

วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Journal of Management Science
Sakon Nakhon Rajabhat University

ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2568)
Vol. 5 No. 3 (July - September 2025)

ISSN: 2774-0390 (Online)



วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Journal Of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University

ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม – กันยายน 2568)

Volume 5 No. 3 (July– September 2025)

ISSN: 2774-0390 (Online)

ผู้ผลิตและเผยแพร่: งานวารสารคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เลขที่ 680 ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
47000
โทร. 061-741 6565, 081-596 5492
เว็บไซต์: [www. so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU](http://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)

นโยบายการพิจารณากลับกรองบทความ

1. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และต้องไม่อยู่ในกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด
2. ผู้นิพนธ์ต้องจัดทำต้นฉบับตามข้อกำหนดของกองบรรณาธิการวารสาร
3. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องเป็นบทความที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพทางวิชาการ และมีประโยชน์ในเชิงทฤษฎีหรือเชิงปฏิบัติ สารบทความและแนวการเขียนต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของวารสาร 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) พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าไม่สามารถให้ตีพิมพ์ได้วารสารจะทำหนังสือแจ้งให้ผู้นิพนธ์บทความทราบอย่างชัดเจน
8. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารเป็นทัศนะ ลิขสิทธิ์ และความรับผิดชอบของผู้นิพนธ์เจ้าของผลงาน กองบรรณาธิการจะไม่รับผิดชอบในเนื้อหาหรือความถูกต้องของเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ทุกเรื่อง

สาขา อนุสาขาที่รับ

การบริหารธุรกิจ การจัดการ การบัญชี การตลาด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ นิเทศศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การเงินการธนาคาร คอมพิวเตอร์ธุรกิจ จิตวิทยาประยุกต์ รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ การบริหาร การพัฒนา และการศึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อตีพิมพ์บทความวิจัยและบทความวิชาการในกลุ่มสาขาสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย การบริหารธุรกิจ การจัดการ การบัญชี การตลาด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ นิเทศศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การเงินการธนาคาร คอมพิวเตอร์ธุรกิจ จิตวิทยาประยุกต์ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ การวางแผนและการบริหาร การพัฒนา และการศึกษา

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)

ค่าธรรมเนียมการดำเนินการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ (APC)

ผู้ประสงค์ตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการหรือบทความวิจัย ในวารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ต้องชำระค่าธรรมเนียมในอัตราที่กำหนด ดังต่อไปนี้

ประเภท	อัตราค่าธรรมเนียม (APC)
1. บุคลากรภายใน (อาจารย์ประจำ อาจารย์พิเศษ รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)	2,500 บาท
2. นักศึกษาระดับปริญญาตรี (นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และยังไม่สำเร็จการศึกษา)	3,000 บาท
3. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา (นักศึกษาระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก หรือระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และยังไม่สำเร็จการศึกษา)	3,000 บาท

4. บุคคลภายนอก (นักศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก

ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต บุคลากรสายสนับสนุน อาจารย์ นักวิชาการ หรือบุคคล 4,000 บาท

ทั่วไปที่ไม่ได้สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)

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 ชำญชิดปรีชา
รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จินตนา จันทนนท์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์ ดร.นิรมล เนื่องสิทธิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์รัชฎาพร ธีรารวรรณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กองบรรณาธิการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
รองศาสตราจารย์ ดร.สืบชาติ อันทะไชย	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.กตัญญู แก้วหานาม	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธน์ เนื่องเฉลิม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยะ หาญพิชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ อินทนนท์	มหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติยา เนตรวงษ์	นักวิชาการอิสระ

กองบรรณาธิการผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย

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

เลขานุการวารสาร

นางสาวสิริกร กุมภักดี

นายชัชฌ์นันท์ พิทยประภาพัฒน์

นางสาวจันทร์ลรี์ ปิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้จัดรูปแบบบทความ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จินตนา จันทนนท์

อาจารย์ ดร.นิรมล เนืองสิทธิ์

อาจารย์รัชฎาพร ธีรารวณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้พิสูจน์อักษรภาษาไทย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติยา เนตรวงษ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นักวิชาการอิสระ

ผู้พิสูจน์อักษรภาษาอังกฤษ

อาจารย์ ดร.พิศณี พรหมเทพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ดูแลระบบข้อมูลวารสารออนไลน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติยา เนตรวงษ์

บทบรรณาธิการ

วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในฉบับปีที่ 5 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม – กันยายน 2568) นี้ ยังคงมุ่งมั่นทำหน้าที่เป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและองค์ความรู้ด้านการจัดการ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ การศึกษา รวมถึงสหวิทยาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นและ สังคมไทยบนพื้นฐานของหลักวิชาการอันเข้มแข็ง จำนวน 35 บทความ

ในฉบับนี้ประกอบด้วยบทความที่มีความหลากหลายและน่าสนใจ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วัฒนธรรม และการบริหารจัดการเชิงนวัตกรรม เช่น บทความวิจัยเรื่อง **“ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟ โดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป”** ซึ่งนำเสนอแนวโน้มการประกอบธุรกิจยุคใหม่ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เหมาะสำหรับผู้ที่สนใจการทำธุรกิจรูปแบบใหม่และ สตาร์ทอัพ

นอกจากนี้ ยังมีบทความด้านวัฒนธรรมร่วมสมัย เช่น **“การปรับตัวของวงหมอลำในยุคการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล”** ซึ่งสะท้อนมิติการเปลี่ยนผ่านทางวัฒนธรรมสู่สื่อออนไลน์ และผลกระทบต่อศิลปินและชุมชนวัฒนธรรม ท้องถิ่นได้อย่างน่าสนใจ

ด้านการพัฒนาชุมชนและเศรษฐกิจฐานราก มีบทความที่โดดเด่นหลายเรื่อง อาทิ

“รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์”

“การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาด”

“ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าไหมคราม จังหวัดสกลนคร”

ซึ่งล้วนสะท้อนถึงศักยภาพของท้องถิ่นไทยในการต่อยอดภูมิปัญญาและสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ อย่างยั่งยืน

ด้านการบริหารการศึกษา มีผลงานหลากหลาย ครอบคลุมตั้งแต่ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การ บริหารงานวิชาการ การจัดการงบประมาณ ตลอดจนการส่งเสริมสมรรถนะและประสิทธิภาพครู ซึ่งช่วยสะท้อน สภาพจริงของการบริหารจัดการสถานศึกษาในหลายพื้นที่ของประเทศไทย ในมิติการบริหารภาครัฐและนโยบายสาธารณะ ก็มีบทความที่น่าสนใจ เช่น

“แนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์”

“การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง”

“การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบบบริการสาธารณะกรณีเรือคลองแสนแสบ”

บทความเหล่านี้ช่วยเปิดมุมมองใหม่ต่อการยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐ การบริการสาธารณะ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในยุคดิจิทัล

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยด้านธุรกิจ การตลาด และพฤติกรรมผู้บริโภค เช่น ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร คุณภาพสินค้าและบริการ ความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนบทความด้านเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งสะท้อนภาพรวมความท้าทายและโอกาสในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วารสารฉบับนี้จึงเป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งภาคการศึกษา ภาคธุรกิจ ภาครัฐ และภาคประชาชน ซึ่งเชื่อมั่นว่าจะช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และแรงบันดาลใจแก่ผู้อ่าน นักวิจัย นักศึกษา และผู้ปฏิบัติงานในทุกสาขา

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ ผู้เขียนบทความทุกท่านที่มีส่วนผลักดันคุณภาพวิชาการของวารสาร และผู้อ่านทุกท่านที่ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

บรรณาธิการ

วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

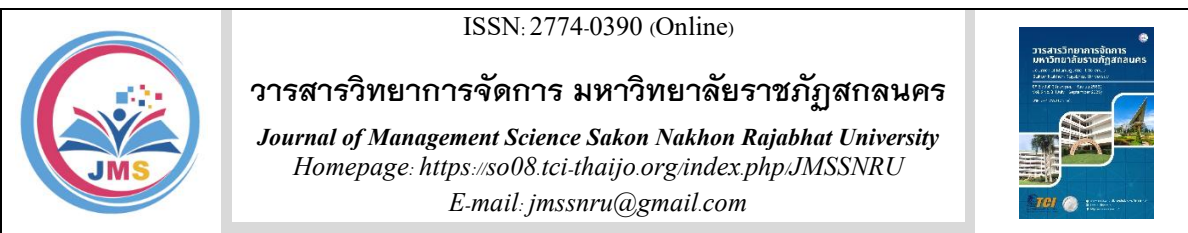
สารบัญ

	หน้า
ข้อมูลเกี่ยวกับวารสาร	(1)
คณะทำงาน	(5)
บทบรรณาธิการ	(7)
สารบัญ	(9)
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟ โดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็ก สำเร็จรูป	
อิงจันทร์ ใบแก้วทอง, วรวิพจน์ บุญศิริธรรมชัย.....	921-935
การปรับตัวของวงกลมลำในยุคการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล	936-948
อาทิตยา เบ็ญจะปัก, อัญชลี พิเชษฐพันธ์.....	
รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคม ออนไลน์	949-964
ณฤดี เนตรโสภ.....	
การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดด้วยส่งเสริม ชีต ความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน	965-979
ปัญญดา จันทกิจ.....	
การพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไร สำหรับกลุ่มวิสาหกิจ ชุมชน	980-995
ภัสสรดา พิษญาธีรนาถ, สาทิยา กลิ่นสุคนธ์, ขนิษฐา หาระคุณ, สุไพสิน พิชัย.....	
ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงโพธิ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2	996-1006
อาทิตยา ชินนอก, นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, สุรางคณา มั่นยานนท์.....	
การศึกษาการประหยัดต้นทุนของการใช้เทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์	1007-1021
หฤทัย นันทะวงศ์, กมลพรรณ แสงมหาชัย.....	
การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี	1022-1036
นิสรา ใจซื่อ.....	
สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	1037-1049
เบ็ญจมาศ ชนุพันธ์, กิจพิณัฐ อูสาโห, สุรางคณา มั่นยานนท์.....	

แนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย ในการตรวจสอบ ภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์	1050-1064
ละมัย เขยกะรินทร์, อุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์, ปิยะวรา พาณิขวิฑิตกุล.....	
การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	1065-1076
ปัทมา ศรีเพ็ง, ชารี มณีศรี, สมหมาย สร้อยนาคพงษ์.....	
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อ กระบวนการตัดสินใจ ซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร ในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่	1077-1092
กิตติยา อุดมศรี, สิริลักษณ์ ทองพูน, ชุติมา หวังเบญจหมัด.....	
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2	1093-1105
จันทร์ประภา คำอิม, ฐิตินันท์ ดวงสุวรรณ, นันทวัช นูนารณ.....	
อิทธิพลของความรับรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ความเครียดในการทำงานและความไม่ มั่นคงในการทำงาน ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจประกันชีวิต	1106-1120
รงค์ชัย เจียวก๊ก, ณัฐพล พันธุ์ศักดิ์.....	
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์	1121-1134
จิรวุฒ คำลิมัด, ชนม์ณัฐชา กังวานศุภพันธ์, อุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์.....	
การจัดเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้ขั้นตอนวิธีชีว วิสถิติ	1135-1149
ชรินี มณีศรี, ขวลิต มณีศรี.....	
การบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1	1150-1161
วนิดา ยอดวันดี, อมรทิพย์ เจริญผล, สุรศักดิ์ หลาบมาลา.....	
ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนฟ้าย้อมคราม จังหวัด สกลนคร	1162-1174
นิตยา บัณฑิต, อภินิษฐา นาเลาะห์, กชกร เดชะคำภู.....	
แนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี	1175-1186
จิรวุฒน์ สวรรคโลก, สุพัฒน์ หอมบุปผา, สาธร ทรัพย์รวงทอง.....	
การพัฒนาชุมชนต้นแบบเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้าน เกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยยึดหลัก BCG	1187-1201
ชัยวุฒิ ชัยฤกษ์, เมธิกา พ่วงแสง, อำนาจ เอี่ยมสำอางค์.....	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท	1202-1216
พรทิพย์ จันทอง, ฐิตินันท์ ดวงสุวรรณ, นันทวัช นูนารณ.....	

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง)	1217-1231
สมหมาย ชื่นดวง, ญัฐพล พันธุ์ภักดี.....	
การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	1232-1245
ปัทมพันธ์ สีนํ้าเงิน, ชารี มณีศรี, สมหมาย สร้อยนาคพงษ์.....	
การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	1246-1259
อนันตภรณ์ บุญมี, อมรทิพย์ เจริญผล, สุรางคณา มั่นยานนท์.....	
การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	1260-1272
อดิสรณ์ ราชสมบัติ, อมรทิพย์ เจริญผล, สุรางคณา มั่นยานนท์.....	
การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษาการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาการผลิตทุเรียนในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	1273-1288
เพชร ทวีวงษ์, จรรยา สิงห์คำ.....	
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	1289-1302
ญัฐทิยา พูลสุทธิ, ชารี มณีศรี, สมหมาย สร้อยนาคพงษ์.....	
ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย	1303-1315
กิตติคุณ จันทะปิดตา, กิจพิณัฐ อุสาโห, สุรางคณา มั่นยานนท์.....	
คุณภาพการบริการ คุณค่าตราสินค้า และ ความคุ้มค่าในสินค้าที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อซ้ำประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน	1316-1328
จิรนนท์ ทะสุดใจ, ปราณี เอี่ยมลออภักดี.....	
บรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	1329-1343
ศุภสิทธิ์ ขุนเทพ, นลินี สุดเสวต	
ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย	1344-1355
นํ้ามน ศรีหาชัย, ชารี มณีศรี, สมหมาย สร้อยนาคพงษ์.....	
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1	1356-1368
วิสัยทัศน์ คำวงศ์ศา, อมรทิพย์ เจริญผล, สุรศักดิ์ หลาบมาลา.....	
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบบบริการสาธารณะ: กรณีศึกษา การจัดทำระบบรับฟังความคิดเห็นของผู้ใช้บริการเรือคลองแสนแสบ	1369-1383
ศุภรัตน์ ดิษบรรจง, สติระ ชัยชนะกลาง, พัทธ์ชัย วงแหวน, อีระศิลป์ เมฆเกษม.....	

การจัดการความรู้ในยุคดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์: ความท้าทายสำหรับองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ	1384-1398
ประครอง สุคนธ์จิตต์, วิเชียร จันทะเนตร, พัทธี ทองสุก, ชูติพัฒน์ วงศ์ชัยสุวรรณ, ปรางกร ปิยนราวิชญ์.....	
ความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้าในเครือข่ายธุรกิจ	1399-1413
ปริณดา ใบแก้ว, ชำรงศักดิ์ เศวตเลข.....	
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร	1414-1426
มุกกรวี ราชปรีชา, ชูติพัฒน์ หิรัญนิธิอารัง, สมชัย พุทธา.....	
ภาคผนวก	1427
คำแนะนำในการเตรียมต้นฉบับบทความ วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	1428-1434



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟ
โดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป

Factors affecting the intention to become a coffee distribution entrepreneur
through a small instant coffee kiosk

อิงจันทร์ ไบแก้วทอง^{1*}, วรณพงศ์ บุญศิริธรรมชัย²

Engchan Baikawthong^{1*}, Waranpong Boonsiritomachai²

^{1,2}คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1,2}Faculty of Business Administration, Kasetsart University

*Corresponding author's e-mail: engchan.b@ku.th^{1*}, waranpong.b@ku.ac.th²

Received: October 17, 2024

Revised: December 11, 2024

Accepted: December 16, 2024

บทคัดย่อ

ธุรกิจกาแฟขนาดเล็กกำลังได้รับความนิยมในประเทศไทย เนื่องจากต้นทุนต่ำและตอบโจทยพฤติกรรมผู้บริโภคยุคใหม่ อย่างไรก็ตาม ยังขาดข้อมูลเชิงลึกที่จะช่วยส่งเสริมผู้ประกอบการในด้านนี้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป อีกทั้งยังศึกษาระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความตั้งใจดังกล่าว การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 385 ชุด สุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยเทคนิควิธีอาศัยความสะดวก เก็บตัวอย่างจากผู้สนใจจะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติมีอิทธิพลสูงสุดต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็ก เมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการและปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติ ด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ด้านโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ และด้านแนวโน้มของการขอความเลิ้ง

คำสำคัญ: ความตั้งใจ, ผู้ประกอบการ, ตูกาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป

Abstract

Small coffee businesses are gaining popularity in Thailand due to their low investment and align with modern consumer behavior. However, there is limited insight to support entrepreneurs in this area. This research aimed to examine the factors affecting the intention to become a coffee entrepreneur through small coffee vending machine and study level of opinion of participants' intention. The data were collected 385 by using questionnaires, and non-probability sampling as convenience Sampling technique was used, the data were collected from those interested in being a coffee entrepreneur through a small instant coffee kiosk residing in Thailand. The data were analyzed by using descriptive statistics like frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics using multiple regression analysis at a confidence level of 95%. The findings indicated that attitude was the most significant factor influencing the intention to become an entrepreneur through small coffee vending machines, compared to other factors, followed by the opportunity for entrepreneurship and the perception of benefits. Additionally, the analysis of the relationships between variables revealed that the factors affecting the intention to be a coffee entrepreneur through a small instant coffee kiosk, with a significance level of 0.05, were attitude factors, perceived ability to control behavior, perceived benefits, entrepreneurial opportunities, and risk-taking tendencies.

Keywords: intention, entrepreneur, coffee kiosk

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในปี พ.ศ. 2563 และ 2564 ได้ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงซึ่งทำให้เศรษฐกิจไทยชะลอตัวลงอย่างมาก พร้อมกับอัตราการว่างงานสูงขึ้นโดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและการบริการได้หยุดชะงักตั้งแต่ปี 2563 การเปลี่ยนแปลงของโลกในมิติต่าง ๆ ในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว สร้างผลกระทบทุกระดับของสังคม วรากรณ์ สามโกเศศ (2565) กล่าวว่าเมื่อ 30 ปีที่ผ่านมา นักเศรษฐศาสตร์ Warren Bennis และ Burton Wanus ได้ให้คำจำกัดความของโลกปัจจุบันว่า VUCA World ซึ่งย่อมาจากความผันแปร (volatile) ความไม่แน่นอน (uncertain) ความสลับซับซ้อน (complex) ความไม่ชัดเจน (ambiguous) รวมทั้งสภาพแวดล้อมของโลกตกอยู่ในสภาวะความไม่สมดุลในการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย และความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ จึงส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในด้านการประกอบอาชีพต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้ที่มิอาชีพรับจ้างและพนักงานประจำรวมทั้งองค์กรต่าง ๆ มีผลกระทบการถึงจุดต่ำสุด จากกรณีการปลดพนักงาน และเลิกจ้าง ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2567 โดยสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่งเรียกประชุมพนักงานเพื่อแจ้งข่าวการปรับโครงสร้างบริษัทครั้งใหญ่ โดยจะปลดพนักงานเพื่อปรับลดค่าใช้จ่ายให้ได้ร้อยละ 30 (ประชาชาติธุรกิจ, 2567) เกิดการปลดพนักงานแบบยังไม่ได้มีการวางแผนรองรับว่าพนักงานที่ถูกเลิกจ้างจะไปประกอบอาชีพในทิศทางใด ขวัญและกำลังใจของพนักงานส่วนที่เหลือในองค์กรได้เกิดความไม่มั่นคง เริ่มเกิดความต้องการเปลี่ยนสายงาน ต้องการความมั่นคงในอาชีพมากขึ้น เริ่มมองหาเป้าหมายในชีวิตต้องการอยากเริ่มต้นธุรกิจของตนเอง แม้กระทั่งนิสิตนักศึกษาที่เรียนจบใหม่มีแนวความคิดอยากออกไปตามหาความฝันของตนเอง มีความคิดเป็นอิสระ ต้องการความยืดหยุ่นในชีวิตการทำงาน มีแนวโน้มทางความคิดอยากจะมีกิจการเป็นของตนเอง เป็นผู้สร้างงานขึ้นมาด้วยตนเอง ทั้งยังได้แสดงศักยภาพของ

ตนเองได้อย่างอิสระและชอบแสวงหาโอกาสในการลงทุน (ผกาวิติ ก้อนคำดี, 2565)

สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มุ่งส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ผ่านการยกระดับผลิตภาพแรงงาน และการพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อการผลิตโดยการจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสร้างผู้ประกอบการ การสร้างงาน โดยธุรกิจด้านอาหารและเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ เป็นธุรกิจที่ได้รับความนิยมอันดับต้น ๆ ของไทย โดยเฉพาะธุรกิจร้านกาแฟและเมนูเครื่องดื่มที่หลากหลายสอดคล้องกับพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ โดยเฉพาะเทรนด์รักสุขภาพ และกระแสรักโลกในปัจจุบัน เทรนด์การบริโภคอย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

ธุรกิจกาแฟถือเป็นหนึ่งในธุรกิจด้านอาหารและเครื่องดื่มที่ได้รับความนิยมในช่วงหลายปีนี้ โดยตลาดเครื่องดื่มกาแฟของไทยได้เติบโตอย่างต่อเนื่องในปี 2565 อัตราร้อยละ 5.3 ต่อปี โดยมีมูลค่า 35,020 ล้านบาท จากปี 2564 ที่มีมูลค่า 33,286 ล้านบาท ปี 2563 มีมูลค่า 31,611 ล้านบาท ปี 2562 มีมูลค่า 30,020 ล้านบาท และในปี 2561 มีมูลค่า 28,050.9 ล้านบาท แต่ปัจจัยสนับสนุนอัตราการบริโภคต่อหัวของไทยยังอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับประเทศที่บริโภคกาแฟสูง 5 อันดับต้น ๆ ของโลกได้แก่ ฟินแลนด์ นอร์เวย์ ไชล์แลนด์ เดนมาร์ก และเนเธอร์แลนด์ เป็นต้น และยังพบว่าลูกค้าที่ดื่มกาแฟมีอายุน้อยลงลงปริมาณที่เพิ่มขึ้น สำหรับผู้ประกอบการร้านกาแฟในรูปแบบใหม่จะมุ่งเน้นไปที่ความสะดวกสบายเข้าถึงง่าย ราคาสามารถที่จะลงทุนได้ อาจจะเริ่มต้นจากธุรกิจเล็ก ๆ ก่อน เพื่อเป็นการทดลองในการทำธุรกิจจากน้อยไปหามาก (พิพรพร เกตุโกมุท, 2565)

ร้านกาแฟในปัจจุบันแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ร้านกาแฟแบบเคiosk ที่มีสาขามากกว่า 1 สาขา ภายใต้ชื่อและตราสินค้าเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 60 ของทั้งหมด และร้านกาแฟขนาดเล็กหรือรายย่อย คิดเป็นร้อยละ 40 โดยธุรกิจร้านกาแฟในปัจจุบัน เน้นสร้างความแตกต่างและปรับตัว เช่น การตลาดเฉพาะกลุ่ม ร้านที่มีสัตว์เลี้ยง ลูกค้าสามารถดื่มกาแฟพร้อมเล่นกับสัตว์เลี้ยงได้ ร้านกาแฟคุณภาพสูงหรือออร์แกนิกคอฟฟี่ ร้านกาแฟขนาดเล็กแบบตู้ (coffee kiosk) หรือ ร้านกาแฟเปิด 24 ชั่วโมง เป็นต้น (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2561)

ทินกร ศรีสุพัตพงษ์ (2565) กล่าวว่า ในการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจร้านกาแฟขนาดเล็ก ที่นิยมในปัจจุบัน เพราะไม่ต้องใช้เงินลงทุนสูงมาก จึงทำให้ธุรกิจร้านกาแฟเป็นธุรกิจยอดนิยมเป็นอันดับต้น ๆ เพราะความนิยมในการบริโภคกาแฟของคนในสังคมมีมากขึ้นเรื่อย ๆ มีผู้ที่สนใจประกอบกิจการธุรกิจร้านกาแฟขนาดเล็กและ ขนาดกลาง เป็นจำนวนมากจนเป็นกระแสนิยมและ สามารถทำกำไรได้อย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ผ่านมา ตลาดยังคงต้องการผู้ประกอบการรายใหม่ ๆ โดยส่วนใหญ่จะนิยมร้านกาแฟใน 2 รูปแบบ คือ ร้านกาแฟเคลื่อนที่ (coffee truck) และ ร้านกาแฟแบบตู้กาแฟขนาดเล็ก (coffee kiosk) โดยร้านกาแฟแบบตู้กาแฟขนาดเล็ก จะมีข้อดีที่น่าสนใจและลงทุนน้อยกว่าร้านกาแฟเคลื่อนที่ ในเรื่อง 1) ใช้เงินลงทุนไม่มาก 2) สามารถถอดประกอบเปลี่ยนทำเลที่ตั้งได้ 3) สร้างปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าและชุมชน 4) สามารถใช้พื้นที่หน้าบ้านและสวนในบ้านลดค่าใช้จ่ายค่าเช่าสถานที่ 5) สามารถกำหนดรูปแบบได้หลากหลายตามการออกแบบจากอินเทอร์เน็ต และ 6) สามารถสร้างแบรนด์ได้ดี ส่วนร้านกาแฟเคลื่อนที่ที่มีข้อจำกัดในเรื่อง 1) ต้นทุนในการซื้อรถ 2) ใช้พนักงานขับรถและพนักงานขาย และ 3) ข้อจำกัดในการสร้างแบรนด์

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาเห็นว่าการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจร้านกาแฟแบบตู้กาแฟขนาดเล็กสามารถนำผลผลิตสินค้าจากชุมชน นำมาวางขายพร้อมควบคู่กันไปกับร้านกาแฟเพื่อให้มีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายสร้างความสัมพันธ์แก่ชุมชน และเทรนด์รักโลกปัจจุบันกำลังได้รับการตอบรับจากคนรุ่นใหม่ ซึ่งธุรกิจร้านกาแฟแบบตู้กาแฟขนาดเล็ก ก็ให้ความใส่ใจในด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนเช่นกัน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ จำหน่ายกาแฟผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ จะมียอดประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นผู้ประกอบการ ดังนี้

ความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ

Liñán & Chen (2009) กล่าวถึงความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ หมายถึง การที่บุคคลมีความพยายามที่จะมีพฤติกรรมเป็นผู้ประกอบการ รวมถึงการได้รับอิทธิพลจากสามปัจจัยต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ ได้แก่ ทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ บรรทัดฐานทางสังคม การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ซึ่งความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการสามารถส่งอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมได้ สอดคล้องกับWu (2009) กล่าวถึงความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการนั้น เกิดจากการที่มีความคิดริเริ่มที่จะทำธุรกิจในอนาคตอย่างแน่วแน่ โดยมีความตั้งใจและมีความปรารถนาที่จะทำธุรกิจด้วยตนเอง มองเห็นถึงการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับรวมถึงมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการเริ่มลงมือทำธุรกิจ อีกทั้งการเป็นผู้ประกอบการเป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง จึงทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกสนใจที่จะจัดตั้งธุรกิจเพื่อเป็นเจ้าของธุรกิจ (Alexander & Honig, 2016) และมีความรู้สึกว่าจะตนเองมีโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการได้ในอนาคต โดยมีการผลักดันเพื่อให้ตนเองได้ประกอบอาชีพเป็นผู้ประกอบการ รวมถึง Kautonen et al. (2013) ที่อธิบายถึงบุคคลที่มีความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการว่าเป็นบุคคลที่มีความตั้งใจที่จะจัดตั้งธุรกิจใหม่และมีแนวโน้มของการชอบความเสี่ยง

จากการทบทวนวรรณกรรมความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นผู้ประกอบการ 6 ด้านผู้ศึกษานำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านทัศนคติ

ทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม คือ ระดับการรับรู้ในการประเมินความชอบหรือไม่ชอบ หรือการประเมินค่าของพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (Ajzen, 1991) ซึ่งสอดคล้องกับ Schermerhorn (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรม ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทัศนคติ คือความมีใจโน้มเอียงที่จะตอบสนอง ต่อบางคนหรือบางสิ่งในสภาวะแวดล้อมของคน ๆ นั้น ซึ่งสามารถเป็นได้ทั้งการตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบ โดย Ng et al. (2016) มีความเห็นว่าการประกอบอาชีพเป็นผู้ประกอบการนั้น มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย การเป็นผู้ประกอบการจึงเป็นอาชีพที่ดึงดูดใจ และหากบุคคลนั้นได้เป็นผู้ประกอบการ จะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อตนเองอย่างมาก (Liñán & Chen, 2009) การเป็นผู้ประกอบการทำให้ได้รับโอกาสและทรัพยากร (Aragon-Sanchez et al., 2017)

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

บรรทัดฐานทางสังคม คือ การรับรู้แรงกดดันจากสังคม เพื่อที่จะแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง บรรทัดฐานทางสังคม ในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน หมายถึงการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับแรงกดดันทางสังคมหรืออิทธิพลอื่น ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมเฉพาะ Ajzen (1991) เป็นความเชื่อที่คนทั่วไปคอยดูว่าคนอื่นจะอนุมัติหรือไม่อนุมัติให้มีส่วนร่วมในพฤติกรรมนั้น หากบุคคลใดเชื่อว่าผู้อื่นจะยอมรับพฤติกรรมบางอย่างก็สามารถทำได้ในเชิงบวกมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะทำพฤติกรรมนั้น Lantos (2011) พบว่า บรรทัดฐานทางสังคม ถูกใช้เป็นแนวทางใน

การอ้างอิงเพื่อสร้างความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมต่อการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งบุคคลนั้น ๆ อาจเป็นตัวแทนของกลุ่ม หรือ เป็นบุคคลที่ถูกใช้เป็นสัญลักษณ์ที่เป็นต้นแบบของกลุ่ม สอดคล้องกับ Pirouan (2561) และ พรพรรณ พันธุ์แจ่ม (2560) กล่าวว่า เมื่อบุคคลตัดสินใจเป็นผู้ประกอบการ เพื่อนสนิทจะเห็นด้วยกับการตัดสินใจเป็นผู้ประกอบการ และการที่บุคคลสำคัญหรือกลุ่มอ้างอิงของบุคคลหนึ่งได้มีส่วนร่วมในการกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือมีความคิดเห็นต่อการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นตัดสินใจที่จะกระทำตามหรือมีแนวโน้มที่คล้อยตามบุคคลสำคัญหรือกลุ่มอ้างอิงดังกล่าว

ด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม

ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม คือ ระดับการรับรู้ความยากหรือความง่ายต่อการแสดงออกพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง ซึ่งประสบการณ์ในอดีตอาจมีส่วนช่วยต่อการแสดงพฤติกรรมหรือขัดขวางการแสดงพฤติกรรมได้ Ajzen (1991) สอดคล้องกับ Maichum et al. (2016) และ Segal et al. (2005) โดยการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมของตนเองและความตั้งใจในการกระทำ สามารถใช้ในการทำนายความสำเร็จของพฤติกรรมได้ กมลวรรณ ประภาศรีสุข และคณะ (2557) พบว่า การรับรู้ถึงความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม คือความเชื่อของบุคคลว่าการจะเป็นผู้ประกอบการนั้นยากหรือง่ายเพียงใด หรือ การตัดสินใจว่าตนเองมีความสามารถที่จะเป็นผู้ประกอบการที่สำเร็จในสถานการณ์ที่คาดหวังได้ มากที่สุด สอดคล้องกับ พรพรรณ พันธุ์แจ่ม (2560) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรม ว่าสามารถเป็นผู้ประกอบการนั้นได้

ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ

การรับรู้ประโยชน์ หมายถึง แหล่งข้อมูลทางสังคมของผู้ที่เข้ารับบริการได้ประโยชน์จากการเข้ารับบริการจากงานนั้นเป็นข้อมูลทรัพย์สินที่ทรงคุณค่าและสามารถนำประโยชน์ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิิตประจำวัน หรือการประกอบธุรกิจ (นิชาภา นัคราภิบาล, 2561) สอดคล้องกับ Davis et al. (1989) การรับรู้ประโยชน์ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีความเชื่อ และรับรู้ถึงประโยชน์ของสิ่งใหม่ ๆ มีความเชื่อด้านประโยชน์ว่า หากมีการนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ดีขึ้น Amaro & Duarte (2015) ได้ศึกษาและพัฒนาการรับรู้ประโยชน์ซึ่งพัฒนาจากแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ประกอบการ หรือบริการ ซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ในด้านความสะดวกสบาย ความประหยัดเวลา และการลดต้นทุน สอดคล้องกับ Koufaris (2002) กล่าวว่า เทคโนโลยีที่สามารถใช้งานได้ง่าย จะทำให้ผู้ใช้มีการรับรู้ว่ามีประโยชน์จากการใช้งานมากขึ้น สอดคล้อง Wen et al., (2011) ซึ่งพบว่าผู้ประกอบการมีความคิดว่าการนำสิ่งใหม่ ๆ มาช่วยในการเป็นผู้ประกอบการ ทำให้ผู้ประกอบการได้รับประโยชน์มากกว่าเดิม อาจจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริการ หรือการลดระยะเวลาการทำงาน เป็นต้น

ด้านโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ

โอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ คือ สถานการณ์ที่มีการนำเสนอสินค้า การบริการ วัตถุดิบและองค์ประกอบรูปแบบใหม่จนสามารถทำได้ (Shane & Venkataraman, 2000) สอดคล้องกับ Sarasvathy et al. (2003) กล่าวว่า โอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ หมายถึง ความคิดและความเชื่อที่ช่วยในการการสร้างสินค้าและบริการที่ยังไม่มีในตลาด รวมถึงการปรับปรุงทรัพยากรของผู้ประกอบการที่มีอยู่ Koufaris (2002) ระบุว่าความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้โอกาสคือกุญแจสำคัญสำหรับผู้ประกอบการในการดำเนินการอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Fayolle et al. (2006) กล่าวว่า การเข้าถึงความรู้ภายนอกผ่านเครือข่ายในการกล่าวว่า พัฒนาความสามารถในการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ Ramos-Rodríguez et al. (2012) กล่าวว่า ความคิดของผู้ประกอบการที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น การ

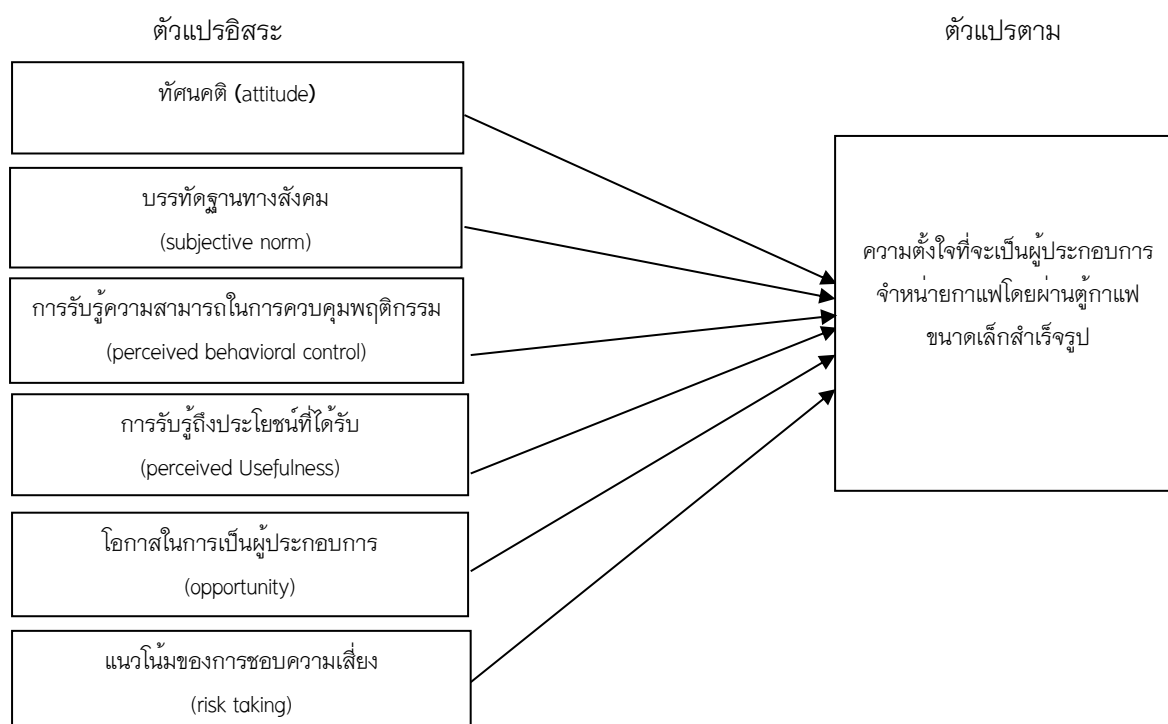
ตระหนักถึงโอกาส การยอมรับความเสี่ยง เป็นต้น

ด้านแนวโน้มของการชอบความเสี่ยง

แนวโน้มของการชอบความเสี่ยง หมายถึง การที่บุคคลยอมรับความเป็นไปได้ในความสำเร็จของสถานการณ์ที่ต้องการได้เช่นเดียวกับความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ผู้ประกอบการจะต้องเผชิญหน้าเมื่อตัดสินใจทำธุรกิจใหม่ (Brockhaus, 1980) โดยแนวโน้มของการชอบความเสี่ยงนั้นเป็นบุคลิกลักษณะของบุคคลอย่างหนึ่งของผู้ที่มีความคิดในการสร้างธุรกิจใหม่ และมีความสำคัญต่อระดับความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ (Lián & Franke, 2003) แนวโน้มของการชอบความเสี่ยงเป็นหนึ่งในคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ และบุคลิกลักษณะทางจิตวิทยา ได้แก่ ผู้ที่ทำงานเชิงรุก (Lumpkin & Dess, 1996) และแนวโน้มของการชอบความเสี่ยงยังจัดอยู่ในบุคลิกลักษณะทางจิตวิทยา ได้แก่ ความเชื่อเกี่ยวกับอำนาจการควบคุม บุคลิกภาพแบบชอบความเสี่ยง บุคลิกภาพแบบมั่นใจในตนเอง ความต้องการประสบความสำเร็จ ความสามารถทนต่อความไม่ชัดเจน (Ferreira et al., 2012)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป ผู้ศึกษาได้ประยุกต์ตัวแปรจากทฤษฎีแบบจำลองพฤติกรรมตามแผนของ Ajzen (1991) ซึ่งประกอบด้วย ทศคติที่มีต่อพฤติกรรม บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง นอกจากนี้ผู้ศึกษายังพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับของ Lim & Ting (2012) ปัจจัยด้านโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการของ Raza et al. (2018) และปัจจัยแนวโน้มของการชอบความเสี่ยงของ Awang et al. (2016) เป็นปัจจัยที่สนับสนุนและมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ ผู้ศึกษาจึงกำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังกรอบแนวความคิดการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ทศนคติส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป
2. บรรทัดฐานทางสังคมส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป
3. การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป
4. การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป
5. โอกาสในการเป็นผู้ประกอบการส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป
6. แนวโน้มของการชอบความเสี่ยง ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ที่สนใจจะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง จึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน และกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 ความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 385 คน กลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยเทคนิควิธีอาศัยความสะดวก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้เลือกใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดย 1) การทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาให้ตรงวัตถุประสงค์การศึกษา โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 2) การทดสอบค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (tryout) ก่อนเพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของคำถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) ที่ระดับ .70 (Nunnally & Bernstein, 1994) โดยคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป ด้านทัศนคติ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .938 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .909 ด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .932 ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .879 ด้านโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .918 ด้านแนวโน้มของการชอบความเสี่ยง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .924 และคำถามความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .973

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลปฐมภูมิ โดยมีวิธีการดังนี้ ผู้ศึกษาสร้างแบบสอบถามจาก Google Forms เป็นเครื่องมือสร้างแบบสอบถามและแพลตฟอร์มออนไลน์ เมื่อสร้างแบบสอบถามออนไลน์เรียบร้อยแล้ว เก็บข้อมูลผ่านทางไลน์ และอีเมล จากกลุ่มตัวอย่างผู้ที่สนใจจะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟ

โดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายลักษณะของตัวแปร ซึ่งในที่นี้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการลำดับความสำคัญ จากค่าคะแนนเฉลี่ย

4.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple linear regression analysis) เพื่ออธิบายอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในภูมิภาค ภาคกลาง 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.88 เป็นเพศหญิง 245 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.64 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 106 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.53 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 196 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.91 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 219 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.88 ส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 147 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.18 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 95 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.68 ส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการทำกาแฟ จำนวน 290 ราย คิดเป็นร้อยละ 75.32 ส่วนใหญ่สนใจตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป (coffee kiosk) ด้วยพื้นที่ใช้สอยขนาด 2 เมตร X 2 เมตร = 4 ตารางเมตร จำนวน 129 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.51 ส่วนใหญ่สนใจตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป รูปแบบสโตร์คันทรี อิงกับธรรมชาติ จำนวน 174 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.19 ราคาที่สนใจลงทุน (เฉพาะตู้กาแฟไม่รวมเครื่องชงกาแฟ และอุปกรณ์) คือ 25,000-30,000 บาท จำนวน 142 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.88 ส่วนใหญ่รู้จักความแตกต่างระหว่างแฟรนไชส์ จำนวน 208 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.03 ส่วนใหญ่ไม่รู้ข้อดีข้อเสียของ แฟรนไชส์ จำนวน 197 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.17 ส่วนใหญ่ต้องการเป็นผู้ประกอบการร้านกาแฟประเภท แฟรนไชส์ จำนวน 230 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.74

