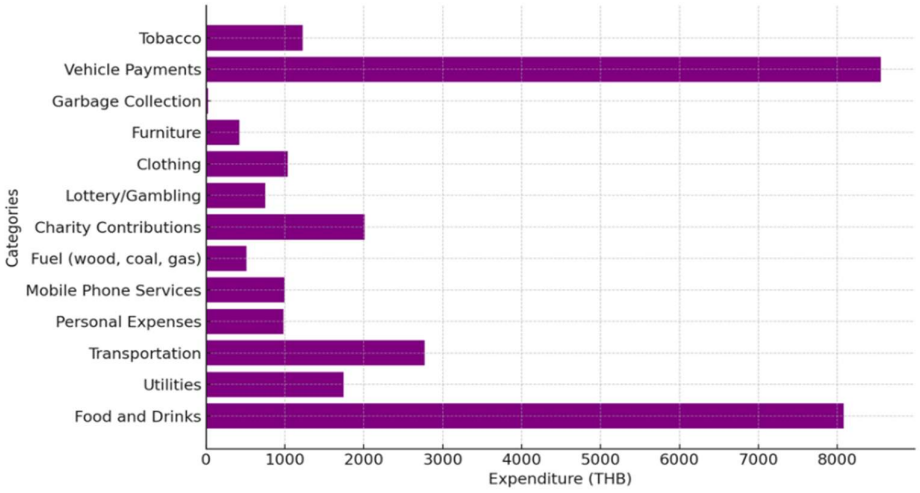


Figure. 4 Average Monthly Expenditures of Household Members

The study revealed that the average annual expenses for all household members in the project area were primarily allocated to educational costs for children, with an average of 48,048. 84 baht per year. This was followed by annual life insurance premiums, with an average of 19,614. 54 baht per year. Households also spent an average of 7,913.61 baht per year on healthcare expenses. Other significant annual expenses included 6,026. 00 baht for repairs and maintenance of tools, machinery, and vehicles, as well as oil changes and tire replacements. Land and vehicle taxes averaged 4,935.57 baht annually. Entertainment expenses, such as movie tickets, traditional performances like Likay, village fairs, or concerts, averaged 3,333. 33 baht per year. Lastly, funeral expenses (for village or organizational ceremonies) averaged 2,621.51 baht per year (Figure. 5)

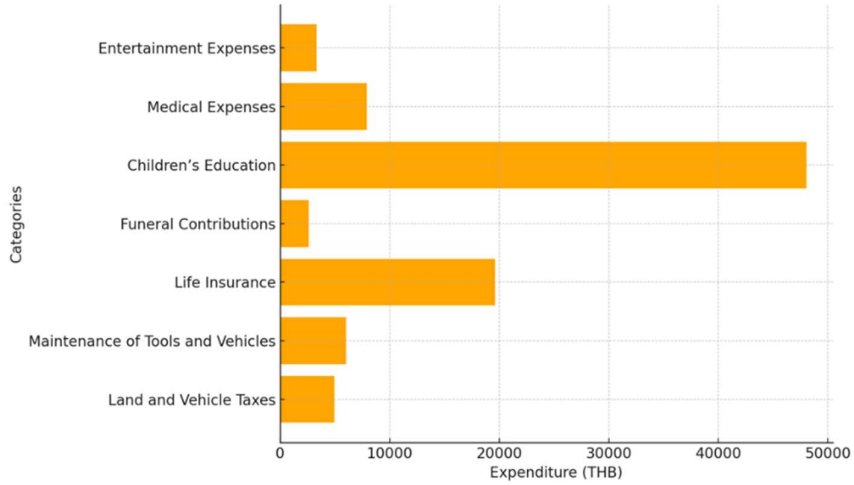


Figure. 5 Average Annual Expenditures of Household Member

1.3 Debt and Savings. The analysis of household debt in the project area yielded the following results (Figure 6):

1) Household borrowing behaviour: The data indicated that 55.5% of households in the project area had no borrowing by any household members. In comparison, 44.5% of households reported that one or more members had taken out loans.

2) Sources of loans: Among households with debt, the most common source of borrowing was the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, with an average loan amount of 313,953.13 baht. This was followed by loans from the Village Fund, averaging 59,148.94 baht. Loans from relatives averaged 283,300.00 baht while borrowing from commercial banks amounted to an average of 580,000.00 baht. Households also borrowed an average of 112,500.00 baht from the Government Savings Bank, 250,000 baht from cooperatives, 210,000 baht from the Government Housing Bank, 100,000 baht from private lenders, and 40,000 baht from farmer groups. Overall, the average annual debt among households in the project area was 216,544.67 baht per household.

3) Loan purposes: Regarding the purposes for which loans were taken, 25.5% of households reported borrowing primarily to purchase agricultural materials. A further 9.9% borrowed for non-agricultural purposes, such as buying vehicles and homes or renovating homes. Additionally, 5.2% borrowed funds to acquire agricultural machinery, 1.9% for land purchases, and 1.9% for livestock acquisition.

The analysis of household savings among members in the project area revealed the following results (Figure. 6):

1) Household savings behaviour: The findings showed that 52.1% of households in the project area reported that all household members were engaged in saving. In comparison, 47.9% of households indicated no savings activity by household members.

2) Sources of savings: Among households, the most significant average amount was deposited with the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, amounting to 106,174.63 baht. This was followed by savings in commercial banks, with an average of 134,083.33 baht. Households also reported saving cash at home, averaging 43,812.50 baht. Additional savings sources included the Village Fund (17,580.00 baht), cooperatives (200,000 baht), and mutual aid funds (27,500 baht). Households also saved with life insurance companies and the Government Savings Bank, with average amounts of 120,000 baht and 20,000 baht, respectively. Households in the project area reported an average annual savings of 88,191.74 baht per household.