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น ต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป ในภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีความตั้งใจที่จะเริ่มธุรกิจสักวันหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ มุ่งมั่นที่จะสร้างธุรกิจให้ได้ในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รู้สึกจริงจังในการคิดที่จะเริ่มทำธุรกิจให้ได้ และเป้าหมายในชีวิตของท่านคือการได้เป็นผู้ประกอบการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.78 พยายามทุกวิถีทางเพื่อเริ่มต้นและดำเนินธุรกิจของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และท่านพร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อเป็นผู้ประกอบการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ทัศนคติ บรรทัดฐานทางสังคม การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ โอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ และแนวโน้มของการชอบความเสี่ยง โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ด้านแนวโน้มของการชอบความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ตามลำดับ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย อย่างไรก็ตาม ก่อนการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ด้วยสถิติดังกล่าว ได้แก่ การทดสอบด้วยสถิติเอฟ (F-test) ว่ามีปัจจัยอย่างน้อย 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป จากการทดสอบพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 มีค่าน้อยกว่า .05 และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุพบว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า .1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 5 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (coefficients) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระแต่ละตัว ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุของตัวแปรอิสระแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป และการทดสอบสมมติฐาน ที่ 1-6

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity		
	B	Std. Error	Beta	t	P-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	-.021	.142		-.150	.881		
ด้านทัศนคติ (X_1)	.139	.048	.127	2.907	.004*	.423	2.366
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (X_2)	.019	.038	.018	.488	.625	.592	1.688
ด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (X_3)	.203	.048	.194	4.214	.000*	.381	2.623
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ (X_4)	.204	.052	.181	3.930	.000*	.382	2.619
ด้านโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ (X_5)	.345	.054	.330	6.419	.000*	.306	3.271
ด้านแนวโน้มของการชอบความเสี่ยง (X_6)	.123	.049	.119	2.501	.013*	.357	2.804
$R^2 = .694$, Adjusted $R^2 = .689$, Std. Error of the Estimate = .488, F = 142.818, Sig. = .000							

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปรอิสระแต่ละด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ความ ความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป ได้ร้อยละ 69.40 ที่ระดับ .05 มี 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับด้านโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ และด้านแนวโน้มของการชอบความเสี่ยง

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (multiple linear regression analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป มีค่า F = 142.818 และ Significant = .000 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_1 = -.021 + .139(X_1) + .203(X_3) + .204(X_4) + .345(X_5) + .123(X_6)$$

เมื่อ Y_1 = ความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป

X_1 = ทศนคติ X_3 = การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม X_4 = การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ X_5 = โอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ X_6 = แนวโน้มของการชอบความเสี่ยง สามารถสรุปสมมติฐานที่ 1-6 ได้ ดังนี้

ตาราง 2 สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1-6

ตัวแปรอิสระ	Beta	P-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านทัศนคติ (X_1)	.139	.004*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (X_2)	.019	.625	ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (X_3)	.203	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ (X_4)	.204	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ (X_5)	.345	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านแนวโน้มของการชอบความเสี่ยง (X_6)	.123	.013*	ยอมรับสมมติฐาน

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1-6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติ ด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ด้านโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ และด้านแนวโน้มของการชอบความเสี่ยง

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่

ปัจจัยด้านทัศนคติ ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟผ่านตู้กาแฟขนาดเล็ก เนื่องจากในประเทศไทยมีผู้ที่สนใจประกอบกิจการธุรกิจร้านกาแฟขนาดเล็ก และขนาดกลาง เป็นจำนวนมากจนเป็นกระแสนิยม โดยสามารถทำกำไรได้อย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ผ่านมา ตลาดยังคงต้องการผู้ประกอบการรายใหม่ ๆ โดยเฉพาะร้านกาแฟแบบตู้กาแฟขนาดเล็ก (coffee kiosk) สอดคล้องกับ Novanda et al. (2023) ที่พบว่า ทศนคติมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการธุรกิจกาแฟโรบัสต้าของนักเรียน เนื่องจากธุรกิจกาแฟเป็นเรื่องง่ายไม่ได้มีความซับซ้อน และเงินลงทุนไม่สูง

ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม เนื่องจากการที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป เป็นเรื่องง่ายไม่ได้มีความซับซ้อน และเงินลงทุนไม่สูง สอดคล้องกับ Raza et al. (2018) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจ ผลการวิจัย พบว่า ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยส่งผลต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการ โดยการเรียนรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมนี้ได้รับอิทธิพลจากความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม หากบุคคลเชื่อว่า ตนเองมีความสามารถที่จะเป็นผู้ประกอบการได้ และสามารถควบคุมให้เกิดผล

ที่ต้องการได้ เขาก็มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมนั้น

ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ เนื่องจากการเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็ก มีข้อดีในการประกอบธุรกิจ ในเรื่องใช้เงินลงทุนไม่มาก สามารถใช้พื้นที่หน้าบ้านและสวนในบ้านลดค่าใช้จ่ายค่าเช่าสถานที่สามารถกำหนดรูปแบบได้หลากหลายตามการออกแบบจากอินเทอร์เน็ตที่เรย์ร์ สอดคล้องกับ Jin (2017) ศึกษาเรื่อง ผลของทุนทางจิตวิทยาต่อความตั้งใจในการเริ่มต้นธุรกิจของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในบริบทเปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรม ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบย่อยของทุนทางจิตวิทยาในเชิงบวก ได้แก่ ความหวัง (hope) ความยืดหยุ่นส่วนตัว (resilience) และความสามารถในการรับรู้ตนเอง (self-efficacy) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการเริ่มต้นธุรกิจ โดยภาพรวมแล้วทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ประกอบการรุ่นใหม่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความตั้งใจในการเริ่มต้นธุรกิจ

ปัจจัยด้านโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ เนื่องจากผู้ประกอบการไทยนิยมบริโภคกาแฟเพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Raza et al. (2018) ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้โอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ เพราะการมองหาโอกาสเป็นคุณสมบัติที่ดีของการเป็นผู้ประกอบการ โดยผู้ประกอบการคือบุคคลที่จัดการกับโอกาส มองหาไอเดียที่ดี โดยมักจะเริ่มต้นจากจุดเล็กๆ น้อยๆ ที่หลายคนมองไม่เห็นแต่มีบางคนเท่านั้นที่จะมองเห็นวิสัยทัศน์จะสามารถมองเห็นโอกาสที่คนอื่นมองข้าม

ปัจจัยด้านแนวโน้มของการขอความช่วยเหลือ เนื่องจากคนไทยเริ่มมองหาเป้าหมายในชีวิตต้องการอยากเริ่มต้นธุรกิจของตนเอง แม้กระทั่งนิสิตนักศึกษาที่เรียนจบใหม่ หรือกำลังศึกษาอยู่ก็มีแนวความคิดอยากออกไปตามหาความฝันของตนเอง มีความคิดเป็นอิสระ ต้องการความยืดหยุ่นในชีวิตการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Awang et al. (2016) ผลการวิจัยพบว่า แนวโน้มของการขอความช่วยเหลือมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ เนื่องจากการที่บุคคลยอมรับความเป็นไปได้ในความสำเร็จของสถานการณ์ที่ต้องการได้เช่นเดียวกับความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ผู้ประกอบการจะต้องเผชิญหน้าเมื่อตัดสินใจทำธุรกิจใหม่ โดยแนวโน้มของการขอความช่วยเหลือนั้นเป็นบุคลิกส่วนบุคคลอย่างหนึ่งของผู้ที่มีความคิดในการสร้างธุรกิจใหม่หรือมีความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ

ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคมไม่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป เนื่องจากการผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็ก ไม่ต้องใช้เงินลงทุนมาก จึงไม่จำเป็นต้องได้รับการอนุมัติหรือเห็นด้วยจากบุคคลสำคัญ เช่น คนในครอบครัว หรือเพื่อน ผู้ที่จะเป็นผู้ประกอบการจึงสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง งานวิจัยนี้แตกต่างจากงานของณัชร แสงสุพรรณ (2565) ที่พบว่าบรรทัดฐานทางสังคมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการธุรกิจผู้สูงวัย เนื่องจากธุรกิจดังกล่าวต้องใช้เงินลงทุนสูงและเป็นธุรกิจบริการที่ต้องดูแลผู้สูงอายุ จึงได้รับผลกระทบจากค่านิยมทางสังคมอย่างมาก สอดคล้องกับสุกัญญา ปานอุทัย (ม.ป.ป.) พบว่าบรรทัดฐานทางสังคมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการธุรกิจออนไลน์ของนักบัญชี โดยเฉพาะธุรกิจที่ต้องการการยอมรับจากสังคม หรือมีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความน่าเชื่อถือในสายงาน

องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟ โดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติ ด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ด้านรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ด้านโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ และด้านแนวโน้มของการขอความช่วยเหลือ เหล่านี้จะเป็นโอกาสสำหรับผู้ประกอบการยุคใหม่ให้ประสบความสำเร็จ จึงต้องสร้างความเข้าใจในธุรกิจเพื่อนำมาใช้ในการประกอบธุรกิจในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ ต้องมุ่งเน้นให้ผู้ประกอบการมีความรู้ความเข้าใจในธุรกิจ การจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป และชี้ให้เห็นถึงโอกาสประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจนี้ โดยการแชร์ประสบการณ์ ข้อมูลต่าง ๆ ทางธุรกิจ และความรู้ เพื่อให้ผู้ที่สนใจใช้ประมวผลในการตัดสินใจเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป

1.2 ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ต้องสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ประกอบการ ในเรื่องการเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟ โดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็ก จะสามารถช่วยประหยัดเวลา และทำให้ดำเนินธุรกิจได้สะดวกมากขึ้น เช่น สามารถใช้พื้นที่หน้าบ้านและสวนในบ้านลดค่าใช้จ่ายค่าเช่าสถานที่

1.3 ด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม เพื่อส่งเสริมด้านการรับรู้ความสามารถ ภาครัฐ ภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการประกอบธุรกิจการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กที่เหมาะสม รวมถึงควรจัดอบรมให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ศึกษาดูงานในการประกอบธุรกิจการจำหน่ายกาแฟจากประสบการณ์ตรง เพื่อนำมาใช้ในการประกอบธุรกิจในอนาคต

1.4 ด้านทัศนคติ ต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างทัศนคติว่าการประกอบอาชีพผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูปน่าสนใจและมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น

1.5 ด้านแนวโน้มของการชอบความเสี่ยง ต้องจูงใจผู้ที่สนใจจะเป็นผู้ประกอบการให้เห็นถึงผลตอบแทนจากการลงทุน และการเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายกาแฟโดยผ่านตู้กาแฟขนาดเล็กสำเร็จรูป ยังเป็นธุรกิจแบบใหม่ และท้าทายไม่เหมือนร้านกาแฟแบบทั่วไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เน้นที่การศึกษาเชิงปริมาณและทำการเก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษา ในเชิงคุณภาพ เช่น การประชุมกลุ่ม (focus group) เพื่อนำผลการศึกษามาสนับสนุนการวิจัยเชิงปริมาณก็จะเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

2.2 การศึกษาในอนาคตควรเพิ่มตัวแปรอื่น เช่น คุณลักษณะ และพฤติกรรมของการเป็นผู้ประกอบการ รวมถึงมีปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎหมาย และวัฒนธรรม เพื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งจะช่วยให้มีความหลากหลายของตัวแปรเป็นประโยชน์เชิงลึกยิ่งขึ้น

2.3 เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่าง โดยไม่ได้อิงหลักการของความน่าจะเป็น ผลลัพธ์ที่ได้อาจไม่สามารถสรุปได้อย่างกว้างขวางในประชากรทั้งหมด ซึ่งอาจเป็นปัญหาในงานวิจัยเชิงปริมาณที่ต้องการความเที่ยงตรงทางสถิติ ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้การสุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็น

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ ประภาศรีสุข, เสกสรร ทองคำบรรจง และระวีวรรณ พันธุ์พานิช. (2557). การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของพฤติกรรมการใช้วารสารอิเล็กทรอนิกส์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒตามแนวทางและทฤษฎีตามแผน. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(11), 1-13.

- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2567). ช่อง 3 ปรับโครงสร้าง พนักงานที่ถูกเลย์ออฟ ทำงานจนถึงสิ้นปี 2567. สืบค้น 10 สิงหาคม 2567 จาก <http://www.prachachat.net/general/news-1702498>.
- ผกาวิดี ก้อนคำดี. (2565). ทักษะคิดของคนกลุ่มเจนเนอเรชั่น Z ต่อการประสบความสำเร็จ. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิพรพร เกตุโกมุท. (2565). แผนธุรกิจร้านกาแฟ Three Sis Coffee and Co. สารนิพนธ์การมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิชญานันท์ ใจชื่น. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารสมุนไพรของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพรรณ พันธุ์แจ่ม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทินกร ศรีสุพัฒน์. (2565). การศึกษาความเป็นไปได้ของการลงทุนร้านกาแฟย่านประชาชื่น จังหวัดนนทบุรี. พัฒนาการเศรษฐกิจปริทรรศน์, 16(2), 75-97.
- ณัฏพร แสงสุพรรณ. (2565). ความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการด้านธุรกิจเกี่ยวกับผู้สูงอายุของคนเจนเนอเรชั่น Z ในประเทศไทย. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิชาภา นันคราภิบาล. (2561). อิทธิพลการรับรู้ประโยชน์ ความน่าเชื่อถือ ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อข้าวคอร์สเรียนออนไลน์. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรกรณ สามโกเศศ. (2565). กรอบคิดจาก VUCA สู่ BANI. สืบค้น 10 ส.ค. 2567 จาก <http://www.bangkokbiznews.com/columnist/1004689>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ฉบับประชาชนพลิกโฉมประเทศไทยก้าวไปด้วยกัน. สืบค้น 10 สิงหาคม 2567 จาก http://www.nesdb.go.th/wordpress/wp-content/uploads/2025/06/article_20230419104757.pdf.
- สุกัญญา ปานอุทัย. (ม.ป.ป.). อิทธิพลของปัจจัยและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจผันตัวเป็นผู้ประกอบการธุรกิจออนไลน์ของนักบัญชีในจังหวัดสุพรรณบุรี. <https://mmm.ru.ac.th/mmm/is/sat18/6314060050.pdf>.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2561). ธุรกิจร้านกาแฟ บริหารอย่างไรให้รุ่ง. สืบค้น 10 กรกฎาคม 2567 จาก <https://www.kasikornbank.com/th/business/smeKnowledge/article/KSMEAnalysis/Pages/Coffee-Shop-Management.aspx>.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Alexander, I. K., & Honig, B. (2016). Entrepreneurial intentions: A cultural perspective. *Africa Journal of Management*, 2(3), 235-257.
- Amaro, S., & Duarte, P. (2015). An integrative model of consumer' intentions to purchase travel online. *Tourism Management*, 46, 64-79.
- Aragon-Sanchez, A., Baixauli-Soler, S., & Carrasco-Hernandez, A. J. (2017). A missing link: the behavioral mediators between resources and entrepreneurial intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(5), 752-768.

- Awang, A., Amran, S., Md Nor, M. N., Ibrahim, I. I., & Mohd Razali, M. F. (2016). Individual entrepreneurial orientation impact on entrepreneurial intention: Intervening effect of PBC and subjective norm. *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics*, 4(2), 94–129.
- Brockhaus Sr, R. H. (1980). Risk taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23(3), 509–520.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models. *Management science*, 35(8), 982–1003.
- Fayolle, A., Gailly, B., & Lassas-Clerc, N. (2006). Assessing the impact of entrepreneurship education programmes: A new methodology. *Journal of European Industrial Training*, 30(9), 701–720.
- Ferreira, J. J., Raposo, M. L., Rodrigues, R. G., Dinis, A., & do Paço, A. D. (2012). A model of entrepreneurial intention: An application of the psychological and behavioral approaches. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(3), 424–440.
- Ji, C. – H. (2017). The effect of psychological capital on start-up intention among young start-up entrepreneurs. *Chinese Management Studies*, 11(4), 707–729.
- Kautonen, T., Van Gelderen, M., & Tornikoski, E. T. (2013). Predicting entrepreneurial behaviour: a test of the theory of planned behaviour. *Applied Economics*, 45(6), 697–707.
- Ng, K.–S., Ahmad, A. R., & Ibrahim, N. N. (2016). Theory of planned behavior: undergraduates' entrepreneurial motivation and entrepreneurship career intention at a public university. *Journal of Entrepreneurship: Research & Practice*, 2016, Article 792385. <http://doi.org/10.5171/2016.792385>.
- Koufaris, M. (2002). Applying the technology acceptance model and flow theory to online consumer behavior. *Information systems research*, 13(2), 205–223.
- Lantos, G. P. (2011). *Consumer behavior in action: Real-life applications for marketing managers*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Lim, W. M., & Ting, D. H. (2012). E-shopping: An analysis of the technology acceptance model. *Modern Applied Science*, 6(4), 49–60.
- Liñán, F., & Chen, Y. W. (2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 593–617.
- Lüthje, C., & Franke, N. (2003). The “making” of an entrepreneur: testing a model of entrepreneurial intent among engineering students at MIT. *R & D Management*, 33(2), 135–147.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135–172.
- Maichum, K., Parichatnon, S., & Peng, K.–C. (2016). Application of the Extended Theory of Planned Behavior Model to Investigate Purchase Intention of Green Products among Thai Consumers. *Sustainability*, 8(10), 1077. <https://doi.org/10.3390/su8101077>.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994.) *Psychometric Theory* (3rd ed.). McGraw–Hill.

- Novanda. (2023). Determinant factors of entrepreneurship intention to Robusta coffee business around students. In *The 3rd International Seminar on Promoting Local Resources for Sustainable Agriculture and Development. E3S Web of Conferences*, 373, 04001. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202337304001>.
- Raza, S. A., Qazi, W., Shah, N. (2018). Factors affecting the motivation and intention to become an entrepreneur among business university students. *International Journal of Knowledge and Learning*, 12(3), 221–241.
- Ramos–Rodríguez, A. R., Medina–Garrido, J. A., & Ruiz–Navarro, J. (2012). Determinants of Hotels and Restaurants Entrepreneurship: A Study Using GEM Data. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 579–587.
- Sarasvathy, S. D., Dew, N., Velamuri, S. R., & Venkataramen, S. (2003). Three views of entrepreneurial opportunity. In Z. Acs & D. B. Audretsch (Eds.), *Handbook of entrepreneurship research: An interdisciplinary survey and introduction* (pp. 141–160). Springer.
- Schermerhorn, J. R. (2012). *Organizational behavior*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Segal, G., Borgia, D., & Schoenfeld, J. (2005). The motivation to become an entrepreneur. *International journal of Entrepreneurial Behavior & research*, 11(1), 42–57.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217–226.
- Wen, C., Prybutok, R. V., & Xu, C. (2011). An integrated model for customer online repurchase intention. *Journal of Computer Information Systems*, 52(1), 14–23.
- Wu, J. (2009). *Entrepreneurial orientation, entrepreneurial intent and new venture creation: Test of a framework in a Chinese context*. Dissertation of Philosophy in Business Management, Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.



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



การปรับตัวของวงหมอลำในยุคการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล

The adaptation of Mor Lam troupes in the era of digital transformation

อาทิตยา เบ็ญจะปัก^{1*}, อัญชลี พิเชษฐพันธ์²

Atitiya Benjapak^{1*}, Anchalee Pichedpan²

¹หลักสูตรนิเทศศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์การตลาด คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

²คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

¹Doctor of Communication Arts Program in Marketing Communication, School of Communication Arts,
University of the Thai Chamber of Commerce

²School of Communication Arts, University of the Thai Chamber of Commerce

*Corresponding author's e-mail: cathy.atitiya25@gmail.com^{1*}, anchalee_pic@utcc.ac.th²

Received: February 28, 2025

Revised: April 3, 2025

Accepted: April 22, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปรับตัวของวงหมอลำในยุคการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล และ 2) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแฟนคลับหมอลำในยุคดิจิทัล โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรที่ทำงานวงหมอลำ จำนวน 15 คน แบ่งออกเป็น 6 คณะ ได้แก่ 1) หมอลำคณะประถมบ้านเทิงศิลป์ 2) หมอลำคณะเสียงอีสาน 3) หมอลำคณะระเบียบวาทะศิลป์ 4) หมอลำคณะสาวน้อยเพชรบ้านแพง 5) หมอลำคณะรัตนศิลป์ อินตาไทยราษฎร์ 6) หมอลำคณะศิลปินภูไท ผลการวิจัย พบว่า 1) การปรับตัวของวงหมอลำสู่ยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1.1) การใช้กลยุทธ์การสร้างและนำเสนอเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ของวงหมอลำให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และ 1.2) การบริหารธุรกิจหมอลำ ให้สอดคล้องกับยุคสมัย และความต้องการของผู้ชม 2) การบริหารจัดการแฟนคลับหมอลำในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 2.1) การมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มแฟนคลับอย่างสม่ำเสมอทั้งด้านหน้าเวทีและบนสื่อสังคมออนไลน์ 2.2) การรับฟังความคิดเห็นของแฟนคลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงการแสดงให้สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้ชม และแฟนคลับได้ทุกเพศทุกวัย

คำสำคัญ: วงหมอลำ, การปรับตัวของวงหมอลำ, วงหมอลำในยุคดิจิทัล

Abstract

This research explored the adaptation of Mor Lam troupes in the era of change into a digital transformation, with two main objectives: 1) to study the adaptation of Mor Lam in the era of change to the digital age and 2) to study the fan management of Mor Lam in the digital era. The qualitative research method was employed by utilizing in-depth interviews with 15 individuals across six Mor Lam: Prathom Banterngsin, Seang Isan, Rabiab Wathasin, Saonoi Petch Banpaeng, Rattanasin Inthathairat, and Sinlapin Phuthai. The findings revealed that 1) the adaptation of Mor Lam to the digital era involving: 1.1) Strategic effort to maintain and to present their unique identity in alignment with societal changes and 1.2) Mor Lam bands in the digital age have adapted their marketing and communication strategies. And 2) managing Mor Lam fan clubs in the digital age included: 2.1) Regularly interacting with fan groups both on stage and on social media, and 2.2) Listening to fan opinions in order to develop and improve performances to reach audiences and fans of all ages.

Keywords: Mor Lam troupes, adaptation of Mor Lam troupes, Mor Lam troupes in the digital era

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

หมอลำ เป็นวัฒนธรรมการแสดงที่มีกำเนิดเป็นวัฒนธรรมร่วมของคนตระกูล “ไท” และได้มีการพัฒนาการมาจนถึงการเป็นวัฒนธรรมร่วมของคนกลุ่มตระกูลไทย – ลาวสองฝั่งโขง ซึ่งถือกำเนิดเกิดจากการขับกลอนเช่นเดียวกัน แต่ในปัจจุบันเรียกต่างกัน ในประเทศลาวเรียกว่า “ซำ” เช่น ซำจีม ซำท่มหลวงพระบาง เป็นต้น ส่วนหมอลำในภูมิภาคอีสาน สันนิษฐานว่า คำว่า “ลำ” หมายถึงบทร้อง บทกลอน จากการ “ซำลำ” สองฝั่งโขงจากหนองคาย – เวียงจันทร์ถึงอุบลราชธานี – จำปาสัก คำว่า “ลำ” จึงหมายถึงบทร้อง บทกลอน (ศูนย์ศิลปวัฒนธรรมมหาวิทยาลัยขอนแก่น, ม.ป.ป.) และจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการอยู่รอดของหมอลำในภูมิภาคจะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจากการสำรวจมีคณะหมอลำประมาณ 60 คณะ โดยแบ่งขนาดของวงหมอลำแบบเต็มรูปแบบ ออกเป็น 3 ขนาด วงขนาดใหญ่มีจำนวนสมาชิกประมาณ 250–300 คน วงหมอลำขนาดกลางมีจำนวนสมาชิก ประมาณ 150–200 คน และวงหมอลำขนาดเล็กมีจำนวนสมาชิก ประมาณ 100–150 การปรับตัวเมื่อเผชิญกับสภาวะที่การแสดงทำการแข่งขันในตลาดบันเทิงด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นผ่านแพลตฟอร์มหรือการตลาดผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์เพิ่มสูงขึ้น จึงก่อให้เกิดหมอลำยุคอุตสาหกรรมวัฒนธรรมสามารถผลิตผลงานได้จำนวนมาก โดยมีองค์ประกอบในด้านของความแปลกใหม่ สุนทรียะของศิลปการแสดงดั้งเดิมให้คงอยู่ เพื่อให้ผู้ชมได้รับอรรถรสในการรับชมผ่านแพลตฟอร์มของเทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน เป็นต้น ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมหมอลำบันเทิงในครั้งนี้ของวงหมอลำขนาดใหญ่ ทำให้ก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจรวมทั้งสิ้น 6,615 ล้านบาท เกิดการจ้างงานรวมทั้งสิ้น 38,835 คน แต่ในช่วงของสถานการณ์โควิด-19 มูลค่าทางเศรษฐกิจลดลงกว่าห้าพันล้านบาท ทั้งนี้ เนื่องจากไม่สามารถออกทำการแสดงในพื้นที่จริงได้ตามปกติ คณะหมอลำต่าง ๆ จึงได้ปรับรูปแบบการแสดงให้สอดคล้องกับบริบทของวิถีชีวิตใหม่ คิดค้นนวัตกรรมและวิธีการนำเสนอใหม่ ๆ ที่จะตอบโจทย์ผู้ชมในยุคนี้ (ศิวพร พงทอง และคณะ, 2565).

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้ตระหนักถึงการปรับตัวของคณะหมอลำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยการนำสื่อสังคมออนไลน์ซึ่งเป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการถ่ายทอดให้ผู้ชมได้รับชมการแสดงผ่านระบบออนไลน์ ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญของการปรับตัวของวงหมอลำ การสื่อสารการตลาดในยุคการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์คณะหมอลำและได้รับการยอมรับว่าเป็นความสุดยอดและคุณภาพในทุกด้าน ซึ่งนับว่าเป็นการปรับเปลี่ยนที่

สามารถอยู่ได้ในสภาวะวิกฤต และมีฐานแฟนคลับที่เพิ่มขึ้นได้ในปัจจุบัน โดยศึกษากระบวนการสื่อสารว่ามีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านใด จนสามารถอยู่รอดและเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค้นหาคำตอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหอศิลป์ในประเทศไทยให้สืบอยู่ในยุคต่อ ๆ ไปได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปรับตัวของวงหมอลำในยุคการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแฟนคลับหมอลำในยุคดิจิทัล

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมโดยใช้แนวคิดทฤษฎีเป็นกรอบการวิจัย ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมหมอลำทางภาคอีสาน โดยศิวาพร พงทอง และคณะ (2565) ได้อธิบายกำเนิดและรูปแบบการแสดงหมอลำพื้นไว้ว่า หมอลำพื้นเป็นศิลปะการแสดงของชาวอีสานประเภทหนึ่งที่มีความนิยมและมีพัฒนาการที่น่าสนใจ มีการแปรเปลี่ยนและปรับปรุงรูปแบบการแสดงมาอย่างต่อเนื่องนับจากอดีตจวบจนปัจจุบัน หมอลำพื้น มีรูปแบบต้นกำเนิดมาจากการเล่าเรื่องด้วยการยกเอานิทานหรือตำนานวรรณกรรมพื้นบ้านรวมถึงคติสอนใจทางศาสนา ซึ่งให้ความหมายและเรียกหมอลำประเภทนี้ว่า “ลำพื้น” อันเนื่องมาจากเนื้อหาของลำที่ได้มีการเน้นถ่ายทอดเรื่องราวพื้นบ้าน

แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัว คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือวิธีการคิดเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต และ ศิริชัย ทัพขวา (2560) อธิบายเกี่ยวกับการปรับปรุงรูปแบบการแสดงของวงหมอลำไว้ว่า แนวทางพัฒนารูปแบบการแสดงหมอลำหมู่เชิงธุรกิจ ต้องประยุกต์วัฒนธรรมการแสดงที่มีอยู่เดิมเข้ากับสมัยใหม่มากขึ้นเพื่อสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ให้แก่ผู้ชม วรรณกรรมคำกลอนเน้นการนำวรรณกรรมคำกลอนพื้นบ้านอีสานมาใช้แสดง เรื่องที่นำมาแสดงควรสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ตามจารีตประเพณีสื่อถึงผู้ชมผู้ฟังเกิดความสมัครสมานสามัคคีในสังคมอีสาน สมาน แสนสุภา และอนุรักษ บัญจะ (2563) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับประเด็นการปรับตัวของวงหมอลำไว้ว่า เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนแปลงไปหมอลำจึงปรับตัวให้เข้ากับโลกและความต้องการของคนดูมากขึ้น เน้นให้การแสดงมีความกระชับ เพลงที่นำมาร้องประกอบกับงานโชว์ จึงต้องเป็นเพลงที่อยู่ในกระแสนิยม ในขณะที่ สันดุสิตธิ์ บวรวิทย์ตระกูล (2559) ซึ่งได้อธิบายเกี่ยวกับการปรับตัวอย่างวงหมอลำเพื่อความอยู่รอดไว้ว่าดนตรีที่ใช้ประกอบการลำหมู่ในอดีตใช้เครื่องดนตรีพื้นเมืองอีสาน เช่น แคน หรือ พิณ แต่มากระยะหลังได้มีผู้นำเอา กีตาร์ เบส กลองชุด และดนตรีสากลอื่น ๆ เข้าไปพร้อมทั้งเพิ่มหางเครื่องนางรำเข้าไป หมอลำหมู่บางคนจะอาจมีถึงร้อยคน การแสดงจะเพียบพร้อมไปด้วยฉาก แสง สี เสียงดนตรี หางเครื่องชุด ทั้งนี้ ศิลปกรรม สิ่งของแสง และนิตยารวรรณกิตร์ (2564) ได้กล่าวเกี่ยวกับการปรับตัวของวงหมอลำคณะเสียงอีสานมีการใช้ภาษาที่เด่นชัดคือ การใช้คำและกลุ่มคำ การใช้สำนวนที่ประกอบด้วยสำนวนเก่าและสำนวนอีสาน ซึ่งเป็นมรดกวัฒนธรรมทางภาษา การบริหารจัดการวงของวงหมอลำคณะรัตนศิลป์ อินตาไทยราษฎร์ ทำการศึกษาโดยบุญจันทร์ เพชรเมืองเลย และคณะ (2562) กล่าวว่า หมอลำคณะรัตนศิลป์อินตาไทยราษฎร์มีเป้าหมายยังคงรักษาการลำเรื่องต่อกลอนโดยเฉพาะการลำทำนองลำพื้นที่เป็นเอกลักษณ์ของคณะหมอลำเอาไว้ถึงแม้ในปัจจุบันผู้ชมจะร้องขอให้คณะหมอลำนำเสนอเพลงลูกทุ่งหมอลำในช่วงการแสดงลำเรื่องมากขึ้นก็ตาม นอกจากนี้ ปัจจุบันวงหมอลำยังได้มุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาเพื่อต่อยอดการแสดงให้รับกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสภาพแวดล้อม คือ การปรับเปลี่ยนสคริปต์การแสดงบนเวทีให้

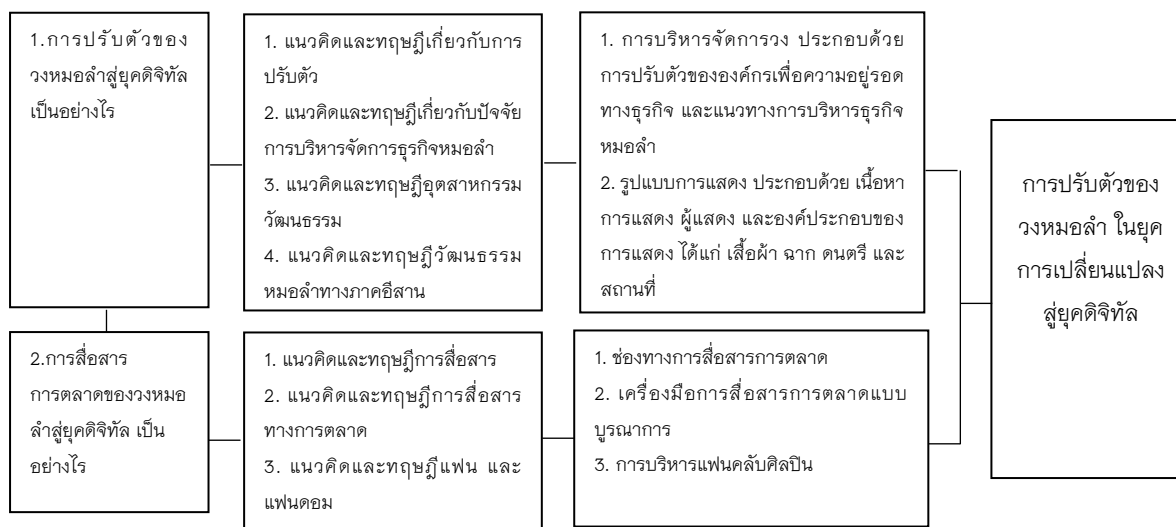
สามารถยืดหยุ่นได้ตามบริบทของสภาพแวดล้อมเมื่อไปทำการแสดงในสถานที่ต่าง ๆ มีการพัฒนาปรับปรุงการแสดงตามคำแนะนำของผู้ชม เพื่อให้การแสดงมีความน่าสนใจน่าติดตามอยู่เสมอ รวมทั้งมีการพัฒนารูปแบบคอนเทนต์ในทุกช่องทางของการแสดง ทั้งการแสดงด้านหน้าเวทีและการถ่ายทอดสดผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ภายใต้การบริหารจัดการที่มีการวางวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนศุภศิศิลป์ น้อยแวงพิม และอุรารมย์ จันทมาลา (2566) กล่าวว่า วงหมอลำคณะสาวน้อยเพชรบ้านแพง มีองค์ประกอบทางการแสดง ได้พัฒนาให้ดีขึ้นทุกปีตามความนิยมที่หลากหลายของผู้ชมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการออกแบบการแสดงให้ผู้ชมทุกเพศ ทุกวัย สามารถรับชมการแสดงได้อย่างสนุกสนาน และเกิดความนิยมชมชอบ ในขณะที่ภาณุวัฒน์ เหล่าพิสัย (2564) ที่ระบุว่า พัฒนาการรูปแบบการแสดงของหมอลำคณะระเปียบวาทะศิลป์มีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระแสสังคมโลกาภิวัตน์และกระแสความนิยมของผู้ชม จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ส่งผลให้รูปแบบการแสดงเปลี่ยนแปลงจากการแสดงร้องเพลงเปิดวงเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรม โดยนำเอาศิลปะการแสดงลีลาของไทยเข้ามาใช้ในการแสดงเพื่อตอบสนองกระแสความนิยมของผู้ชม

แนวคิดและทฤษฎีอุตสาหกรรมวัฒนธรรม โดยสมาน แสนสุภา และอนุรักษ์ บุญแจ (2563) ได้อธิบายเกี่ยวกับการเข้ามาของนายทุนในธุรกิจหมอลำไว้ว่า จากปรากฏการณ์ยุครุ่งเรืองของหมอลำทำให้กลุ่มนายทุนเล็งเห็นช่องทางในการเพิ่มการประชาสัมพันธ์และการขายให้กับผลิตภัณฑ์สินค้า เริ่มมีการร่วมมือกันระหว่างวงหมอลำและกลุ่มนายทุนในรูปแบบที่ กลุ่มนายทุนลงทุนในการจัดตั้งสำนักงานเพื่อเป็นช่องทางในการติดต่อประสานงานระหว่างเจ้าภาพผู้ว่าจ้างและวงหมอลำที่สะดวกและรวดเร็ว ประกอบกับการจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ในกลุ่มคณะหมอลำในภาคอีสานให้มาเข้าร่วมสังกัดกับสำนักงานหมอลำและมีการจัดกลุ่มหมอลำและกำหนดราคาตามขนาดของวงตามข้อตกลงของวงหมอลำ และสำนักงานหมอลำหากแต่หมอลำจะต้องประชาสัมพันธ์ในการขายผลิตภัณฑ์สินค้าเป็นการตอบแทนการว่าจ้างหมอลำเป็นรูปแบบการเลือกสรรจากทางเจ้าภาพตามความชอบและความเหมาะสม จะเห็นได้ว่าในยุคนี้พฤติกรรมการว่าจ้างหมอลำนั้นโดยส่วนมากเลือกว่าจ้างตามขนาดของวงหมอลำที่มีความยิ่งใหญ่รวมถึงตัวศิลปินหมอลำ รูปแบบเอกลักษณ์เฉพาะของวงหมอลำ และราคาว่าจ้างที่เหมาะสม และสุรพงษ์ สังฆมณี (2541) ได้อธิบายว่า แนวทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อฝ่าวิกฤติทางด้านผลกระทบจากวัฒนธรรมต่างชาติในสังคมอีสาน จากการพัฒนาและปรับเปลี่ยนรูปแบบการแสดง ก่อให้เกิดธุรกิจที่มีกลุ่มนายทุนเข้ามามีบทบาทและให้การสนับสนุนวงหมอลำในภูมิภาคอีสาน โดยมีการสนับสนุนทุนและจัดทำผ้าฉาก ประกอบการลำให้กับวงหมอลำแล้วมีการประทับตราผลิตภัณฑ์ไว้ด้านข้างของผ้าฉาก เพื่อเป็นสื่อป้ายประกาศและประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ของบริษัทกลุ่มนายทุน จากนั้นในยุคต่อมาได้มีการพัฒนาจากการวาดผ้าฉากสู่การปั้นป้ายไวโนลผู้ให้การสนับสนุนติดด้านข้างเวที การออกแบบติดตั้งป้ายไฟ ประชาสัมพันธ์ การเพิ่มจอภาพ LED ขนาดใหญ่เพิ่มขึ้นทั้งด้านข้างของเวที และบริเวณฉากหลังตรงกลางของเวที

แนวคิดและทฤษฎีแฟน และแฟนดอม โดยปัทมทัต ลำเพ็ญ (2563) ได้อธิบายว่า ในยุคที่กระแสสังคมได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนของเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมของการบริโภคของผู้ชมหมอลำ ส่งผลให้การแสดงหมอลำเรื่องต่อกลอนจำเป็นที่จะต้องปรับตัวครั้งใหญ่เพื่อการดำรงอยู่ของศิลปะพื้นบ้านแขนงนี้ และการอยู่รอดในทางธุรกิจ ทั้งสองปัจจัยนี้จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารคณะหมอลำเรื่องต่อกลอนต้องใช้สมดุลในการประคับประคองธุรกิจและการบริหารจัดการวง ในมิติของการแสดงนั้น รูปแบบการแสดง กลอนลำ อุปกรณ์ประกอบการแสดง ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักแสดงและผู้ชมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ศิลปินหมอลำต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ชมทันทีที่มีเสียงสะท้อนจากสื่อสังคมออนไลน์ ส่วน Jenkins (2019) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะของแฟนดอมไว้ว่า แฟนดอมเป็นพื้นที่ที่แฟนมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้งกับสื่อหรือเนื้อหาที่พวกเขาชื่นชอบ ซึ่งมักจะแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การติดตามข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนศิลปินอย่างต่อเนื่อง หรือการเข้าร่วม

กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมนี้ไม่ใช่เพียงการบริโภค แต่ยังรวมถึงการสร้างเนื้อหาใหม่และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในชุมชนด้วย และกลุ่มแพลตฟอร์มจะมรการสื่อสารและการเชื่อมโยงกัน (communication and connectivity) การสื่อสารเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้แฟนในแพลตฟอร์มสามารถเชื่อมต่อและแบ่งปันความคิดเห็นกันได้ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น โซเชียลมีเดีย ฟอรัม หรือการพบปะในกิจกรรมต่าง ๆ การมีชุมชนออนไลน์หรือออฟไลน์ทำให้แฟนคอมเติบโตและกลายเป็นกลุ่มที่มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

การแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยที่มาจากแนวคิดทฤษฎีสถานฐานราก (grounded theory) ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สังเกต และสืบค้นข้อมูลความจริงจากสภาพแวดล้อม รวมถึงใช้การกำหนดประเด็นปัญหาของการศึกษาวิจัยจากวิธีวิจัยฐานราก โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-dept-interview)

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรที่ทำงานวงหมอลำ จำนวน 15 คน แบ่งออกเป็น 6 คณะ ได้แก่ 1) หมอลำคณะประถมนันทะเทิดศิลป์ 2) หมอลำคณะเสียงอีสาน 3) หมอลำคณะระบือบวาทะศิลป์ 4) หมอลำคณะสวน้อยเพชรบ้านแพง 5) หมอลำคณะรัตนศิลป์อินตาไทยราษฎร์ และ 6) หมอลำคณะศิลปินภูไท ประกอบด้วย 5 ตำแหน่งได้แก่ 1) ผู้บริหารวง 2) หัวหน้าอาจารย์นักดนตรี 3) หัวหน้าควบคุมการแสดง 4) หัวหน้าควบคุมแดนซ์เซอร์ และ 5) หัวหน้าทีมกราฟฟิก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัยทั้งสิ้นรวม 4 รายการ ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง 2) แบบบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ 3) แบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และ 4) อุปกรณ์บันทึกเสียงการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามเกณฑ์การวัดผลจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของจริยธรรมการวิจัยตลอดทุกกระบวนการดำเนินการวิจัยเพื่อความปลอดภัยของผู้ให้ข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีกระบวนการเก็บข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์บุคคลากรวงหมอลำ เพื่อทำการชี้แจงข้อมูลรวมถึงวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย รวมถึงนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์
- 2) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ไปทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของวงหมอลำ จำนวน 6 คน ใช้แบบบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อุปกรณ์บันทึกเสียงสัมภาษณ์ และแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในการเก็บและบันทึกข้อมูล
- 3) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาทำการถอดเทป จากนั้นทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ 1) การปรับตัวของวงหมอลำในยุคการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล และ 2) การบริหารจัดการแฟนคลับหมอลำในยุคดิจิทัล โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสืบค้นมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหา ซึ่งจะได้อ้างอิงข้อมูลทฤษฎี นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยที่ใช้เป็นฐานของงานวิจัย และทำการเก็บข้อมูลจากคณะหมอลำ จำนวน 6 คน นำข้อมูลที่ได้มาทำการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหา สรุปและอภิปรายผลการศึกษาดังวิธีเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการศึกษสามารถสรุปผลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การปรับตัวของวงหมอลำสู่ยุคดิจิทัล

การใช้กลยุทธ์การสร้างและนำเสนอเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ของวงหมอลำให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม กล่าวคือ วงหมอลำได้ใช้กลยุทธ์การสร้างและนำเสนอเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสังคม ด้วยการออกแบบสร้างสรรค์เวทีการแสดงที่สื่อถึงเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของวงหมอลำที่ไม่เหมือนกับวงหมอลำวงอื่น ๆ ในทิศทางที่เป็นจุดยืนของวง ซึ่งการร้องลำตามแบบฉบับของจังหวัดเป็นต้นกำเนิดของวงหมอลำนั่น ๆ การสวมใส่เสื้อผ้าเครื่องแต่งการที่เป็นเอกลักษณ์พื้นถิ่น ประกอบเข้ากับการปรับตัวด้วยการเพิ่มแนวเพลงที่ใช้ในการแสดงมีหลากหลาย สามารถครอบคลุมทุกกลุ่มคนทุกช่วงวัย ในขณะเดียวกันวงหมอลำก็ยังคงรักษาการแสดงนาฏกรรมที่ครบถ้วนทั้งการลำเรื่องต่อกลอนที่ใช้ภาษาถิ่นอีสานในการแสดง มีการแสดงตลกที่สร้างเสียงหัวเราะให้ผู้ชม และมีการคัดเลือกนักแสดงที่มีความสามารถแสดงได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทที่ได้รับ

อย่างไรก็ตามด้วยยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป วงหมอลำจึงมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดที่มีความร่วมสมัย เพื่อให้เข้ากับผู้ชมและแฟนคลับทุกวัย ทั้งนี้การแสดงด้านดนตรีจะต้องมีความสอดคล้องกับไฟ แสง สี เสียง ชุดการแสดง เพื่อให้การแสดงสามารถดึงดูดผู้ชมให้ได้มากที่สุด นอกจากนี้วงหมอลำยังมีการกำหนดการแสดงนาฏกรรมให้สอดคล้องกับศิลปวัฒนธรรม ตำนาน เรื่องเล่า และความเชื่อต่าง ๆ ของภาคอีสาน ลักษณะการแสดงเหล่านี้เป็นการแสดงที่มีการสืบทอดมาตั้งแต่เริ่มมีการแสดงหมอลำในยุคแรก โดยวงหมอลำมีการพัฒนาด้านเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายที่ใช้สำหรับการแสดงตามยุคสมัย เพื่อการแข่งขันในสังคมปัจจุบัน และมีการพัฒนารูปแบบชุดนักแสดงและแดนเซอร์ให้สวยงามเหมาะกับยุคสมัย สำหรับการออกแบบฉาก กราฟิกของวงหมอลำ มีการสอดแทรกเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของวง เพื่อให้เป็นที่จดจำแก่ผู้ชม เช่น การนำลวดลายของผ้าไหมแพรวาซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของชาวภูไทมาเป็นฉากบนเวที โดยจะต้องพิจารณาภาพรวมของการออกแบบให้สอดคล้องกับเพลงที่ใช้แสดงและโทนสีชุดของ

นักแสดงบนเวที ภาพรวมของการแสดง รวมทั้งให้มีความทันสมัย และมีการปรับเปลี่ยนตามคำติชมของแฟนคลับ สำหรับรูปแบบการหารายได้ของวงหมอลำ ในช่วงสถานการณ์ปกติ และช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ Covid – 19 สรุปได้ดังนี้

1) ในช่วงสถานการณ์ปกติ วงหมอลำมีการรับงานจ้างจากเจ้าภาพ และเปิดการแสดงโดยชาวยุทธเอง ได้รับมาลัยน้ำใจจากผู้ชมแฟนคลับ รวมทั้งมีสปอนเซอร์เข้ามาสนับสนุนวง นอกจากนี้วงหมอลำบางคนยังมีการดำเนินธุรกิจ เช่น รถแท็กซี่ การเปิดวงเล็กในเครือ การส่งนักร้องเข้าสู่ค่ายเพลง และการแสดงในร้านอาหาร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การมีสปอนเซอร์เข้ามาสนับสนุนวงหมอลำนั้นเป็นการแสดงให้เห็นถึงยุครุ่งเรืองของวงหมอลำ ที่มีนายทุนหรือตราสินค้าเข้ามาสนับสนุนหรือร่วมมือทางธุรกิจ

2) ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ Covid – 19 วงหมอลำมีการหารายได้ด้วยการทำการแสดงผ่านสื่อสังคมออนไลน์เฟสบุ๊กในรูปแบบการไลฟ์สดในกลุ่มปิด โดยให้ผู้ชมและแฟนคลับซื้อบัตรเข้าชมทางออนไลน์ และทำการแสดงผ่านสื่อสังคมออนไลน์ในรูปแบบการไลฟ์สด และมีการประกอบอาชีพเสริมอื่น ๆ ยกตัวอย่าง เช่น การทำการเกษตร การเลี้ยงสัตว์ และการไลฟ์สดขายสินค้า เป็นต้น โดยรูปแบบการหารายได้ด้วยการประกอบอาชีพเสริมนี้จะไม่ได้ทำในรูปแบบวงหมอลำ แต่ทำในรูปแบบปัจเจกบุคคลเท่านั้น ซึ่งรูปแบบการหารายได้ของวงหมอลำในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ Covid – 19 นับเป็นการปรับตัวในการทำงานในสภาวะวิกฤติ

ส่วนที่ 2 บริหารจัดการแฟนคลับหมอลำในยุคดิจิทัล

การบริหารจัดการเกี่ยวกับแฟนคลับ เป็นการเอาใจกลุ่มแฟนคลับโดยการพูดคุยสื่อสารกับกลุ่มแฟนคลับโดยตรง มีการพบปะ พร้อมทั้งน้อมรับคำติชม รับคอมเมนต์ของแฟนคลับ และนำมาปรับปรุงพัฒนาการแสดง เพื่อสร้างผลงานที่ดีและสามารถครองใจกลุ่มแฟนคลับ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ชมในตลาดได้ โดยกลุ่มแฟนคลับมีการปฏิสัมพันธ์โดยการกดไลค์ แชร์ คอมเมนต์ชื่นชมทางสื่อสังคมออนไลน์ และมีปฏิสัมพันธ์ด้วยการแสดงออกโดยการติดตามมาชมการแสดงนาฏกรรมด้านหน้าเวที ติดตามศิลปินหรือวงหมอลำเมื่อไปทำการแสดงยังสถานที่ต่าง ๆ สนับสนุนวงหมอลำด้วยการซื้อบัตรเข้าชม นำข้าวของเครื่องใช้ อาหาร และสิ่งจำเป็นใช้สอยต่าง ๆ มาให้สมาชิกภายในวงหมอลำ นับเป็นการสนับสนุนศิลปิน โดยแฟนคลับเป็นหัวใจสำคัญที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างธุรกิจวงหมอลำให้เติบโตด้วยการสนับสนุน การติดตาม และการยกย่องชมเชย ซึ่งการสนับสนุนจากแฟนคลับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แฟนด้อมประสบความสำเร็จ แฟนคลับที่มีความจงรักภักดีมักจะมีส่วนร่วมในการสนับสนุนศิลปินในหลาย ๆ ด้าน เช่น การซื้อสินค้า การเข้าร่วมกิจกรรม และการโปรโมตศิลปินในวงกว้าง

การอภิปรายผล

การปรับตัวของวงหมอลำในยุคการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล สามารถแบ่งการอภิปรายผลได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การปรับตัวของวงหมอลำสู่ยุคดิจิทัล

การปรับตัวของวงหมอลำสู่ยุคดิจิทัลโดย การใช้กลยุทธ์การสร้างและนำเสนอเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ของวงหมอลำให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม กล่าวคือ วงหมอลำได้ใช้กลยุทธ์การสร้างและนำเสนอเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสังคม ด้วยการออกแบบสร้างสรรค์เวทีการแสดงที่สื่อถึงเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของวงหมอลำที่ไม่เหมือนกับวงหมอลำวงอื่น ๆ ในทิศทางที่เป็นจุดยืนของวง เช่น การอนุรักษ์วัฒนธรรม จารีตประเพณี การแสดงลำเพลินของเผ่าภูไท การร้องลำตามแบบฉบับของจังหวัดที่เป็นต้นกำเนิดของวงหมอลำนั่น ๆ การสวมใส่เสื้อผ้าเครื่องแต่งการที่เป็นเอกลักษณ์พื้นถิ่น การเล่นเครื่องดนตรีที่เป็นเอกลักษณ์ ประกอบเข้ากับการปรับตัวด้วยการเพิ่มแนวเพลงที่ใช้ในการแสดงมีหลากหลาย สามารถครอบคลุมทุกกลุ่มคนทุกช่วงวัย ในขณะเดียวกัน

วงหมอลำก็ยังคงรักษาการแสดงนาฏกรรมที่ครบถ้วนทั้งการลำเรื่องต่อกลอนที่ใช้ภาษาถิ่นอีสานในการแสดง มีการแสดงตลกที่สร้างเสียงหัวเราะให้ผู้ชม และมีการคัดเลือกนักแสดงที่มีความสามารถแสดงได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทที่ได้รับ ประกอบกับนักดนตรี นักร้องที่มีฝีมือ และแดนเซอร์ที่มีมาตรฐานการเต้น สอดคล้องกับศิลปกรรม สีของแสง และนิตยา วรณกิตติ์ (2564) วงหมอลำคณะเสียงอีสานมีการใช้ภาษาที่เด่นชัดคือ การใช้คำและกลุ่มคำ การใช้สำนวนที่ประกอบด้วยสำนวนเก่าและสำนวนอีสาน ซึ่งเป็นมรดกวัฒนธรรมทางภาษา รวมทั้งสอดคล้องกับสมาน แสนสุภา และอนุรักษ์ บุญแจ่ม (2563) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับประเด็นการปรับตัวของวงหมอลำไว้ว่า เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนแปลงไปหมอลำจึงปรับตัวให้เข้ากับโลกและความต้องการของคนดูมากขึ้น เน้นให้การแสดงมีความกระชับ เพลงที่นำมาร้องประกอบกับงานโชว์ จึงต้องเป็นเพลงที่อยู่ในกระแสนิยม

อย่างไรก็ตามด้วยยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป วงหมอลำจึงมีการปรับเปลี่ยนแนวดนตรีให้มีความร่วมสมัย เพื่อให้เข้ากับผู้ชมและแฟนคลับทุกวัย โดยมีครูฝึกประจำคณะเป็นผู้ควบคุมดูแลในการเลือกเพลงที่ใช้ทำการแสดงให้ มีการผสมผสานแนวเพลงและดนตรีร่วมสมัยอื่น ๆ ให้ประยุกต์เข้ากับพินแดนซึ่งเครื่องดนตรีพื้นบ้านของทางภาคอีสาน ทั้งนี้ ในการแสดงด้านดนตรีจะต้องมีความสอดคล้องกับไฟ แสง สี เสียง ชุดการแสดง รวมทั้งปรับตามคอมเมนต์ของผู้ชม เพื่อให้การแสดงสามารถดึงดูดผู้ชมให้ได้มากที่สุด สอดคล้องกับสันดุสิต บวรย์ตระกูล (2559) ซึ่งได้อธิบายเกี่ยวกับการปรับตัวอย่างวงหมอลำเพื่อความอยู่รอดไว้ว่า ดนตรีที่ใช้ประกอบการลำหมู่ในอดีตใช้เครื่องดนตรีพื้นเมืองอีสาน เช่น แคน หรือ พิณ แต่มาระยะหลังได้มีผู้นำเอา กีตาร์ เบส กลองชุด และดนตรีสากลอื่น ๆ เข้าไป พร้อมทั้งเพิ่มทางเครื่องนางรำเข้าไป หมอลำหมู่บางคณะอาจมีถึงร้อยคน การแสดงจะเพียบพร้อมไปด้วยฉาก แสง สี เสียงดนตรี ทางเครื่องชุด กล่าวได้ว่าหมอลำหมู่คณะแบบมาตรฐานจะมีอัตราค่าจ้าง ตั้งแต่ 3 หมื่นบาทขึ้นไปในปัจจุบัน ในส่วนของอุปกรณ์เกี่ยวกับเครื่องดนตรี ทางวงหมอลำจะมีการเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์เกี่ยวกับเครื่องเสียงที่ชำรุด หรือหมดอายุการใช้งาน หรือปรับเปลี่ยนเครื่องเสียงชุดใหม่ตามระยะเวลาที่วงกำหนด

โดยการแสดงหมอลำ จะมีการนำเรื่องราวเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม ตำนาน เรื่องเล่า และความเชื่อต่าง ๆ ของภาคอีสานมาใช้ในการแสดง อาทิ เรื่องราวเกี่ยวกับพญานาค งานบุญต่าง ๆ วิถีชีวิตของภาคอีสาน และคติธรรมสอนใจ ตลอดจนเรื่องราวความเชื่อโบราณที่มีการเล่าสืบต่อกันมาในภูมิภาค ซึ่งลักษณะการแสดงเหล่านี้เป็นการแสดงที่มีการสืบทอดมาตั้งแต่เริ่มมีการแสดงหมอลำในยุคแรก ซึ่งศิวาพร พองทอง และคณะ (2565) ได้อธิบายการกำเนิดและรูปแบบการแสดงหมอลำพื้นไว้ว่า หมอลำพื้นเป็นศิลปะการแสดงของชาวอีสานประเภทหนึ่งที่มีความนิยมและมีพัฒนาการที่น่าสนใจ มีการแปรเปลี่ยนและปรับปรุงรูปแบบการแสดงมาอย่างต่อเนื่องนับจากอดีตจวบจนถึงปัจจุบันหมอลำพื้น มีรูปแบบต้นกำเนิดมาจากการเล่าเรื่องด้วยการยกเอานิทานหรือตำนานวรรณกรรมพื้นบ้านรวมถึงคติสอนใจทางศาสนา ซึ่งให้ความหมายและเรียกหมอลำประเภทนี้ว่า “ลำพื้น” อันเนื่องมาจากการลำที่ได้มีการเน้นถ่ายทอดเรื่องราวพื้นบ้าน และสอดคล้องกับภาณุวัฒน์ เหล่าพิสัย (2564) ระบุว่า พัฒนาการรูปแบบการแสดงของหมอลำคณะระเบียบวาทะศิลป์มีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระแสสังคมโลกาภิวัตน์ และ กระแสความนิยมของผู้ชมจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ส่งผลให้การพัฒนาปรับเปลี่ยนรูปแบบการแสดงมีการเปลี่ยนแปลงจากการแสดงร้องเพลงเปิดวงธรรมดาเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรม โดยนำเอาศิลปะการแสดงสีภาคของไทยเข้ามาประยุกต์ใช้ในการแสดงเพื่อตอบสนองความต้องการและกระแสนิยมของผู้ชม

นอกจากนี้ด้านการแต่งกาย วงหมอลำมีการพัฒนาด้านเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายที่ใช้สำหรับการแสดงตามยุคสมัยด้วยการศึกษาข้อมูลจากกระแสแฟชั่น เพื่อการแข่งขันในสังคมปัจจุบัน และมีการพัฒนารูปแบบชุดนักแสดงและแดนเซอร์ให้สวยงามเหมาะกับยุคสมัย จากเดิมที่เคยมีลักษณะเหมือนชุดว่ายน้ำมา โดยการปรับเปลี่ยนลงทุนตกแต่งประดับประดาเสื้อผ้าด้วยเพชรสวายและคริสตัลให้สวยงามอลังการ รวมถึงมีการแต่งกายที่เป็นเอกลักษณ์ของวงหมอลำนั้น ๆ เช่น การแต่งกายแบบหมอลำเพลิน ด้วยลักษณะชุดเสื้อผ้าที่เป็นกางเกงกระโปรงสั้นซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของ

หมอลำเพลิน การแต่งกายด้วยผ้าไหมแพรวาสีแดงและดำซึ่งเป็นสีประจำเผ่าภูไทจังหวัดกาฬสินธุ์ รวมถึงมีการสวมใส่ชุดเล็กเพื่อความสวยงาม ซึ่งได้รับอิทธิพลวัฒนธรรมการแต่งกายจากลิเกภาคกลาง นอกจากนี้ การออกแบบฉากกราฟิกของวงหมอลำ มีการสอดแทรกเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของวง เพื่อให้เป็นที่จดจำแก่ผู้ชม เช่น การนำลวดลายของผ้าไหมแพรวาซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของชาวภูไทมาเป็นฉากบนเวที โดยจะต้องพิจารณาภาพรวมของการออกแบบให้สอดคล้องกับเพลงที่ใช้แสดงและโทนสีชุดของนักแสดงบนเวที ภาพรวมของการแสดง รวมทั้งให้มีความทันสมัย และมีการปรับเปลี่ยนตามคำติชมของแฟนคลับ สอดคล้องกับศุภศิลป์ น้อยแวงพิม และอุรารมย์ จันทมาลา (2566) ระบุว่าวงหมอลำคณะสาวน้อยเพชรบ้านแพงมีองค์ประกอบทางการแสดง ได้พัฒนาให้ดีขึ้นทุกปีตามความนิยมที่หลากหลายของผู้ชมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการออกแบบการแสดงให้ผู้ชมทุกเพศ ทุกวัย สามารถรับชมการแสดงได้อย่างสนุกสนาน และเกิดความนิยมชมชอบ อย่างไรก็ตาม การขยายและต่อยอดทางธุรกิจทุกวงเป็นไปเพื่อการพัฒนางานเพื่อนำรายได้มาหล่อเลี้ยงสมาชิกในวง และการตอบโต้ภัยกลุ่มผู้ชมและแฟนคลับ

สำหรับรูปแบบการหารายได้ของวงหมอลำ ในช่วงสถานการณ์ปกติ และช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ Covid – 19 สรุปได้ดังนี้

1) ในช่วงสถานการณ์ปกติ วงหมอลำมีการรับงานจ้างจากเจ้าภาพ และเปิดการแสดงโดยขายบัตรเอง ได้รับมาลัยน้ำใจจากผู้ชมแฟนคลับ รวมทั้งมีสปอนเซอร์เข้ามาสนับสนุนวง นอกจากนี้วงหมอลำบางคณะยังมีการดำเนินธุรกิจ เช่น รถแห่ การเปิดวงเล็กในเครือ การส่งนักร้องเข้าสู่ค่ายเพลง และการแสดงในร้านอาหาร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การมีสปอนเซอร์เข้ามาสนับสนุนวงหมอลำนั้นเป็นการแสดงให้เห็นถึงยุครุ่งเรืองของวงหมอลำ ที่มีนายทุนหรือตราสินค้าเข้ามาสนับสนุนหรือร่วมมือทางธุรกิจ สอดคล้องกับสมาน แสงสุภา และอนุรักษ์ บุญจะ (2563) ที่ได้อธิบายไว้ว่า จากปรากฏการณ์ยุครุ่งเรืองของหมอลำทำให้กลุ่มนายทุนเล็งเห็นช่องทางในการเพิ่มการประชาสัมพันธ์ และการขายให้กับผลิตภัณฑ์สินค้า เริ่มมีการร่วมมือกันระหว่างวงหมอลำและกลุ่มนายทุนในรูปแบบที่ กลุ่มนายทุนลงทุนในการจัดตั้งสำนักงาน เพื่อเป็นช่องทางในการติดต่อประสานงานระหว่างเจ้าภาพผู้ว่าจ้างและวงหมอลำที่สะดวกและรวดเร็ว ประกอบกับการจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ในกลุ่มคณะหมอลำในภาคอีสาน ให้มาเข้าร่วมสังกัดกับสำนักงานหมอลำ และมีการจัดกลุ่มหมอลำและกำหนดราคาตามขนาดของวงตามข้อตกลงของวงหมอลำ และสำนักงานหมอลำหากแต่หมอลำจะต้องประชาสัมพันธ์ในการขายผลิตภัณฑ์สินค้าเป็นการตอบแทน การว่าจ้างหมอลำเป็นรูปแบบการเลือกสรรจากทางเจ้าภาพตามความชอบและความเหมาะสม จะเห็นได้ว่าในยุคนี้พฤติกรรมการว่าจ้างหมอลำนั้นโดยส่วนมากเลือกว่าจ้างตามขนาดของวงหมอลำที่มีความยิ่งใหญ่รวมถึงตัวศิลปินหมอลำรูปแบบเอกลักษณ์เฉพาะของวงหมอลำ และราคาว่าจ้างที่เหมาะสม โดยมีข้อมูลที่สอดคล้องกับสุรพงษ์ สังข์มณี (2541) ที่ได้อธิบายไว้ว่า แนวทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อฝ่าวิกฤติทางด้านผลกระทบจากวัฒนธรรมต่างชาติในสังคมอีสาน จากการพัฒนาและปรับเปลี่ยนรูปแบบการแสดง ก่อให้เกิดธุรกิจที่มีกลุ่มนายทุนเข้ามามีบทบาทและให้การสนับสนุนวงหมอลำในภูมิภาคอีสาน โดยมีการสนับสนุนทุนและจัดทำผ้าฉาก ประกอบการลำให้กับวงหมอลำแล้วมีการประทับตราผลิตภัณฑ์ไว้ด้านข้างของผ้าฉากเพื่อเป็นสื่อป้ายประกาศและประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ของบริษัทกลุ่มนายทุน จากนั้นในยุคต่อมาได้มีการพัฒนาจากการวาดผ้าฉากสู่การปริ้นป้ายไวน์ลู่ให้การสนับสนุนติดด้านข้างเวที การออกแบบติดตั้งป้ายไฟ ประชาสัมพันธ์ การเพิ่มจอภาพ LED ขนาดใหญ่เพิ่มขึ้นทั้งด้านข้างของเวที และบริเวณฉากหลังตรงกลางของเวที

2) ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ Covid – 19 วงหมอลำมี 2 ลักษณะ ได้แก่

2.1) รูปแบบการหารายได้ด้วยการทำการแสดงผ่านสื่อสังคมออนไลน์เฟซบุ๊กในรูปแบบการไลฟ์สดในกลุ่มปิด โดยให้ผู้ชมและแฟนคลับซื้อบัตรเข้าชมทางออนไลน์ และทำการแสดงผ่านสื่อสังคมออนไลน์ในรูปแบบการไลฟ์สด สอดคล้องกับปณัตต์ ลำเพ็ญ (2563) ที่ได้อธิบายไว้ว่า จากปี พ.ศ. 2563 เกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา

ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงกับทางคณะหอการค้า จนกระทั่งได้งดทำการแสดงไปในบางช่วง ส่งผลให้สมาชิกในวงต่าง ตกลงจากผลกระทบดังกล่าว ดังนั้นจึงได้มีแนวทางในการแสดงหอการค้าออนไลน์ การนำเสนอวิถีชีวิตหอการค้าในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างรายได้จากสื่อออนไลน์ การสร้างกลุ่มปิดจำหน่าย บัตรและแสดงผ่านการไลฟ์สดทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่

2.2) รูปแบบการหารายได้ด้วยการประกอบอาชีพเสริมอื่น ๆ ยกตัวอย่าง เช่น การทำการเกษตร การเลี้ยงสัตว์ และการไลฟ์สดขายสินค้า เป็นต้น โดยรูปแบบการหารายได้ด้วยการประกอบอาชีพเสริมนี้จะไม่ได้ทำในรูปแบบวงหอการค้า แต่ทำในรูปแบบปัจเจกบุคคลเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม รูปแบบการหารายได้ของวงหอการค้าในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ Covid - 19 นับเป็นการปรับตัวในด้านการทำงานในสภาวะวิกฤติ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือวิธีการคิดเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต ทั้งด้านการงานและชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 2 บริหารจัดการแฟนคลับหอการค้าในยุคดิจิทัล

การบริหารจัดการแฟนคลับหอการค้าในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1) มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับแฟนคลับโดยการเอาใจกลุ่มแฟนคลับโดยการพูดคุยสื่อสารกับกลุ่มแฟนคลับโดยตรง มีการพบปะ พร้อมทั้งน้อมรับคำติชม รับคอมเมนต์ของแฟนคลับ และนำมาปรับปรุงพัฒนาการแสดง เพื่อสร้างผลงานที่ดีและสามารถครองใจกลุ่มแฟนคลับ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ชมในตลาดได้ สอดคล้องกับ ปัทมทัต ลำเพ็ญ (2563) ที่ได้อธิบายว่า ในยุคที่กระแสสังคมมีความปั่นป่วนและได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนของเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมของการบริโภคของผู้ชมหอการค้า ส่งผลให้การแสดงหอการค้าเรื่องต่อกลอนจำเป็นต้องจะต้องปรับตัวครั้งใหญ่ ทั้งนี้ก็เพื่อการดำรงอยู่ของศิลปินพื้นบ้านแขนงนี้และการอยู่รอดในทางธุรกิจ ทั้งสองปัจจัยนี้จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารคณะหอการค้าเรื่องต่อกลอนต้องใช้สมดุลในการประคับประคองธุรกิจและการบริหารจัดการวง ในมิติของการแสดงนั้น รูปแบบการแสดง กลอนลำ อุปกรณ์ประกอบการแสดง ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักแสดงและผู้ชมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ศิลปินหอการค้าต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ชมทันทีที่มีเสียงสะท้อนจากสื่อสังคมออนไลน์

2) กลุ่มแฟนคลับมีการปฏิสัมพันธ์โดยการกดไลค์ แชร์ คอมเมนต์ชื่นชมทางสื่อสังคมออนไลน์ และมีปฏิสัมพันธ์ด้วยการแสดงออกโดยการติดตามมาชมการแสดงนาฏกรรมด้านหน้าเวที ติดตามศิลปินหรือวงหอการค้าเมื่อไปทำการแสดงยังสถานที่ต่าง ๆ สนับสนุนวงหอการค้าด้วยการซื้อบัตรเข้าชม นำข้าวของเครื่องใช้ อาหาร และสิ่งจำเป็นใช้สอยต่าง ๆ มาให้สมาชิกภายในวงหอการค้า นับเป็นการสนับสนุนศิลปิน สอดคล้องกับ Jenkins (2019) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะของแฟนด้อมไว้ว่า แฟนด้อมเป็นพื้นที่ที่แฟนมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้งกับสื่อหรือเนื้อหาที่พวกเขาชื่นชอบ ซึ่งมักจะแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การติดตามข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนศิลปินอย่างต่อเนื่องหรือการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมนี้ไม่ใช่เพียงการบริโภค แต่ยังรวมถึงการสร้างเนื้อหาใหม่ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในชุมชนแฟนด้วย และกลุ่มแฟนด้อมจะรวมการสื่อสารและการเชื่อมโยงกัน (communication and connectivity) การสื่อสารเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้แฟนในแฟนด้อมสามารถเชื่อมต่อ และแบ่งปันความคิดเห็นกันได้ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น โซเชียลมีเดีย ฟอรัม หรือการพบปะในกิจกรรมต่าง ๆ การมีชุมชนออนไลน์หรือออฟไลน์ทำให้แฟนด้อมเติบโตและกลายเป็นกลุ่มที่มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

3) แฟนคลับเป็นหัวใจสำคัญที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างธุรกิจวงหอการค้าให้เติบโตด้วยการสนับสนุน การติดตาม และการยกย่องชมเชย ความภักดีและการสนับสนุนจากแฟนคลับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แฟนด้อมประสบความสำเร็จ แฟนคลับที่มีความจงรักภักดีมักจะมีส่วนร่วมในการสนับสนุนศิลปินในหลาย ๆ ด้าน เช่น การซื้อสินค้า การเข้าร่วมกิจกรรม และการโปรโมตศิลปินในวงกว้าง

องค์ความรู้ใหม่

1. การปรับตัวของการแสดงนาฏกรรมศิลปวัฒนธรรมหมอลำที่ยืดหยุ่นไปตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคมและเทคโนโลยี

หมอลำเป็นศิลปวัฒนธรรมที่สะท้อนถึงอัตลักษณ์ของชาวอีสานมาอย่างยาวนาน การแสดงหมอลำไม่เพียงแต่เป็นศิลปะที่ให้ความบันเทิงแก่ผู้ชมเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือถ่ายทอดเรื่องราวทางสังคม วัฒนธรรม และคุณค่าทางจิตวิญญาณของชุมชน อย่างไรก็ตาม เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย การแสดงหมอลำจึงต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคมและเทคโนโลยี

ในอดีตการแสดงหมอลำเน้นการแสดงสดในงานบุญและงานประเพณีท้องถิ่น แต่ปัจจุบัน ด้วยอิทธิพลของสื่อดิจิทัล หมอลำได้พัฒนาไปสู่แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น การไลฟ์สดผ่านโซเชียลมีเดีย การเผยแพร่การแสดงผ่านยูทูบ หรือ ดิจิทัล เพื่อเข้าถึงผู้ชมที่หลากหลายมากขึ้น นอกจากนี้ เนื้อหาของการแสดงยังได้รับการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับยุคสมัย โดยมีการประยุกต์แนวดนตรีใหม่ ๆ ผสมผสานกับดนตรีสากล หรือสร้างสรรค์การแสดงที่มีสีสันและเทคนิคพิเศษที่ทันสมัยเพื่อดึงดูดผู้ชมรุ่นใหม่

2. แนวทางการปรับตัวของการแสดงนาฏกรรมศิลปวัฒนธรรมหมอลำเพื่อการรอดพ้นวิกฤตการณ์

การเผชิญกับวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และโรคระบาด เช่น การแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่อวงการแสดงหมอลำ การแสดงสดต้องหยุดชะงัก รายได้ของศิลปินและคณะหมอลำลดลงอย่างมาก ด้วยเหตุนี้ วงการแสดงหมอลำจึงต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วนเพื่อความอยู่รอด

แนวทางการปรับตัวประกอบด้วย การนำเทคโนโลยีมาช่วยเสริมศักยภาพในการแสดง เช่น การจัดแสดงแบบสตรีมมิงออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ และการขายบัตรเข้าชมออนไลน์ นอกจากนี้ ยังมีการปรับแนวทางการนำเสนอให้เข้ากับสถานการณ์ เช่น การผลิตเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและสังคม หรือการใช้หมอลำเป็นสื่อในการให้ความรู้และรณรงค์ในประเด็นต่าง ๆ อีกทั้งยังมีการพัฒนาแนวทางการหารายได้รูปแบบใหม่ เช่น การขายของที่ระลึกผ่านช่องทางออนไลน์ หรือการรับงานแสดงแบบส่วนตัวที่สอดคล้องกับมาตรการป้องกันโรคระบาด

3. แนวทางการบริหารจัดการแฟนคลับหมอลำในยุคดิจิทัล

แฟนคลับเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนวงการหมอลำให้คงอยู่และเติบโตในยุคปัจจุบัน การบริหารจัดการแฟนคลับในยุคดิจิทัลต้องอาศัยความเข้าใจพฤติกรรมของผู้ชมและการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด แนวทางหนึ่ง คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับแฟนคลับผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย เช่น เพจบุ๊ก ดิจิทัล ยูทูบ และอินสตาแกรม เพื่อให้แฟนคลับสามารถติดตามข่าวสารและมีปฏิสัมพันธ์กับศิลปินได้โดยตรง อีกทั้งการสร้างกลุ่มชุมชนออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันประสบการณ์ก็เป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ การใช้กลยุทธ์การตลาดดิจิทัล เช่น การทำคอนเทนต์ให้มีความน่าสนใจ การใช้แฮชแท็กเพื่อเพิ่มการเข้าถึง และการสร้างกิจกรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของแฟนคลับ เช่น การไลฟ์สดตอบคำถาม หรือการจัดกิจกรรมพิเศษสำหรับผู้สนับสนุน จะช่วยให้แฟนคลับรู้สึกมีส่วนร่วมและยังคงติดตามหมอลำอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุปแล้ว การปรับตัวของหมอลำให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัลและสถานการณ์ปัจจุบันเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเนื้อหา การใช้เทคโนโลยีเพื่อขยายฐานผู้ชม หรือการบริหารจัดการแฟนคลับให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ศิลปวัฒนธรรมหมอลำสามารถคงอยู่และเติบโตต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการปรับกลยุทธ์ที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายเพิ่มเติมมากกว่าปัจจุบัน เช่น การหาวิธีการแสดงหมอลำไปผสมผสานกับการแสดงชนิดอื่น ๆ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มผู้ชมหรือแฟนคลับของสาขาอาชีพนั้น ๆ อันนำมาซึ่งผู้ว่าจ้างงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

1.2 วงหมอลำควรพัฒนาหรือเพิ่มรูปแบบเนื้อหาคอนเทนต์ในการแสดง หรือสร้างการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้รับชมการแสดง ยกตัวอย่าง เช่น การพูดคุยในหัวข้อต่าง ๆ กับผู้ชม การเล่นเกมร่วมสนุกกับผู้ชม นอกจากนี้จะเป็นการสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับผู้ชมแล้วยังเป็นอีกกลยุทธ์ที่จะโน้มน้าวใจและกระตุ้นความสนใจกับกลุ่มเป้าหมายใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น

1.3 วงหมอลำควรศึกษาการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์อื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มช่องทางใหม่ ๆ ในการเข้าถึงผู้ชมและแฟนคลับ ยกตัวอย่าง เช่น ช่องทางติ๊กต็อกที่สามารถไลฟ์สดได้เช่นเดียวกับเฟซบุ๊กและยูทูบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods) เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้รับชมการแสดงของวงหมอลำ โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการรวบรวมความคิดเห็นของผู้รับสารในฐานะประชาชนที่รับชมการแสดง ของวงหมอลำทั่วประเทศ เพื่อได้รับการศึกษาที่ครบถ้วนทั้งส่วนผู้ส่งสาร และผู้รับสาร

เอกสารอ้างอิง

- บุญจันทร์ เพชรเมืองเลย, สำเร็จ คำโหมง และยาใจ พงษ์บริบูรณ์. (2562). การจัดการความรู้ศิลปะการแสดงพื้นบ้านลำเรื่องต่อกลอน คณะรัตนศิลป์อินตาไทยราษฎร์. *วารสารศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(1), 93-115.
- ปิ่นนัท ลำเพ็ญ. (2563). *การแสดงคณะเสียงอีสาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานาฏศิลป์ไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาณุวัฒน์ เหล่าพิลัย. (2564). *พัฒนาการรูปแบบการแสดงคอนเสิร์ตหมอลำคณะระเปียบวาทะศิลป์*. วิทยานิพนธ์ศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริชัย ทัพขวา. (2560). *การพัฒนาการรูปแบบการแสดงหมอลำหมู่เชิงธุรกิจ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิลปคม สัจจงแสง และนิตยา วรรณกิตร์. (2564). ลักษณะการใช้ภาษาในเพลงลูกทุ่งหมอลำคณะเสียงอีสาน. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 8(1), 172-188.
- ศิวาพร พองทอง, วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์, ประเสริฐ วิจิตรนพรัตน์, ศิริศักดิ์ เหล่าจันทาม, รพีพรรณ แคนลาด, อัจฉราภรณ์ มงคลคำ, อธิภาวดี ศรีทน และศุภชัย เสถียรหมั่น. (2565). *หมอลำกับเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพของคนอีสาน (เล่ม 1): หมอลำกับเศรษฐกิจสังคมของคนอีสาน*. รายงานฉบับสมบูรณ์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศุภศิลป์ น้อยแวงพิม และอรารมย์ จันทมาลา. (2566). ธุรกิจบันเทิงหมอลำคณะสาวน้อยเพชรบ้านแพง ในบริบทวิถีชีวิตปกติใหม่. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น*, 7(3), 191-199.

ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (ม.ป.ป.). *ฐานข้อมูลหมอลำ*. สืบค้น 9 กรกฎาคม 67 จาก <http://shorturl.asia/9xuis>.

สมาน แสนสุภา และอนุรักษ์ บุญแจ่ม. (2563). การบริหารจัดการวงหมอลำ คณะประถมนันทศิลป์. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 12(1), 37-50.

สันตุสิทธิ์ บัณฑิตตระกูล. (2559). การสื่อสารของกลุ่มแฟนคลับหมอลำเรื่องต่อกลอนผ่านสื่อสังคมออนไลน์. ใน *เอกสารประกอบการประชุมภาคใญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7*, 23 มิถุนายน 2559 หน้า 969-977. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุรพงษ์ สังฆมณี. (2541). *ค่านิยมที่ปรากฏในวรรณกรรมเพลงลูกทุ่งอีสาน พ.ศ. 2533 -2538*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Jenkins, H. (2019). *Participatory culture: Interviews*. Medford, MA: Polity Press.



รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับ สื่อสังคมออนไลน์

A model for enhancing people's quality of life through the Sufficiency Economy Principle and social media

ณฤดี เนตรโสภา^{1*}

Naruedee Netsopha^{1*}

¹สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Innovation and Computer Education, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: narudee@snru.ac.th^{1*}

Received: October 1, 2024

Revised: December 25, 2024

Accepted: January 12, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ และ 3) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา แบ่งการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ทำการสำรวจและวิเคราะห์เอกสาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชน จำนวน 352 คน ระยะที่ 2 ทำการพัฒนาารูปแบบ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ระยะที่ 3 ทำการทดลองรูปแบบ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชน จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต แบบสอบถามคุณภาพชีวิต แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันประชาชนมีความพึงพอใจด้านสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจด้านรายได้อยู่ในระดับน้อย ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและทฤษฎี 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต จำนวน 4 ขั้น ได้แก่ ขั้นบอกให้เขารู้ ขั้นทำให้เขาดู ขั้นดูเขาทำ และขั้นแนะนำให้เขาสำเร็จ 4) การวัดและประเมินผล หลังการใช้รูปแบบพบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยคะแนนเฉลี่ยหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต, สื่อสังคมออนไลน์, การวิจัยและพัฒนา, หลักเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

This research to: 1) examine the current conditions and guidelines for improving the quality of life of the people through the Sufficiency Economy Principle in conjunction with social media; 2) develop a model for enhancing the quality of life based on the Sufficiency Economy Principle and social media; and 3) study the outcomes of implementing the developed model. This study employed a research and development (R&D) design and was conducted in three phases. In Phase 1, a survey and document analysis were conducted with a sample of 352 citizens. In Phase 2, the model was developed with input from five experts. In Phase 3, the model was implemented with a trial group of 10 participants. The research instruments included a quality-of-life development model, a quality-of-life questionnaire, an interview form, and a satisfaction questionnaire regarding the model. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test. The findings revealed that current satisfaction with health was at a moderate level, income satisfaction was low, and the need for overall quality of life improvement was moderate. The developed model was rated at the highest quality level and consisted of four components: 1) principles and theories, 2) model objectives, 3) four-step quality of life development activities informing, demonstrating, practicing, and coaching to success, and 4) measurement and evaluation. After the model was implemented, participants' opinions were at the highest level compared with prior using model. The mean score after using the model was significantly higher than before at the .01 level of statistical significance. Participants also showed a high level of satisfaction with the model.