3) Savings purposes: Regarding the reasons for saving, 30.3% of households reported saving primarily for old age. This was followed by 10.9% who saved for household consumption, 7.6% who saved for agricultural purposes, and 3.3% who saved to pass on to their descendants.

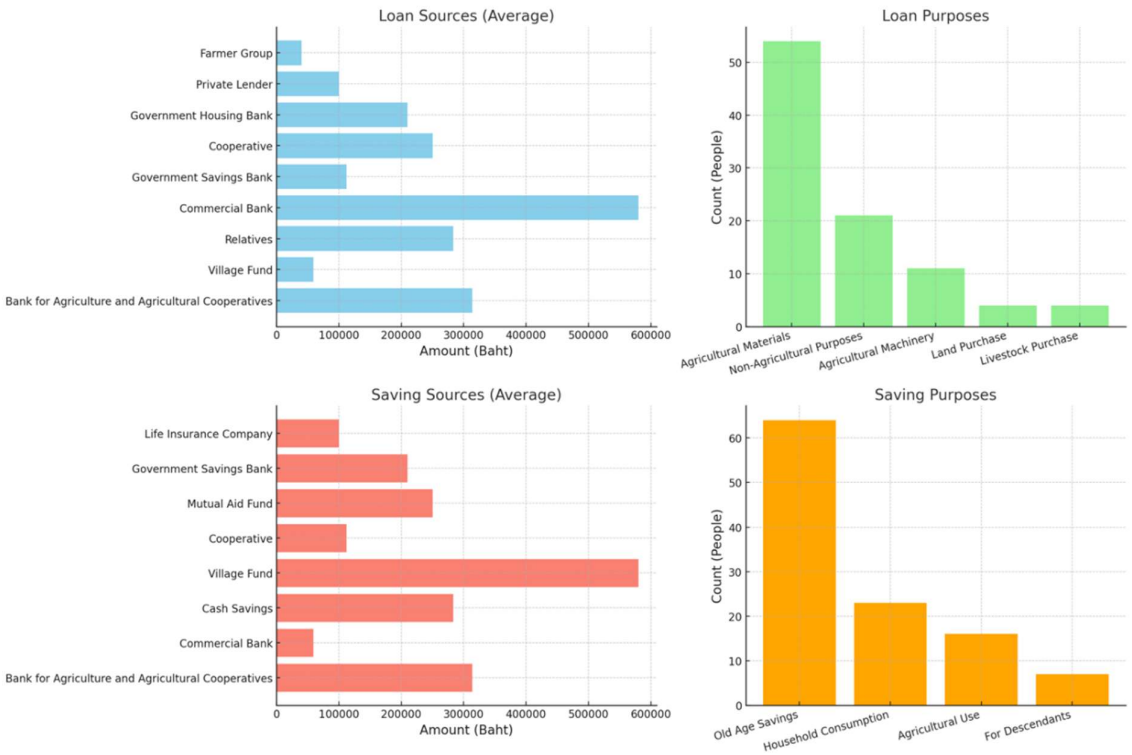


Figure. 6 Household Debt & Purposes and Savings & Purposes

1.4 Analysis of household Income and expenditure in the Project Area

1) Household Income: The data revealed that households in the project area generated a substantial portion of their income from non- agricultural sources, with an average non- agricultural cash income of 1,907,751.49 baht per household. Agricultural income contributed an additional 1,738,458.24 baht per household on average. The breakdown of agricultural income showed that cash income from crop production accounted for 212,981.45 baht per household, while livestock production was the predominant source, averaging 1,525,476.79 baht per household.

2) Cash Expenditure: In terms of expenses, households spent an average of 1,341,610.43 baht per household on agricultural activities, with most of these expenses related to livestock production, which averaged 1,281,767. 27 baht per household. Crop- related expenditures, by contrast, were significantly lower, averaging 59,843. 16 baht per household. Additionally, non-agricultural expenses were reported at an average of 441,834. 64 baht per household.

3) Net Cash Income: Households in the project area realized an average net agricultural cash income of 396,847. 81 baht per household. When combining agricultural and non-agricultural sources, the total net cash income averaged 2,304,599. 30 baht per household. After accounting for expenditures, households reported an average remaining cash balance before debt repayment of 1,862,764.66 baht per household.

Table 2 Household Income and Expenditure in the Project Area

(Unit: Baht per household per year)

Item	Amount (Baht)
1. Total Income (1.1 + 1.2)	3,646,209.73
1.1 Agricultural Income (Baht/household)	1,738,458.24
– Crop Sector	212,981.45
– Livestock Sector	1,525,476.79
1.2 Non–Agricultural Income (Baht/household)	1,907,751.49
2. Total Expenditure (2.1 + 2.2)	1,783,445.07
2.1 Agricultural Expenditure (Baht/household)	1,341,610.43
– Crop Sector	59,843.16
– Livestock Sector	1,281,767.27
2.2 Non–Agricultural Expenditure (Baht/household)	441,834.64
3. Net Cash Income (Baht/household)	
3.1 Net Agricultural Cash Income (1.1 – 2.1)	396,847.81
3.2 Total Household Net Cash Income (3.1 + 1.2)	2,304,599.30
3.3 Remaining Cash Before Debt Repayment (3.2 – 2.2)	1,862,764.66

Note. The data is based on an analysis of sample groups and is used for estimation purposes only.

2. The economic problems of households in the areas benefiting from the project

Households faced several challenges like low agricultural product prices (67.8%) high production costs (64.0%). pest infestations 45.5% of households, experienced a lack of capital (26.5%) , and insufficient income (25.1%). Additionally, 11.8% of households struggled with debt, and 9.5% reported lacking land or having limited farmland. Other issues included poor– quality seeds (8.5%), a lack of knowledge of new production techniques (6.6%), difficulties in finding buyers for their products (5.7%), and unsuitable or infertile land for farming (2.4%).