Keywords: quality of life, quality of life improvement model, social media, research and development, Sufficiency Economy Principle

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

“คุณภาพชีวิต” ได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศทุกด้านจึงมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมไทยที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13) คำว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล ที่ช่วยให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ (UNESCO Principal Regional Office for Asia and the Pacific, 1993)

คุณภาพชีวิต 2 ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ คือ 1) คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ความแข็งแรงของร่างกายช่วยรองรับความสุขและความสำเร็จให้กับผู้คน (กัลยาณมิตร, 2566) สุขภาพที่ดีของคนในสังคม คือ ความมั่นคงของประเทศ เพราะคนที่มีสุขภาพดีจะไม่เป็นภาระให้กับครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติ ทำให้การขับเคลื่อนงาน

ด้านอื่น ๆ ดำเนินไปได้ด้วยดี ปัญหาด้านสุขภาพโดยภาพรวมของประเทศไทยมีสาเหตุมาจากโรคที่เกิดจากนิยหรือพฤติกรรม การดำเนินชีวิตอย่างไม่ระมัดระวังของผู้คน ที่รู้จักกันทั่วไปว่า โรค NCDs (คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2566) 2) คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจหรือรายได้ ช่วยให้คุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ ดำเนินไปได้อย่างคล่องตัว ดังคำกล่าวที่ว่า “เงินอาจไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุดสำหรับชีวิตที่ดี แต่ต้องยอมรับว่า ชีวิตที่ดีเกิดขึ้นได้ง่ายถ้ามีเงิน” ปัญหารายได้ไม่พอกับรายจ่าย เป็นปัญหาด้านเศรษฐกิจที่นำไปสู่ปัญหาหนี้สิน ความเครียดทางการเงิน และคุณภาพชีวิตที่ลดลง เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตดำเนินไปสู่เป้าหมายตามที่พึงปรารถนา จำเป็นจะต้องมีหลักการที่ดี มีกระบวนการฝึกฝนขัดเกลาอย่างเป็นระบบ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559) ประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีคุณธรรมเป็นกรอบในการปฏิบัติ อันจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตมีความสมดุลอย่างยั่งยืน (พระณัฐภูมิ พันทะลี พระธัญวัฒน์ จีรวฑฒโน และพระครูโสภณธรรมวงษ์, 2564) สอดคล้องกับผลการวิจัยของวนิชญา ชัยยา และพระมหาบุญไทย ปุญญมโน (2565) ที่ศึกษาพบว่า ในศตวรรษที่ 21 คุณภาพชีวิตของคนไทยจะมีความสุขได้นั้นจะต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคงทั้งต่อตนเอง ครอบครัวและชุมชน

การนำสื่อสังคมออนไลน์เข้ามาสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต จะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม กระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตจะต้องดำเนินการด้วยตัวเองจึงจะได้ผลลัพธ์ที่ยั่งยืน ดังพุทธพจน์ที่ว่า “อัตตาหิ อัตตโน นาโถ” แปลว่า ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์เป็นรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มุ่งเน้นการปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์เข้ามาดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คัดเลือกจากประชาชนในตำบลพังช้าง อำเภอมือง จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่กำลังประสบปัญหาการขาดทุนจากการประกอบอาชีพ ท่ามกลางค่าครองชีพที่สูงขึ้น ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพังช้าง (องค์การบริหารส่วนตำบลพังช้าง, 2566) ที่มุ่งเน้นส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากิจการประกอบอาชีพ การส่งเสริมสุขอนามัยและสาธารณสุข ฯลฯ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่สำคัญเกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงที่ช่วยให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้นอย่างยั่งยืน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพอประมาณ 2) ความมีเหตุผล และ 3) การสร้างภูมิคุ้มกันในตนเอง โดยมีพื้นฐานจากความรู้และคุณธรรม หลักเศรษฐกิจพอเพียงช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนได้ทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร จนถึงระดับประเทศ หลักเศรษฐกิจพอเพียงไม่เพียงเป็นแนวทางในการดำเนิน

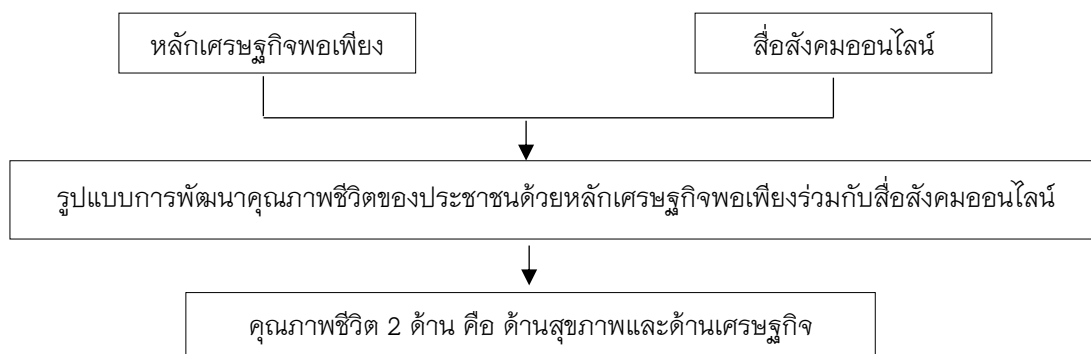
ชีวิต แต่ยังเป็นรากฐานของการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนในทุกมิติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) การนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างจริงจัง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น มีภูมิคุ้มกันที่ดีพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (อนรรฆ อีสเฮาะ, 2562) คุณภาพชีวิตที่สำคัญที่สุดอาจเป็นการมีสุขภาพที่ดี แต่ในช่วงที่ขาดเงินทอง คุณภาพชีวิตที่สำคัญที่สุดกลับเป็นการมีรายได้ที่ดี การดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงให้ยึดหลัก เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย การประหยัด การออม (กรมประชาสัมพันธ์, 2566) เนื่องจากชีวิตคนไม่ได้มีเพียงด้านเดียว ชีวิตที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องได้รับการดูแลทุกด้านที่ส่งผลต่อความสุข ความพึงพอใจ และความมั่นคงในชีวิตของบุคคลให้มีความสมดุล (พทิน อินทรวงค์, 2565; Zhan, 1992)

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานที่ทุกคนควรและการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อความสุขในชีวิต ลดความเครียดและสามารถสร้างความพึงพอใจในชีวิตตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (เดโช แชนน้ำแก้ว, 2565) แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตจำเป็นจะต้องดำเนินการอย่างมีหลักการที่ดี มีการวางแผนอย่างชัดเจน และดำเนินการได้บรรลุผลสำเร็จในทุกขั้นตอน การใช้สื่อสังคมออนไลน์ประเภทต่าง ๆ เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก ยูทูบ เริ่มมีบทบาทกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ เพราะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้สามารถทำงานได้ตลอดเวลา อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย (จันทกานต์ พันเลียว, 2566) แนวทางการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมในปัจจุบันและมีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเฉพาะด้านที่มีความสำคัญหรือให้ความสนใจ เช่น คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า หลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนในทุกมิติ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้และคุณธรรม เป็นหลักการที่สามารถประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในหลาย ๆ ด้านให้กับผู้คนทุกระดับ โดยมีปัจจัยพื้นฐานที่ทุกคนควรได้รับ เช่น สุขภาพที่ดี รายได้เพียงพอ และความพึงพอใจในตนเอง การพัฒนาคุณภาพชีวิตจำเป็นจะต้องดำเนินการอย่างมีแบบแผน ในปัจจุบันสื่อสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ช่วยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ เพิ่มช่องทางของรายได้ ลดต้นทุนทางด้านเวลา และค่าใช้จ่าย จากการวิเคราะห์นี้สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนควรยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางหลัก ร่วมกับการประยุกต์ใช้สื่อสังคมออนไลน์ และควรดำเนินการอย่างมีรูปแบบที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามกรอบแนวคิดของการวิจัยที่สังเคราะห์ได้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development) ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ ดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจและวิเคราะห์เอกสาร

การวิจัยระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ ดำเนินการวิจัยเชิงพัฒนา

การวิจัยระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ ดำเนินการวิจัยเชิงทดลอง แบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลัง (one group pretest posttest design)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนในตำบลพังขว้าง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ที่มีพื้นฐานความรู้ทางด้านสื่อสังคมออนไลน์และมีอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 11,471 คน (ข้อมูลจากผู้นำหมู่บ้าน ณ เดือนมิถุนายน 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย มีดังนี้

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1 คือ ประชาชนในตำบลพังขว้าง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร จำนวน 352 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling)

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 2 คือ ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

1.2.3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 3 คือ ประชาชนในตำบลพังขว้าง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ประชาชน จำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 12 จากรายชื่อผู้สนใจสมัครเข้าร่วมโครงการ) สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ได้แก่

1) แบบสอบถามสภาพและความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยทุกข้อคำถามใช้ได้ (ค่า IOC มากกว่า .60)

2) แบบบันทึกการเชิงสังเคราะห์ ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสม ความครอบคลุมของคำถามและความชัดเจนของภาษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้ค่า IOC มากกว่า .60 ทุกข้อ

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 ได้แก่

1) แบบสอบถามคุณภาพชีวิต ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยทุกข้อคำถามใช้ได้ (ค่า IOC มากกว่า .60) และผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตจากการทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81

2) แบบสัมภาษณ์ ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสม ความครอบคลุมของคำถามและความชัดเจนของภาษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

3) แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจาก

ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ทุกข้อคำถามใช้ได้ (ค่า IOC มากกว่า .60)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยระยะที่ 1 มีดังนี้

3.1.1 รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ทั้งในและต่างประเทศ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพและความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยระยะที่ 2 คือ รวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยระยะที่ 3 มีดังนี้

3.3.1 รวบรวมความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างก่อนการใช้รูปแบบ จากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตฯ

3.3.2 แนะนำขั้นตอนการใช้รูปแบบ

3.3.3 กลุ่มตัวอย่างดำเนินการตามรูปแบบในระยะเวลาที่กำหนดไว้ (6 สัปดาห์)

3.3.4 รวบรวมความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างหลังการใช้รูปแบบ จากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตฯ

3.3.5 รวบรวมความคิดเห็นความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ จากแบบสอบถามความพึงพอใจ

3.3.3 รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตหลังการใช้รูปแบบ จากแบบสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยระยะที่ 1 คือ วิเคราะห์สภาพและความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ โดยใช้สถิติ ดังนี้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยระยะที่ 2 คือ วิเคราะห์คุณภาพของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ โดยใช้สถิติ ดังนี้ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยระยะที่ 3 มีดังนี้

4.3.1 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3.2 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4.3.3 วิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ โดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3.4 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ แสดงดังตาราง 1-2

ตาราง 1 สภาพและความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์

สภาพและความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านสุขภาพ			
1. ความพึงพอใจกับสุขภาพในปัจจุบัน	2.44	.74	ปานกลาง
2. ต้องการดูแลสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ ไม่ให้เจ็บป่วยง่าย	4.41	.73	มาก
3. ต้องการแก้ปัญหาสุขภาพด้วยยาแผนปัจจุบัน (แก้ปัญหที่ปลายเหตุ/รักษาตามอาการ)	1.72	.76	น้อย
4. ต้องการแก้ปัญหาสุขภาพด้วยอาหารหลัก 5 หมู่ (แก้ปัญหที่สาเหตุของโรค)	4.54	.62	มากที่สุด
5. ต้องการแนวทางดูแลสุขภาพอย่างปลอดภัย	4.71	.47	มากที่สุด
6. ต้องการแนวทางดูแลสุขภาพอย่างง่าย ๆ ด้วยตัวเอง	4.58	.55	มากที่สุด
7. ต้องการแนวทางดูแลสุขภาพราคาไม่แพง	4.64	.53	มากที่สุด
ภาพรวมด้านสุขภาพ	3.54	.49	มาก
ด้านเศรษฐกิจ			
1. ความพึงพอใจกับรายได้ในปัจจุบัน	2.18	.92	น้อย
2. ต้องการมีรายได้มากกว่ารายจ่าย	4.75	.43	มากที่สุด
3. ต้องการแนวทางสร้างรายได้แบบ passive income (หยุดทำงานแต่รายได้ไม่หยุด)	4.51	.55	มากที่สุด
4. ต้องการแนวทางสร้างรายได้แบบ active income (หยุดทำงานรายได้ก็หยุดด้วย)	2.21	.72	น้อย
5. ต้องการฝึกอบรบความรู้และทักษะทางด้านอาชีพเพิ่ม	4.49	.61	มาก
6. ต้องการเพิ่มช่องทางในการจำหน่ายผลผลิตในครัวเรือน	4.49	.70	มาก
ภาพรวมด้านเศรษฐกิจ	3.33	.58	ปานกลาง
สภาพและความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยรวม	3.47	.49	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจุบันประชาชนมีความพึงพอใจกับสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.44$) มีความพึงพอใจกับรายได้อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.18$) ประชาชนต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) โดยต้องการแนวทางดูแลสุขภาพอย่างปลอดภัยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมาคือ ต้องการแนวทางดูแลสุขภาพในราคาไม่แพง ($\bar{X} = 4.64$) ต้องการแนวทางดูแลสุขภาพอย่างง่าย ๆ ด้วยตัวเอง ($\bar{X} = 4.58$) ต้องการแก้ปัญหาสุขภาพด้วยอาหารหลัก 5 หมู่ ($\bar{X} = 4.54$) และมีความต้องการแก้ปัญหาสุขภาพด้วยยาแผนปัจจุบันน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.72$) ประชาชนมีความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) โดยต้องการมีรายได้มากกว่ารายจ่ายมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) รองลงมาคือ ต้องการแนวทางสร้างรายได้แบบ passive income ($\bar{X} = 4.51$) ต้องการฝึกอบรบความรู้และทักษะทางด้านอาชีพเพิ่ม ต้องการเพิ่มช่องทางในการจำหน่ายผลผลิตในครัวเรือน ($\bar{X} = 4.49$) และต้องการแนวทางสร้างรายได้แบบ active income ($\bar{X} = 2.21$)

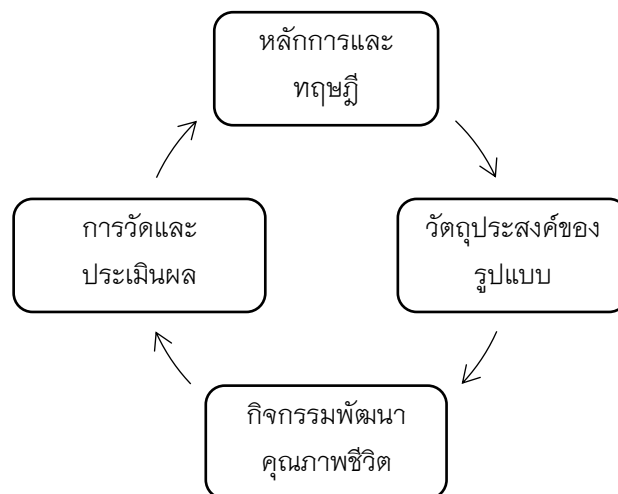
ตาราง 2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต	จำนวน	ร้อยละ
1. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ		
1.1 รับประทานอาหารที่มีประโยชน์	25	26.04
1.2 ออกกำลังกาย เพื่อสร้างกล้ามเนื้อ	20	20.83
1.3 อารมณ์ดีอยู่เสมอ มองโลกในแง่ดี	16	16.67
1.4 หลีกเลี่ยงการรักษาด้วยยาที่มีส่วนผสมของสารเคมี	11	11.46
1.5 ไม่อดหลับ อดนอน (พักผ่อนให้เพียงพอ)	10	10.42
1.6 ดื่มน้ำในแต่ละวันให้เพียงพอ	9	9.38
1.7 ไม่ดื่มสุรา สิ่งเสพติด	5	5.21
รวม	96	100.00
2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ		
2.1 หารายได้เพิ่มจากงานเดิม	30	29.13
2.2 ลดรายจ่าย/เพิ่มเงินฝาก	22	21.36
2.3 มีความพอเพียง	17	16.50
2.4 หารายได้เสริม เพื่อเพิ่มรายได้	16	15.53
2.5 มีความขยันในการทำงาน	12	11.65
2.6 มองหางานในลักษณะ passive income	6	5.83
รวม	103	100.00

จากตาราง 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ 2 ด้าน ดังนี้ ด้านสุขภาพมี 7 แนวทาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ (ร้อยละ 26.04) ออกกำลังกาย เพื่อสร้างกล้ามเนื้อ (ร้อยละ 20.83) อารมณ์ดีอยู่เสมอ มองโลกในแง่ดี (ร้อยละ 16.67) หลีกเลี่ยงการรักษาด้วยยาที่มีส่วนผสมของสารเคมี (ร้อยละ 11.46) ไม่อดหลับ อดนอน (ร้อยละ 10.42) ดื่มน้ำในแต่ละวันให้เพียงพอ (ร้อยละ 9.38) ไม่ดื่มสุรา สิ่งเสพติด (ร้อยละ 5.21) ด้านเศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ 6 แนวทาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หารายได้เพิ่มจากงานประจำ (ร้อยละ 29.13) ลดรายจ่าย/เพิ่มเงินฝาก (ร้อยละ 21.36) มีความพอเพียง (ร้อยละ 16.50) หารายได้เสริม เพื่อเพิ่มรายได้ (ร้อยละ 15.53) มีความขยันในการทำงาน (ร้อยละ 11.65) และ มองหางานทำในลักษณะ passive income (ร้อยละ 5.83)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์

2.1 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ มี 4 องค์ประกอบ แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์

2.2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์

คุณภาพของรูปแบบ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. หลักการและทฤษฎี			
1.1 หลักเศรษฐกิจพอเพียง	4.80	.45	มากที่สุด
1.2 สื่อสังคมออนไลน์	4.80	.45	มากที่สุด
ภาพรวมด้านหลักการและทฤษฎี	4.80	.45	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.40	.55	มาก
3. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต			
3.1 บอกให้เขารู้	4.60	.55	มากที่สุด
3.2 ทำให้เขาดู	4.20	.45	มาก
3.3 ดูเขาทำ	4.20	.45	มาก
3.4 แนะนำให้เขาสำเร็จ	4.60	.55	มากที่สุด
ภาพรวมด้านกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต	4.80	.45	มากที่สุด
4. การวัดและประเมินผล	4.60	.55	มากที่สุด
คุณภาพโดยรวม	4.70	.45	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการและทฤษฎีมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) ด้านกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.80$) ด้านการวัดและประเมินผลมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) และด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$)

3. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์

3.1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของประชาชนก่อนและหลังการใช้รูปแบบ แสดงดังตาราง 4-5

ตาราง 4 คุณภาพชีวิตก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์

คุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านสุขภาพ			
1. ความพึงพอใจที่มีต่อสุขภาพของตัวเอง	2.40	.84	น้อย
2. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาสุขภาพด้วยตัวเอง	2.70	.48	ปานกลาง
3. การรับประทานอาหารหลักให้ครบ 5 หมู่ อย่างสมดุลในแต่ละวัน ช่วยป้องกันและ/หรือแก้ปัญหาสุขภาพได้	1.70	.48	น้อย
4. การพักผ่อนให้เพียงพอในแต่ละวัน ช่วยป้องกันและ/หรือแก้ปัญหาสุขภาพได้	2.60	.84	ปานกลาง
5. การดื่มน้ำสะอาดต่อวันอย่างเพียงพอ เป็นผลดีต่อสุขภาพ	2.40	.70	น้อย
6. แนวคิดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ช่วยให้รู้จักประมาณตนในการรับประทานอาหารในแต่ละวัน (กินเพื่ออยู่ ไม่ใช่อยู่เพื่อกิน)	2.70	.82	ปานกลาง
7. สื่อสังคมออนไลน์ช่วยในการสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ	2.10	.57	น้อย
8. สื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้เกิดความมั่นใจในการดูแลสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอด้วยตัวเอง	2.40	.84	น้อย
ภาพรวมด้านสุขภาพ	2.40	.70	น้อย
ด้านเศรษฐกิจ			
1. ความพึงพอใจที่มีต่อฐานะทางเศรษฐกิจ (รายได้) ของตัวเอง	2.00	.82	น้อย
2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจสามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเอง	2.80	.42	ปานกลาง
3. การประกอบอาชีพเสริม ช่วยเพิ่มรายได้อีก 1 ช่องทาง	2.50	.71	ปานกลาง
4. สื่อสังคมออนไลน์ช่วยเพิ่มช่องทางในการจำหน่ายสินค้า เพิ่มจำนวนและคุณภาพผลผลิต	2.60	.52	ปานกลาง
5. สื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้มีความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมหรือช่องทางในการเพิ่มรายได้	2.80	.63	ปานกลาง
6. แนวคิดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ช่วยให้รู้จักประมาณตนในการใช้จ่าย ไม่ฟุ่มเฟือยหรือใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น	2.50	.85	ปานกลาง
7. การบันทึกบัญชีรายรับ-รายจ่าย ช่วยให้มีความรอบคอบในการใช้จ่ายเงิน	2.30	.67	น้อย
ภาพรวมด้านเศรษฐกิจ	2.15	.74	น้อย
ภาพรวมคุณภาพชีวิตก่อนการใช้รูปแบบฯ	2.35	.34	น้อย

จากตาราง 4 พบว่า ก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตระดับน้อย ทั้งคุณภาพชีวิตโดยรวม ($\bar{X} = 2.35$) คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 2.41$) และคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 2.15$) มีความพึงพอใจกับสุขภาพ ($\bar{X} = 2.40$) และฐานะทางเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 2.00$) ของตัวเองอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

ตาราง 5 คุณภาพชีวิตหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์

คุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านสุขภาพ			
1. ความพึงพอใจที่มีต่อสุขภาพของตัวเอง	4.80	.42	มากที่สุด
2. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาสุขภาพด้วยตัวเอง	4.70	.48	มากที่สุด
3. การรับประทานอาหารหลักให้ครบ 5 หมู่ อย่างสมดุลในแต่ละวัน ช่วยป้องกันและ/หรือแก้ปัญหาสุขภาพได้	4.30	.48	มาก
4. การพักผ่อนให้เพียงพอในแต่ละวัน ช่วยป้องกันและ/หรือแก้ปัญหาสุขภาพได้	4.40	.52	มาก
5. การดื่มน้ำสะอาดต่อวันอย่างเพียงพอ เป็นผลดีต่อสุขภาพ	4.90	.32	มากที่สุด
6. แนวคิดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ช่วยให้รู้จักประมาณตนในการรับประทานอาหารในแต่ละวัน (กินเพื่ออยู่ ไม่ใช่อยู่เพื่อกิน)	4.70	.48	มากที่สุด
7. สื่อสังคมออนไลน์ช่วยในการสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ	5.00	.00	มากที่สุด
8. สื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้เกิดความมั่นใจในการดูแลสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอด้วยตัวเอง	4.90	.32	มากที่สุด
ภาพรวมด้านสุขภาพ	4.85	.24	มากที่สุด
ด้านเศรษฐกิจ			
1. ความพึงพอใจที่มีต่อฐานะทางเศรษฐกิจ (รายได้) ของตัวเอง	4.10	.32	มาก
2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจสามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเอง	4.90	.32	มากที่สุด
3. การประกอบอาชีพเสริม ช่วยเพิ่มรายได้อีก 1 ช่องทาง	5.00	.00	มากที่สุด
4. สื่อสังคมออนไลน์ช่วยเพิ่มช่องทางในการจำหน่ายสินค้า เพิ่มจำนวนและคุณภาพผลผลิต	5.00	.00	มากที่สุด
5. สื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้มีความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมหรือช่องทางในการเพิ่มรายได้	5.00	.00	มากที่สุด
6. แนวคิดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ช่วยให้รู้จักประมาณตนในการใช้จ่าย ไม่ฟุ่มเฟือยหรือใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น	5.00	.00	มากที่สุด
7. การบันทึกบัญชีรายรับ-รายจ่าย ช่วยให้มีคามรอบคอบในการใช้จ่ายเงิน	4.70	.48	มากที่สุด
ภาพรวมด้านเศรษฐกิจ	4.40	.32	มาก
ภาพรวมคุณภาพชีวิตหลังการใช้รูปแบบฯ	4.75	.42	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า หลังการใช้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) มีความพึงพอใจต่อสุขภาพของตัวเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) มีความพึงพอใจต่อฐานะทางเศรษฐกิจของตัวเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$) แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ มีความคิดเห็นต่อสื่อสังคมออนไลน์ช่วยในการสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมาคือ สื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้เกิดความมั่นใจในการดูแลสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอด้วยตัวเอง และการดื่มน้ำสะอาดต่อวันอย่างเพียงพอ เป็นผลดีต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 4.90$) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาสุขภาพด้วยตัวเอง และแนวคิดหลักเศรษฐกิจพอเพียงช่วยให้รู้จักประมาณตนในการรับประทานอาหารเช้าในแต่ละวัน ($\bar{X} = 4.70$) การพักผ่อนให้เพียงพอในแต่ละวัน ช่วยป้องกันและแก้ปัญหาสุขภาพได้ ($\bar{X} = 4.40$) และการรับประทานอาหารเช้าให้ครบ 5 หมู่ อย่างสมดุลในแต่ละวัน ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ มีความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) 3 แนวทาง คือ 1) การประกอบอาชีพเสริม ช่วยเพิ่มรายได้อีก 1 ช่องทาง 2) สื่อสังคมออนไลน์ช่วยเพิ่มช่องทางในการจำหน่ายสินค้า เพิ่มจำนวนและคุณภาพการผลิต และ 3) แนวคิดหลักเศรษฐกิจพอเพียงช่วยให้รู้จักประมาณตนในการใช้จ่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ ใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น รองลงมาคือ ปัญหาด้านเศรษฐกิจสามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเอง ($\bar{X} = 4.90$) และ การบันทึกบัญชีรายรับ-รายจ่าย ช่วยให้มีความรอบคอบในการใช้จ่ายเงิน ($\bar{X} = 4.70$)

3.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ แสดงดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์

คุณภาพชีวิต	ก่อนใช้รูปแบบ		หลังใช้รูปแบบ		df	t	P-value
	N	$\bar{X}$	N	$\bar{X}$			
ด้านสุขภาพ	10	2.40	10	4.85	9	63.501	.000
ด้านเศรษฐกิจ	10	2.15	10	4.40	9	44.000	.000
คุณภาพชีวิตโดยรวม	10	2.35	10	4.75	9	35.350	.000

จากตาราง 6 ได้ค่า t ของคุณภาพชีวิตโดยรวมเท่ากับ 35.350 และได้ค่า P-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตก่อนและหลังการใช้รูปแบบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณภาพชีวิตหลังการใช้รูปแบบฯ ($\bar{X} = 4.75$) สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบฯ ($\bar{X} = 2.35$) อย่างชัดเจน

3.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ แสดงดังตาราง 7

ตาราง 7 ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์

รายการ	ความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ขั้นตอนการพัฒนาคุณภาพชีวิตขั้นที่ 1 บอกให้เขารู้	4.33	.50	มาก
2. ขั้นตอนการพัฒนาคุณภาพชีวิตขั้นที่ 2 ทำให้เขาดู	4.56	.53	มากที่สุด
3. ขั้นตอนการพัฒนาคุณภาพชีวิตขั้นที่ 3 ดูเขาทำ	4.33	.50	มาก
4. ขั้นตอนการพัฒนาคุณภาพชีวิตขั้นที่ 4 แนะนำให้เขาสำเร็จ	4.44	.53	มาก
5. กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ	4.67	.50	มากที่สุด
6. กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ	4.33	.50	มาก
7. ระยะเวลาในการทำกิจกรรม	3.67	.71	มาก
โดยภาพรวม	4.00	.50	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) โดยมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตขั้นที่ 2 ขั้นทำให้เขาดู ($\bar{X} = 4.56$) ความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตขั้นที่ 4 ขั้นแนะนำให้เขาสำเร็จ ($\bar{X} = 4.44$) ความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตขั้นที่ 1 ขั้นบอกให้เขารู้ ($\bar{X} = 4.33$) ความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตขั้นที่ 3 ขั้นดูเขาทำ ($\bar{X} = 4.33$) ความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.33$) และความพึงพอใจที่มีต่อระยะเวลาในการทำกิจกรรม ($\bar{X} = 3.67$)

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิตตามรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ จำนวน 10 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ การมีความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอย่างปลอดภัยด้วยตัวเอง จากการแนะนำของผู้วิจัย และจากการศึกษาผ่านสื่อออนไลน์ทำให้สุขภาพโดยรวมดีขึ้นอย่างชัดเจน เช่น คลิปแนะนำอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาพ คลิปวิธีดื่มน้ำอย่างถูกวิธี คลิปแนะนำการทำอาหารเพื่อสุขภาพ พร้อมกับตั้งใจดูแลสุขภาพให้ดียิ่งขึ้นเสมอ ถ้ามีโอกาสจะแนะนำบุคคลรอบข้างด้วย สำหรับแนวทางในการดูแลสุขภาพส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ต้องรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ รองลงมาคือ ออกกำลังกายเพื่อสร้างกล้ามเนื้อ ทำอารมณ์ให้ดียิ่งขึ้นเสมอ เป็นคนมองโลกในแง่ดี ไม่อดหลับอดนอน หลีกเลี่ยงการใช้ยาที่มีส่วนผสมของสารเคมี ดื่มน้ำในแต่ละวันให้เพียงพอับความต้องการของร่างกาย

2. ด้านเศรษฐกิจ การได้ใช้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ในครั้งนี้ ทำให้เกิดความตระหนักถึงความพอเพียง มีความรอบคอบในการใช้จ่าย ชื่อของใช้เฉพาะเท่าที่จำเป็น มองหาช่องทางเพิ่มรายได้ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ การบันทึกรายรับ-รายจ่าย ทำให้วางแผนการใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม สำหรับแนวทางเพิ่มรายได้ส่วนใหญ่เห็นว่า การหาทางเพิ่มรายได้จากงานประจำที่ทำอยู่แล้ว รองลงมาเห็นว่า ควรลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นลง ควรสะสมเงินฝากไว้เป็นเงินสำรองไว้ใช้จ่ายยามจำเป็น หลีกเลี่ยงการใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือย หารายได้เสริมจากงานประจำ โดยเฉพาะงานในลักษณะที่มีโอกาสรับรายได้แบบ passive income (งานในลักษณะหยุดทำงานแต่รายได้ไม่หยุด)

การอภิปรายผล

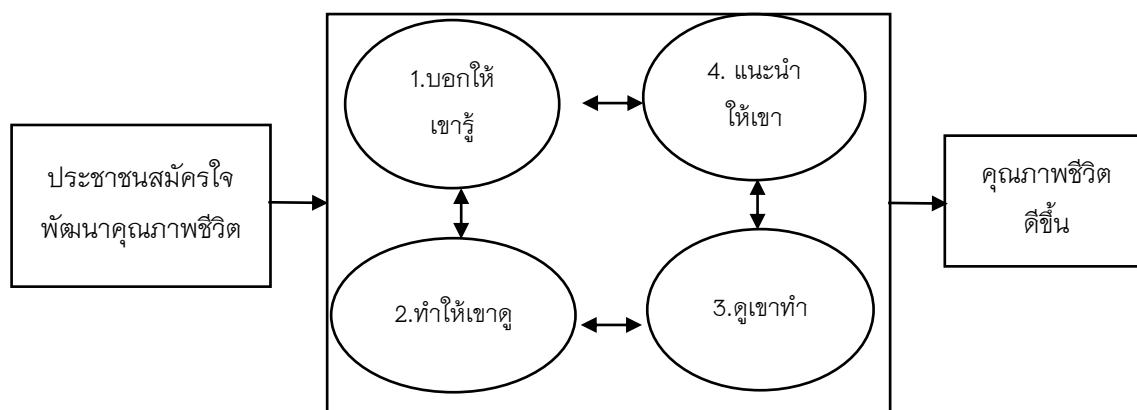
จากผลการวิจัย รูปแบบการพัฒนาคูณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาคูณภาพชีวิตด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ช่วยพัฒนาคูณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวมและคูณภาพชีวิตด้านสุขภาพอยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางการพัฒนาคูณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ได้แก่ การรับประทานอาหารหลักครบ 5 หมู่ อย่างสมดุลในแต่ละวัน พักผ่อนให้เพียงพอ ดื่มน้ำสะอาดต่อวันอย่างเพียงพอับความต้องการใช้ของร่างกาย ใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทกานต์ พันเสียว (2566) ที่ศึกษาพบว่า แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมคูณภาพชีวิตในสังคมผู้สูงอายุ ด้านสุขภาพกาย หากมีเครื่องมือที่ช่วยในการส่งเสริมสุขภาพกาย เช่น สื่อมัลติมีเดียเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพกาย หรือแอปพลิเคชันคอยแจ้งเตือนสุขภาพกาย จะช่วยให้ผู้สูงอายุได้รับข้อมูลได้ด้วยตนเอง ทำให้ผ่อนคลายจากความเครียด ทำให้บันเทิงใจ เช่น การใช้ยูทูบในการฟังเพลง ดูหนัง สอดคล้องกับงานวิจัยของกัตติกา แก้วมณี (2560) ที่ศึกษาพบว่า สื่อสังคมออนไลน์ช่วยพัฒนาคูณภาพชีวิตในทุกด้าน ช่วยให้รู้จักวิธีการดูแลสุขภาพร่างกาย รู้จักวิธีบริโภคอาหารอย่างถูกต้อง การดูแลตัวเองให้ปลอดภัยจากโรคภัย สามารถเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ จากทั่วโลก

รูปแบบการพัฒนาคูณภาพชีวิตด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ช่วยพัฒนาคูณภาพชีวิตของประชาชนด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ด้วยตัวเอง ได้แก่ การประกอบอาชีพเสริม การใช้สื่อสังคมออนไลน์ช่วยเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้า เพิ่มจำนวนและคูณภาพผลผลิต ช่วยให้มีความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมหรือช่องทางการเพิ่มรายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอดิศักดิ์ จำปาทอง และศษากานท์ แก้วแพร่ (2564) พบว่า แนวทางในการพัฒนาคูณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุในจังหวัดลำปาง คือ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ส่งเสริมสินค้าให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง ขยายการรับรู้ข่าวสาร การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ รวมถึงการขยายเครือข่ายด้านการขายและการตลาด หลักเศรษฐกิจพอเพียงช่วยพัฒนาคูณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจหรือด้านรายได้ โดยการเรียนรู้จักประมาณตนในการใช้จ่าย ไม่ฟุ่มเฟือยหรือใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น มีการบันทึกบัญชีรายรับ-รายจ่าย ที่ช่วยให้มีความรอบคอบในการใช้จ่ายเงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกณรงค์ เรืองรัตน์ (2561) พบว่า รัฐบาลควรส่งเสริมให้มีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายในครัวเรือน เพื่อสร้างวินัยทางการเงินที่ดี ช่วยพยากรณ์ความต้องการใช้เงิน

องค์ความรู้ใหม่

กระบวนการพัฒนาคูณภาพชีวิตตามรูปแบบการพัฒนาคูณภาพชีวิตด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ เริ่มต้นด้วยความสมัครใจของคนที่ต้องการพัฒนาคูณภาพชีวิต จากนั้นเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคูณภาพชีวิต 4 ขั้น คือ ขั้นบอกให้เขารู้ ขั้นทำให้เขาดู ขั้นดูเขาทำ และขั้นแนะนำให้เขาสำเร็จ แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามรูปแบบ เน้นการฝึกปฏิบัติจริง 4 ขั้น คือ ขั้นบอกให้เขารู้ ขั้นทำให้เขาดู ขั้นดูเขาทำ และขั้นแนะนำให้เขาสำเร็จ ทั้งนี้คุณสมบัติพื้นฐานของผู้ใช้รูปแบบ คือ จะต้องมีความสมัครใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้

1.2 ผู้นำชุมชนควรประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเห็นถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมกับส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนใช้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ที่พัฒนาขึ้นให้ได้มากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ให้กับประชาชนในตำบลพังขว้าง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร กลุ่มที่ยังไม่สนใจพัฒนาคุณภาพชีวิต

2.2 ควรพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ให้กับประชาชนกลุ่มอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น กลุ่มนักศึกษาที่ต้องการมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น กลุ่มประชาชนในตำบลอื่น ๆ ที่ต้องการมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

2.3 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในด้านอื่น ๆ สำหรับประชาชนในตำบลพังขว้าง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

2.4 ควรศึกษารูปแบบอื่น ๆ ที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต

2.5 ควรศึกษาความคงทนของคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ผ่านการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามรูปแบบ

เอกสารอ้างอิง

กรมประชาสัมพันธ์. (2566). การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิต. สืบค้น 26 ตุลาคม 2566 จาก <http://www.prd.go.th/th/content/category/detail/id/31/iid/227020>.

กัตติกา แก้วมณี. (2560). การเปิดรับสื่อสังคม การใช้ประโยชน์และความพึงพอใจ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กัลยาณมิตร. (2566). ความไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ. สืบค้น 10 พฤศจิกายน 2566 จาก http://kalyanamitra.org/th/article_detail.php?i=23002.

- คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2566). โรค NCDs คืออะไร. สืบค้น 20 ตุลาคม 2566 จาก <http://www.med.cmu.ac.th/web/news-event/news/hilight-news/3830/>.
- จันทกานต์ พันเลียว. (2566). แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในสังคมผู้สูงอายุ ตำบลหนองหว้า อำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- เดโช แชน้ำแก้ว. (2565). มโนทัศน์คุณภาพชีวิตที่ปรากฏในโลกสมัยใหม่. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(3), 800-812.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570). (2565, 1 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. 139 ตอนพิเศษ 258 ง. หน้า 1-143.
- พระณัฐภูมิ พันทะลี พระธัญวัฒน์ จิรวฑฒโน และพระครูอโศกสุธรรมวงษ์. (2564). วิถีชีวิตใหม่ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 2(3), 53-65.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). *พุทธวิธีแก้ปัญหาเพื่อศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: พิมพ์สวย.
- พดิน อินทรวงศ์. (2565). *ว่าด้วยคุณภาพชีวิต 5 ประการ*. สืบค้น 27 ตุลาคม 2567 จาก <http://dmh.go.th/news/view.asp?id=2467>.
- วนิชญา ชัยยา และพระมหาบุญไทย ปุณฺณมโน. (2565). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 27(2), 181-194.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ 21 เซ็นจูรี.
- องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง. (2566). *แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570)*. สืบค้น 17 ธันวาคม 2566 จาก http://www.phangkhwang.go.th/index/load_data/?doc=13218.
- อดิศักดิ์ จำปาทอง และศษากานท์ แก้วแพร่. (2564). แนวทางการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดลำปาง. *วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจบัณฑิต*, 15(2), 235-267.
- อนรรฆ อีสเฮาะ. (2562). *คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เอกณรงค์ เรืองรัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและแนวทางการส่งเสริม การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายในครัวเรือนของคหบดี ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระชั้นมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- UNESCO Principal Regional Office for Asia and the Pacific. (1993). *Quality of life improvement programmes* (Appeal Training Materials for Continuing Education Personnel, Volume IV). UNESCO.
- Zhan, L. (1992). Quality of Life: Conceptual and measurement issue. *Journal of Advanced Nursing*, 17(7), 795-800.



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



การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดด้วยส่งเสริม ขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน

Developing outstanding community product innovations to focus on marketing
with promoting the competitiveness of enterprise entrepreneurs' community

ปัญญา จันทกิจ^{1*}

Panyada Chanthakit^{1*}

¹วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

¹College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: panyada.ch@ssru.ac.th^{1*}

Received: August 24, 2024

Revised: February 5, 2025

Accepted: February 25, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชน 2) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชน และ 3) เพื่อตรวจสอบแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดด้วยส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออก 3 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่ง ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนของจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 280 คน กลุ่มที่สอง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 5 คน และกลุ่มที่สาม กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 กลุ่ม เป็นจำนวน 9 คน โดยใช้เครื่องมือวิจัย 3 แบบ ประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบสัมภาษณ์โดยใช้แบบประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ($\chi^2 = 64.340$, $p\text{-value} = .235$, $GFI = .933$ และ $RMSEA = .053$) โดยปัจจัยด้านการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนส่งผลเชิงบวกต่อการมุ่งเน้นตลาด ($\beta = .44$) และการมุ่งเน้นตลาดส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน ($\beta = .14$) 2) การสร้างแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่น พบว่าปัจจัยสำคัญประกอบด้วย การจัดวางกลยุทธ์ การยอมรับเทคโนโลยี การพัฒนาความรู้ของสมาชิกชุมชน และการจัดการทรัพยากรภายใน ซึ่งแนวทางดังกล่าวเน้นการสร้างความแตกต่างด้านผลิตภัณฑ์

คุณภาพ และการตอบสนองความต้องการของตลาด และ 3) ผลการตรวจสอบแนวทางการพัฒนานวัตกรรมฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์ของแนวทางดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.36 (S.D. = .547) ซึ่งบ่งบอกถึงศักยภาพในการนำไปใช้จริง

คำสำคัญ: นวัตกรรม, ผลิตภัณฑ์ชุมชน, การมุ่งเน้นตลาด, ชีตความสามารถในการแข่งขัน

Abstract

This research aimed to 1) analyze pathways of casual relationship influencing the development of community product innovations, 2) create development guidelines for outstanding community product innovations, and 3) evaluate the development guidelines of outstanding community product innovations for market orientation and enhancing the competitiveness of community enterprise entrepreneurs. The research sample group comprised of three groups: The first group consisted of 280 community enterprise entrepreneurs in Samut Songkhram Province, the second group was five key informants, and the last group was nine experts across three specialized groups. Research tools included questionnaires, interviews, and evaluation-based interviews. Data analysis employed structural equation modeling (SEM), percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The findings revealed that 1) the SEM analysis showed good alignment with empirical data (Chi-square = 64.340, p-value = .235, GFI = .933, and RMSEA = .053). Community product innovation development factors positively influenced market orientation ($\beta = .44$), which, in turn, influenced competitiveness ($\beta = .14$). 2) The proposed guidelines emphasized key factors such as strategic planning, technology adoption, community members' knowledge enhancement, and resource management that created the difference and quality of products. 3) Expert evaluations indicated that the guidelines' feasibility, appropriateness, and usefulness were rated at the highest level, with an average score of 4.36 (S.D. = .547), reflecting their potential for practical application.