Table 3 The economic problems of households in the areas benefiting from the project

	Issues	Number of Households	Percentage
1	Low Agricultural Product prices	143	67.8
2	High Production costs	135	64.0
3	Pest/disease outbreaks	96	45.5
4	Lack of capital	56	26.5
5	Income insufficient for expenses	53	25.1
6	Debt problems	25	11.8
7	Lack of land or insufficient land	20	9.5
8	Poor seed quality	18	8.5

Table 3 (continued)

	Issues	Number of Households	Percentage
9	Lack of Knowledge on new techniques	14	6.6
10	No buyers for agricultural products	12	5.7
11	Land unsuitable for farming	5	2.4

3. Comparing the economic conditions of the 2022–2023 planting season with the data from the 2018–2019 economic survey

3.1 Economic changes between 2019 and 2023. The study highlighted several notable economic transformations in households within the project area over the period from 2019 to 2023:

1) Average Household Size: In 2023, the average household size in the project area increased marginally to 4.13 persons per household, up from 4.12 persons per household in 2019.

2) Dependency Ratio: The dependency ratio—the number of dependents relative to the working-age population–rose to 0.45 in 2023 from 0.29 in 2019. This shift suggested the increasing economic burden on household workers.

3) Net Agricultural Income: The net agricultural income per household grew substantially and rose to 396,847.81 baht per year in 2023, up from 172,585.00 baht annually in 2019. This indicateed a notable improvement in the profitability of agricultural activities over the period.

4) Non- Agricultural Expenditure: Household spending on non- agricultural activities also grew significantly, with the annual non-agricultural cash expenditure reaching 441,834.64 baht per household in 2023, compared to 220,087.00 baht in 2019. This suggested a diversification of household expenditures beyond agriculture.

5) Household Savings: The analysis revealed an increase in household savings, with the average household saving 88,191.74 baht in 2023, comparing to 49,361.00 baht in 2019. This increase pointed the improving financial capacity and a greater household saving propensity.

6) Household debt: The analysis indicated a significant rise in household debt within the project area over the study period. In 2023, the average household debt reached 216,544.67 baht per household, this marked increase from 42,256.00 baht per household in 2019.

7) Household debt: The analysis indicated a significant rise in household debt within the project area throughout the study. In 2023, the average household debt reached 216,544.67 baht per household, this marked increased from 42,256.00 baht per household in 2019. This substantial growth in debt suggested a heightened reliance on borrowing among households during the period under review.

Table 4 Changes in Economic Conditions

	Item	Operational Period (2019)	Operational Period (2023)	Nature of Change
1	Average Household Size (persons/household)	4.12	4.13	Increase
2	Dependency Ratio	.29	.45	Increase
3	Net Agricultural Income (baht/household/year)	172,585.00	396,847.81	Increase
4	Non-Agricultural Expenditure (baht/household/year)	220,087.00	441,834.64	Increase
5	Household Savings (baht/household)	49,361.00	88,191.74	Increase
6	Household Debt (baht/household)	42,256.00	216,544.67	Increase

3.2 Key Economic Challenges Faced by Households in the Project Area.

1) High Production Costs: In 2023, 64.0% of households reported high production costs, a significant increase from 17.0% in 2017.

2) Falling Agricultural Product Prices: In 2023, 67.8% of households experienced falling agricultural product prices, compared to 39.9% in 2019.

3) Lack of Capital: In 2023, 26.5% of households reported a lack of capital, up from 5.1% in 2019.

4) Labor Shortage: In 2023, 3.8% of households faced labor shortages, increasing from 0.5%in 2019.

5) Pest and Disease Outbreaks: In 2023, 45.5% of households were affected by pest and disease outbreaks, a sharp rise from 3.7% in 2019.

6) Epidemic Diseases: In 2023, 37.4% of households reported epidemic diseases, up from 0.0% in 2019.

7) Lack of Land or Insufficient Land for Cultivation: In 2023, 9.5% of households lacked their land or had insufficient land, an increase from 5.6% in 2019.

8) Debt Problems: In 2023, 11.8% of households reported debt issues, a decrease from 18.5%in 2019.

9) Unsuitable or Infertile Land: In 2023, 2.4% of households reported that their land was unsuitable or infertile, consistent with 2.4% in 2019.

10) Income-Expenditure Imbalance: In 2023, 25.1% of households indicated that their income was insufficient to cover expenses, down from 28.7% in 2019.

11) Lack of Knowledge of New Production Techniques: In 2023, 6.6% of households reported a lack of knowledge of new production techniques, slightly down from 7.4% in 2019.

12) Poor-Quality Seeds: In 2023, 8.5% of households experienced poor-quality seeds, up from 1.6% in 2019.

Table 5 Key Economic Challenges Faced by Households in the Project Area

	Item	Operational Period (2019)	Operational Period (2023)	Nature of Change
1	High Production Costs	17.0	64.0	Increase
2	Falling Agricultural Product Prices	39.9	67.8	Increase
3	Lack of Capital	5.1	26.5	Increase
4	Labor Shortage	.5	3.8	Increase
5	Pest and Disease Outbreaks	3.7	45.5	Increase
6	Epidemic Diseases	.0	37.4	Increase
7	Lack of Land or Insufficient Land for Cultivation	5.6	9.5	Increase
8	Debt Problems	18.5	11.8	Decrease
9	Unsuitable or Infertile Lan	2.4	2.4	No Change
10	Income–Expenditure Imbalance	28.7	25.1	Decrease
11	Lack of Knowledge of New Production Techniques	7.4	6.6	Decrease
12	Poor Quality Seeds	1.6	8.5	Increase

Discussion

This study's findings revealed positive and challenging economic trends among households in the project area. One of the notable improvements was the increase in net household income, which rose significantly from 172,585.00 baht per household in 2019 to 328,523.66 baht in 2023. This aligned with broader national income growth trends in rural areas due to improved access to agricultural resources and market integration Furthermore, the household savings rate increased from 49,361.00 to 88,191.74 baht during the same period, indicating a growing financial resilience among rural communities (Atanda & Ibrahim, 2023)This was consistent with studies that emphasized the role of microfinance and savings programs in rural economic stability (Moll, 2005).

However, several critical challenges were identified. The rising cost of agricultural inputs was reported by 64.0% of households in 2023, up from 17.0% in 2019. This surge in production costs reflected global trends, where inflation and supply chain disruptions had led to increased prices for fertilizers and other agricultural inputs. The decline in agricultural product prices, affecting 67.8% of households, exacerbated the financial strain on rural farmers. The decrease and volatility of agricultural prices resulted from various factors, including the impact of the wholesale selling system, export pricing, a restricted number of processors, trade dependency, and the quality of agricultural products (Duangbootsee, 2024). The selling prices of several agricultural commodities, particularly palm, rice, and rubber, were influenced by stock market fluctuations, significantly impacting export earnings in the ASEAN–5 region, including Thailand (Lim et al., 2021)

The study also highlighted a significant rise in capital and labor shortages, with capital constraints growing from 5.1% to 26.5% and labor shortages increasing from .5% to 3.8%. This trend mirrors the findings of several studies that emphasized the impact of rural outmigration and the COVID-19 pandemic on labor availability and financial access in agricultural communities (Gray, 2009). Additionally, the pandemic had compounded pest and disease outbreaks, with 45.5% of households reporting such issues, an increase from 3.7% in 2019. This correlated with research highlighting the vulnerability of small-scale farmers to environmental and health-related shocks in developing countries (Onyenekwe et al., 2022).

Despite these challenges, the decrease in debt-related issues from 18.5% to 11.8% and the reduction in households facing income insufficiency, from 28.7% to 25.1%, suggested that financial management strategies may be improving, possibly because of targeted interventions like government subsidies and debt relief programs (Si et al., 2021).

Even though farmers had benefited from sophisticated irrigation systems, rising production costs, labor issues and unpredictable selling prices of agricultural products had made the farming sector highly vulnerable. Creating an insurance fund for farmers in this irrigation area to stabilize their cash flow and providing them with the requisite knowledge and skills to execute cost management and mitigate the risks associated with price volatility of their products would enhance and secure their farming career. These findings emphasized the necessity of ongoing assistance for rural households in managing economic possibilities and persistent challenges.

Body of Knowledge

This study advanced the understanding of the socio-economic impact of localized water resource projects on rural communities, focusing on households around the Klong Luang Ratchalothorn Reservoir. Examining economic shifted over multiple planting seasons and highlighting challenges these communities face offers insights into sustainable development and rural resilience. Key contributions include:

1. Economic Effects of Water Projects: The study demonstrates how water projects could enhance household income while presenting challenges impacting economic stability, such as rising production costs.

2. Comparative Agricultural Analysis: The research highlighted the importance of monitoring economic changes over time to better address agricultural community needs by comparing two planting seasons.

3. Policy Implications for Community Support: Findings underscore the need for tailored government initiatives focused on skill development, production efficiency, and market access to strengthen rural economic resilience.

4. Guidance for Cross-Regional Research: Future studies should include regional comparisons to identify unique needs in reservoir communities, facilitating adaptable rural development strategies

This framework provides valuable guidance for policymakers and researchers in enhancing sustainable livelihoods within rural, water-dependent communities.

Suggestions

Recommendations for Application: The government should enhance occupational efficiency by providing training and skills development in agricultural production. This support would empower households to improve their production and effectively manage their agricultural marketing, leading to a better quality of life and economic resilience.

Future Research Recommendation: Future studies should compare other regions to identify economic and social differences in reservoir communities, helping to guide targeted community development strategies. Longitudinal studies examining the changing financial circumstances and livelihood improvements of irrigation farmers are crucial for determining the sustainability of reservoir projects.

References

Atanda, O. O., & Ibrahim, U. A. (2023). Financial Literacy And Financial Resilience: The Mediating Role Of Financial Capability. *Journal of Namibian Studies: History Politics Culture, 35*, 2998–3024.

Department of Water Resources. (2020). *Criteria and Measures for Sustainable Conservation and Restoration of Wetlands*. Office of Water Conservation and Restoration, Ministry of Natural Resources and Environment, Thailand.

Duangbootsee, U. (2024). Price Transmission Dynamics and Market Efficiency in Thailand's Cassava Value Chain. *Journal of Applied Economics and Management Strategy*, *11*(2), 106–123.

Gray, C. L. (2009). Rural Out-Migration and Smallholder Agriculture in the Southern Ecuadorian Andes. *Population and Environment*, *30*(4), 193–217.

Lim, K.-P., Goh, K.-L., & Chong, C.-S. (2021). The Effects of Global Commodity Prices on ASEAN-5 Stock Markets. *Rangsit Journal of Social Sciences and Humanities*, *8*(2), 96–108.

Moll, H. A. J. (2005). Microfinance and Rural Development: A Long-Term Perspective. *Journal of Microfinance, 7*(2), 13–31.

Nguyen, C. T., Ton-That, L. & Pham, T. D. (2024). Land use, land cover changes and expansion of artificial reservoirsin Eastern Thailand: implications for agriculture and vegetation drought reduction. *Environmental Monitoring and Assessment, 196*(11), 1009. DOI: 10.1007/s10661-024-13151-7.

Onyenekwe, C. S., Okpara, U. T., Opata, P. I., Egyir, I. S., & Sarpong, D. B. (2022). The Triple Challenge: Food Security and Vulnerabilities of Fishing and Farming Households in Situations Characterized by Increasing Conflict, Climate Shock, and Environmental Degradation. *Land*, *11*(11), 1982. https://doi.org/10.3390/land11111982.