Keywords: innovation, community products, market orientation, competitiveness

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

วิสาหกิจชุมชนถือเป็นกลไกหลักในการเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากและความยั่งยืนให้กับพื้นที่ท้องถิ่นของไทย โดยเฉพาะในสังคมชนบทที่พึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นทุนสำคัญ งานวิจัยหลายชิ้นระบุว่าวิสาหกิจชุมชนมีบทบาทในการเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจ ลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ และเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี (กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2567; นิภาพรณ เจนสันติกุล, 2561)

สำหรับจังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งมีภูมิประเทศชายฝั่งทะเลและลุ่มแม่น้ำแม่กลอง ทำให้มีทรัพยากรธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย จังหวัดนี้จึงมีจุดเด่นด้านวัฒนธรรมอาหาร วิถีชีวิตเกษตรกรรม และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ อย่างไรก็ตาม วิสาหกิจชุมชนในจังหวัดยังประสบข้อจำกัดหลายประการ เช่น การขาดการปรับตัวต่อความต้องการของตลาด ข้อจำกัดด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และปัญหาโครงสร้างการบริหารจัดการ (ชัยวัฒน์ สมศรี และคณะ, 2560; ชนิกันต์ พนมอุทัย, 2565) ข้อจำกัดเหล่านี้ทำให้ความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาตลาดยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับพื้นที่อื่น (นิภาพรณ เจนสันติกุล, 2561)

อย่างไรก็ดี งานวิจัยพบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนในสมุทรสงคราม คือ การมีส่วนร่วมของ

ชุมชน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนจากภาครัฐ และการฝึกอบรมพัฒนาเทคโนโลยี (ชญาพัฒน์ เลิศอานาจกิจเสรี, 2563; ชินวัตร เชื้อสระคู, 2565) โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและการจัดการห่วงโซ่คุณค่า ซึ่งนำไปสู่ความแตกต่างและความสามารถในการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น (ชนิกานต์ พนมอุปัทม์, 2565)

ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจชุมชนในสมุทรสงคราม จึงมีความสำคัญในการวิเคราะห์ปัจจัยและเส้นทางเชิงสาเหตุที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของพื้นที่ เพื่อสร้างความยั่งยืนและศักยภาพการแข่งขันในตลาดสมัยใหม่ ผลลัพธ์จากการศึกษานี้จะเป็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมชุมชนทั้งในระดับจังหวัดและประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดด้วยส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน
2. เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดด้วยส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน
3. เพื่อตรวจสอบแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดด้วยส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน

การทบทวนวรรณกรรม

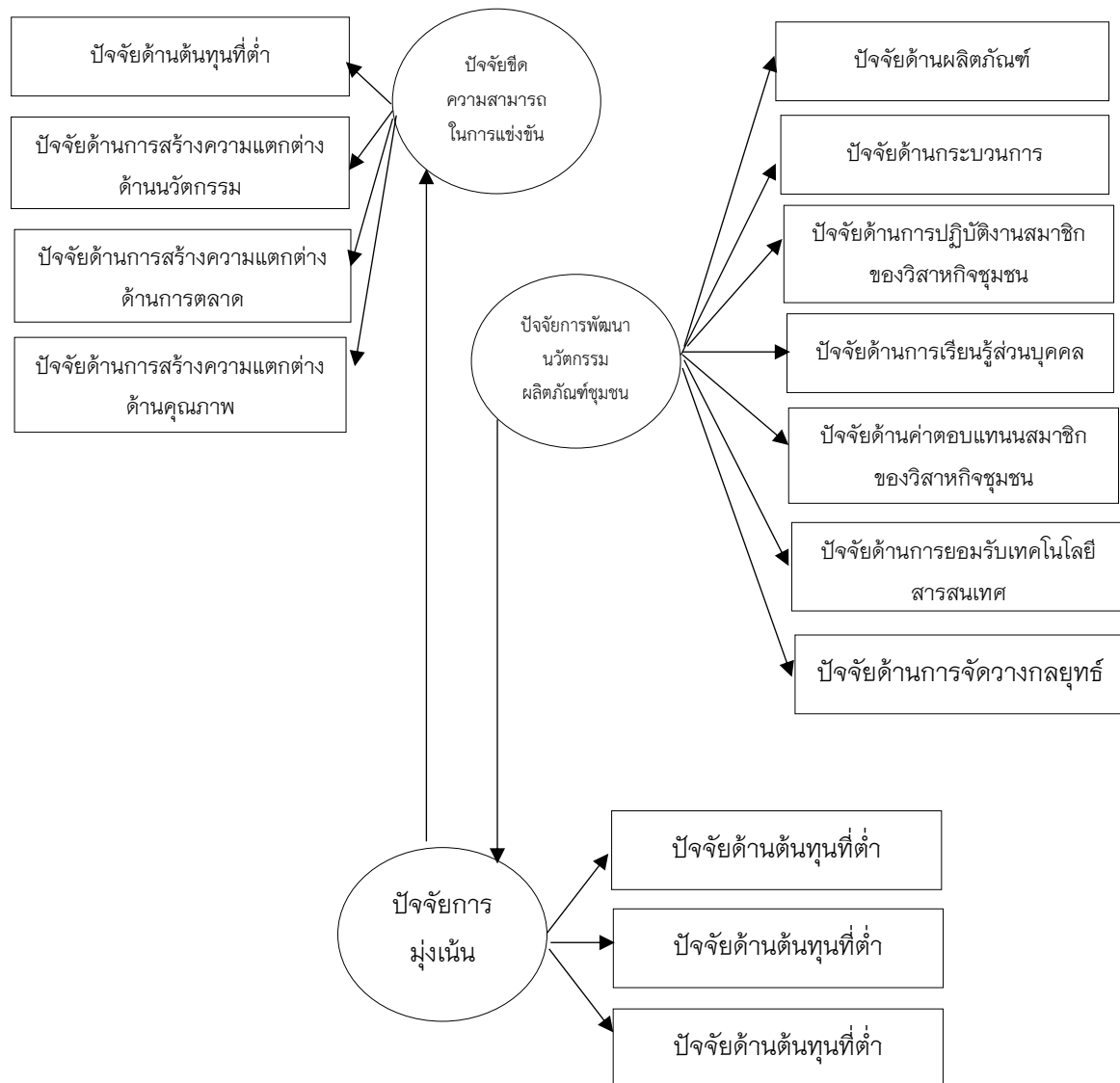
1) แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการมุ่งเน้นตลาด การมุ่งเน้นตลาดตามแนวคิดของ Narver & Slater (1990) เป็นแนวคิดในเชิงวัฒนธรรมองค์กรที่มีองค์ประกอบในด้านพฤติกรรม 3 ด้าน ได้แก่ การมุ่งเน้นลูกค้า การมุ่งเน้นคู่แข่ง และการประสานงานภายในองค์กร โดยมีงานวิจัยจำนวนมากสนับสนุนว่า การมุ่งเน้นตลาดมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร เช่น ผลการศึกษาของ Jaworski & Kohli (1993) พบว่า องค์กรที่เน้นตลาดจะสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถในการแข่งขัน ความสำเร็จของ SMEs ภายใต้โลกาภิวัตน์ขึ้นอยู่กับ การนำไปใช้และนำกลยุทธ์ในการแข่งขันไปปฏิบัติ (Porter, 1980) กลยุทธ์สะท้อนให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงในองค์การทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว โดยการบริหารประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถในการแข่งขัน และการดำเนินการด้านกลยุทธ์ทางการตลาด เป็นส่วนที่สนับสนุนการบริหารงานของเจ้าของกิจการ (Leonidas et al., 2015) การนำกลยุทธ์ไปสู่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ จะสะท้อนให้เห็นแนวโน้มที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในนวัตกรรมของบริษัท การที่มีบทบาทร่วม การค้นคว้าวิจัย ความเสี่ยงในธุรกิจ การเป็นอิสระ และพฤติกรรมการแข่งขันอย่างรุนแรง ผลที่ได้รับคือ ความสำเร็จในเป้าหมายของกลยุทธ์ ทั้งนี้ งานวิจัยของ Morgan et al. (2009) ยืนยันว่าขีดความสามารถในการแข่งขันเป็นตัวกลางที่สำคัญระหว่างการแข่งขันตลาดกับความสำเร็จขององค์กร พบว่าขีดความสามารถในการแข่งขันช่วยสนับสนุนให้วิสาหกิจชุมชนสามารถสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ที่ตรงกับความต้องการของตลาดและสร้างความแตกต่างในเชิงพาณิชย์

3) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชน การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนสามารถสรุปได้ว่า ความต้องการของผู้ผลิตที่ต้องการสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่เดิมให้มีการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้นที่สามารถต่อยอด

ให้กับผลิตภัณฑ์เดิม เป็นการสร้างผลกำไรให้กับบริษัทเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างสถานภาพการแข่งขันลดการเสี่ยงภัยทางการตลาดที่ลูกค้าเสื่อมความนิยมลง เป็นการสร้างโอกาสใหม่ในการขยายช่องทางการตลาดมากยิ่งขึ้น (Fuller, 2011; ยุวพา สารพัฒน์, 2559) โดยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อองค์กรมีการมุ่งเน้นตลาดและขีดความสามารถในการแข่งขันสนับสนุน ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Hurley & Hult (1998) พบว่าการเน้นกลยุทธ์นวัตกรรมสัมพันธ์กับความสามารถในการแข่งขันและผลการดำเนินงานขององค์กร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



หมายเหตุ



ปัจจัยเชิงสาเหตุหรือตัวแปรแฝง



ตัวแปรสังเกตได้



อิทธิพลหรือสาเหตุ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมผสานวิธี (mixed method research) โดยประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยการดำเนินงานวิจัยแบ่งออกเป็น 3 กระบวนการสำคัญ 2 รูปแบบวิธีวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างเป็นลำดับขั้นตอนสำหรับผู้อ่าน ดังนี้

- การศึกษาข้อมูลเชิงทฤษฎี (theoretical study) กระบวนการแรกเน้นการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นวิจัย นำไปสู่การพัฒนาโมเดลหรือกรอบแนวคิดวิจัยเบื้องต้น รูปแบบวิธีวิจัยที่ใช้ในขั้นตอนนี้คือ การวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) และการวิเคราะห์เชิงทฤษฎี

- การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ในกระบวนการที่สองจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อทดสอบและตรวจสอบโมเดลหรือแนวคิดที่ได้จากขั้นตอนแรก โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์และความสอดคล้องของตัวแปรต่าง ๆ ประเภทการวิจัย คือ การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative analysis)

- การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) กระบวนการสุดท้ายเป็นการศึกษาเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม หรือการสังเกต โดยมุ่งเน้นการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มเป้าหมายหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางการวิจัยให้เหมาะสมกับบริบทจริง รูปแบบการวิจัย คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research หรือ PAR) โดยนำผลลัพธ์จากกระบวนการเชิงคุณภาพนี้ มาตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมของแนวทางที่ได้จากกระบวนการก่อนหน้า

การดำเนินงานวิจัยดังกล่าวจะทำให้ได้แนวทางและโมเดลที่เหมาะสม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงทฤษฎี และข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้กำหนดกลุ่มประชากรเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 81,748 ราย (กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2567) โดยพิจารณาหลักเกณฑ์ด้านสถิติสำหรับ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และความสามารถของกลุ่มตัวอย่างในการเป็นตัวแทนของประชากร ในด้านแรก Hair et al. (2023) ระบุว่าควรมีขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย 10-20 รายต่อตัวแปรหนึ่งตัวแปร ซึ่งจากตัวแปรทั้งหมด 14 ตัวแปรในงานวิจัยนี้ จะต้องมีความขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 280 ราย ขณะเดียวกัน ยังต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในการเป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งตามหลักการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ดีสำหรับงานวิจัยในประชากรขนาดใหญ่เช่นนี้ โดยทั่วไปควรมีอย่างน้อย 400 ราย เพื่อให้สอดคล้องทั้งหลักสถิติและหลักการเป็นตัวแทนของประชากร ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 280 คน โดยอิงหลักเกณฑ์ทั้ง 2 ด้าน เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องและเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของประชากร

สำหรับการสร้างแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชน ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) เพื่อคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสมุทรสงครามจำนวน 3 คน และ 2) ภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์จำนวน 2 คน ในขั้นตอนการนำเสนอแนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่สุ่มแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 9 คน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสมุทรสงครามจำนวน 3 คน 2) ภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์จำนวน 3 คน และ 3) นักวิชาการด้านการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์จำนวน 3 คน ทั้งนี้ การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญพิจารณาจากประสบการณ์และบทบาทในการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม (questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (interview guide) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยอ้างอิงจากการออกแบบการวิจัยและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ได้รับการออกแบบให้ครอบคลุมตัวแปรทั้งหมดที่ศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคลและตัวแปรเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชน ทั้งนี้แบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” เพื่อวัดทัศนคติ ความคิดเห็น และการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเริ่มจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ใช้เกณฑ์การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าข้อคำถามทั้งหมดมีค่า IOC อยู่ในช่วง .60–1.00 ถือว่ามีความเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล นอกจากนี้ การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามดำเนินการ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีค่าแอลฟาเท่ากับ .88 ซึ่งอยู่ในระดับสูงและเป็นที่ยอมรับตามเกณฑ์มาตรฐาน (Cronbach, 1951)

แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์ทั่วไป และ 2) แบบสัมภาษณ์ที่ใช้แบบประเมิน โดยมีเป้าหมายเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) แบบสัมภาษณ์ทั่วไปได้รับการออกแบบเพื่อครอบคลุมคำถามเชิงคุณภาพ โดยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) คำถามเกี่ยวกับบริบทและประสบการณ์ของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน และ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ส่วนแบบสัมภาษณ์โดยใช้แบบประเมินถูกออกแบบเพื่อใช้ในการประเมินแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินในด้านความเป็นประโยชน์ (utility) ความเป็นไปได้ (feasibility) และความเหมาะสม (appropriateness) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ทั้งสองรูปแบบดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ IOC พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ทั่วไปมีค่า IOC อยู่ในช่วง .80–1.00 ขณะที่แบบสัมภาษณ์โดยใช้แบบประเมินมีค่า IOC อยู่ในช่วง .75–1.00 ซึ่งบ่งชี้ว่าแบบสัมภาษณ์ทั้งสองประเภทมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้ ซึ่งประกอบด้วยผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทยจำนวน 280 คน ใช้เวลาประมาณ 2–3 เดือนในการดำเนินการ พร้อมทั้งมีการติดตามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการประเมินความเหมาะสมของตัวแบบเชิงประจักษ์กับตัวแบบทางทฤษฎี โดยค่าดัชนีสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) ซึ่งต้องมีค่าน้อยกว่า 3.00 เพื่อแสดงความเหมาะสมของตัวแบบ ดัชนี GFI (Goodness of Fit Index) และ CFI (Comparative Fit Index) ต้องมีค่ามากกว่า .90 เพื่อแสดงถึงความสอดคล้องโดยรวมของตัวแบบ นอกจากนี้ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) ต้องมี

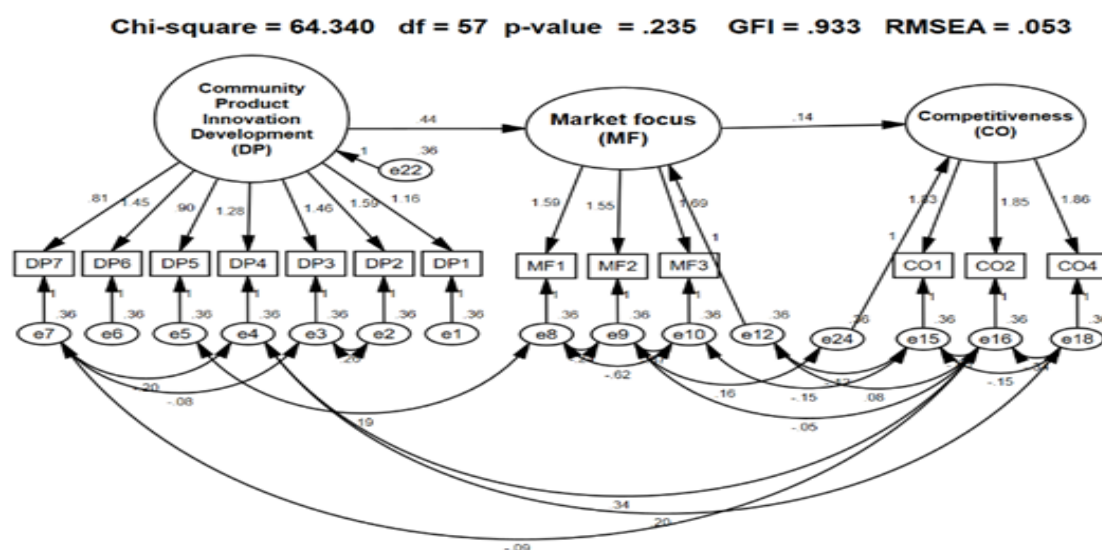
ค่าน้อยกว่า .08 (Hair et al., 2023; Kline, 2023) เพื่อยืนยันว่าตัวแบบมีความสอดคล้องในระดับที่เหมาะสม

2) การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) สำหรับการสร้างแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชน การวิเคราะห์เนื้อหา ถูกนำมาใช้เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจากแบบสัมภาษณ์ โดยรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ที่แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน ภาควิชาที่เกี่ยวข้อง และนักวิชาการ ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ถูกวิเคราะห์โดยการจัดหมวดหมู่ (categorization) และการสังเคราะห์ประเด็นหลัก (thematic analysis) เพื่อระบุปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความเป็นประโยชน์ (utility) ความเป็นไปได้ (feasibility) และความเหมาะสม (appropriateness) ของแนวทางการพัฒนา

3) การสรุปผลการประเมินและพัฒนาแนวทาง ผลการวิเคราะห์เนื้อหาและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ถูกนำมาเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์ SEM เพื่อพิจารณาความเชื่อมโยงและความสมเหตุสมผลของแนวทางที่เสนอ แนวทางการพัฒนาที่ได้รับการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปในทุกเกณฑ์ถือว่ามีความเหมาะสมและไม่ต้องปรับปรุงเพิ่มเติม แนวทางเหล่านี้ได้รับการจัดลำดับความสำคัญเพื่อนำไปใช้ปฏิบัติจริงต่อไป โดยคำนึงถึงบริบทและความต้องการเฉพาะของผู้ประกอบการในพื้นที่ที่ศึกษา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาวเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดด้วยส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน



ภาพที่ 2 การศึกษาวเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดด้วยส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน

จากภาพที่ 2 การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดและส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน มีรายละเอียดดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามโครงสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยเน้นการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (structural model) มากกว่าโมเดลการวัด (measurement model) สะท้อนถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และตัวแปรแฝงในระบบ

2) ผลการวิเคราะห์โมเดลแสดงให้เห็นว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี (Chi-square = 64.340, df = 57, p-value = .235 > .05, GFI = .933 > .90, RMSEA = .053 < .08) ซึ่งบ่งชี้ว่า โมเดลไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจากข้อมูลตัวอย่าง

3) รายละเอียดโครงสร้างโมเดล ประกอบด้วยตัวแปรแฝงหลัก ได้แก่

- การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชน (Community Product Innovation Development: DP) เป็นตัวแปรต้น มีอิทธิพลทางตรงต่อการมุ่งเน้นตลาด (Market Focus: MF) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Regression Weight) = .44

- การมุ่งเน้นตลาด (MF) เป็นตัวแปรสื่อกลางที่ส่งผลต่อ ชีตความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness: CO) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = .14

- แต่ละตัวแปรแฝง (DP, MF, CO) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต (Observed Variables) ที่ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) โดยมีค่า Factor Loading อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

4) ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นและความตรง (reliability and validity) ของแบบสอบถาม พบว่า ค่า Cronbach's alpha ของแต่ละตัวแปรมีค่าสูงกว่า .70 บ่งชี้ว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูง นอกจากนี้ค่าความตรงรวม (Composite Reliability: CR) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัด (Average Variance Extracted: AVE) ของตัวแปรแฝงแต่ละชุด อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (> .70 และ > .50 ตามลำดับ)

5) การทดสอบความแตกต่างของคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (t-test, ANOVA) กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะดังนี้ เพศชายร้อยละ 48.0 เพศหญิงร้อยละ 52.0 อายุเฉลี่ย 42.3 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 15,000 บาท และส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจประเภทอาหารแปรรูป การทดสอบความแตกต่างพบว่า เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ มีผลต่อคะแนนการรับรู้ด้านนวัตกรรมและการมุ่งเน้นตลาดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

6) การทดสอบสมมติฐาน (Hypotheses Testing)

ตาราง 1 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน (Hypothesis)	เส้นทาง (Path)	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Weight)	t-value	ผลการทดสอบ (Result)
H1	การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชน (DP) → การมุ่งเน้นตลาด (MF)	.44	5.13	สนับสนุน
H2	การมุ่งเน้นตลาด (MF) → ชีตความสามารถในการแข่งขัน (CO)	.14	2.01	สนับสนุน
H3	การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชน (DP) → ชีตความสามารถในการแข่งขัน (CO)	.10	1.25	ไม่สนับสนุน

จากตาราง 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 (H1) คือ การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชน (DP) มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อการมุ่งเน้นตลาด (MF) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย .44 และค่า t-value เท่ากับ 5.13 ซึ่งมากกว่า 1.96 แสดงถึงนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สมมติฐานนี้ได้รับการสนับสนุน (สนับสนุน)

สมมติฐานที่ 2 (H2) คือ การมุ่งเน้นตลาด (MF) มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน (CO) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย .14 และค่า t-value เท่ากับ 2.01 ซึ่งมากกว่า 1.96 แสดงถึงนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมมติฐานนี้จึงได้รับการสนับสนุน (สนับสนุน)

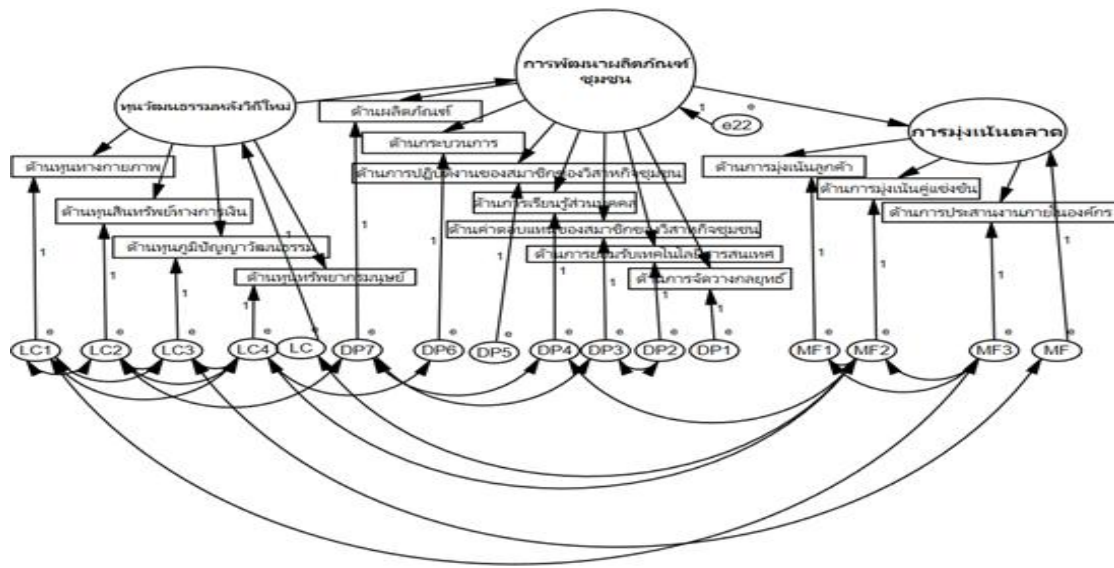
สมมติฐานที่ 3 (H3) คือ การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชน (DP) ไม่มีอิทธิพลทางตรงที่มีนัยสำคัญต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน (CO) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย .10 และ t-value เท่ากับ 1.25 ซึ่งน้อยกว่า 1.96 ทำให้ไม่พบความสัมพันธ์ทางตรงที่มีนัยสำคัญทางสถิติ สมมติฐานนี้จึงไม่ได้รับการสนับสนุน (ไม่สนับสนุน)

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนส่งผลโดยตรงต่อการมุ่งเน้นตลาด และการมุ่งเน้นตลาดส่งผลโดยตรงต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน ในขณะที่อิทธิพลทางตรงจากการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนไปยังขีดความสามารถในการแข่งขันไม่ปรากฏชัดในเชิงสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การขับเคลื่อนศักยภาพการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนต้องอาศัยการมุ่งเน้นตลาดเป็นกลไกสื่อกลางที่สำคัญ

7) การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตในแต่ละตัวแปรแฝง ตัวแปรการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชน มีตัวแปรสังเกต 3 ตัว ได้แก่ ตัวแปรที่สำคัญที่สุดคือ การจัดวางกลยุทธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด (.81) รองลงมาคือ การเรียนรู้ส่วนบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา (.50) และการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด (.45) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรการมุ่งเน้นตลาด มีตัวแปรสังเกต 3 ตัว ได้แก่ ตัวแปรที่สำคัญที่สุดคือ การมุ่งเน้นลูกค้า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด (.71) รองลงมาคือ การมุ่งเน้นคู่แข่ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา (.65) และ การประสานงานภายในองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด (.64) ตามลำดับ ขณะที่ตัวแปรขีดความสามารถในการแข่งขัน มีตัวแปรสังเกต 3 ตัว ได้แก่ ตัวแปรที่สำคัญที่สุดคือ การควบคุมต้นทุน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด (.95) รองลงมาคือ การสร้างความแตกต่างด้านนวัตกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา (.88) และ คุณภาพผลิตภัณฑ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด (.86) ตามลำดับ

สรุปคือ การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชน (DP) มีอิทธิพลโดยตรงต่อการมุ่งเน้นตลาด (MF) และส่งผลทางอ้อมต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน (CO) ผ่านตัวแปรสื่อกลางคือ MF โดยมีตัวแปรสังเกตที่สำคัญสนับสนุนในแต่ละปัจจัย ผลลัพธ์ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและการตลาดซึ่งเป็นปัจจัยเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในตลาดสมัยใหม่

2. ผลการสร้างแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดด้วยส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน



ภาพที่ 3 แนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดด้วยส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน

จากภาพที่ 3 แสดงแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นโดยนำเสนอเป็นกรอบแนวคิด (conceptual model) ทางงานวิจัย ซึ่งเป็นการออกแบบแนวคิดเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแนวคิดทางทฤษฎี เพื่อสะท้อนความสัมพันธ์และบทบาทของปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชน การมุ่งเน้นตลาด และขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยรูปแบบโมเดลนี้มีใช้ผลการวิเคราะห์ทางสถิติที่ได้จากการวาดรูปด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ SEM แต่เป็นการสังเคราะห์เพื่อให้เห็นแนวทางและกลไกสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน

จากการสร้างแนวทางและวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยหลักที่ควรให้ความสำคัญ ได้แก่ การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ เช่น การจัดวางกลยุทธ์ การเรียนรู้ส่วนบุคคล และการยอมรับเทคโนโลยี ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความพร้อมของชุมชนให้สามารถสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ตอบโจทย์ความต้องการตลาดได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การมุ่งเน้นตลาด ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงที่ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยทั้งการมุ่งเน้นลูกค้า การมุ่งเน้นคู่แข่ง และการประสานงานภายในองค์กร ต้องมีการจัดการกับข้อผิดพลาด (error) ในการวัดผล เพื่อให้แนวคิดมีความสมบูรณ์ทางสถิติ อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิดที่นำเสนอในภาพที่ 3 นี้ เป็นการนำเสนอภาพรวมของแนวคิด ไม่ใช่โมเดลที่ผ่านการตรวจสอบค่าสถิติ (ค่า error) อย่างสมบูรณ์

ในด้านขีดความสามารถในการแข่งขัน พบว่า ปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรง ได้แก่ การควบคุมต้นทุน การสร้างความแตกต่างด้านนวัตกรรม การพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ และกลยุทธ์ทางการตลาด ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต้นน้ำอย่างการจัดวางกลยุทธ์และการประสานงานภายในองค์กร การอธิบายรายละเอียดในแนวทางนี้จะต้องกล่าวถึงความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบและครบถ้วน โดยในการสังเคราะห์ครั้งนี้เน้นให้เห็น 7 ตัวแปรสำคัญจาก 14 ตัวแปร เพื่อให้เห็นกลไกหลักในกระบวนการพัฒนานวัตกรรมและการแข่งขัน แต่หากต้องการความสมบูรณ์ของกรอบแนวคิด ควรนำเสนอความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดอย่างครบถ้วนเพื่อป้องกันการเข้าใจผิดของผู้อ่าน

ดังนั้น แนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่นำเสนอในภาพที่ 3 เป็นการสังเคราะห์บนฐานแนวคิดและผลการศึกษาในภาพรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดการกลยุทธ์ การเสริมสร้างนวัตกรรม การมุ่งเน้นตลาด และ

การบริหารจัดการด้านการแข่งขัน ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและบูรณาการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและยกระดับวิสาหกิจชุมชนให้สามารถแข่งขันในตลาดที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

3. ผลการตรวจสอบแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดด้วยส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิจัยมีความชัดเจนและเป็นลำดับขั้นตอน ผู้เขียนได้เชื่อมโยงผลการตรวจสอบนี้กับกระบวนการวิจัยทั้งสามขั้นตอนที่ดำเนินการในงานวิจัยนี้ โดยเริ่มจากการพัฒนารูปแบบแนวทางในเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ (กระบวนการที่ 1 และ 2) และนำแนวทางดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการที่ 3 คือ การตรวจสอบคุณภาพของแนวทางการพัฒนาดังกล่าวโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์ของแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดด้วยการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน

รายการประเมิน		ระดับ		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความเหมาะสม	4.37	.545	มากที่สุด
2	ความเป็นไปได้	4.38	.562	มากที่สุด
3	ความมีประโยชน์	4.35	.583	มากที่สุด
ภาพรวม		4.36	.547	มากที่สุด

จากตาราง 2 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความมีประโยชน์ของแต่ละแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดด้วยส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ คือ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความมีประโยชน์ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .547) และค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.35 – 4.38 นั่นคือผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด มีค่าเท่ากับ .583 ถือว่า ผู้เชี่ยวชาญ คิดเห็นที่สอดคล้องมาก ซึ่งค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไม่เกิน .75 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ สรุปได้แนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดด้วยส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความมีประโยชน์ใช้แนวทางดังกล่าว

จุดเชื่อมโยงสำคัญของผลการประเมินนี้อยู่ที่ การพัฒนาแนวทาง (กระบวนการที่ 1) การนำแนวทางเข้าสู่การทดสอบและปรับปรุง (กระบวนการที่ 2) และการรับรองคุณภาพและความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ (กระบวนการที่ 3) ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องและยืนยันว่า แนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้นำเสนอสามารถนำไปใช้ปฏิบัติจริงได้อย่างเหมาะสม เป็นไปได้ และมีความมีประโยชน์สูงสุดในบริบทของการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน ข้อค้นพบนี้จึงเป็นบทสรุปของกระบวนการวิจัยทั้งสามขั้นตอนที่มีความต่อเนื่องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

การอภิปรายผล

1) ผลการศึกษาวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดด้วยส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน

การนำเสนอผลการวิจัยในข้อนี้ เริ่มต้นจากกระบวนการที่ 1 และ 2 โดยใช้กระบวนการศึกษาทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์มาวิเคราะห์โครงสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (SEM) ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชน พบว่าโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ดี โดยการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชน ส่งผลเชิงบวกต่อการมุ่งเน้นตลาด ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง .44 และ การมุ่งเน้นตลาด ส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง .14 ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าการจัดวางกลยุทธ์ การยอมรับเทคโนโลยี และการเรียนรู้ภายในชุมชน มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการพัฒนานวัตกรรมนอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Venkatesh et al. (2003) ซึ่งระบุว่า การยอมรับเทคโนโลยีส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและผลลัพธ์ทางธุรกิจ รวมถึงงานวิจัยของชัยวัฒน์ สมศรี และคณะ (2560) ที่ยืนยันว่ากลยุทธ์ด้านนวัตกรรม และการมุ่งเน้นตลาดเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชน การบูรณาการทรัพยากรและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดและสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนั้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นกลยุทธ์สำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการมุ่งเน้นตลาด ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับองค์กรและชุมชน ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในบริบทของการแข่งขันยุคดิจิทัล

2. ผลการสร้างแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดด้วยส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน

การนำเสนอผลในข้อนี้สืบเนื่องมาจากกระบวนการที่ 1 และ 2 ซึ่งเป็นการสร้างและพัฒนาแนวทางตามผลวิเคราะห์โมเดลและทฤษฎี แล้วจึงนำมากำหนดเป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนและขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยปัจจัยสำคัญ เช่น การมุ่งเน้นคู่แข่ง การสร้างความแตกต่างด้านคุณภาพ และการจัดวางกลยุทธ์ ล้วนมีความเชื่อมโยงกับการมุ่งเน้นตลาดและประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกในวิสาหกิจชุมชน ซึ่งส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมและการควบคุมต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลนี้สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนากลยุทธ์ที่บูรณาการทั้งการสร้างนวัตกรรม การจัดการภายในองค์กร และการมุ่งเน้นตลาดจะช่วยให้วิสาหกิจชุมชนสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดได้ดีขึ้น พร้อมทั้งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันผ่านการลดต้นทุนและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูง ซึ่งนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว ผลการศึกษาในประเด็นการสร้างสรรคและการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของชนาภา ศรีวิสารณ์ และพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (2564) ที่กล่าวถึงการใช้นวัตกรรมชุมชนในการสร้างชุมชนสันติสุขต้นแบบ โดยเน้นกระบวนการสร้างสรรค์และการพัฒนาที่อาศัยความร่วมมือของชุมชนเป็นแกนหลัก ทั้งยังเน้นการประยุกต์องค์ความรู้และทรัพยากรท้องถิ่นเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตซึ่งเชื่อมโยงกับแนวคิดการพัฒนานวัตกรรมเชิงสังคมและการจัดการที่เหมาะสมกับบริบทชุมชน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของชญาพัฒน์ เลิศอำนาจกิจเสรี (2563) ที่มุ่งศึกษาการจัดการวิสาหกิจชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน โดยเน้นการออกแบบตัวแบบการจัดการที่เหมาะสม ซึ่งรวมถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างสมดุล การบูรณาการเทคโนโลยีและการจัดการเพื่อเพิ่มศักยภาพการเติบโตของวิสาหกิจชุมชน ทั้งสองงานวิจัยมีความสอดคล้องกันในแง่ของการเน้นย้ำบทบาทของนวัตกรรมและ

การจัดการทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อสร้างแนวการพัฒนาที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในบริบทปัจจุบัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสร้างความร่วมมือและการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในยุคปัจจุบัน ผลการศึกษาเหล่านี้ต่อยอดไปถึงแนวคิดทางวิชาการที่ว่า นวัตกรรมชุมชนและการบริหารจัดการเชิงบูรณาการเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความยั่งยืนและความสมดุลในการพัฒนาชุมชน

3) ผลการตรวจสอบแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดด้วยส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน

ผลในข้อนี้สืบเนื่องจากกระบวนการที่ 3 ของงานวิจัย โดยเน้นการประเมินคุณภาพ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาที่ผ่านกระบวนการสร้างและทดสอบในขั้นตอนก่อนหน้า ผลการประเมินแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อการมุ่งเน้นตลาดและการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน แสดงให้เห็นว่าแนวทางดังกล่าวได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญในระดับ “มากที่สุด” ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความมีประโยชน์ ซึ่งบ่งชี้ถึงความสอดคล้องของความคิดเห็น ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนาที่น่าเสนอมีความเหมาะสมทั้งในทางปฏิบัติและทางทฤษฎี สามารถนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อการมุ่งเน้นตลาด และการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพในการสร้างความเข้มแข็งให้กับวิสาหกิจชุมชนได้อย่างชัดเจน จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิกานต์ พนมอุปถัมภ์ (2565) ได้ศึกษานวัตกรรมผลิตภัณฑ์และการดำเนินกิจกรรมพื้นฐานในห่วงโซ่มูลค่า ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผู้ผลิตสมุนไพร โดยชี้ให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของนวัตกรรมในการสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์และเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน ในมุมมองเชิงวิชาการ ผลการศึกษาทั้งสองฉบับสอดคล้องกันในประเด็นที่ว่า นวัตกรรมและการจัดการทรัพยากรท้องถิ่น เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชุมชนและเพิ่มศักยภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน การสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่าและโดดเด่นต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน การพัฒนาห่วงโซ่มูลค่า และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของตลาด ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความยั่งยืนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนในยุคปัจจุบัน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นเพื่อมุ่งเน้นตลาดด้วยการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน ควรมีกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในหลายมิติ โดยครอบคลุมด้านการมุ่งเน้นลูกค้า การมุ่งเน้นคู่แข่ง การประสานงานภายในวิสาหกิจชุมชน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การปรับปรุงกระบวนการผลิต การปฏิบัติงานของสมาชิก การส่งเสริมการเรียนรู้ส่วนบุคคล การกำหนดคำตอบแทนสมาชิก การยอมรับและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการจัดวางกลยุทธ์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อค้นพบสำคัญจากการวิจัยนี้คือ หากดำเนินการถอดผลลัพธ์และเรียบเรียงกระบวนการวิจัยทั้งสามขั้นตอนอย่างเป็นลำดับ จะสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่มีประโยชน์และเหมาะสมสำหรับการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนในบริบทการแข่งขันปัจจุบันได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรส่งเสริมการนำแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนที่โดดเด่นไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่น ๆ โดยเฉพาะในชุมชนที่มีศักยภาพทางทรัพยากรท้องถิ่นและวัฒนธรรม เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

1.2 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในด้านการยอมรับเทคโนโลยีและการจัดวางกลยุทธ์เชิงตลาด เพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดปัจจุบัน

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ รวมถึงสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชน นักวิชาการ และภาคเอกชน เพื่อเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชน

1.4 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายหรือแผนปฏิบัติการสำหรับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมของวิสาหกิจชุมชน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยอื่น ๆ เช่น การตลาดดิจิทัล ความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม และปัจจัยทางสังคมที่อาจมีอิทธิพลต่อการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนเพิ่มเติม

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงลึกในพื้นที่อื่น ๆ โดยเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนานวัตกรรมของชุมชนที่มีลักษณะทางภูมิศาสตร์และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อหาปัจจัยเฉพาะที่มีผลต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (2567). *ระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน*. กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- ชญานิษฐ์ เลิศอำนาจกิจเสรี. (2563). การศึกษาตัวแบบการจัดการวิสาหกิจชุมชนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนในภาคเหนือตอนบน. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 27(2), 47–63.
- ชนาภา ศรีวิสุทธิ และพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. (2564). กระบวนการสร้างสันติสุขสัมพันธ์ตามหลักสันติวิธีเชิงบูรณาการของชุมชนดอยช้าง จังหวัดเชียงราย. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 9(2), 481–493.
- ชนิกานต์ พนมอุทัย. (2565). นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และกิจกรรมพื้นฐานของห่วงโซ่คุณค่าที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนที่ประกอบกิจการผลิตภัณฑ์สมุนไพรในประเทศไทย. *วารสารนวัตกรรมสังคมและเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน*, 5(2), 64–77.
- ชัยวัฒน์ สมศรี, บงกชกร หงษ์สาม และนภาพรพรณ เนตรประดิษฐ์. (2560). อิทธิพลของกลยุทธ์ธุรกิจนวัตกรรมที่มีส่วนร่วมการมุ่งเน้นการตลาดที่มีต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชน จังหวัดลำปาง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 11(3), 161–173.
- ชินวัตร เชื้อสระคู. (2565). ปัจจัยของการดำเนินงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนวัตกรรมผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนของอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 17(2), 63–76.
- นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2561). ศักยภาพของวิสาหกิจชุมชนพื้นที่จังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ในบริบทประชาคมอาเซียน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 37(4), 78–87.
- ยุวพา สารพัฒน์. (2559). *นโยบายผลิตภัณฑ์และราคา*. กรุงเทพฯ: แม็คเอ็ดดูเคชั่น.

- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334.
- Fuller, G. W. (2011). *New Product Development from Concept to Marketplace* (3rd ed.). CRC Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2023). *Multivariate data analysis* (9th ed.). Cengage Learning.
- Hurley, R. F., & Hult, G. T. M. (1998). Innovation, market orientation, and organizational learning: An Integration and empirical examination. *Journal of Marketing*, 62(3), 42–54.
- Jaworski, B. J. & Kohli, A. K. (1993). Market orientation: Antecedents and consequences. *Journal of Marketing*, 57(3), 53–70.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling* (5th ed.). New York: Guilford Press.
- Leonidas, L. C., Fotiadis, T. A., Christodoulides, P., Spyropoulou, S., & Katsikeas, C. S. (2015). Environmentally friendly export business strategy: Its determinants and effects on competitive advantage and performance. *International Business Review*, 24(5), 798–811.
- Narver, J. C., & Slater, S. F. (1990). The effect of a market orientation on business profitability. *Journal of Marketing*, 54(4), 20–35.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. New York: Free Press.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425–478.
- Morgan, N. A., Slotegraaf, R. J., & Vorhies, D. W. (2009). Linking marketing capabilities with profit growth. *International Journal of Research in Marketing*, 26(4), 284–293.



การพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไร สำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

Developing an accounting program to calculate costs and profits for community enterprise groups

ลภัสรดา พิชญะธีรนาถ^{1*}, สาทิยา กลิ่นสุคนธ์², ขนิษฐา หาระคุณ³, สุไพสิน พิชัย⁴

Laphatrada Pitchayatheeranart^{1*}, Satiya Klinsukhon², Khanidta Harakun³, Supailin Pichai⁴

^{1,2,3}สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

⁴สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

^{1,2,3}Program in Accounting, Faculty of Management Science, Loei Rajabhat University

⁴Program in Computer Science, Faculty of Science and Technology, Loei Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: Laphatrada2355@gmail.com^{1*}, Satiya.kli@lru.ac.th², Khanidta.har@lru.ac.th³, Supailin.pic@lru.ac.th⁴

Received: October 1, 2024

Revised: February 2, 2025

Accepted: February 13, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อออกแบบและพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และประเมินประสิทธิภาพการใช้งานโปรแกรม ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงประยุกต์และงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่จังหวัดเลยและขอนแก่น จำนวน 11 กลุ่ม สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จำนวน 105 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ โปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า โปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเมื่อเข้าระบบหน้าจอหลักจะแสดงรายการ จำนวนสมาชิกในกลุ่ม รายได้จากการขายสินค้า รายได้อื่น ๆ และจำนวนสินค้า เพื่อให้เห็นภาพรวมของข้อมูลได้โดยง่าย ในส่วนของเมนูประกอบด้วย สินค้าผลิต ขายสินค้า รายการอื่น ๆ และรายงาน สามารถเรียกดูข้อมูลทางบัญชีเกี่ยวกับต้นทุนการผลิต งบกำไรขาดทุน และสรุปรายได้จากการขายและต้นทุนขาย สร้างความสะดวกและง่ายต่อการใช้งาน ผลการประเมินประสิทธิภาพในการใช้ระบบงานโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไร

สำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน โดยภาพรวมประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการออกแบบระบบ ด้านการใช้งานระบบ ด้านการประมวลผลของระบบ และด้านการรักษาความปลอดภัยของระบบตามลำดับ ซึ่งสามารถเข้าใช้งานผ่านสมาร์ตโฟน และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ด้วยรหัสผ่านป้องกันการเข้าถึงข้อมูลซึ่งจะมีเพียงสมาชิกเท่านั้นที่จะเข้าดูข้อมูลได้

คำสำคัญ: การพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชี, คำนวณต้นทุนและกำไร, กลุ่มวิสาหกิจชุมชน, ประสิทธิภาพการใช้งานโปรแกรม

Abstract

This research aimed to design and develop accounting program for calculating costs and profits for community enterprise groups and to evaluate program efficiency which is applied research and survey research. The sample group consisted of 11 community enterprise groups in Loei and Khon Kaen provinces, with 105 members, selected purposively. The research tools were accounting software for calculating costs and profits for community enterprise groups and questionnaires. Descriptive data analysis included frequency, percentage, mean and standard deviation. The study results found that regarding to accounting program for calculating costs and profits for community enterprise groups, when logging into the main screen, the display would show the number of members, income from selling products, other income, and the number of products to easily see an overview of the data. The menu included products, products sold, other items, and reports, which could view accounting information about manufacturing cost statement, profit and loss statements, and a summary of income from sales and cost of sales. This was convenience and ease for using. The results of the efficiency assessment in using the accounting program system to calculate costs and profits for community enterprise groups showed that there overall was a high level of efficiency and the aspects with the highest average were system design, system use, system processing, and system security, respectively. It can be accessed with smartphones and computers with a password to protect access to the data, which only members can view.

Keywords: accounting program development, cost and profit calculation, community enterprise group, program efficiency

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

วิสาหกิจชุมชนเป็นการรวมกลุ่มของคนในชุมชนมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม มุ่งเน้นการยกระดับรายได้ของสมาชิกและพัฒนาชุมชน ซึ่งผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนนั้น หากมีการจัดทำบัญชีต้นทุน และการแสดงผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เป็นการแสดงข้อมูลให้เห็นถึงการดำเนินของกลุ่มในเรื่องของต้นทุนผลิตภัณฑ์นำไปสู่การกำหนดราคาขาย หากไม่ทราบต้นทุนที่แท้จริง อาจนำไปสู่การตั้งราคาขายที่ต่ำเกินไป ทำให้ผลประโยชน์ขาดทุนหรือมีกำไรเพียงเล็กน้อย ดังนั้น การมีระบบบัญชีที่ดีจะทำให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนได้รับข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วน ถูกต้อง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแสดงข้อมูลที่แท้จริง สามารถเปรียบเทียบข้อมูลในอดีตกับปัจจุบันได้ นำรายงานทางการเงินเพื่อแสดงผลการดำเนินงานของกิจการได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และสามารถควบคุมและป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลได้ (อนุธิตา ประเสริฐศักดิ์ และคณะ, 2558)

นอกจากนี้ ผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีของกลุ่มอาจขาดความรู้ทางบัญชี ลงบัญชีไม่เป็น ทำให้การบันทึกข้อมูลทางบัญชีไม่ครบถ้วนและไม่เป็นปัจจุบัน และรู้สึว่าการจัดทำบัญชีนั้นเป็นการบันทึกรายการที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ขาดความต่อเนื่องในการบันทึกบัญชี ต้องคำนวณจำนวนเงินด้วยเครื่องคำนวณ ใช้เวลานานในการจดบันทึกรายการต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเกิดข้อผิดพลาดในการสรุปยอดได้ (อมร โททำ และดนยา สงครินทร์, 2559) ดังนั้น การพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีช่วยให้การจัดทำบัญชีของวิสาหกิจชุมชนเป็นระบบมากขึ้น ได้รับข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วนถูกต้อง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารกลุ่มได้ดีขึ้น (อนูธิดา ประเสริฐศักดิ์ และคณะ, 2558) ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้มีศักยภาพนั้น วิสาหกิจชุมชนจะต้องมีระบบบัญชีที่ดี โดยนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจอย่างง่ายที่เหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน และช่วยในการจัดเก็บข้อมูลและสามารถดึงข้อมูลนั้นออกมาใช้ได้ตลอดเวลา และสมาชิกกลุ่มยังสามารถคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้ทุกเมื่อ สร้างความสะดวกและลดขั้นตอนในการจัดทำบัญชีเพียงแค่มีสมาร์ตโฟน และผู้ใช้งานไม่จำเป็นต้องรู้หลักการบัญชีก็สามารถใช้งานได้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำ ADDIE Model (Seels & Glasgow, 1998) มาใช้ในการพัฒนาโปรแกรม

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงได้สนใจศึกษาการพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน โดยผู้ใช้งานไม่มีพื้นฐานด้านบัญชีก็สามารถบันทึกรายการได้ และรูปแบบในการแสดงผลจะแสดงในรูปแบบของรายงานข้อมูลทางการเงินและบัญชีได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย สะดวกและทันต่อการตัดสินใจของผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูลผ่านสมาร์ตโฟน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อออกแบบและพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน
2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

การทบทวนวรรณกรรม

การทำบัญชีวิสาหกิจชุมชน โดยกลุ่มส่งเสริมพัฒนาการบัญชีชุมชน สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชี กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีการกิจสนับสนุนและส่งเสริมด้านการจัดทำบัญชีแก่วิสาหกิจชุมชนให้เหมาะสมกับกิจการของวิสาหกิจชุมชน และสภาพท้องถิ่นนั้น ๆ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 มาตรา 26 จะทำให้วิสาหกิจชุมชนได้ทราบผลการดำเนินงาน ฐานะทางการเงินและความมั่นคงของกิจการ โดยข้อมูลในงบการเงินจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและการตัดสินใจทำให้วิสาหกิจชุมชน ทราบจำนวนต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น สามารถบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนได้อย่างเข้มแข็งและดำเนินการได้อย่างมั่นคงพึ่งพาตัวเองได้ เพื่อการจัดการข้อมูลทางการเงินการบัญชีและมีแนวทางในการจดบันทึกข้อมูลทางการเงินเป็นไปในแนวทางเดียวกัน (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2564)

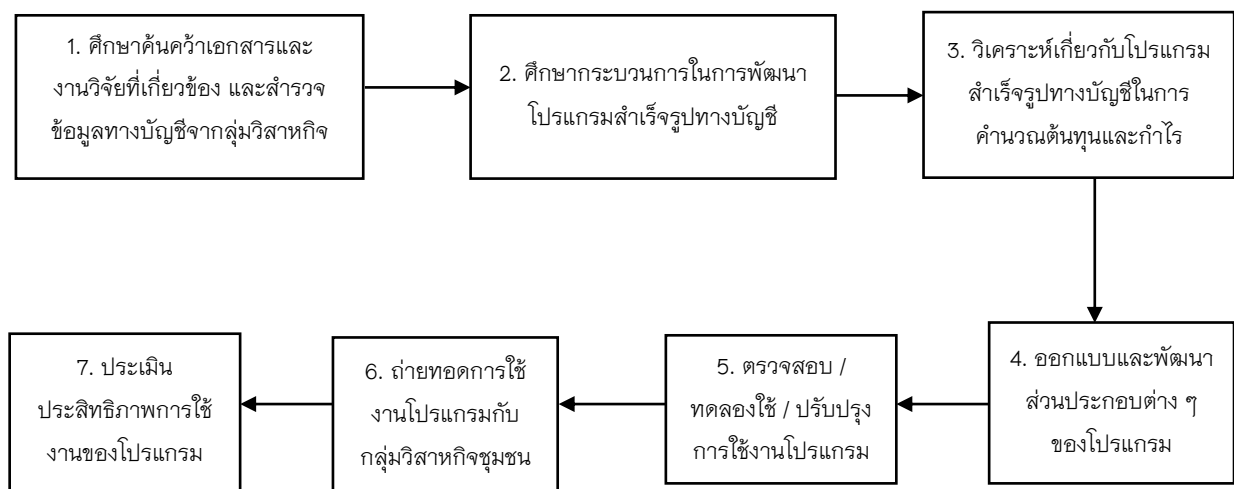
การพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี โดยใช้ ADDLE Model (Seels & Glasgow, 1998) เป็นการเลือกรูปแบบการออกแบบการพัฒนาเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การวิเคราะห์ (analyze) การออกแบบ (design) การพัฒนา (develop) การนำไปใช้ (implement) และการประเมิน (evaluate) รูปแบบนี้ช่วยให้การพัฒนาโปรแกรมมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ความต้องการของผู้ใช้งาน สอดคล้องกับวิสูตร เพชรรัตน์ และคณะ

(2566) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบสารสนเทศบัญชีการเงินกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านไผ่ใหญ่ ด้วยวิธีการวิจัย พบว่า การใช้งานระบบสารสนเทศรองรับการใช้งานของกลุ่มผู้ใช้ ระบบสามารถช่วยอำนวยความสะดวกในการข้อมูลจัดการ สมาชิก และยังช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดทำบัญชี ทำให้เกิดความถูกต้อง ชัดเจน น่าเชื่อถือของข้อมูลในเรื่อง บัญชีและการเงิน โดยความพึงพอใจการใช้งานของกลุ่มผู้ใช้โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับคริณณาการณ ิโชคพิริยะภิญโญ และกชพร นรมาตย์ (2566) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมงานบัญชีสำหรับวัดในการจัดทำรายงาน ทางการเงินด้วยไมโครซอฟท์เอ็กเซล พบว่า โปรแกรมสามารถอำนวยความสะดวกในการใช้งานและง่ายต่อการเรียนรู้ และทำ ความเข้าใจในการใช้โปรแกรม การจัดวางองค์ประกอบที่เหมาะสมของการเชื่อมโยงกับแบบฟอร์มในการ บันทึกรายข้อมูลรายรับ-รายจ่ายประจำวัน สามารถคำนวณและประมวลผลข้อมูลทางบัญชีได้แม่นยำ ความน่าเชื่อถือ ของการแสดงผลรายงานและประมวลผลรวดเร็ว สามารถออกรายงานทางการเงิน ได้ตามความต้องการ มีผลประเมินค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสาโรช เวโรจน์ และคณะ (2554) พบว่า ผู้ใช้งานมี ความพึงพอใจต่อโปรแกรมคำนวณต้นทุนการผลิตและราคาขายอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับธัญลักษณ์ อนันต์พนากุล และคณะ (2560) ได้พัฒนาโปรแกรมบันทึกบัญชีธุรกิจค้าปลีกที่ออกแบบและพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ พบว่า การใช้โปรแกรมบันทึกบัญชีธุรกิจค้าปลีกสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการ ด้านการบัญชีของธุรกิจค้าปลีก ขนาดเล็ก อันจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการบริหารจัดการร้านค้าปลีก ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ให้กับธุรกิจค้าปลีกขนาดเล็ก และสอดคล้องกับสุวรินทร์ เพ็ญธัญญการ และคณะ (2561) ได้พัฒนาระบบโปรแกรม บัญชีออนไลน์ สำหรับการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า เป็นระบบที่มีการทำงานบน เครือข่ายที่มีผลการทดสอบการทดลองใช้ในระดับดีมากและมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากอย่างมี นัยสำคัญที่ .05

อนุชิตา ประเสริฐศักดิ์ และคณะ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาบบบัญชีสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในเขต อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม พบว่า โปรแกรม AppServe ใช้สำหรับสร้าง แก๊สและจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ลงฐานข้อมูล ทำให้ได้โปรแกรมระบบบัญชีสำหรับวิสาหกิจชุมชน โดยแบ่งเป็น 5 ระบบหลัก ได้แก่ ระบบซื้อ ระบบ ขาย ระบบเงินสดรับ-จ่าย ระบบบัญชีทั่วไป และระบบสินค้าคงเหลือ สอดคล้องกับนฤมล อริยพิมพ์ (2565) ได้ศึกษา การจัดทำบัญชีด้วยแอปพลิเคชัน สำหรับผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ประเภท อาหาร อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ด้านแบบฟอร์ม ด้านเนื้อหามีความเข้าใจง่าย โดยแอปพลิเคชัน รายรับ- รายจ่าย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการให้กับวิสาหกิจชุมชนได้ โดยผู้วิจัย มีระบบการติดตามให้ คำแนะนำช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ระบบการติดตามจะเป็นไปตามบริบทของแต่ละวิสาหกิจชุมชน เพื่อพัฒนางาน ด้านบัญชีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น โดยประเมินจากการลดภาระงานด้านการบันทึกตัวเลขทางการเงิน ของชุมชน สอดคล้องกับปัญฑรษา อุ่นเลิศ และคณะ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาโมบายแอปพลิเคชันระบบบัญชี บริหารเพื่อจัดการ การผลิตตามแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ พบว่า ระบบคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ ระบบบันทึกการ ขาย ระบบสรุปผลการดำเนินงาน ระบบสร้างใบเสนอราคา และระบบวิเคราะห์จุดคุ้มทุน มีประสิทธิภาพการทำงาน พังกัสน์การทำงาน ความสามารถในการใช้งาน และความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก และผู้ใช้งานยอมรับการใช้งาน โมบายแอปพลิเคชัน สอดคล้องกับอมร โททำ และดนยา สงครินทร์ (2559) ได้ออกแบบและพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูป ในการปฏิบัติงานบัญชีของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน กรณีศึกษาร้านขนมเทียนแก้วแม่พูลศรี อำเภอกันทรวิชัย จังหวัด มหาสารคาม พบว่าผู้ทดลองระบบโปรแกรมสำเร็จรูปในการปฏิบัติงานบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะ การใช้ งานโปรแกรมบัญชี ความถูกต้องของการออกรายงาน ประโยชน์ในการใช้งานของระบบงานต่อกลุ่มผลิตภัณฑ์ วิสาหกิจชุมชน ระบบงานมีความสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ และระบบมีการออกแบบให้ง่ายต่อการใช้งาน เมนูมี ความชัดเจน ง่ายต่อการใช้ และสื่อความหมายได้ดี

การประเมินประสิทธิภาพการใช้งานโปรแกรม ภายหลังจากการออกแบบและพัฒนาโปรแกรมจะเป็นขั้นตอนการประเมินประสิทธิภาพการใช้งานของโปรแกรมจากผู้ใช้งานจริง (ศรีนวล พงมณี และคณะ, 2561) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความต้องการของระบบ เป็นการประเมินผลประสิทธิภาพของระบบตรงกับความต้องการของผู้ใช้ 2) ด้านฟังก์ชัน เป็นการประเมินการทำงานตามกระบวนการของระบบ 3) ด้านการใช้งาน เป็นการประเมินระบบง่ายต่อการใช้งาน สามารถสื่อความหมายให้ผู้ใช้งานเข้าใจได้อย่างถูกต้องตั้งแต่การใช้งานครั้งแรก หรือครั้งต่อ ๆ ไปได้ 4) ด้านความปลอดภัย เป็นการประเมินระบบว่ามีความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด เช่น การกำหนดรหัสผู้ใช้ การกำหนดสิทธิของผู้ใช้ในแต่ละระดับ หรือการเข้ารหัสของข้อมูล นอกจากนี้ ปญฺญทรา อุ่นเลิศ และคณะ (2564) ได้ประเมินประสิทธิภาพของแอปพลิเคชัน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการทำงาน 2) ฟังก์ชันการทำงาน 3) ความสามารถในการใช้งาน และ 4) ความปลอดภัย จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ได้แก่ ด้านการออกแบบระบบ ด้านการใช้งานระบบ ด้านการประมวลผลของระบบ และด้านการรักษาความปลอดภัยของระบบ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นรูปแบบการวิจัยผสมวิธีโดยมีการออกแบบและพัฒนาโปรแกรมและมีการประเมินประสิทธิภาพการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไร โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่จังหวัดเลย และขอนแก่น จำนวน 11 กลุ่ม สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จำนวน 105 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 โปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน โดยจะมีเมนูการเข้าใช้งานภาพรวม ได้แก่ สินค้าที่ผลิต ขายสินค้า รายการอื่น ๆ และรายงานสรุป

2.2 แบบสอบถามประเมินประสิทธิภาพการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและ

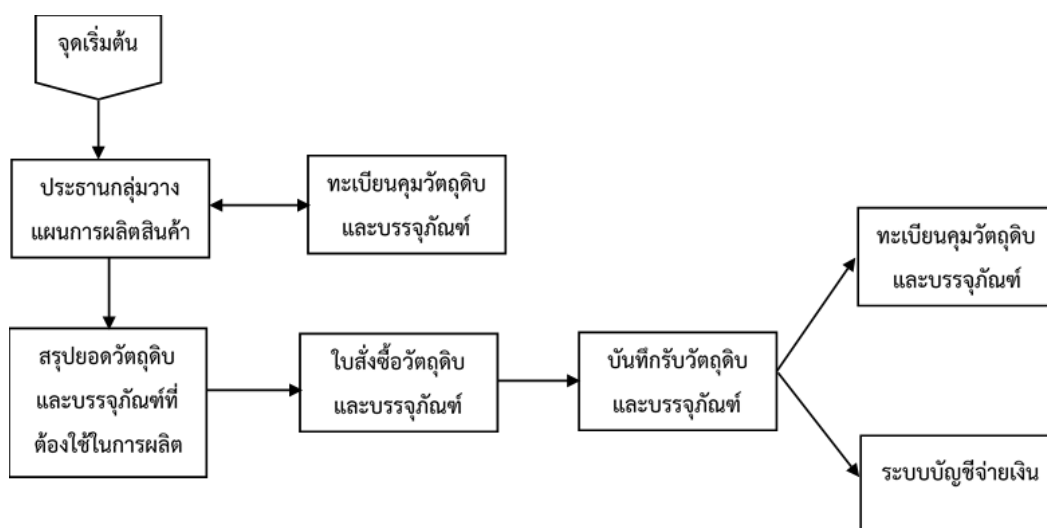
ทำโรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญใช้วิธีคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) แล้วทำการปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำ ADDIE Model (Seels & Glasgow, 1998) มาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ (Analysis: A) ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จากนั้นทำการศึกษาระบบงานในการพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

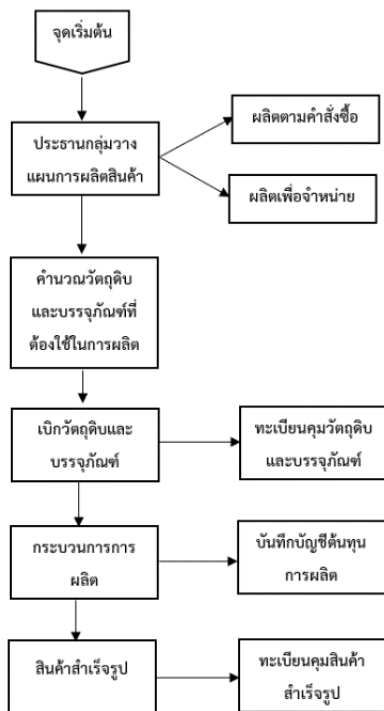
ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ (Design: D) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 มาออกแบบส่วนประกอบต่าง ๆ ของโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มี 5 ระบบบัญชี ดังนี้

1. ระบบบัญชีซื้อวัตถุดิบและบรรจุภัณฑ์



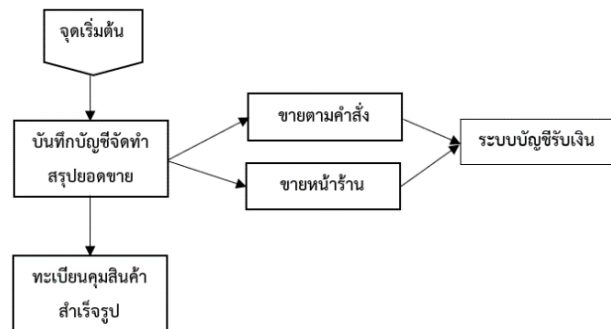
ภาพที่ 1 การออกแบบระบบบัญชีซื้อวัตถุดิบและบรรจุภัณฑ์

2. ระบบบัญชีผลิตสินค้า



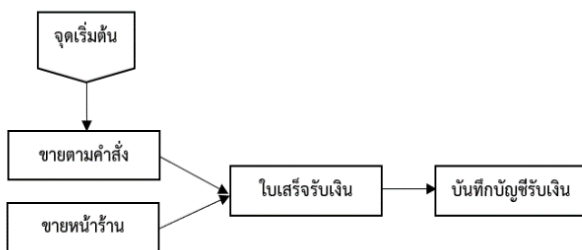
ภาพที่ 2 การออกแบบระบบบัญชีผลิตสินค้า

3. ระบบบัญชีขายสินค้า



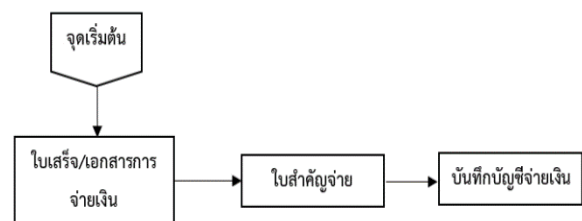
ภาพที่ 3 การออกแบบระบบบัญชีขายสินค้า

4. ระบบบัญชีรับเงิน



ภาพที่ 4 การออกแบบระบบบัญชีรับเงิน

5. ระบบบัญชีจ่ายเงิน



ภาพที่ 5 การออกแบบระบบบัญชีจ่ายเงิน

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนา (Development: D) นำเอารูปแบบที่ออกแบบไว้ในขั้นตอนที่ 2 มาพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จากนั้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อประเมินคุณภาพของโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีการแสดงผลและขั้นตอนการทำงานดังนี้

หน้าจอหลัก: แสดงเมนูเพื่อเข้าไปใช้งาน

สินค้าที่ผลิต

ขายสินค้า

รายการอื่นๆ

รายงานสรุป

ภาพที่ 6 หน้าจอหลักของโปรแกรมแสดงเมนูเข้าใช้งาน

หน้าจอสินค้าผลิต: แสดงเมนูทะเบียนคุมสินค้า และต้นทุนการผลิต

1) หน้าจอทะเบียนคุมสินค้า แสดงการรับ เบิก และสินค้าคงเหลือ รวมทั้งแสดงสินค้า ราคาทุน และราคา

ขาย ของสินค้าแต่ละชนิด

สินค้า A	สินค้า B	สินค้า C			
ทะเบียนคุมสินค้า					
ชื่อสินค้า.....หน่วยนับ..... รูปสินค้า.....					
ราคาขาย.....บาท/หน่วย					
วัน เดือน ปี	รายการ	รับ (หน่วย)	จ่าย (หน่วย)	คงเหลือ (หน่วย)	หมายเหตุ
①	②	③	④	⑤	

ภาพที่ 7 แสดงหน้าจอทะเบียนคุมสินค้า

2) ต้นทุนการผลิต ใช้บันทึกการซื้อวัตถุดิบ บรรจุภัณฑ์ ค่าแรง และค่าใช้จ่าย ๆ อื่นในการผลิตสินค้าแต่ละชนิด ในแต่ละครั้งการผลิต โดยที่หน้าจอในการบันทึก มีรายละเอียด ดังนี้

รายการวัตถุดิบ					
ที่	รายการ	รายการใช้ผลิต			
		จำนวนที่ใช้ผลิต	หน่วยนับ	ราคาต่อหน่วย	มูลค่าที่ใช้ผลิต
①	②	③	④	⑤	⑥
				รวม	⑦

รายการค่าแรงงาน		
ที่	รายการ	จำนวนเงิน
⑧	⑨	⑩
	รวม	⑪

รายการค่าใช้จ่ายการผลิต		
ที่	รายการ	จำนวนเงิน
⑫	⑬	⑭
	รวม	⑮

ภาพที่ 8 แสดงการบันทึกการซื้อวัตถุดิบ ค่าแรง และค่าใช้จ่ายในการผลิต

หน้าจอบันทึกขายสินค้า ใช้บันทึกการขายสินค้า โดยที่หน้าจอในการบันทึกมีรายละเอียด ดังนี้

วันที่.....

ที่	รายการ	จำนวน	หน่วยนับ	ราคาต่อหน่วย	รวมเป็นเงิน
①	②	③	④	⑤	⑥
				รวมจำนวนเงิน	⑦

ภาพที่ 9 แสดงหน้าจอการบันทึกการขายสินค้า

หน้าจอรายการอื่น ๆ เป็นการบันทึกเกี่ยวกับการรายรับและรายจ่ายของกลุ่มอาชีพนอกเหนือจากการผลิตสินค้า โดยมีปุ่มให้เลือก ดังนี้

ภาพที่ 10 แสดงหน้าจอรายการอื่น ๆ

หน้าจอรายงาน: เป็นการแสดงรายงานต้นทุนการผลิตและรายงานกำไรขาดทุนสรุปรายได้จากการขายสินค้าและต้นทุนขาย

ภาพที่ 11 แสดงหน้าจอรายงานภาพรวม

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการนำไปใช้ (Implementation: I) นำโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ แล้วทำการปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำแบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อประเมินประสิทธิภาพการใช้งานโปรแกรมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน เพื่อประเมินประสิทธิภาพการใช้งานโปรแกรมโดยใช้แบบสอบถามประเมินประสิทธิภาพในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการออกแบบระบบ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านการใช้งานระบบ จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านการประมวลผลของระบบ จำนวน 2 ข้อ และ 4) ด้านการรักษาความปลอดภัยของระบบ จำนวน 5 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Scale) จากนั้นนำผลการประเมินประสิทธิภาพการใช้งานโปรแกรมและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล (Evaluation: E) นำผลประเมินประสิทธิภาพการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ได้จากการทดลองใช้ และสรุปผลและข้อเสนอแนะนำมาโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้สมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยลงพื้นที่ถ่ายทอดการใช้งานโปรแกรมให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จำนวน 11 กลุ่ม และเก็บรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จำนวน 105 คน

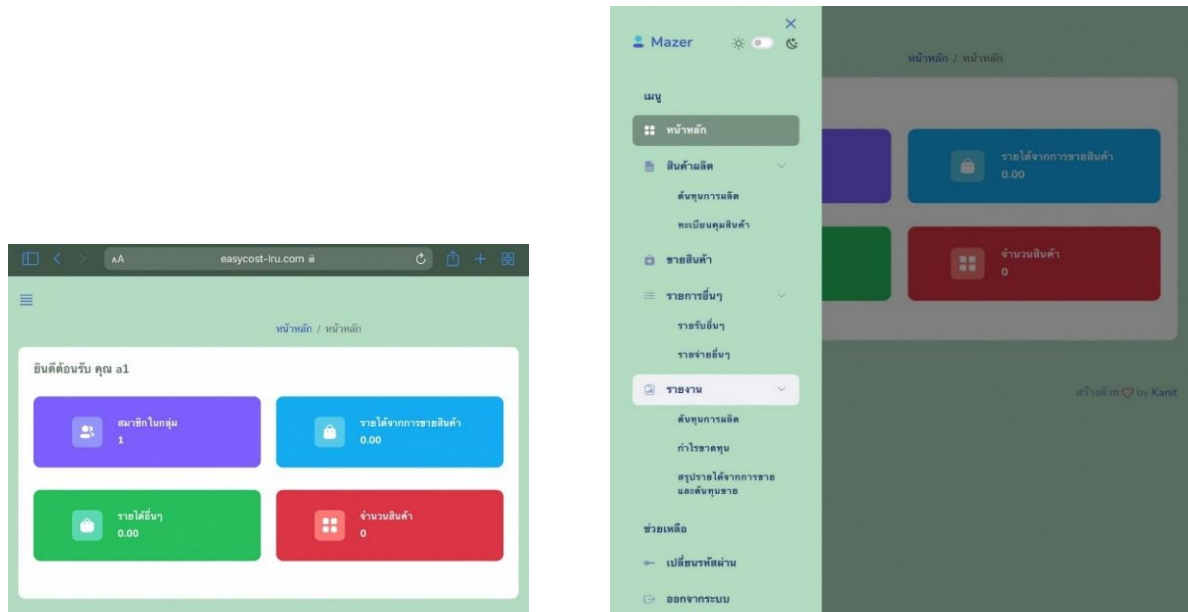
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

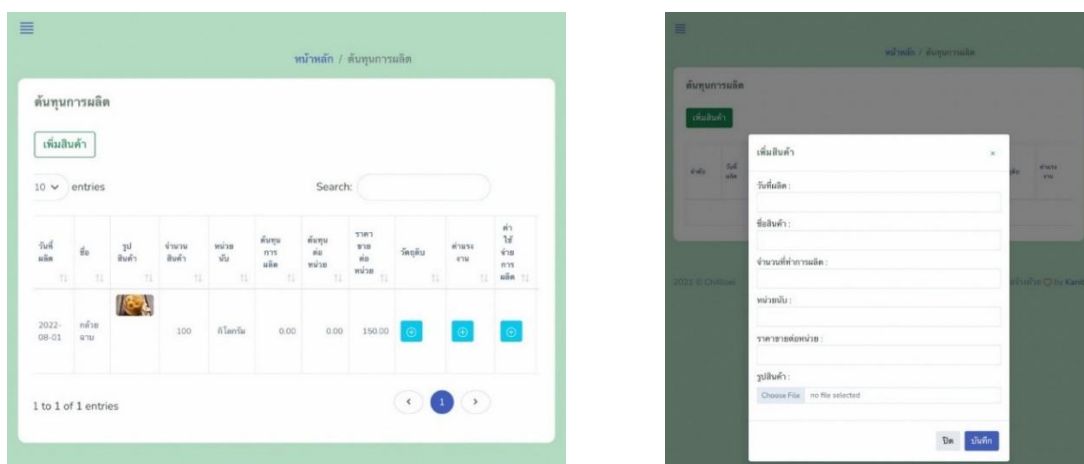
1) ผลการพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน การใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนประกอบด้วย เมนูสินค้าผลิต เมนูขายสินค้า เมนูรายการอื่น ๆ และรายงาน วิธีการใช้แต่ละเมนูสามารถทำได้ ดังนี้

หน้าจอหลัก: แสดงรายการ จำนวนสมาชิกในกลุ่ม รายได้จากการขายสินค้า รายได้อื่น ๆ และจำนวนสินค้า



ภาพที่ 12 แสดงหน้าจอหลักของโปรแกรม

เมนูสินค้าผลิต: ต้นทุนการผลิต ใช้สำหรับการบันทึกเกี่ยวกับต้นทุนการผลิตสินค้าแต่ละชนิดสินค้าของกลุ่ม อาชีพ โดยเป็นการบันทึกต้นทุนการผลิต ประกอบด้วยวัตถุดิบ ค่าแรง ค่าใช้จ่ายการผลิต แสดงหน้าจอ ถ้าต้องการที่จะบันทึกต้นทุนการผลิตสินค้า จะทำการกดปุ่ม “เพิ่มสินค้า” ซึ่งปรากฏหน้าจอ ดังนี้



ภาพที่ 13 แสดงเมนูสินค้าผลิต ต้นทุนการผลิต และบันทึกต้นทุนการผลิตสินค้า

เมื่อทำการบันทึกครบถ้วนแล้ว กดปุ่ม “บันทึก” เมื่อทำการบันทึกสินค้าที่ทำการผลิตเรียบร้อยแล้ว ต่อไปจะเป็นการบันทึกต้นทุนการผลิต โดยจะทำการบันทึก วัตถุดิบ ค่าแรง และค่าใช้จ่ายการผลิต โดยทำการกดปุ่ม “+”

ที่อยู่ภายใต้ วัตถุดิบ ค่าแรงงาน และค่าใช้จ่ายการผลิต เมื่อทำการบันทึกรายการวัตถุดิบรายการแรกเสร็จแล้ว กด “SAVE” จากนั้นทำการบันทึกรายการวัตถุดิบที่ 2, 3 ... จนครบ เมื่อทำการบันทึกวัตถุดิบครบแล้ว จะแสดงรายการ ดังนี้ซึ่งหน้าจอก็จะแสดง ดังนี้

เพิ่มรายการวัตถุดิบ

รายการ:

จำนวนที่ใช้ผลิต:

หน่วยนับ:

ราคาขายต่อหน่วย:

Save

รายการใช้ผลิต

ที่	รายการ	จำนวนที่ใช้ผลิต	หน่วยนับ	ราคาขายต่อหน่วย	มูลค่าที่ใช้ผลิต	Action
1	กล้วยน้ำหว้าดิบ	150	หรี	20.00	3000.00	Edit Delete
2	เกลือ	2	กิโลกรัม	15.00	30.00	Edit Delete
3	น้ำตาลทราย	15	กิโลกรัม	25.00	375.00	Edit Delete
4	น้ำมันพืช	2	แกลลอน	300.00	600.00	Edit Delete
	รวม				4,005.00	

ภาพที่ 14 แสดงการเพิ่มรายการวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต

เมื่อกดปุ่ม “+” ค่าแรงงาน จะแสดงรายการเพิ่มรายการค่าแรง แล้ว กด “SAVE” จากนั้นทำการบันทึกรายการวัตถุดิบที่ 2, 3 ... จนครบ เมื่อทำการบันทึกค่าแรงงานครบแล้ว จะแสดงรายการ ดังนี้ซึ่งหน้าจอก็จะแสดง ดังนี้

เพิ่มรายการค่าแรงงาน

รายการ:

จำนวนเงิน:

Save

ที่	รายการ	จำนวนเงิน	Action
1	ค่าแรงงาน	900.00	Edit Delete
	รวม	900.00	

ภาพที่ 15 แสดงการเพิ่มรายการค่าแรงงาน

เมื่อกดปุ่ม “+” ค่าใช้จ่ายในการผลิต จะแสดงรายการเพิ่มรายการค่าใช้จ่ายในการผลิต แล้ว กด “SAVE” จากนั้นทำการบันทึกรายการค่าใช้จ่ายในการผลิต ที่ 2, 3 ... จนครบ เมื่อทำการบันทึกค่าแรงงานครบแล้ว จะแสดงรายการ ดังนี้ซึ่งหน้าจอก็จะแสดง ดังนี้

เพิ่มรายการค่าใช้จ่ายการผลิต

รายการ:

จำนวนเงิน:

Save

ที่	รายการ	จำนวนเงิน	Action
1	ค่าแก๊ส	200.00	Edit Delete
2	ค่าเสื่อมราคา	65.00	Edit Delete
	รวม	265.00	

ภาพที่ 16 แสดงการเพิ่มรายการค่าใช้จ่ายในการผลิต

เมนูทะเบียนคุมสินค้า เป็นรายงานสรุปยอดรับ จ่าย และคงเหลือของวัตถุดิบ ของสินค้าแต่ละชนิด

หน้าหลัก / ทะเบียนคุมสินค้า

ลำดับ	ชื่อ	จำนวน สินค้า	คง เหลือ	หน่วย นับ	ราคาขาย / หน่วย	รายละเอียด
1	กล้วยฉาบเคลือบน้ำตาล [lot-2022-08-09]	100	20	กิโลกรัม	150.00	

ภาพที่ 17 แสดงรายการสินค้าในทะเบียนคุมสินค้า

เมนูขายสินค้า ใช้สำหรับบันทึกการขายสินค้า เมื่อต้องการบันทึกการขายสินค้า ให้กดปุ่ม “+ขายสินค้า” จะแสดงหน้าจอ เมื่อใส่สินค้าและจำนวนแล้ว สามารถเพิ่มรายการขายสินค้านำรายการที่ 2, 3,... เมื่อใส่รายการสินค้าและจำนวนครบเรียบร้อยแล้ว กดปุ่ม “บันทึกขาย” ดังนี้แสดงหน้าจอ ดังนี้

หน้าหลัก / รายการขายสินค้า

รายการขายสินค้า

+ ขายสินค้า

ที่	วันที่	รายการ	รวมเป็นเงิน	กระทำ
1	20-08-2022	[กล้วยฉาบเคลือบน้ำตาล]	4,500.00	
2	12-08-2022	[กล้วยฉาบเคลือบน้ำตาล]	7,500.00	

หน้าหลัก / ขายสินค้า

หน้าจอขายสินค้า

วันที่ขาย : เลือกสินค้า : *** เลือกเป็นค่า ***

ที่	รายการ	จำนวน	คงเหลือ	หน่วยนับ	ราคาขายต่อหน่วย	รวมเป็นเงิน	ลบ
No Items							
						รวมจำนวนเงิน	0.00

บันทึกการขาย

ภาพที่ 18 แสดงการบันทึกการขายสินค้า

เมนูรายงาน เป็นการสรุปรายการที่ทำการบันทึกเกี่ยวกับต้นทุนการผลิต กำไรขาดทุน และสรุปรายได้จากการขายและต้นทุนขาย ดังนี้

หน้าหลัก / รายงานต้นทุนการผลิต

รายงานต้นทุนการผลิต

กล้วยฉาบเคลือบน้ำตาล (lot-2022-08-09)

เดือนที่ 1

ต้นทุนการผลิตสินค้า กล้วยฉาบเคลือบน้ำตาล (lot-2022-08-09)

วัตถุดิบ	4,005.00
ค่าแรงงาน	900.00
ค่าใช้จ้าง ภายนอก	265.00
ต้นทุนการผลิตสินค้า	5,170.00
จำนวนที่ผลิตได้	100
ต้นทุนต่อหน่วย	51.70

หน้าหลัก / รายงานกำไรขาดทุน

รายงานกำไรขาดทุน

2022

เดือนที่ 1

สรุปกำไรขาดทุน สำหรับปีงบประมาณที่ 1 พ.ค. - 31 ธ.ค. 2022

รายได้จากการขายสินค้า	หน่วย : บาท
ผล ต้นทุนขาย	15,300.00
กำไรขั้นต้น	5,233.00
กำไรขั้นต้น	10,077.00
ผล ค่าใช้จ้างในการขายและบริหาร	300.00
กำไรจากการดำเนินงาน	9,777.00
ขาดทุนสุทธิ	0.00
กำไรขาดทุนสุทธิ	9,777.00

หน้าหลัก / สรุปรายได้จากการขายสินค้าและต้นทุนขาย

สรุปรายได้จากการขายสินค้า และต้นทุนขาย

2022

เดือนที่ 1

สรุปรายได้จากการขายสินค้า และต้นทุนขาย สำหรับปีงบประมาณที่ 1 พ.ค. - 31 ธ.ค. 2022

สรุปรายได้จากการขาย	
รายได้จากการขายสินค้า	
กล้วยฉาบเคลือบน้ำตาล	13,500.00
กล้วยฉาบเคลือบน้ำตาล	1,800.00
รวมรายได้จากการขาย	15,300.00
สรุปต้นทุนขาย	
ต้นทุนขาย	
กล้วยฉาบเคลือบน้ำตาล	4,853.00
กล้วยฉาบเคลือบน้ำตาล	5,700.00
รวมต้นทุนขาย	5,233.00

ภาพที่ 19 แสดงรายการต้นทุนการผลิต กำไรขาดทุน และสรุปรายได้จากการขายและต้นทุนขาย

2. ผลการประเมินประสิทธิภาพการใช้นานโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไร สำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 84.76 มีช่วงอายุ 31 – 40 จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 68.57 ระดับผู้ใช้งานโปรแกรมส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกลุ่ม จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ

80.95 และความคิดเห็นต่อระบบงานโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน โดยรวม ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการประเมินประสิทธิภาพการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน โดยรวม

ประสิทธิภาพการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับผลการประเมิน
ด้านการออกแบบระบบ	4.10	.54	มาก
ด้านการใช้งานระบบ	4.05	.52	มาก
ด้านการประมวลผลของระบบ	3.97	.65	มาก
ด้านการรักษาความปลอดภัยของระบบ	3.83	.62	มาก
ภาพรวม	3.99	.58	มาก

จากตาราง 1 พบว่าผลประเมินประสิทธิภาพการใช้งานในการใช้ระบบงานโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการออกแบบระบบ ระดับผลการประเมินอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .54) รองลงมา ด้านการใช้งานระบบ ระดับผลการประเมินอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .52) ด้านการประมวลผลของระบบ ระดับผลการประเมินอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินต่ำที่สุด คือ ด้านการรักษาความปลอดภัยของระบบ ระดับผลการประเมินอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .62) ตามลำดับ

การอภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เป็นการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจอย่างง่ายที่เหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน และช่วยในการจัดเก็บข้อมูลและสามารถดึงข้อมูลนั้นออกมาใช้ได้ตลอดเวลาและสมาชิกกลุ่มยังสามารถคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้ทุกเมื่อ สอดคล้องกับ อนุติดา ประเสริฐศักดิ์ และคณะ (2558) ได้พัฒนาระบบบัญชีสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน สร้างความสะดวกและลดขั้นตอนในการจัดทำบัญชีเพียงแค่มีสมาร์ตโฟนและผู้ใช้งานไม่จำเป็นต้องรู้หลักการบัญชีก็สามารถใช้งานได้ สอดคล้องกับบุญทราชา อุณหเลิศ และคณะ (2564) ได้พัฒนาโมบายแอปพลิเคชันระบบบัญชีบริหารเพื่อจัดการการผลิตตามแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ผู้ใช้งานยอมรับว่าโมบายแอปพลิเคชันเป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกให้ผู้ประกอบการสามารถคำนวณต้นทุนการผลิต วิเคราะห์ผลตอบแทนและจุดคุ้มทุน เพื่อกำหนดราคาขาย และสร้างใบเสนอราคาได้ โดยเชื่อมต่อกับลูกค้าได้ตลอดเวลา

2. ผลการดำเนินการการพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ได้นำ ADDIE Model (Seels & Glasgow, 1998) มาใช้ในการพัฒนาโปรแกรม ซึ่งการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เมื่อเข้าระบบแล้วหน้าจอหลักจะแสดงรายการ จำนวนสมาชิกในกลุ่ม รายได้จากการขายสินค้า รายได้อื่น ๆ และจำนวนสินค้า เพื่อให้เห็นภาพรวมของ

ข้อมูลได้โดยง่าย ในส่วนของเมนู ประกอบด้วย สินค้าผลิต ขายสินค้า รายการอื่น ๆ และรายงาน ซึ่งเมนูสินค้าผลิต จะเป็นการคำนวณต้นทุนการผลิตโดยมีการบันทึกเกี่ยวกับต้นทุนการผลิตสินค้าแต่ละชนิด ประกอบด้วยวัตถุดิบ ค่าแรง ค่าใช้จ่ายการผลิต โดยสามารถแก้ไข เพิ่มหรือลบรายการออกได้ เมื่อดำเนินการใส่ข้อมูลครบแล้ว ก็จะทราบ ต้นทุนการผลิตสินค้าแต่ละชนิด และมีการแสดงยอดสินค้าคงเหลือด้วย ส่วนเมนูขายสินค้า เป็นการบันทึกการขาย ขายสินค้าตามราคาขายที่กำหนดไว้และมีการตัดยอดสินค้าคงเหลือด้วย เมนูรายงาน จะเป็นการเรียกดูข้อมูลทาง บัญชีโดยรวมไม่ว่าจะเป็นต้นทุนการผลิต กำไรขาดทุน และสรุปรายได้จากการขายและต้นทุนขาย สอดคล้องกับอนุ ธิดา ประเสริฐศักดิ์ และคณะ (2558) ได้พัฒนาโปรแกรมระบบบัญชีสำหรับวิสาหกิจชุมชน โดยแบ่งเป็น 5 ระบบหลัก ได้แก่ 1) ระบบซื้อ 2) ระบบขาย 3) ระบบเงินสดรับ-จ่าย 4) ระบบบัญชีทั่วไป และ 5) ระบบสินค้าคงเหลือ สอดคล้อง กับนฤมล อริยพิมพ์ (2565) พบว่า แอปพลิเคชันรายรับ-รายจ่าย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ ให้กับวิสาหกิจชุมชนได้

3. ผลการประเมินประสิทธิภาพการใช้ระบบงานโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีในการคำนวณต้นทุน และกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับธัญลักษณ์ อนันต์พนากุล และคณะ (2560) พบว่า ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจต่อการใช้โปรแกรมบันทึกบัญชีธุรกิจค้าปลีก ด้านการออกแบบระบบ พบว่า การจัดรูปแบบของระบบง่ายต่อการอ่านและใช้งาน หน้าโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีสำหรับกลุ่มอาชีพมีความสวยงาม ทันสมัย น่าสนใจ มีประโยชน์ตรงความต้องการของผู้ใช้งาน สอดคล้องกับ (นฤมล อริยพิมพ์, 2565; วิสูตร เพชรรัตน์ และคณะ, 2566; สาโรช เวโรจน์ และคณะ, 2554; สุวรินทร์ เพ็ญธัญญการ และคณะ, 2561; อมร โททำ และดนยา สงครินทร์, 2559) ด้านการใช้งานระบบ พบว่า มีความสะดวกในการใช้งานโปรแกรม การจัดหมวดหมู่หรือเมนูง่ายต่อการใช้งาน การค้นหาข้อมูลที่ต้องการได้สะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับวิสูตร เพชรรัตน์ และคณะ (2566) พบว่า ระบบช่วยอำนวยความสะดวกในการข้อมูลจัดการสมาชิก และอำนวยความสะดวกในการจัดทำ บัญชี ทำให้เกิดความถูกต้อง ชัดเจน น่าเชื่อถือของข้อมูลบัญชีและการเงิน และสอดคล้องกับศรีณาภรณ์ โชคพิริยะภิญโญ และกชพร นรมาตย์ (2566) พบว่า โปรแกรมการใช้งานบัญชีสามารถอำนวยความสะดวกในการใช้ งานและง่ายต่อการเรียนรู้ ส่วนด้านการประมวลผลของระบบ พบว่า การประมวลผลของระบบมีความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว โปรแกรมงานบัญชีสามารถคำนวณและประมวลผลข้อมูลทางบัญชีได้แม่นยำ ความน่าเชื่อถือของการ แสดงผลรายงานและประมวลผลรวดเร็ว กับ (ศรีณาภรณ์ โชคพิริยะภิญโญ และกชพร นรมาตย์, 2566)

องค์ความรู้ใหม่

1. การพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีนี้เป็นการผสมผสานความรู้ระหว่างการทำบัญชีและการเขียน โปรแกรมมาช่วยในการคำนวณต้นทุนและกำไร ซึ่งเป็นผลงานที่เกิดเป็นนวัตกรรมได้รับข้อมูลลิขสิทธิ์ต่อกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประเภทงาน วรรณกรรม ลักษณะงาน โปรแกรมคอมพิวเตอร์

2. โปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีที่ช่วยในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ใช้งานง่าย และเหมาะสมกับลักษณะการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน และสามารถจัดเก็บข้อมูลและดึงข้อมูลออกมาใช้ได้ ตลอดเวลาและสมาชิกกลุ่มยังสามารถคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้ทุกเมื่อ โดยโปรแกรมนี้ สามารถนำไปใช้ได้จริงกับทุกวิสาหกิจชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

โปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนออกแบบมาเพื่อใช้งานกับอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต และมือถือสมาร์ทโฟน ง่ายต่อการบันทึกข้อมูลและบันทึกได้ตลอดเวลา และสามารถใช้งานได้ทุกกลุ่ม โดยเข้าใช้งานด้วยรหัสผ่านป้องกันการเข้าถึงข้อมูลซึ่งจะมีเพียงสมาชิกเท่านั้นที่จะเข้าดูข้อมูลได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

พัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรเฉพาะกลุ่ม เพื่อเพิ่มเติมรายละเอียดที่เกี่ยวข้องได้อย่างครบถ้วน และศึกษาเปรียบเทียบก่อนและหลังการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีในการคำนวณต้นทุนและกำไรสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (2564). *แนวทางการปฏิบัติงาน โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ ปีงบประมาณ 2664*. กลุ่มส่งเสริมพัฒนาการบัญชีชุมชน. สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมตรวจบัญชีสหกรณ์.
- ธัญลักษณ์ อนันต์พนากุล, นภา นาคแย้ม และกิตติพศ วรณรังสี. (2560). การพัฒนาโปรแกรมบันทึกบัญชีธุรกิจค้าปลีกขนาดเล็กในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 23(3), 474 – 487.
- นฤมล อริยพิมพ์. (2565). การจัดทำบัญชีด้วยแอปพลิเคชัน สำหรับผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ประเภทอาหาร อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(1), 303–314.
- บุญพร อุ่นเลิศ, มุกดาวรรณ พลเดช, สุกัญญา บุญขวัญ, วิสาข์ ไชยตรี และชลธิรา อาลัยจิตต์. (2564). การพัฒนาโมบายแอปพลิเคชันระบบบัญชีบริหารเพื่อจัดการ การผลิตตามแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 38(2), 82–110.
- วิสูตร เพชรรัตน์, เตชิตา สุทธิรักษ์, พัทธนันท์ อธิติง, กุลวดี จันทน์วิเชียร และวราพร กาญจนคลอด. (2566). การพัฒนาระบบสารสนเทศบัญชีการเงินกลุ่มลจจะอ้อมทรัพย์บ้านไผ่ใหญ่ด้วยวิธีการอจีล์. *วารสารวิชาการการจัดการเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 10(2), 86– 99.
- ศรีณณาภรณ์ โชคพิริยะภิญโญ และกษพร นรมาตย์. (2566). การพัฒนาโปรแกรมงานบัญชีสำหรับวัดในการจัดทำรายงานทางการเงินด้วยไมโครซอฟท์เอ็กเซล. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 17(2), 176 – 189.
- ศรินทร์ฉัตร พงษ์มณี, วิจิตรา มนตรี, จำรัส กลิ่นหนู, ธิดาลักษณ์ อยู่เย็น, สำราญ ไชยคำวัง และชลิตา จันทจิระโกวิท. (2561). การพัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับอุปกรณ์เคลื่อนที่ เพื่อจัดการวิถีชุมชนกรณีศึกษา ตำบลนางแล อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9*, 20 กรกฎาคม 2561, หน้า 1598–1610. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- สาโรช เวโรจน์, นิธิ อัดติ, วุฒินันท์ เจียมศักดิ์ศิริ, ชาญเดช หรรณันต์, อัมพร โพธิ์ชัย และธีรเดช วุฒิพรพันธ์. (2554). การพัฒนาโปรแกรมคำนวณต้นทุนการผลิตและราคาขายสำหรับกระบวนการผลิตอุปกรณ์สารกึ่งตัวนำ. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการด้านการพัฒนาการดำเนินงานทางอุตสาหกรรมแห่งชาติ ครั้งที่ 2, 11 พฤษภาคม 2554, หน้า 459 – 464. กรุงเทพฯ: คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรินทร์ เพ็ญธัญญการ, เจริญ แสนภักดี และจุฑารัตน์ นิรันดร์. (2561). การพัฒนาระบบโปรแกรมบัญชีออนไลน์สำหรับการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 15(29), 179 – 187.
- อนุธิดา ประเสริฐศักดิ์, จิตติกร จันทพลาบูรณ์ และวีรพงษ์ ฤทธิเดช. (2558). การพัฒนาระบบบัญชีสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 21(3), 479 – 489.
- อมร โทท่า และดนยา สงครินทร์. (2559). การออกแบบและพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปในการปฏิบัติงานบัญชีของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน : กรณีศึกษา ร้านขนมเทียนแก้วแม่พูลศรี อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 10(2), 117–126.
- Seels, B., & Glasgow, Z. (1998). *Making instructional design decisions* (2nd ed.). Merrill 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



ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเซิมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2

Leadership skills of school administrators in the Semptho Educational quality
development network under the jurisdiction of Nong Khai Primary Educational
Service Area Office 2

อาทิตยา ชินนอก^{1*}, นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์², สุรางคณา มัณยานนท์³
Arthittaya Chinnok^{1*}, Noppong Bunyajitradulya², Surangkana Manyanon³

^{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: mucchompunut255c@gmail.com^{1*}, napoleonnop@gmail.com²,

surangkana.manyanon@gmail.com³

Received: November 10, 2024

Revised: December 12, 2024

Accepted: December 19, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเซิมโพธิ์ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเซิมโพธิ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) ระหว่าง .67 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเซิมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะทางเทคนิค รองลงมา คือ ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะทางคตินิยม 2) แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเซิมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ได้แก่ การวางแผนงานกิจกรรมนักเรียนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม และจริยธรรมเป็นส่วนสำคัญในการสร้างสังคมที่ดีและเข้มแข็ง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนถือเป็นส่วนสำคัญในการสร้าง

สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นมิตรและปลอดภัยสำหรับนักเรียนทุกคน และส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างพื้นฐานที่ดีให้กับนักเรียน

คำสำคัญ: ทักษะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเซมโพธิ์

Abstract

This research aimed to 1) study the leadership skills of school administrators in the network of educational quality development in Sempoth, under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Nong Khai, and 2) study the guidelines for developing leadership skills of school administrators in the network of educational quality development in Sempoth, under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Nong Khai. The sample consisted of 100 people, purposive sampling technique. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with an IOC of 0.67 – 1.00 and a reliability of 0.93. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The findings of this research were as follows: 1) The leadership skills of school administrators in the Sempot Quality Development Network, Office of the Nong Khai Primary Educational Service Area 2, were at a high level in all aspects. The aspect with the highest average value was technical skills, followed by human relations skills, and the aspect with the lowest average value was ideology skills. 2) Guidelines for developing leadership skills of school administrators in the Serm Pho Educational Quality Development Network under the Office of Nong Khai Primary Educational Service Area 2 included planning student affairs, which is a crucial process in enhancing an effective learning environment. Promoting discipline, morality, and ethics among students were an essential part of creating a good and strong society. Implementing a student care and support system were vital in establishing a friendly and safe learning environment for all students. Promoting democracy in schools was important in building a good foundation for students.

Keywords: leadership skills, school administrators, Sempoth Educational quality development network

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นอกจากนี้ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ยังมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ การเข้าถึง ความเท่าเทียม คุณภาพ ประสิทธิภาพ และการตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งจำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญ เช่น ทักษะการสื่อสาร การพัฒนาจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อยของตนเองและบุคลากร การทำงานเป็นทีม และการสร้างเครือข่าย (เจริญ สุระประเสริฐ, 2559) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย เกิดความก้าวหน้าและความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน (กฤษพล อัมระนันท์, 2559) ในยุคปัจจุบันที่เป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสารการบริหารจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ

การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นสิ่งจำเป็น โดยเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นการจัดการเรียนรู้เชิงสมรรถนะรายบุคคล ตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน พัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่สาม รวมถึงทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (digital literacy) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ยังต้องเร่งยกระดับ ซึ่งอาจเกิดจากการขาดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา รวมถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ เช่น การขาดการวางแผนที่ดี การมอบหมายงานไม่ชัดเจน และการขาดการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การศึกษาทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในบริบทของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และพัฒนาการบริหารงานวิชาการ อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีทฤษฎีที่สำคัญดังนี้

1. ทฤษฎีทักษะผู้นำของ Katz (1955) ได้เสนอทักษะผู้นำที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านความคิดรวบยอด ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับผู้บริหารในทุกระดับ
2. Hersey และ Blanchard (1988) ได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ โดยเสนอรูปแบบผู้นำ 4 แบบ คือ แบบสั่งการ แบบขายความคิด แบบมีส่วนร่วม และแบบมอบหมายงาน ซึ่งผู้นำจะต้องปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์
3. Bass และ Avolio (1994) ได้นำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. Brown, Treviño, และ Harrison (2005) ได้พัฒนาทฤษฎีผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเน้นความสำคัญของการเป็นแบบอย่างที่ดี การสื่อสารเชิงจริยธรรม และการเสริมแรงเชิงจริยธรรม
5. Fiedler (1967) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยแบ่งผู้นำเป็น 2 ประเภท คือ ผู้นำที่มุ่งงานและผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ ซึ่งประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างรูปแบบผู้นำและสถานการณ์

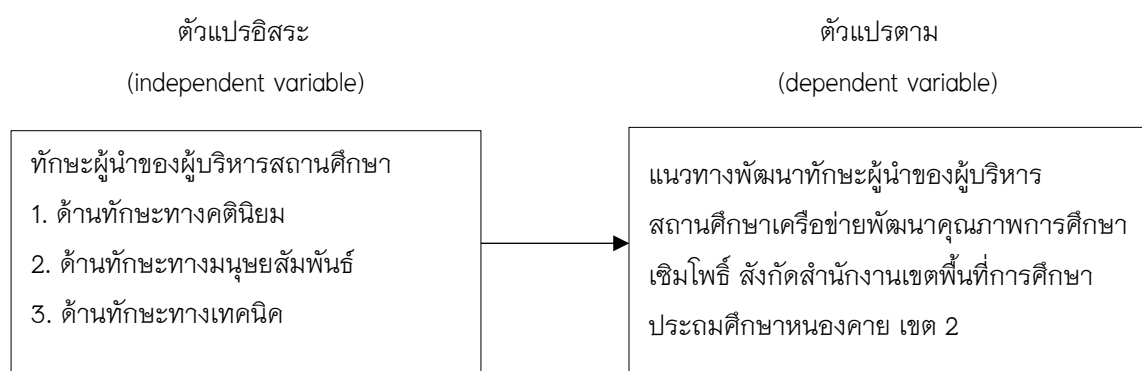
6. Sashkin (1988) ได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยเน้นความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการสร้างพลังอำนาจให้ผู้อื่น

7. Burns (1978) ได้นำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเน้นการให้รางวัลตามสถานการณ์ และการบริหารแบบวางเฉย

8. Hitt, Ireland และHoskisson (2007) ได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยเน้นความสำคัญของการกำหนดทิศทางขององค์กร การบริหารทรัพยากรขององค์กร และการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเซมิโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยผสมผสานวิธี (mixed method) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดประกอบ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเซมิโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเซมิโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 9 คน และครู จำนวน 91 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 100 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจง ส่วนแนวทางพัฒนาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยเลือกตามคุณสมบัติผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานที่ 5-10 ปี และได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่น เพื่อทำการสัมภาษณ์ถึงแนวทางพัฒนาทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเซมิโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเซมิโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เข็มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบ่งเป็น 3 ด้านซึ่งประกอบด้วย

1) ด้านทักษะทางคตินิยม	จำนวน 15 ข้อ
2) ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์	จำนวน 15 ข้อ
3) ด้านทักษะทางเทคนิค	จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เข็มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอความอนุเคราะห์หนังสือเรื่องขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เข็มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และครู เรื่องทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เข็มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

3.2 ส่งหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งนัดหมายเวลาเก็บแบบสอบถาม โดยเก็บแบบสอบถามด้วย Google form โดยดำเนินการระหว่าง เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567 ถึง เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567 รวมเวลา 5 เดือน

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการรับ-ส่ง เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 100 ฉบับ และได้กลับคืนมา จำนวน 77 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.25

3.4 จัดทำแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ด้วยตนเอง ประกอบด้วย

3.4.1) นายพงษ์เทพ อินทร์อำคา	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านชุมช้าง
3.4.2) นางสาวมาลาดี ชันดี	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าโพธิ์ศรี
3.4.3) นางอุไรวรรณ คำปัญญา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถาม ตอนที่ 1 มาหาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

4.2 นำแบบสอบถาม ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เข็มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวมรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และแปลผล ตามเกณฑ์ที่กำหนด

การปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
การปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก	ให้ 4 คะแนน
การปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย	ให้ 2 คะแนน

การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

4.3 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อนำมาวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เข็มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ แต่ละด้านเป็นรายชื่อ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00 ระดับทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	มากที่สุด
3.50 – 4.49 ระดับทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	มาก
2.50 – 3.49 ระดับทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ปานกลาง
1.50 – 2.49 ระดับทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อย
1.00 – 1.49 ระดับทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์สภาพทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เข็มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

4.5 นำแบบสอบถาม ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เข็มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยการสรุปประเด็นนำมาแจกแจงความถี่ในแต่ละประเด็นแล้ว นำเสนอด้วยการพรรณนาความ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เข็มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เข็มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ด้านที่	ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านทักษะทางคตินิยม	4.42	.71	มาก	3
2	ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์	4.42	.69	มาก	2
3	ด้านทักษะทางเทคนิค	4.43	.43	มาก	1
ภาพรวม		4.43	.55	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เข็มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่า ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะทางเทคนิค มีค่า ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .43) รองลงมา คือ ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ มีค่า ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .69) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะทางคตินิยม มีค่า ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .71)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนา

คุณภาพการศึกษาเคมีโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้แก่ การวางแผนงาน กิจกรรมนักเรียนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม และจริยธรรมเป็นส่วนสำคัญในการสร้างสังคมที่ดีและเข้มแข็ง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนถือเป็นส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นมิตรและปลอดภัยสำหรับนักเรียนทุกคน และส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญที่ช่วยสร้างพื้นฐานที่ดีให้กับนักเรียน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเคมีโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญคือ

ผลของการศึกษาทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเคมีโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะทางเทคนิค รองลงมา คือ ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และ ด้านทักษะทางคตินิยม อภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1) ด้านทักษะทางเทคนิค ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความสามารถในการใช้ภาษาเขียนอย่างสะอาดชัดเจน เข้าใจง่าย ชวนให้อ่านง่าย ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ทักษะด้านการสื่อสาร เป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมพร้อมให้บุคลากรมีความชำนาญในทักษะด้านการสื่อสารในยุคปัจจุบัน หน่วยงานหรือองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งมีบุคลากรจำนวนมาก การบริหารเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการแต่ละคนบุคคลย่อมมีความซับซ้อน ปัญหาในการติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องของช่องทางสำหรับเผยแพร่ข่าวสารที่ล้าสมัย ขาดความน่าสนใจ หรือปัญหาการสื่อสารในระดับเดียวกันที่เกิดความไม่เข้าใจ ไม่สามารถปรึกษากันได้ ทำให้มีปฏิกริยาตอบสนองต่อกัน ส่งผลกระทบ ต่อการบริหารงานและภาพลักษณ์ขององค์กร ดังจะเห็นได้จากข่าวหรือเหตุการณ์ที่ปรากฏตามสื่อที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการประท้วง ขับไล่ หรือขอร้องให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยบางเหตุการณ์เมื่อได้รับการตรวจสอบแล้วนั้น พบว่ามีสาเหตุสำคัญมาจากความผิดพลาดของการสื่อสารของผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา ซึ่งสาเหตุเกิดจากการสื่อสารที่ผิดพลาดระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครู จะเห็นได้ว่าความผิดพลาดหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการติดต่อสื่อสาร เป็นสาเหตุที่ทำให้การดำเนินการภายในองค์กรไม่เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ เกิดการเข้าใจผิดจนนำมาสู่ความขัดแย้งระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ระหว่างบุคลากรกับองค์กร จนกระทั่งระหว่างองค์กรกับสังคม ความขัดแย้งในการติดต่อสื่อสารนี้ย่อมส่งผลให้การบริหารองค์กรเกิดความล้มเหลว สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกรรยา อังคุระยี่ (2565) ได้ทำการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค รองลงมา คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอดและทักษะด้านความรู้ความคิด ส่วนทักษะด้านการศึกษาและการสอนเป็นลำดับที่ต่ำที่สุด 2

2) ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถสังเกตความรู้สึกผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็ว และหาวิธีจูงใจไปสู่แนวทางที่ต้องการ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบ

ความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อหน่วยงาน สร้างแรงจูงใจ โดยให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา หน่วยงาน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และทุกคนในหน่วยงานรู้หน้าที่ของตนเอง มีการทำงาน ร่วมกัน ปลุกฝังให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบรรทัดฐานการทำงานที่พึงประสงค์ในรูปแบบต่าง ๆ ส่งเสริม ให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงาม อันจะก่อให้เกิดความรักและ ความศรัทธา ต่อหน่วยงาน ทำให้เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ดีสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากร เป็นการสร้างระบบความคิดให้ บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา เกิดความประทับใจ จงรักภักดีและความผูกพันต่อหน่วยงาน นอกจากนี้ กระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองได้แล้ว ยังเป็นพื้นฐานทำให้เกิดความเข้าใจ ความพึงพอใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในองค์การส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดี ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ในองค์การ สมาชิกทุกคนสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมในขณะที่อยู่ร่วมกัน จนกระทั่งเกิดความนิยมชมชอบ ไว้วางใจ มีเจตคติที่ดีต่อกัน เกิดความเคารพนับถือ เลื่อมใสและศรัทธาตามมาในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ สีตะวัน (2566) ได้ศึกษาทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางในการพัฒนา ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานพัฒนาบุคลากรและใช้เทคโนโลยีมาช่วยบริหารงาน ด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการคิดเชิงกลยุทธ์ เรียนรู้เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ ปรับประยุกต์ใช้ให้ เหมาะสมกับบริบท ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารให้ชัดเจน รวดเร็ว ตรงประเด็น

3) ด้านทักษะทางคตินิยม ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงผลกระทบที่ อาจเกิดขึ้นภายหลัง ที่เป็นเช่นนี้ เพราะการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ที่มีระบบตามแผนที่ได้จัดทำไว้ เพื่อร่วมกันเปลี่ยนแปลงสภาพขององค์การแบบเดิมไปสู่องค์การแบบใหม่ คือ องค์การ แห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นวิวัฒนาการของแนวคิดทางการบริหารตาม ภาวะการณ์ต่าง ๆ อาทิ การบริหารแนววิทยาศาสตร์ มนุษยสัมพันธ์ เชิงระบบและตามสถานการณ์ ภาวะการณ์ซึ่ง เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสังคม ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม และ เทคโนโลยี ฯลฯ เป็น การเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องบริหารแบบรู้เท่าทันการณ์ มีวิสัยทัศน์ โดยใช้พื้นฐานความรู้เดิมเป็นตัวตั้ง แล้วนำมาวิเคราะห์ เรียบเรียง เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจ แล้วจัดการกำจัดจุดอ่อน และเพิ่มจุดแข็งให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารมี การวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ ที่จะลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการปรับตัว และการยอมรับพร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อบรรลุรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผล ตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีการใช้องค์ความรู้ของการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มศักยภาพของหน่วยงานใน การประยุกต์และรับเอาเทคนิควิธีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การได้รับผลดีและลดผลกระทบในทาง ที่ไม่ดีของการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะช่วยให้องค์การดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว สามารถอยู่รอดและ เจริญก้าวหน้าไปได้สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรศักดิ์ สารสมศรี และคณะ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ควรยึดมั่นในอุดมการณ์ ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก มีทักษะในการสื่อสารที่ดี เป็นที่ปรึกษาที่ดี เปิดโอกาสให้ครู ได้แสดงความคิดเห็น และแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจในสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน จนเกิดความเข้าใจในสภาพการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน นำไปสู่การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ส่งเสริมให้ครูได้มีการระดมสมอง แสดงความคิดเห็นในแนวทางการปฏิบัติงาน และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ความเป็นประชาธิปไตย กำหนดบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ตรงกับความสามารถของบุคลากร

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาทักษะแห่งอนาคตเป็นองค์ความรู้ที่อาจช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงโพธิ์ สามารถพัฒนาทักษะผู้นำที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน และอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย ทักษะผู้นำด้านทักษะทางคตินิยม ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะทางเทคนิค รวมถึงแนวปฏิบัติดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. ทักษะการบริหารเครือข่าย การสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับโรงเรียนอื่น ๆ ในเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากร
3. การบริหารจัดการในภาวะวิกฤต ความสามารถในการปรับตัวและนำพาองค์กรผ่านสถานการณ์ไม่คาดฝัน เช่น การระบาดของโรค
4. ทักษะดิจิทัล ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของบุคลากรทุกระดับ
6. ทักษะการสื่อสารในยุคดิจิทัล การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มผ่านช่องทางที่หลากหลาย
7. การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
8. ทักษะการคิดเชิงออกแบบ การใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการแก้ปัญหาและพัฒนาวัตกรรมทางการศึกษา
9. การส่งเสริมความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เคารพความแตกต่างและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ
10. การพัฒนาทักษะแห่งอนาคต การเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกัน

องค์ความรู้เหล่านี้อาจช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงโพธิ์สามารถพัฒนาทักษะผู้นำที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ด้านทักษะทางคณิตนิยม ผู้บริหารควรรู้จักการกำหนดนโยบาย จุดประสงค์และขอบข่ายของงานที่แน่นอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
- 1.2 ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและให้โอกาสแก่ครูเท่าเทียมกันในการขอรับความช่วยเหลือ อย่างเสมอภาคและยุติธรรม
- 1.3 ด้านทักษะทางเทคนิค ผู้บริหารควรมีความสามารถในการใช้ภาษาพูดได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับฐานะกาลเทศะและสถานการณ์ของผู้ฟังทุกระดับ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเซมิโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
- 2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเซมิโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *นโยบายปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.
- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). *ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ แนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.
- ธีรศักดิ์ สารสมัศ, ไพรัช โคตรตะ และชวนคิด มะเสนะ. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5 “การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง” 29 พฤษภาคม 2563. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชธานี*.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สุกรรยา อังคระณี. (2565). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). นโยบายสำนักงาน คณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย.

อภินันท์ สีตะวัน. (2566). ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศรีสะเกษ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏศรีสะเกษ.



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



การศึกษาการประหยัดต้นทุนของการใช้เทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์

Study of cost savings of using solar energy technology

หฤทัย นันทะวงศ์^{1*}, กมลพรรณ แสงมหาชัย²

Haruethai Nuntawong^{1*}, Kamolbhan Sangmahachai²

¹สาขาการจัดการเทคโนโลยีและการผลิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹Department of Technology and Production Management, Faculty of Business Administration, Kasetsart University

²Faculty of Business Administration, Kasetsart University

*Corresponding author's e-mail: haruethai.n@ku.th^{1*}, fbuskho@ku.ac.th²

Received: November 7, 2024

Revised: December 27, 2024

Accepted: January 3, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ 2) เพื่อศึกษาการวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ และ 3) เพื่อศึกษาการประหยัดต้นทุนของการใช้เทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้อาศัยแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่น .920 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน และส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ อาศัยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ จำนวน 4 คน จากภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม และภาคครัวเรือน ซึ่งเป็นผู้ที่อำนาจในการตัดสินใจติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ มีระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2567 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา และการพรรณนาข้อมูลจากการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การตัดสินใจติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์จากต้นทุนหลักที่เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในระบบติดตั้ง และต้นทุนย่อย 2) การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ เริ่มตั้งแต่การศึกษาขอบเขตโครงการ-ต้นทุน-ผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน จากนั้นนำไปเปรียบเทียบกับผลที่ได้รับและวิเคราะห์ความอ่อนไหวในการลงทุน และ 3) การติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์สามารถประหยัดต้นทุนได้จริง โดยภาคการผลิตมีระยะเวลา คืนทุนประมาณ 5-15 ปีตามขนาดการติดตั้ง และภาคครัวเรือน จากระยะเวลาคืนทุนเฉลี่ยประมาณ 2 ปี

คำสำคัญ: การประหยัดต้นทุน, ระบบไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์, การวิเคราะห์ต้นทุน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the decision to install a solar power generation system, 2) to study the cost-benefit analysis of a solar power generation system installation project, and 3) to study the cost savings of using solar energy technology. The researcher used mixed methods research, including part 1, quantitative research by using survey research methods based on questionnaires with a confidence value of 0.920. It was a tool for collecting data from a sample of 120 people and part 2 qualitative research relied on in-depth interviews from 4 key informants from the business sector, industrial sector, agricultural sector, and household sector who had the authority to decide on the installation of a solar power generation system. The research period started from January to August 2024. Data analysis used descriptive statistics. and content analysis. The results of the research found that 1) the decision to install a solar power generation system was based on the main costs related to materials and equipment used in the installation system and minor costs; 2) cost-benefit analysis started from the project scope – costs – monetary benefits, then compared with the results and analyzed the sensitivity of the investment and 3) Installing a solar power generation system could save costs, with the production sector having a payback period of approximately 5–15 years depending on the size of the installation and household sector from the average payback period of approximately 2 years.

Keywords: cost savings, solar power system, cost analysis

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ประชาคมโลกต่างตระหนักถึงปัญหาของพลังงานจากการใช้พลังงานฟอสซิล (fossil) ซึ่งปลดปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สู่ชั้นบรรยากาศ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (climate change) ที่สะสมจนเป็นภาวะ “โลกร้อน” (global warming) และกำลังรุนแรงขึ้นสู่วิกฤตการณ์ “โลกเดือด” (global boiling) ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกชีวิตบนโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงทำให้เกิดแนวคิดจุดเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน สู่พลังงานทดแทนที่แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) พลังงานทางเลือก (alternative energy) คือพลังงานจากแหล่งฟอสซิลอื่น ๆ นอกจากน้ำมันที่ใช้แล้วจะหมดไป เช่น ถ่านหิน ก๊าซธรรมชาติ และ 2) พลังงานหมุนเวียน (renewable energy) คือพลังงานที่สามารถผลิตหรือเกิดขึ้นมาได้เอง และนำกลับมาหมุนเวียนใช้ได้เรื่อย ๆ ส่วนมากเป็นพลังงานสะอาด (clean energy) ซึ่งดีต่อสิ่งแวดล้อม เช่น พลังงานลม พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานน้ำ พลังงานชีวมวล เป็นต้น (กรมพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน, 2567)

สำหรับประเทศไทย “พลังงาน” เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยที่กำลัการผลิตมีแนวโน้มที่จะขยายตัวอย่างต่อเนื่อง จากสถิติของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน (2566) ได้สรุปไว้ว่าค่าเฉลี่ยความต้องการไฟฟ้า ในปี พ.ศ. 2566 อยู่ที่ 53,384 เมกะวัตต์ และปัจจุบันการผลิตไฟฟ้าจากก๊าซธรรมชาติ และถ่านหิน/ลิกไนต์ มีอัตราลดลงถึงร้อยละ 5.80 ในขณะที่พลังงานหมุนเวียนมีอัตราเพิ่มมากขึ้นสอดคล้องกับการที่ภาคครัวเรือนมีอัตราการใช้ไฟฟ้าลดลงร้อยละ 9.30 ภาคอุตสาหกรรมลดลงร้อยละ 4.90 แต่ภาคธุรกิจมีอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.70 และภาคเกษตรกรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.20 ตามสภาพเศรษฐกิจที่ฟื้นตัวหลังจากวิกฤตการณ์ COVID – 19 ปัจจุบันภาครัฐและภาคเอกชนของประเทศไทย ได้ตอบสนองต่อกระแสสังคมเกี่ยวกับแนวทางใช้พลังงานสะอาดขับเคลื่อนโลก ซึ่งองค์การพลังงานระหว่างประเทศ (International Energy Agency: IEA) พยากรณ์แนวโน้มการใช้พลังงานทั่วโลกเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.30 ในปี พ.ศ. 2567 ว่าพลังงานสะอาดจะเติบโตขึ้นเป็น 1 ใน

3 ของแหล่งจ่ายไฟฟ้าโลก โดยปัจจุบันร้อยละ 26.00 ของแหล่งพลังงานโลกมาจากพลังงานหมุนเวียน และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 30.00 ในปีถัดไป จากปัจจัยเรื่องต้นทุนการผลิตที่ถูกลง และวิกฤตการณ์ด้านสิ่งแวดล้อม (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2567)

พลังงานทดแทนประเภทหนึ่งที่ใช้กันแพร่หลายในประเทศไทย คือ การใช้เทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์ หรือ โซลาร์เซลล์ (solar cell) ซึ่งสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กระทรวงพาณิชย์ ได้รายงานผลว่าการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์มีการใช้งานอย่างแพร่หลายมากขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2566 อยู่ที่ 507 กิกะวัตต์ เพิ่มขึ้นร้อยละ 50 จากปี พ.ศ. 2565 โดยเป็นสัดส่วนจากพลังงานแสงอาทิตย์ถึง 3 ใน 4 ของการผลิตพลังงานทดแทนทั้งหมด และคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2568 สัดส่วนการผลิตพลังงานทดแทนจะคิดเป็นร้อยละ 35 ของการผลิตไฟฟ้าทั่วโลก ส่งผลให้มูลค่าตลาดพลังงานแสงอาทิตย์ในประเทศไทยเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในช่วงปี พ.ศ. 2565–2568 จะเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 22.00 ต่อปี มูลค่าประมาณ 67,268 ล้านบาท โดยองค์กรต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงมาใช้พลังงานแสงอาทิตย์ต่างคาดหวังว่าจะนำมาสู่การลดต้นทุนการผลิต และกำไรที่มากขึ้น (ฐานเศรษฐกิจ, 2567)

อย่างไรก็ตามการปรับตัวของภาคส่วนต่างในการตอบรับการเปลี่ยนแปลงมาใช้พลังงานแสงอาทิตย์ เช่น ภาคครัวเรือน ภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจ ภาคเกษตรกรรม และอื่น ๆ ด้วยการปรับเปลี่ยนจากการใช้พลังงานแบบเดิมมาเป็นพลังงานแสงอาทิตย์ ก่อให้เกิดต้นทุนในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำเป็นต้องพิจารณาถึงความคุ้มค่าในการลงทุนด้วย โดยจากรูวรรณ พิพัฒน์พุทธพันธ์ (ม.ป.ป.) ได้แบ่ง องค์ประกอบของต้นทุนการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าด้วยเซลล์แสงอาทิตย์ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) ต้นทุนหลักหรือค่าใช้จ่ายหลัก (hardware costs) เป็นต้นทุนเกี่ยววัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในระบบติดตั้ง ได้แก่ แผงเซลล์แสงอาทิตย์ (module) อุปกรณ์แปลงกระแสไฟฟ้า (inverter) อุปกรณ์โครงสร้างยึดระบบ (racking) และอุปกรณ์ระบบสายไฟฟ้า (electrical wiring) และ 2) ต้นทุนย่อยหรือค่าใช้จ่ายย่อย (soft costs) เป็นต้นทุนส่วนที่เหลือทั้งหมด เช่น ค่าแรงงานในการติดตั้งระบบ ค่าใช้จ่ายในการขออนุญาตต่าง ๆ ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการติดตั้งระบบ และบางครั้งจะรวมค่าเช่าที่ดิน ค่าโฆษณา ภาษีการขาย ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (overhead cost) และกำไรของผู้ประกอบการ และอื่น ๆ ดังนั้น องค์กรที่ต้องการเปลี่ยนแปลงมาใช้พลังงานแสงอาทิตย์ จึงควรมีการศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างต้นทุนของการติดตั้งการจำแนกต้นทุนการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าด้วยเซลล์แสงอาทิตย์ในเชิงลึกแต่ละขนาด เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดกลยุทธ์หรือมาตรการส่งเสริมสนับสนุนเชิงนโยบาย แนวทางหรือมาตรการลดต้นทุน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม (Zerres et al., 2014)

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าปัจจุบันบริษัท ห้าง ร้าน ในภาคธุรกิจ รวมถึงภาคครัวเรือนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้พลังงานแสงอาทิตย์ในการผลิต แต่ยังไม่มีความรู้หรือเครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ (ชาธิ์ พงษ์วิจารณ์ และสกันธ์ คล่องบุญจิต, 2565) ซึ่งถ้าหากมีการศึกษาการประหยัดต้นทุนของการใช้เทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์ในเชิงประจักษ์ ก็จะทำให้ภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจ ภาคเกษตรกรรม และภาคครัวเรือนที่ต้องการเปลี่ยนมาใช้พลังงานแสงอาทิตย์ในการผลิตเพื่อลดต้นทุน สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงระบบพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดต้นทุนการผลิต และมีโอกาสทำกำไรในเชิงพาณิชย์ได้มากขึ้น รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาครัฐ หรือผู้ให้บริการติดตั้ง เทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสื่อสารให้ภาคสังคมเกิดการใช้งานเทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์ได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์
2. เพื่อศึกษาการวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์
3. เพื่อศึกษาการประหยัดต้นทุนของการใช้เทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์

การทบทวนวรรณกรรม

การใช้เทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์ในภาคธุรกิจ

เทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าด้วยเทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์ คือ สิ่งประดิษฐ์ที่เปลี่ยนแปลงพลังงานแสงอาทิตย์เป็นพาหะนำไฟฟ้า เพื่อให้เกิดแรงดันไฟฟ้าที่ขั้วทั้งสองของเซลล์ และต่อเข้าอุปกรณ์ไฟฟ้า ทำให้อุปกรณ์เหล่านั้นทำงานได้ (Rabaia et al., 2001) (แสดงในภาพที่ 2) ซึ่งมีประโยชน์ต่อภาคธุรกิจ ดังนี้ 1) ประหยัดค่าไฟฟ้า ทั้งในเวลากลางวันที่มีแสงอาทิตย์ และเวลากลางคืนที่สามารถเก็บพลังงานไว้ใช้ได้ 2) ช่วยให้อุณหภูมิภายในอาคารลดลง เนื่องจากแผงโซลาร์เซลล์ปกคลุมหลังคาไว้อีกหนึ่งชั้น 3) ใช้งานได้ระยะยาว และเวลาต้นทุนในระยะสั้น 4) แหล่งพลังงานหมุนเวียนทางธรรมชาติที่ไม่จำกัด และไม่หมดลงง่าย ๆ 5) พลังงานสะอาด ปลอดภัยต่อสิ่งมีชีวิต และสิ่งแวดล้อม เนื่องจากเป็นพลังงานจากธรรมชาติที่ไม่มีกระบวนการที่ต้องปล่อยก๊าซอันตราย และ 6) ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีต่อการเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม



ภาพที่ 2 กระบวนการผลิตและใช้งานจากเทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์

ที่มา: Rabaia et al. (2021)

ต้นทุนของการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าด้วยแสงอาทิตย์

จากรูวรรณ พิพัฒน์พุทธพันธ์ (ม.ป.ป.) แบ่งองค์ประกอบของต้นทุนการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าด้วยเซลล์แสงอาทิตย์ เป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. ต้นทุนหลักหรือค่าใช้จ่ายหลัก เป็นต้นทุนที่เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในระบบติดตั้ง ได้แก่ แผงเซลล์แสงอาทิตย์ อุปกรณ์แปลงกระแสไฟฟ้า อุปกรณ์โครงสร้างยึดระบบ และอุปกรณ์ระบบสายไฟฟ้า
2. ต้นทุนย่อยหรือค่าใช้จ่ายย่อย เป็นต้นทุนส่วนที่เหลือทั้งหมด เมื่อหักลบต้นทุนหลักออกไปแล้ว (ต้นทุนรวม – ต้นทุนหลัก = ต้นทุนย่อย) ได้แก่ ค่าแรงงานในการติดตั้งระบบ ค่าใช้จ่าย ในการขอใบอนุญาตต่าง ๆ ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการติดตั้งระบบ และบางครั้งจะรวมค่าเช่าที่ดิน ค่าโฆษณา ภาษีการขาย ค่าใช้จ่ายในการดำเนิน

กิจการ (overhead cost) กำไรของผู้ประกอบการ และอื่น ๆ ซึ่งแต่ละประเภทรายการต้นทุนย่อยที่เกิดขึ้นจะแตกต่างกันไปตามขนาดธุรกิจที่ดำเนินการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าด้วยเซลล์แสงอาทิตย์



ภาพที่ 3 แนวโน้มต้นทุนรวมการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าด้วยเซลล์แสงอาทิตย์

ที่มา: จารุวรรณ พิพัฒน์พุทธพันธ์ (ม.ป.ป.)