Royal Irrigation Department. (2023). Strategy of the National Security Council. Retrieved 14 November 2024 from https://ict.rid.go.th/index.php/th/about-th/ict-strategy-th.

Si, C., Er-ga, L., Alita, L., Xiao, H., & Feng-ying, N. (2021). Impacts of formal credit on rural household income: Evidence from deprived areas in western China. *Journal of Integrative Agriculture, 20*(4), 927–942.

Taveevong, P. (2023). The Guideline of the Online Agricultural Extension and Development for the Farmer in Nonthaburi Province. *Journal of Vocational Education in Agriculture, 7(2)*, 97–114.

Yuichiro, Y., Lee, H. S., Trung, B. H., Tran, H.–D., Lall, M. K., Kakar, K., & Xuan, T. D. (2020). Impacts of Mainstream Hydropower Dams on Fisheries and Agriculture in Lower Mekong Basin. *Sustainability,12*(6), 2408. https://doi.org/10.3390/su12062408.

ภาคผนวก

คำแนะนำในการเตรียมต้นฉบับบทความ วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำแนะนำในการเตรียมต้นฉบับบทความ
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รับตีพิมพ์เผยแพร่บทความ 2 ประเภท ได้แก่ 1) บทความวิจัย (Research article) และ 2) บทความวิชาการ (Academic article) มีรายละเอียดในการพิมพ์ต้นฉบับของบทความ ดังนี้

1. บทความวิจัย (Research article) หมายถึง งานเขียนขนาดสั้น ๆ เป็นรายงานผลการวิจัยที่ดำเนินการ เสร็จสิ้นแล้ว ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใด ๆ มาก่อน ความยาวไม่เกิน 15 หน้า ใช้ตัวอักษร TH Niramit AS มีหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) (ขนาด 18 Point ชนิดหนา) จะต้องมีชื่อเรื่องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ชื่อเรื่องที่เป็นภาษาอังกฤษ ต้องใช้ตัวอักษรตัวพิมพ์ใหญ่ตัวแรก รวมถึงชื่อเฉพาะ ดังตัวอย่าง

“Factors affecting awareness in crop production according to good agricultural practice of farmers Bang Len subdistrict, Song Phi Nong district, Suphanburi province”

1.2 ชื่อผู้นิพนธ์ (Author) (ขนาด 14 Point ชนิดธรรมดา) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จัดตำแหน่งกึ่งกลางกระดาษใต้ชื่อเรื่อง เว้น 1 บรรทัด ทั้งนี้ ผู้นิพนธ์ชาวไทยให้ใส่ชื่อและนามสกุลโดยไม่ต้องใส่คำต่อไปนี้ (1) คำนำหน้าชื่อ เช่น นาย นาง นางสาว Mr. Mrs. (2) ตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ดร. ศ. รศ. Dr. Prof. (3) คำระบุอาชีพ เช่น นายแพทย์ แพทย์หญิง ทันตแพทย์ ส่วนผู้นิพนธ์ชาวไทยที่มีราชทินนาม ฐานันดรศักดิ์ให้นำไปใส่ท้ายชื่อโดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่นระหว่างชื่อกับราชทินนามและฐานันดรศักดิ์ ส่วนสมณศักดิ์ ให้คงรูปตามเดิม เช่น คึกฤทธิ์ ปราโมช, ม.ร.ว., พระครูโชติรสโกศล เป็นต้น

1.3 ชื่อหน่วยงานที่สังกัด (ขนาด 14 Point ชนิดธรรมดา) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อีเมล์ของผู้นิพนธ์ทุกคน (ในกรณีเป็นนักศึกษาให้ระบุชื่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และหน่วยงานที่สังกัดด้วย) รวมถึงใส่เครื่องหมาย (*) หลังชื่อและอีเมล์ของผู้ประพันธ์บรรณกิจ หรือ Corresponding author และจัดตำแหน่งกึ่งกลางกระดาษใต้ชื่อผู้นิพนธ์ เว้น 1 บรรทัด

1.4 บทคัดย่อ ต้องมีต้นฉบับทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สรุปสาระสำคัญของบทความวิจัยไว้อย่างครบถ้วน มีการกล่าวถึงวัตถุประสงค์ วิธีการวิจัย ผลการวิจัย ไม่แบ่งเป็นข้อ กำหนด 1 ย่อหน้า มีความยาวไม่เกิน 300 คำ ระบุคำสำคัญ และ Keyword ไว้ท้ายบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ควรมีเนื้อหาตรงกันในการเขียนบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

1.5 ความสำคัญของปัญหาการวิจัย กล่าวถึงความสำคัญและเหตุผลที่ทำการวิจัย และควรอ้างอิงข้อมูลสถิติต่าง ๆ รวมถึงผลวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนการเขียนหัวข้อนี้ด้วย (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

1.6 วัตถุประสงค์ของการวิจัย ระบุความมุ่งหมายของการวิจัยเป็นข้อ ๆ เรียงลำดับความสำคัญ (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

1.7 การทบทวนวรรณกรรม การศึกษาทบทวน วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุป เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย ทั้งในอดีตและปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในปัญหาที่จะทำวิจัย เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยอย่างมีเป้าหมาย ชัดเจน (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

1.8 กรอบแนวคิดของการวิจัย ควรทำเป็นภาพไดอาแกรม มีลูกศรเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา เช่น ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เป็นต้น (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหา ใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

1.9 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ระบุลักษณะของเครื่องมือ คุณภาพของเครื่องมือ เช่น ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนก เป็นต้น 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยระบุสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

1.10 ผลการวิจัย เป็นการเสนอผลหรือสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับ อาจแสดงด้วย ตาราง กราฟ ภาพ หรือแผนภูมิประกอบการอธิบาย (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

1.11 การอภิปรายผล เป็นการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบเพื่อให้ผู้อ่าน เห็นด้วยตามหลักการหรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิมรวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการนำผลไปใช้ประโยชน์และการให้ข้อเสนอแนะสำหรับผลการวิจัยในอนาคต (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

1.12 องค์ความรู้หรือองค์ความรู้ใหม่ เป็นการกล่าวถึงการค้นพบหรือการสร้างทฤษฎี แนวคิด โมเดล หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ช่วยให้เข้าใจสังคม พฤติกรรม และความสัมพันธ์ของมนุษย์ได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น องค์ความรู้นี้ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) ความแปลกใหม่ (originality) 2) องค์ความรู้ (body of knowledge) โดยอาจนำเสนอเป็นเนื้อหา หรือภาพสรุปก็ได้ (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

1.13 ข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

1.14 กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) เป็นการแสดงความขอบคุณโดยระบุเฉพาะในกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนในการทำวิจัยจากภายในหน่วยงานหรือภายนอกหน่วยงานเท่านั้น รวมถึงผู้ช่วยเหลืองานวิจัย (แต่มิได้เป็นผู้ร่วมงานวิจัย) กรณีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไม่ควรกล่าวไว้ในหัวข้อนี้ เนื่องจากมีชื่อเป็นผู้นิพนธ์ร่วมอยู่แล้ว (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

1.15 เอกสารอ้างอิง ให้ยึดหลักเกณฑ์ตามข้อ 3. และข้อ 7.

2. บทความวิชาการ (Academic article) หมายถึง งานเขียนขนาดสั้นที่มุ่งเสนอความรู้ ข้อเท็จจริง ทรรศนะ มุมมอง ตลอดจนข้อเสนอใหม่ ๆ ที่เป็นผลจากการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการ เนื้อหาจะเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยเฉพาะ มีหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ต้องมีต้นฉบับทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ <u>ชื่อเรื่องที่เป็นภาษาอังกฤษ ต้องใช้ตัวอักษรตัวพิมพ์ใหญ่ตัวแรกของคำแรกเท่านั้น และชื่อเฉพาะ</u> บทคัดย่อสรุปสาระสำคัญของงานเขียนไว้อย่าง ครบถ้วน มี

ความยาวไม่เกิน 300 คำ ระบุคำสำคัญ ไว้ท้ายบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในการเขียนบทคัดย่อ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ควรมีเนื้อหาตรงกัน (เช่นเดียวกับหัวข้อบทความวิจัยข้อ 1.1–1.4) (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา) ตัวอย่างดังนี้

“Advancements and applications of blended learning”

2.2 ส่วนนำ (Introduction) เขียนจูงใจให้ผู้อ่านเกิดความสนใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งสามารถใช้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ตามแต่ผู้เขียนจะเห็นสมควร เช่น อาจใช้ภาษาที่กระตุ้น จูงใจ ผู้เขียนอาจหรือยกปัญหาที่กำลังเป็นที่สนใจขณะนั้นขึ้นมาอภิปราย หรืออาจจะกล่าวถึงประโยชน์ที่ผู้อ่านจะได้รับจากการอ่าน นอกจากจะเป็นส่วนที่ใช้จูงใจผู้อ่านแล้ว ส่วนนำเป็นส่วนที่ผู้เขียนสามารถกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการเขียนบทความนั้น หรือให้คำชี้แจงที่มาของการเขียนบทความนั้น ๆ รวมทั้งขอบเขตของบทความนั้น เพื่อช่วยให้ผู้อ่านไม่คาดหวังเกินขอบเขตที่กำหนด ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล ความเป็นมาหรือภูมิหลัง หรือความสำคัญของเรื่องที่เขียน วัตถุประสงค์ของการเขียน ขอบเขตของเรื่อง คำจำกัดความหรือนิยามต่าง ๆ โดยมีเนื้อหาประมาณ 1–2 หน้า (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

2.3 ส่วนเนื้อหา (Contents) เป็นการเขียนส่วนเนื้อเรื่องจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ประกอบกัน กล่าวคือ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ (sciences) นั้นคือหลักวิชาการที่ผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงในการเขียน ได้แก่ กรอบแนวความคิด (conceptual framework) ที่ผู้เขียนใช้ในการเขียนจะต้องแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงของเหตุที่นำไปสู่ผล (causal relationship) การอ้างอิงข้อมูล ต่าง ๆ ในส่วนศิลป์ (art) ได้แก่ ศิลป์ในการใช้ภาษาเพื่อนำเสนอเรื่องที่เขียน การลำดับความ การบรรยาย วิธีการ อ้างอิง สถิติ และข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ในการประกอบเรื่องที่เขียน เพื่อให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจและประทับใจมากที่สุด เนื้อหาต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจประกอบด้วยภาพประกอบ แผนภูมิ ตาราง หรือการสื่อในลักษณะอื่น ๆ ที่ผู้อ่านดูแล้วเข้าใจ (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

2.4 ส่วนสรุป (Conclusion) เป็นการเขียนสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความนั้น ๆ ซึ่งอาจทำในลักษณะที่เป็นการย่อ คือ การเลือกเก็บประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความนั้น ๆ มาเขียนรวมกันไว้อย่างสั้น ๆ ท้ายบท หรืออาจใช้วิธีการบอกผลลัพธ์ว่าสิ่งที่กล่าวมามีความสำคัญอย่างไร สามารถนำไปใช้อะไรได้บ้าง หรือจะทำให้เกิดอะไรต่อไป หรืออาจใช้วิธีการตั้งคำถามหรือให้ประเด็นทิ้งท้าย กระตุ้นให้ผู้อ่านไปสืบเสาะแสวงหาความรู้ หรือคิดค้นพัฒนาเรื่องนั้นต่อไป งานเขียนที่ดีควรมีการสรุปในลักษณะใด ลักษณะหนึ่งเสมอ (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

2.5 *องค์ความรู้หรือองค์ความรู้ใหม่* เป็นการกล่าวถึงการค้นพบหรือการสร้างทฤษฎี แนวคิด โมเดล หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ช่วยให้เข้าใจสังคม พฤติกรรม และความสัมพันธ์ของมนุษย์ได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น องค์ความรู้นี้ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) ความแปลกใหม่ (originality) 2) องค์ความรู้ (body of knowledge) โดยอาจนำเสนอเป็นเนื้อหา หรือภาพสรุปก็ได้ (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

2.6 เอกสารอ้างอิง (Reference) ให้ระบุเฉพาะที่ปรากฏในเนื้อหาของบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนด คือ การเขียนบรรณานุกรมแบบ APA 7th (American Psychological Association 7th) ไม่น้อยกว่า 15 รายการ มีความทันสมัยย้อนหลังไม่เกิน 10 ปี (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

3. การเขียนอ้างอิงแทรกในเนื้อหา

– ใช้ระบบ ชื่อผู้นิพนธ์–ปีที่พิมพ์ (author–date citation system) ไม่ต้องใส่เลขหน้าที่อ้างอิง คั่นด้วยเครื่องหมาย (,) อยู่ในวงเล็บ ( ) เช่น

(สิปปนนท์ เกตุทัต, 2539)

(ฐิติกาญจน์ พลับพลาสี และพรรษพร เครือวงษ์, 2559)

(กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน, ปิยพงษ์ สุเมตติกุล, และไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557)

(ดวงจันทร์ แก้วกงพาน และคณะ, 2562)

(Parker, 1991), (Brockner & Guare, 1994)

(Hermawan, Lestari, & Suwarno, 2019), (Hair et al., 2006)

– ถ้าเนื้อหาเกิดจากการสังเคราะห์งานจากผู้นิพนธ์หลายคนให้คั่นด้วยเครื่องหมาย (,) สำหรับคนสุดท้ายให้มีคำว่า “และ” กรณีภาษาไทย หรือใช้สัญลักษณ์ (&) กรณีภาษาอังกฤษ เรียงลำดับตามตัวอักษร และลำดับภาษาไทยก่อนภาษาอังกฤษ ดังนี้

(ฐิติกาญจน์ พลับพลาสี และพรรษพร เครือวงษ์, 2559; ณัฐนรี ดิษฐาน, 2565; Brockner & Guare, 1994; Hair et al., 2006; Hermawan, Lestari & Suwarno, 2019)

4. หลักการเขียนภาษาอังกฤษแทรกในตัวบทความ การภาษาอังกฤษแทรกในตัวบทความเขียนแบบ APA

– การเขียนคำทั่วไป ให้ใช้ตัวพิมพ์เล็กทั้งหมด เช่น การรู้เท่าทันสื่อ (media literacy) ประกอบด้วย การเข้าถึง (access) เข้าใจ (understand) ตีความ (interpret) วิเคราะห์ (analysis) วิจารณ์ (critical) ประเมินค่าสื่อได้ (evaluate)

– ชื่อเฉพาะให้มีคำย่ออักษรย่อตัวพิมพ์ใหญ่กำกับทุกครั้ง เช่น บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction: CAI) ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC)

5. ตารางและภาพประกอบ ชื่อตารางให้วางอยู่เหนือตารางชิดซ้าย ส่วนภาพประกอบจัดกึ่งกลาง

– ตาราง 1 ..... เส้นตาราง ไม่มีเส้นแบ่งสดมภ์ (column) (หรือเส้นแนวตั้ง) ยกเว้นกรณีจำเป็น หากตารางมีขนาดยาวไปถึงหน้าถัดไปให้ใช้ว่า ตาราง 1 (ต่อ) โดยไม่ต้องระบุชื่อตาราง

– ภาพที่ 1 ..... ชื่อภาพให้วางอยู่ใต้ภาพ จัดกึ่งกลาง

6. การพิมพ์ตัวเอ็กบาร์ กำหนดใช้เอ็กบาร์ที่กำหนดเท่านั้น $\overline{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. การเขียนเว้นวรรคตามตัวอย่าง ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.25) สัญลักษณ์คณิตศาสตร์อื่น ๆ *สามารถดาวน์โหลดจาก Template บทความในเว็บไซต์ของวารสาร*

7. เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ ให้ระบุรายชื่อเอกสารอ้างอิงที่ปรากฏในบทความ จัดเรียงลำดับตามตัวอักษร โดยเรียงจากภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ จัดแนวชิดซ้าย รูปแบบการเขียนอ้างอิง กำหนดให้ใช้รูปแบบการเขียนบรรณานุกรมแบบ APA 7th (American Psychological Association 7th) ใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 14 pt. รายละเอียด และตัวอย่างการพิมพ์ ดังนี้

*** หนังสือ**

ชื่อ√นามสกุล.√(ปีที่พิมพ์).√*ชื่อเรื่อง*.√สถานที่พิมพ์:√สำนักพิมพ์.

ประยูร บุญใช้. (2551). *New English Guide Book 1: หนังสือเสริมประสบการณ์ภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้น*
√√√√√√*ประถมศึกษาปีที่ 1*. กรุงเทพฯ: เดอะบุ๊ค.

สำเนาว์ ขจรศิลป์, บุญเรียง ขจรศิลป์, สมประสงค์ น่วมบุญลือ, สุริยา เสถียรกิจอำไพ, และบุญสม
√√√√√√ธีรวณิชย์กุล. (2541). *การพัฒนารูปแบบค่ายอาสาพัฒนาของนักศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
สำนักงาน
√√√√√√ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.

Jones, M. (2002). *Social Psychology of Prejudice* (3rd ed). New Jersey: Prentice Hall.

Marshall, C. & Rossman, G. B. (1999). *Designing qualitative research*. Thousand Oaks, California: Sage.

Schiffman, L. G., Kanuk, L. L., & Kumar, S. R. (2010). *Consumer Behavior* (10th ed). New Delhi: Pearson Prentice Hall.

*** วารสาร**

ชื่อ√นามสกุล.√(ปีที่พิมพ์).√ชื่อบทความ.√*ชื่อวารสาร*,√*ปีที่หรือเล่มที่*(ฉบับที่),√หน้าที่ตีพิมพ์บทความ. สืบค้นจาก URL.

สำราญ กำจัดภัย. (2553). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูให้มีความสามารถใน
การ√√√√√√จัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิด: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านท่าวัด “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย์”. *วารสาร*
มหาวิทยาลัยราชภัฏ√√√√√√สกลนคร, *4*(1), 69–74. สืบค้นจาก https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/snru_journal/article/download/112.

Mills, C. (1994). Culture communication style and learning style in cross–cultural education: A case for
√√√√√√preparatory programs for students of business. *Chulalongkorn Educational Review, 1*(2), 4–24.
Retrieved √√√√√√from DOI:10.1017/S0261444804002289.

หมายเหตุ: กรณีเป็นวารสารออนไลน์ที่ต้องระบุ URL ด้วย โดยให้เริ่มใช้ในปี พ.ศ. 2569 เป็นต้นไป

*** วิทยานิพนธ์**

ชื่อ/นามสกุล.√(ปีที่พิมพ์).√*ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์*.√วิทยานิพนธ์ชื่อปริญญา√ชื่อสาขาวิชา√ชื่อสถาบัน.

พิศมัย อาแพงพันธ์. (2556). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบอิงบริบท*
√√√√√√*เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการถ่ายโอนการเรียนรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์*
√√√√√√*และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
√√√√√√สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Wilfley, D. E. (1990). *Interpersonal analyses of bulimia: Normal weight and obese*. (Unpublished doctoral
√√√√√√dissertation). University of Missouri, Columbia, U.S.

*** สื่ออิเล็กทรอนิกส์**

ชื่อ√นามสกุล.√(ปีที่พิมพ์).√*ชื่อเรื่อง*.√แหล่งที่มา (ถ้ามี)√(วัน เดือน ปีที่สืบค้น) จาก/URl.

วีรพงษ์ ลือประสิทธิ์. (2559). *การบริหารคุณภาพทั่วองค์กร*. สืบค้น 20 ตุลาคม 2560 จาก

√√√√√√√http://www.md.kku.ac.th/usr/work/radio/QAT/tsld047.htm.

Harris, R. (1997). *Encouraging students to use technology*. Retrieved 20 October 2017 from

√√√√√√√http://www.vanguard.edu/rharris/techuse.html.

*** รายงานการประชุม, รายงานสัมมนา**

ผู้รับผิดชอบ.√(ปีที่พิมพ์).√*ชื่อเรื่องรายงานการประชุมหรือรายงานการสัมมนาเรื่อง*.√วัน เดือน ปี√/สถานที่พิมพ์:√

√√√√√√√ผู้จัดพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *รายงานการสัมมนาทางวิชาการสู่เส้นทางการปฏิรูปการศึกษาไทย*

√√√√√√*ครั้งที่ 4 ศตวรรษใหม่อุดมศึกษาไทย: บทเรียนจากการปฏิรูปอุดมศึกษานานาประเทศ.*

√√√√√√√4 สิงหาคม 2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

*** รายงานการวิจัย**

ชื่อผู้แต่ง.√(ปีที่พิมพ์).√*ชื่อรายงานการวิจัย*√(ครั้งที่พิมพ์). √สถานที่พิมพ์: √สำนักพิมพ์.

สุขุม พรมเมืองคุณ. (2546). *ความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น.*

√√√√√√√ รายงานการวิจัย. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

*** การสัมภาษณ์**

ผู้ให้สัมภาษณ์.√(วันที่√เดือน√ปีที่สัมภาษณ์).√ตำแหน่งหรือที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.√สัมภาษณ์.

มา มั่งมูล. (11 กรกฎาคม 2557). ผู้ใหญ่บ้าน. สัมภาษณ์.

*** ราชกิจจานุเบกษา**

ชื่อประกาศ.√(ปีพ.ศ., √วันที่√เดือน).√*ราชกิจจานุเบกษา*.√เล่ม√ตอนที่.√หน้า.

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพาพุทธศักราช 2533. (2533, 29 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 107 ตอนที่ 131.

√√√√√√ หน้า 1–20.

หมายเหตุ:

(1) √ หมายถึง ให้เว้นระยะห่าง 1 เคาะ

(2) รายการอ้างอิงต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 15 รายการ มีความทันสมัยย้อนหลังไม่เกิน 10 ปี

(3) รายละเอียดเพิ่มเติมดูคำแนะนำในการเตรียมต้นบทความเพื่อส่งตีพิมพ์ในวารสารฯ

(4) การตั้งค่าหน้ากระดาษ ให้ใช้รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ดังนี้

- พิมพ์บนกระดาษขาว A4 หน้าเดียว (หรือ 8.5 นิ้ว x 11 นิ้ว) พิมพ์แบบเสมอหน้า-หลัง (justified) ด้วยโปรแกรม MS-Word (Version 2019 ขึ้นไป)

- ตั้งค่าหน้ากระดาษ ดังนี้

บน 1.50 นิ้ว ล่าง 1.00 นิ้ว

ซ้าย 1.00 นิ้ว ขวา 1.00 นิ้ว