การวิเคราะห์แนวโน้มต้นทุนย่อยของการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าด้วยเซลล์แสงอาทิตย์ ในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา แนวโน้มต้นทุนรวมการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าด้วยเซลล์แสงอาทิตย์แต่ละขนาดลดลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง (แสดงในภาพที่ 3) ซึ่งเมื่อพิจารณาเฉพาะต้นทุนย่อยของการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าด้วยเซลล์แสงอาทิตย์พบว่า แนวโน้มของต้นทุนย่อยไม่ได้ลดลงในทิศทางเช่นเดียวกับต้นทุนรวม หากแต่ยังมีแนวโน้มคงที่และเพิ่มสูงขึ้นในบางขนาด ขณะที่แนวโน้มของต้นทุนหลักลดลงในทิศทางสอดคล้องกับแนวโน้มการลดลงของต้นทุนรวม จึงเห็นได้ว่าแนวโน้มการลดลงของต้นทุนรวมของการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าด้วยเซลล์แสงอาทิตย์แต่ละขนาดจะมาจากการลดลงของต้นทุนหลักเป็นสำคัญ ซึ่งส่วนหนึ่งของต้นทุนย่อยเกิดจากขั้นตอน กระบวนการของภาครัฐ หรือเป็นต้นทุนส่วนที่สามารถใช้นโยบายของภาครัฐเข้ามาช่วยสนับสนุนได้

การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการ

การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการ (Cost – Benefit Analysis: CBA) ในการประเมินความคุ้มค่าของการลงทุนระบบมี 6 ขั้นตอน (Boadway, 2006; สุวิมล เลิศพิทักษ์กิจ, 2558) ดังนี้

1) ศึกษาขอบเขตและวัตถุประสงค์ของโครงการที่จะวิเคราะห์ให้ชัดเจน ผู้ประเมินต้องอาศัยทั้งความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์ในการกำหนดขอบเขตโครงการ และผู้ประเมินจะต้องจัดลำดับในการประเมินของแต่ละโครงการย่อยให้สมเหตุสมผล ส่วนวัตถุประสงค์ของการประเมินก็แตกต่างกันไป เช่น การลงทุนของเอกชน วัตถุประสงค์ของการประเมินจะอยู่ที่กำไร

2) ระบุและวัดต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการในแต่ละปี ซึ่งจำเป็นต้องระบุต้นทุนให้ครบถ้วนทั้งต้นทุนทางตรง (direct cost) และต้นทุนทางอ้อม (indirect cost)

3) ประเมินค่าของต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการเป็นตัวเงิน โดยการหามูลค่าของทรัพยากรและผลประโยชน์ออกมาเป็นตัวเงิน ซึ่งเป็นหน่วยกลางที่สะดวกที่สุด และต้องประเมินโดยคำนึงถึงต้นทุนค่าเสียโอกาส (opportunity cost) ของทรัพยากรแต่ละชนิดที่เอาไปใช้ในโครงการด้วย

4) เปรียบเทียบต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการ ด้วยการประเมินจากมูลค่าปัจจุบัน (present value) ซึ่งสามารถหาได้โดยการปรับมูลค่าในอนาคต ด้วยอัตราคิดลด (discount rate) จากนั้นจึงนำมารวมกันเป็นผลรวมสุทธิ หรือมูลค่าปัจจุบัน สุทธิ (Net Present Value: NPV)

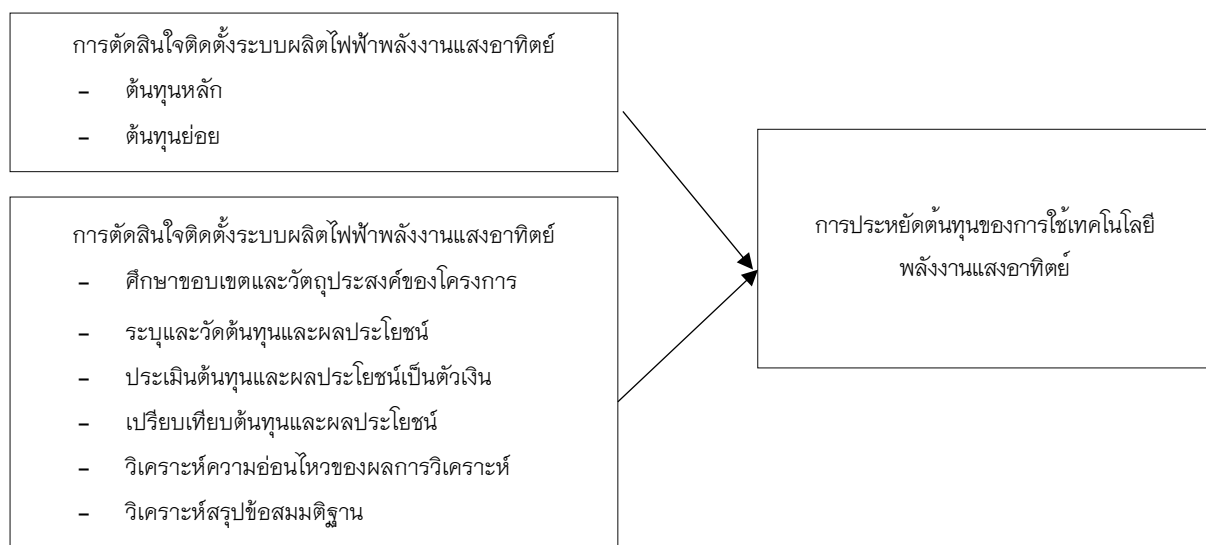
5) การวิเคราะห์ความอ่อนไหวของผลการวิเคราะห์ (sensitivity analysis) การประเมินโครงการที่ต้องจัด

การประเมินโครงการก่อนตัดสินใจลงทุน ซึ่งผลประโยชน์และต้นทุนต่าง ๆ ตั้งอยู่บนสมมติฐานหลายแบบ และผลการวิเคราะห์อาจจะแตกต่างจากความเป็นจริงไปด้วย

6) สรุปผลการวิเคราะห์ ผู้วิเคราะห์ควรสรุปข้อสมมติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ให้ชัดเจน เช่น ระยะเวลาคืนทุน ผลประโยชน์ที่ได้รับ อัตราผลตอบแทน และอื่น ๆ

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้ 1) กันต์ ปานประยูร (2560) ทำการวิจัยเรื่อง ระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งบนหลังคาขนาด 8 กิโลวัตต์และความเป็นไปได้ในการขยายระบบ พบว่า ระบบสามารถผลิตพลังงานได้ 4.46 กิโลวัตต์ชั่วโมงต่อวัน หรือ 974.64 กิโลวัตต์ชั่วโมงต่อเดือน อายุโครงการ 25 ปี จะผลิตไฟฟ้าได้ 16,837,549 กิโลวัตต์ชั่วโมง กำหนดให้เอกชนลงทุน 20.53 ล้านบาท โครงการ มีจุดคุ้มทุน 12 ปี จะทำให้ประหยัดเงินได้ 35.49 ล้านบาท และสามารถลดปริมาณคาร์บอนได้ 9,531.73 ตัน 2) เชษฐวุฒิ ศรีสะอาด (2560) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการลงทุนในระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์: กรณีศึกษาเฉพาะโรงงานแปรรูปไม้ยูคาลิปตัสแห่งหนึ่งในจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ระบบ 120 กิโลวัตต์สูงสุด ต้องใช้เงิน 5,398,800 บาท มีมูลค่าปัจจุบันสุทธิเท่ากับ 6,770,436.11 บาท ระยะเวลาคืนทุน 4.07 ปี และอัตราผลตอบแทนภายในเท่ากับร้อยละ 17.37 3) สมบัติ นพจนสุภาพ (2560) ทำการศึกษาระบบพลังงานไฟฟ้าแสงอาทิตย์ สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อลดค่าไฟฟ้า โดยออกแบบให้เป็นระบบพลังงานไฟฟ้าบนหลังคา ผลการวิจัยพบว่า ระบบนี้มีค่าใช้จ่ายในการติดตั้ง 624,000 บาท สามารถผลิตกำลังไฟฟ้าประมาณ 57.60 กิโลวัตต์ต่อวัน หรือ 1,728 กิโลวัตต์ต่อเดือน หรือ 20,736 กิโลวัตต์ต่อปี ลดค่าไฟฟ้าได้ 288 บาทต่อวัน หรือ 8,640 บาทต่อเดือน หรือ 103,680 บาทต่อปี (คำนวณจากฐานไฟฟ้าหน่วยละ 5 บาท) มีระยะเวลาคืนทุนภายใน 7 ปี 4 เดือน 4) พชรินทร์ อินทมาส และคณะ (2565) ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์เชิงเทคนิคและความคุ้มค่าในการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งบนหลังคาระดับครัวเรือน ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาโครงการ 25 ปี และการเปลี่ยนอินเวอร์เตอร์ทุก 10 ปี หากติดตั้งระบบเซลล์แสงอาทิตย์บนหลังคาจะสามารถลดค่าไฟฟ้าของทั้ง 3 หลังคาเรือน รวมได้ 302 kWh/เดือน คิดเป็นร้อยละ 20.606 ระยะเวลาคืนทุนอยู่ที่ 4.85 ปี ผลการวิเคราะห์ คือ สามารถลดค่าไฟฟ้าได้จริง

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

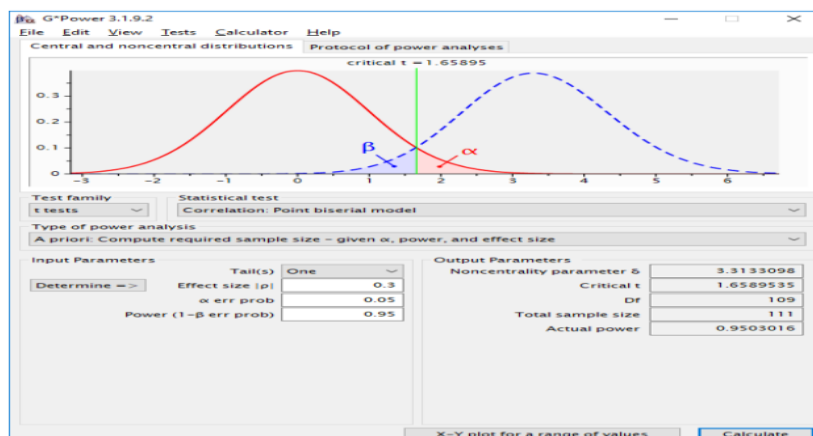
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method research) ประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ และ (survey research) 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มีรายละเอียดดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคคลผู้ซึ่งมีการติดตั้งและใช้งานระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ จากภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคธุรกิจ และภาคครัวเรือน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคคลผู้ซึ่งมีการติดตั้งและใช้งานระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ จากภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคธุรกิจ และภาคครัวเรือน โดยเป็นผู้ที่อำนาจในการตัดสินใจติดตั้งจำนวน 120 คน จากการคำนวณด้วย โปรแกรม G*Power ของ Erdfelder et al. (1996) โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการทดสอบทางสถิติที่ใช้กันทั่วไปในการวิจัยทางสังคมและพฤติกรรม ซึ่งคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ 111 คน (แสดงในภาพที่ 4) และเพื่อผลการวิจัยที่ดี ผู้วิจัยจึงกำหนดใช้กลุ่มตัวอย่างรวม 120 คน เพื่อรองรับค่าความคลาดเคลื่อน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) (สิทธิพร สุนทร และคณะ, 2562)



ภาพที่ 4 การคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วย โปรแกรม G*Power

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) และผ่านการทดสอบค่าความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ .932 เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยอาศัยการสร้างลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ ได้แก่ Google Form จากนั้นจึงส่งลิงก์แบบสอบถามไปยังแหล่งชุมชนออนไลน์ที่คาดว่าจะเป็แหล่งชุมนุมของกลุ่มตัวอย่าง เช่น กลุ่มบ้านติดโซลาร์เซลล์ เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ในการพรรณนาข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากร คือ ภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคธุรกิจ และภาคครัวเรือน

กลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) ด้วยการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามวัตถุประสงค์ เป็นการเลือกตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจะถูกแบ่งย่อย ๆ ตามคุณลักษณะผู้วิจัยสนใจ (ประไพพิมพ์ สุธีวินนันทน์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559) ได้แก่ ผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ จากภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคธุรกิจ และภาคครัวเรือน จำนวน 4 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi - structure) ที่มีข้อคำถามครบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสัมภาษณ์ออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Zoom โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 20 – 30 นาทีต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 คน โดยผู้วิจัยได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขออนุญาตบันทึกการสนทนาไว้ทุกครั้ง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) มีขั้นตอน ดังนี้ 1) จัดหมวดหมู่เนื้อหา 2) จัดทำโครงสร้างบัญชี 3) ถอดความโดยอาศัยวิธีการตีความ (inductive) และ 4) การวิเคราะห์และตีความนำความรู้จากทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนงานวิจัยที่ผ่านมามาร่วมพิจารณาด้วยทุกครั้ง

ผลการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ จากการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ จากภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคธุรกิจ และภาคครัวเรือน จำนวน 120 คน

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์

การตัดสินใจติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
ต้นทุนหลัก	4.24	.46	สูงมาก
ต้นทุนย่อย	4.21	.54	สูงมาก
ภาพรวม	4.23	.43	สูงมาก

1.1 เหตุผลหลักในการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ คือ เพื่อประหยัดค่าไฟฟ้า (ร้อยละ 78.20) ภาพลักษณ์ที่ดี (ร้อยละ 64.80) ใช้งานได้ระยะยาว ($\bar{X} = 56.40$) และการคำนึงถึงสังคม – สิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 42.40$)

1.2 การตัดสินใจติดตั้งระบบ ฯ จากการประเมินการลงทุนอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.23$) โดยตัดสินใจจากต้นทุนหลัก ($\bar{X} = 4.24$) และตัดสินใจจากต้นทุนย่อย ($\bar{X} = 4.20$)

1.3 การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการ พบว่า ให้ความสำคัญต่อการวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$) โดยที่วิเคราะห์จากระบุและวัดต้นทุนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา ศึกษาขอบเขตและวัตถุประสงค์ของโครงการ เท่ากับ เปรียบเทียบต้นทุนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.21$) ประเมินต้นทุนและผลประโยชน์เป็นตัวเงิน ($\bar{X} = 4.12$) วิเคราะห์สรุปข้อสมมติฐาน ($\bar{X} = 3.53$) และวิเคราะห์ความอ่อนไหวของผลการวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.45$) แสดงในตาราง 2 และมีระยะเวลาคืนทุนเฉลี่ยประมาณ 1.5 ปี

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการ

การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการวิเคราะห์
ศึกษาขอบเขตและวัตถุประสงค์ของโครงการ	4.21	.41	สูงมาก
ระบุและวัดต้นทุนและผลประโยชน์	4.23	.54	สูงมาก
ประเมินต้นทุนและผลประโยชน์เป็นตัวเงิน	4.12	.43	สูง
เปรียบเทียบต้นทุนและผลประโยชน์	4.21	.52	สูงมาก
วิเคราะห์ความอ่อนไหวของผลการวิเคราะห์	3.45	.52	ปานกลาง
วิเคราะห์สรุปข้อสมมติฐาน	3.53	.76	ปานกลาง
การรวม	4.17	.64	สูง

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีอำนาจในการตัดสินใจติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ จากภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคธุรกิจ และภาคครัวเรือน จำนวน 4 คน ได้ดังนี้

2.1 เหตุผลหลักการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ สำหรับภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคธุรกิจ เพื่อการประหยัดต้นทุนจากค่าพลังงานที่ราคาแพงทำให้มีต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น ต้นทุนนี้ คิดเป็นร้อยละ 10 – 15 ของต้นทุนการผลิต ซึ่งหากลดต้นทุนส่วนนี้ได้จะทำให้มีกำไรสูงมากขึ้น ประกอบกับภาครัฐให้การสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทนจากพลังงานแสงอาทิตย์ เช่น การติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์บนหลังคาโรงงาน หรือสถานประกอบการ สามารถขอรับการส่งเสริมได้ตามมาตรการย่อย จากนโยบายสนับสนุนอุตสาหกรรมแผงโซลาร์เซลล์ ครอบคลุมกรณีการปรับเปลี่ยนเครื่องจักรเพื่อลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกด้วย โดยได้รับสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล 3 ปี วงเงินร้อยละ 50 ของเงินลงทุนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ รวมถึงยกเว้นอากรขาเข้าเครื่องจักร ขณะที่ภาครัฐมีเหตุผลหลักในการติดตั้ง ฯ เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายเช่นเดียวกัน แต่มีมุมมองว่าการติดตั้งไม่ให้ผลลัพธ์เรื่องการประหยัดค่าใช้จ่ายนัก เนื่องจากเมื่อพิจารณาการลงทุนครั้งแรกแล้วมีค่าใช้จ่ายสูงมาก แต่หลังจากนั้นก็ช่วยประหยัดค่าไฟฟ้ารายเดือนได้จริง ซึ่งถ้าหากเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายระหว่างการติดตั้ง – ไม่ติดตั้งระบบฯ จะมีค่าใช้จ่ายใกล้เคียงกัน

ด้านภาพลักษณ์ภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคธุรกิจ และภาคครัวเรือน มีความเห็นตรงกันว่า การติดตั้งระบบฯ ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี เช่น การรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การมีภาพลักษณ์ทันสมัย และเป็นชนชั้นนำของสังคม

ด้านการใช้งานระยะยาวภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคธุรกิจ และภาคครัวเรือน มีความเห็นตรงกันว่า ปัจจุบันระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ ได้ถูกพัฒนาด้วยเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ

ด้านการคำนึงถึงสังคม – สิ่งแวดล้อม ภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคธุรกิจ และภาคครัวเรือนได้ตระหนักถึงปัญหาสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะภาวะโลกร้อน ถ้าหากมีวิธีการที่ช่วยลดมลภาวะ หรือทำร้าย

สภาพแวดล้อมให้น้อยลงได้ก็มีความยินดีที่จะดำเนินการเพื่อช่วยลดปัญหานี้โดยตั้งอยู่บนเงื่อนไขที่สามารถลงทุนได้ตามกำลัง แต่ในส่วนของภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคธุรกิจ มีความคาดหวังว่าจะได้สิทธิประโยชน์จากการใช้พลังงานทดแทนจากภาครัฐ เช่น การลดหย่อนภาษี หรือการสนับสนุนทางด้านนโยบาย เช่น การได้รับคาร์บอนเครดิต (Carbon credit)

2.2 การตัดสินใจติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ โดยการประเมินการลงทุนจากต้นทุน โดยต้นทุนหลัก กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นว่า ต้นทุนในการติดตั้งมีราคาสูง ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีราคากลับมาแล้วก็ตามจากการที่มีผู้ให้บริการติดตั้งมากขึ้นหลายเท่าตัวทำให้เกิดการแข่งขันกันด้านราคา และเทคโนโลยีการผลิตและติดตั้งระบบฯ ได้ถูกพัฒนามาอย่างมากจนทำให้ระบบมีคุณภาพมากขึ้น และต้นทุนถูกลง ดังนั้น หากเปรียบเทียบกับระดับราคาของระบบฯ ก่อนหน้านี้ 3 – 5 ปี ก็ยังถือว่าค่าใช้จ่ายในการติดตั้งอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่าแผงเซลล์แสงอาทิตย์มีหลายระดับราคาและการรับประกัน เช่น ระดับบน คือ แผงฯ จากประเทศเยอรมันนี และประเทศสหรัฐอเมริกา รองลงมา คือ ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศจีน ซึ่งเกณฑ์การตัดสินใจให้ความสำคัญกับต้นทุนที่เป็นตัวเงิน และระยะเวลาคืนทุน หากค่าใช้จ่ายส่วนนี้ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐก็อาจจะทำให้มีผู้สนใจติดตั้งระบบฯ มากยิ่งขึ้น ส่วนต้นทุนย่อย ได้แก่ ค่าแรงงานในการติดตั้งระบบ ค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตต่าง ๆ ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการติดตั้งระบบ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ และอื่น ๆ เกือบทั้งหมดเลือกการให้บริการจากผู้ติดตั้งระบบฯ รายเดิม ซึ่งทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายจากต้นทุนส่วนนี้ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด คือ ค่าบำรุงรักษาระบบ (เซลล์บางส่วนเกิดชำรุด หรือหมดอายุ) และการทำความสะอาดแผงโซลาร์เซลล์ ซึ่งเป็นต้นทุนที่ราคาสูงที่สุด ขณะที่ต้นทุนอื่น ๆ ไม่ใช่ต้นทุนที่ราคาสูงมาก (ภาคครัวเรือนไม่ได้นำค่าใช้จ่ายปลั๊กย่อยบางส่วนมาคำนวณเป็นต้นทุน)

2.3 การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นว่า การวิเคราะห์ก่อนการติดตั้งระบบเป็นช่วงเวลาที่มีการหาข้อมูล (สอบถามจากคนรู้จัก หรือสอบถามจากแบรนด์ผู้ให้บริการ) ด้วยความทุ่มเทเป็นอย่างมาก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ศึกษาขอบเขตและวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยอาศัยความรู้ทางวิชาการ ประสบการณ์ของตนเอง และจากคนรู้จัก เริ่มจากการประเมินที่ควรจะมีขอบเขตเล็กที่สุดเท่าที่จะแบ่งได้ เช่น การติดตั้งด้วยกำลังวัตต์ที่ต่ำที่สุด และสูงที่สุด เพื่อประเมินเงินทุนและผลตอบแทน ซึ่งจะเริ่มจัดลำดับให้สมเหตุผล เช่น การเลือกใช้ผู้ให้บริการประเภทของการติดตั้ง ความเหมาะสม – คุ่มค่าในการติดตั้ง จากความจำเป็นต้องการใช้งานระบบฯ ค่าใช้จ่ายรอบการชำระเงิน การรับประกัน และอื่น ๆ

ระบุและวัดต้นทุนและผลประโยชน์ โดยส่วนของภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคธุรกิจมีการประเมินจาก 2 ส่วนหลัก คือ 1) ต้นทุนทางตรง ได้แก่ ค่าซอฟต์แวร์ระบบ และอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ที่เกี่ยวข้อง ค่าที่ปรึกษาโครงการ และ 2) ส่วนต้นทุนทางอ้อม คือ ต้นทุนที่เกิดขึ้นภายนอกโครงการ เช่น ค่าแรงงานที่เพิ่มขึ้นจากความล่าช้าของงาน ขณะที่ภาคครัวเรือนให้ความสำคัญแค่ต้นทุนทางตรงเท่านั้น

ประเมินต้นทุนและผลประโยชน์เป็นตัวเงิน ใช้การประเมินจากการหามูลค่าของทรัพยากรและผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน โดยอาศัยการประเมินว่าระหว่างการจัดตั้ง – ไม่ติดตั้งระบบฯ ค่าใช้จ่ายในการพลังงานไฟฟ้ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด และหากติดตั้งแล้ว ได้รับผลประโยชน์ใดบ้าง เช่น การลดหย่อนภาษี การได้รับสิทธิพิเศษในการส่งออก

การเปรียบเทียบต้นทุนและผลประโยชน์ ภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคธุรกิจ ได้มีการศึกษาความเป็นไปได้ (feasibility study) โดยการเปรียบเทียบกำลังการผลิต (วัตต์) รายชั่วโมง รายวันรายเดือน และรายปี ในกรณีติดตั้งระบบที่มีขนาดแตกต่างกันอย่างน้อย 2 ขนาดกำลังการผลิต จากนั้นจึงเปรียบเทียบงบประมาณระยะเวลาโครงการ มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (มีค่าเป็นบวก) ระยะเวลาคืนทุน (เวลาสั้นที่สุด) และผลตอบแทนภายใน

โครงการ (มีค่ามากกว่าผลตอบแทนจากการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ ฯ) ขณะที่ภาครัฐ อาศัยการเปรียบเทียบจากกำลังการผลิต (วัตถุดิบ) รายชั่วโมง รายวันรายเดือน และรายปี และระยะเวลาคืนทุน โดยมุ่งพิจารณาเฉพาะประเด็นค่าใช้จ่ายรวมในการติดตั้งระบบตลอดอายุการใช้งาน กับค่าไฟฟ้ารวมกรณีที่ไม่ได้ติดตั้งระบบฯ ในระยะเวลาที่เท่ากัน หากค่าใช้จ่ายของทั้ง 2 กรณีมีความใกล้เคียงกันก็จะถือว่ามีความน่าสนใจในการลงทุน ซึ่งที่ผ่านมามีการลงทุนมีมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (มีค่าเป็นบวก) ระยะเวลาคืนทุน 5 – 15 ปี ตามขนาดของโครงการ และการลงทุน และผลตอบแทนภายในโครงการมากกว่าร้อยละ 11 ขณะที่ภาครัฐเรือนมีค่าใช้จ่ายในการติดตั้ง – ไม่ติดตั้งระบบฯ ใกล้เคียงกัน จึงทำให้ตัดสินใจลงทุนในโครงการ โดยที่ปัจจุบันมีผลการดำเนินงานที่น่าพึงพอใจ เป็นไปตามแผนงาน และคุ้มค่ากับการลงทุน

การวิเคราะห์ความอ่อนไหวของผลการวิเคราะห์ ใช้วิธีการเปรียบเทียบอย่างน้อย 3 สถานการณ์ ได้แก่ 1) สถานการณ์ปกติ 2) สถานการณ์ที่แย่กว่าปกติ และ 3) สถานการณ์ที่ดีกว่าปกติ ว่าต้องเผชิญกับสถานการณ์ใดบ้าง โดยจำลองสถานการณ์ให้มีปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างสมควรแก่เหตุผล เพื่อประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนฉุกเฉินเพื่อรองรับสถานการณ์เหล่านั้น ซึ่งปัจจุบันโครงการติดตั้งระบบฯ อยู่ในสถานการณ์ปกติ เป็นที่น่าพอใจ

วิเคราะห์สรุปข้อสมมติฐาน จากการสรุปข้อสมมติฐานต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ให้ชัดเจน ติดตามด้วยผลการวิเคราะห์ภายใต้ข้อสมมติฐานนั้น ๆ และชี้ให้เห็นว่าผลของการวิเคราะห์อาจจะเปลี่ยนแปลงไป หากข้อสมมติฐานข้อใดข้อหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป และต้องระบุว่ามิตันทุนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ไม่ได้รวมในการวิเคราะห์ เพราะไม่สามารถวัดเป็นตัวเลขได้ หรือมีข้อจำกัดอย่างไร ซึ่งปัจจุบันอยู่ในสถานการณ์ปกติ

2.4 ปัญหาที่พบจากการติดตั้งและใช้งานระบบฯ คือ ปัญหาการชำรุดของอุปกรณ์ ทำให้การผลิตพลังงานไฟฟ้าไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1) การศึกษาการตัดสินใจติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ พบว่า ภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม และภาครัฐเรือนในประเทศไทย มีการทำการศึกษาถึงความคุ้มค่าในการติดตั้งระบบฯ ก่อนการตัดสินใจลงทุน เนื่องจากเป็นการลงทุนที่มีมูลค่าสูง ซึ่งอาศัยการตัดสินใจจากต้นทุนหลัก คือ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ โปรแกรม ค่าติดตั้งอื่น ๆ และต้นทุนย่อย ซึ่งเป็นต้นทุนอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับต้นทุนหลัก แล้วจึงนำต้นทุนทั้งสองส่วนมาคำนวณรวมกัน เป็นต้นทุนทั้งหมดในการติดตั้งระบบ ฯ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของของเชษฐวุฒิ ศรีสะอาด (2560) พบว่ามีความเป็นไปได้ของโครงการลงทุนในระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ ในโรงงานแปรรูปไม้ยูคาลิปตัสแห่งหนึ่งในจังหวัดอำนาจเจริญ นำต้นทุน 2 ส่วน ได้แก่ ต้นทุนหลักในการติดตั้ง และต้นทุนย่อยในการบำรุงรักษา ทำให้ตัดสินใจลงทุนในโครงการ 120 กิโลวัตต์ ที่มีความคุ้มค่าการลงทุนมากที่สุดในภาพรวม

2) การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการด้วยการศึกษาขอบเขตและวัตถุประสงค์ของโครงการทางวิชาการโดยเริ่มจากประเมินควรจะมีขอบเขตเล็กที่สุดเท่าที่จะแบ่งได้เพื่อประเมินเงินทุนและผลตอบแทนเริ่มตั้งแต่การเลือกใช้ผู้ให้บริการ ประเภทของการติดตั้ง ความเหมาะสม – คุ้มค่าในการติดตั้ง จากความจำเป็นต้องการใช้งานระบบ ฯ ค่าใช้จ่าย รอบการชำระเงิน การรับประกัน และอื่น ๆ ซึ่งพบว่าการใช้เทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์ ของประเทศไทยสามารถประหยัดต้นทุนได้จริง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์ถูกพัฒนาขึ้นอย่างมาก ทำให้ระบบฯ มีประสิทธิภาพในการผลิตไฟฟ้ามากขึ้น ในขณะที่ต้นทุนใน

เทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์ และปัญหาต้นทุนลดลง ประกอบกับประเทศไทยมีภูมิประเทศ และปัจจัยแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกการนำพลังงานแสงอาทิตย์มาใช้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของจากรูวรรณ พิพัฒน์พุทธพันธ์ (ม.ป.ป.) เกี่ยวกับการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าด้วยเซลล์แสงอาทิตย์มีต้นทุน 2 ส่วน คือ ต้นทุนหลักที่จำเป็นต้องมีการลงทุนสูง และต้นทุนย่อยที่เกิดจากการติดตั้งและการใช้งาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Boodway (2006) ที่เสนอแนะไว้ว่าการวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการ (CBA) สามารถใช้ประเมินความคุ้มค่าของการลงทุนได้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล เลิศพิทักษ์กิจ (2558) พบว่า การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการ (CBA) ช่วยประเมินการลงทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพของการลงทุนระบบการจัดการคลังสินค้า

3) ผลจากการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์สามารถประหยัดต้นทุนได้จริง โดยภาคการผลิตมีระยะเวลา คืนทุนประมาณ 5-15 ปี ตามขนาดการติดตั้ง และภาคครัวเรือนมีระยะเวลาคืนทุนเฉลี่ยประมาณ 2 ปี เมื่อการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการในสถานการณ์ปกติพบว่า มูลค่าปัจจุบันสุทธิมีค่าเป็นบวก ระยะเวลาคืนทุนในสถานการณ์ปกติมีความคุ้มค่า และผลตอบแทนภายในโครงการมีค่ามากกว่าผลตอบแทนจากการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ ฯ ขณะที่ภาคครัวเรือน อาศัยการเปรียบเทียบจากกำลังการผลิต (วัตต์) รายชั่วโมง รายวันรายเดือน และรายปี และระยะเวลาคืนทุน โดยมุ่งพิจารณาเฉพาะประเด็นค่าใช้จ่ายรวมในการติดตั้งระบบตลอดอายุการใช้งาน กับค่าไฟฟ้ารวมกรณีที่ไม่ได้ติดตั้งระบบ ฯ ในระยะเวลาที่เท่ากัน มีความคุ้มค่าในการลงทุน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกันต์ ปานประยูร (2560) พบว่าพลังงานที่ผลิตได้จากระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งบนหลังคาขนาด 8 กิโลวัตต์ ของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดลสามารถผลิตได้ตามแผนการดำเนินงาน มีจุดคุ้มทุน 12 ปี ทำให้ประหยัดเงินได้ 35.49 ล้านบาท และสามารถลดปริมาณคาร์บอนได้ 9,531.73 ตัน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเชษฐวุฒิ ศรีสะอาด (2560) พบว่ามีความเป็นไปได้ของโครงการลงทุนในระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในโรงงานแปรรูปไม้ยูคาลิปตัสแห่งหนึ่งในจังหวัดอำนาจเจริญ โดยที่ลงทุนในโครงการ 120 กิโลวัตต์ ใช้การลงทุน 5,398,800 บาท มีมูลค่าปัจจุบันสุทธิเท่ากับ 6,770,436.11 บาท ระยะเวลาคืนทุนเท่ากับ 4.07 ปี และอัตราผลตอบแทนภายในเท่ากับร้อยละ 17.37 มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ นพจนสุภาพ (2560) พบว่าระบบพลังงานไฟฟ้าแสงอาทิตย์ สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ลดค่าไฟฟ้าได้จริงจากการออกแบบให้เป็นระบบพลังงานไฟฟ้าบนหลังคา ค่าใช้จ่ายในการติดตั้ง 624,000 บาท สามารถผลิตกำลังไฟฟ้าประมาณ 20,736 กิโลวัตต์ต่อปี ลดค่าไฟฟ้าได้ 103,680 บาทต่อปี และระยะเวลาคืนทุนภายใน 7 ปี 4 เดือน และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ อินทมาศ และคณะ (2565) พบว่าการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงาน แสงอาทิตย์แบบติดตั้งบนหลังคาในระดับครัวเรือน ที่ระยะเวลาโครงการ 25 ปี หากติดตั้งระบบเซลล์แสงอาทิตย์บนหลังคาจะสามารถลดค่าไฟฟ้าของทั้ง 3 หลังคาเรือน รวมได้ 302 กิโลวัตต์ต่อเดือน ร้อยละ 20.606 ระยะเวลาคืนทุนอยู่ที่ 4.85 ปี ซึ่งทำให้ลดค่าไฟฟ้าได้จริง มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาณัฐ สายวิโรจน์กุล และคณะ (2565) พบว่าความคุ้มค่าทางการเงินในการลงทุนติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาสำหรับบ้านอยู่อาศัยในพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางการเงินในกรณีฐาน โดยกำหนดสัดส่วนแหล่งเงินลงทุนหนี้สินต่อทุนเท่ากับ 50:50 พบว่า โครงการไม่มีความคุ้มค่าทางการเงิน แต่ทั้งนี้เมื่อทำการวิเคราะห์ความอ่อนไหวของโครงการ ในกรณีที่แหล่งเงินลงทุนมาจากส่วนของเจ้าของร้อยละ 100 ทำให้มีต้นทุนเฉลี่ยของเงินทุนแบบถ่วงน้ำหนัก (WACC) เท่ากับร้อยละ 2.35 พบว่า โครงการมีความคุ้มค่าทางการเงิน จากการวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรเปลี่ยนที่มีอัตราการรับซื้อไฟฟ้า ตั้งแต่ 3.1927 บาทต่อหน่วยขึ้นไป หรือปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อราย ตั้งแต่ 36,420.89 หน่วยต่อปี หรือเงินลงทุนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 144,870.64 บาท จึงจะทำให้โครงการมีความคุ้มค่าในการลงทุน

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาการประหยัดต้นทุนของการใช้เทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์ พบองค์ความรู้ใหม่ดังนี้

- 1) สาเหตุที่เลือกติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ คือ เพื่อประหยัดค่าไฟฟ้า มีภาพลักษณ์ที่ดี ใช้งานได้ระยะยาว และการคำนึงถึงสังคม – สิ่งแวดล้อม ตามลำดับ
 - 2) การตัดสินใจติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ จากการประเมินการลงทุนอยู่ในระดับสูงมาก โดยที่ตัดสินใจจากต้นทุนหลัก และตัดสินใจจากต้นทุนย่อย ตามลำดับ
 - 3) การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการ ผู้ติดตั้งให้ความสำคัญต่อการวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการอยู่ในระดับสูง โดยวิเคราะห์จากการระบุและวัดต้นทุนและผลประโยชน์ รองลงมา ศึกษาขอบเขตและวัตถุประสงค์ของโครงการ เปรียบเทียบต้นทุนและผลประโยชน์ ประเมินต้นทุนและผลประโยชน์เป็นตัวเงิน วิเคราะห์สรุปข้อสมมติฐาน และวิเคราะห์ความอ่อนไหวของผลการวิเคราะห์ ตามลำดับ
 - 4) เหตุผลหลักในการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อการประหยัดต้นทุนจากค่าพลังงานที่ราคาแพงทำให้มีต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น ซึ่งถ้าหากลดต้นทุนส่วนนี้ได้จะทำให้มีกำไรสูงมากขึ้น และคาดหวังการได้รับสิทธิประโยชน์ทางการค้าจากภาครัฐ ด้านภาพลักษณ์จากการที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์การรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ทันสมัย และเป็นชนชั้นนำของสังคม
 - 5) การตัดสินใจติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ โดยการประเมินการลงทุนจากต้นทุน พบว่ามีต้นทุนหลักในการติดตั้งมีราคาสูง ส่วนต้นทุนย่อยมาจากค่าบำรุงรักษาระบบ
 - 6) การเปรียบเทียบต้นทุนและผลประโยชน์ใช้การศึกษาความเป็นไปได้ โดยการลงทุนมีมูลค่าปัจจุบันสุทธิเป็นบวก ระยะเวลาคืนทุน 5 – 15 ปี ตามขนาดของโครงการ และการลงทุน และผลตอบแทนภายในโครงการมากกว่าร้อยละ 11 นอกจากนี้ภาคครัวเรือนมีค่าใช้จ่ายในกรณีมีการติดตั้ง – ไม่ติดตั้งระบบ ฯ ใกล้เคียงกัน จึงทำให้ตัดสินใจลงทุนในโครงการ โดยที่ปัจจุบันมีผลการดำเนินงานที่น่าพึงพอใจ เป็นไปตามแผนงาน และคุ้มค่ากับการลงทุน
- สรุปว่าการใช้เทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์ในภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม และภาคครัวเรือน ของประเทศไทยสามารถประหยัดต้นทุนได้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 บริษัท หรือครัวเรือนควรใช้การเปรียบเทียบต้นทุนและผลประโยชน์จากการศึกษาความเป็นไปได้ โดยการเปรียบเทียบกำลังการผลิต (วัตต์) รายชั่วโมง รายวันรายเดือน และรายปี
- 1.2. บริษัท หรือครัวเรือนควรวิเคราะห์เปรียบเทียบการติดตั้งระบบที่มีขนาดแตกต่างกันอย่างน้อย 2 ขนาด กำลังการผลิตขึ้นไป เพื่อประเมินความคุ้มค่า
- 1.3 บริษัท หรือครัวเรือนควรใช้วิธีการวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการ (CBA) ในการประเมินความคุ้มค่าของการลงทุนระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเฉพาะเจาะจงในกลุ่มภาคครัวเรือน และภาคอุตสาหกรรมที่มีอัตราการใช้ไฟฟ้าลดลง เนื่องจากหันมาใช้เทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์ ว่าสามารถลดต้นทุนได้อย่างไรบ้าง

เอกสารอ้างอิง

- กรมพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน. (2567). พลังงานทดแทน และการเปลี่ยนผ่านสู่ความยั่งยืนทางพลังงาน. สืบค้น 15 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <https://enhrd.dede.go.th/renew-transition/>.
- กันต์ ปานประยูร. (2560). ระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งบนหลังคาขนาด 8 กิโลวัตต์ และความเป็นไปได้ของการขยายระบบ. *วารสารพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย*, 4(1), 76-86.
- กัญญาณัฐ สายวิโรจน์กุล, มานะ ลักษมีอรุณทัย และชิตตะวัน ชนะกุล. (2565). การศึกษาความคุ้มค่าทางการเงินในการลงทุนติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคา สำหรับบ้านอยู่อาศัย ในพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 4(3), 135-140.
- จารุวรรณ พิชฌิมพุทพพันธ์. (ม.ป.ป.). ต้นทุนย่อย (Soft cost) ของการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าด้วยเซลล์แสงอาทิตย์. กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน. สืบค้น 15 กุมภาพันธ์ 2567 จาก https://oldwww.dede.go.th/ewtadmin/ewt/dede_web/ewt_dl_link.php?nid=59081.
- ชาریف พงษ์วิจารณ์ และสกันธ์ คล่องบุญจิต. (2565). การศึกษาความเป็นไปได้ในการติดตั้งระบบไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์แบบไฮบริด สำหรับอาคารที่พักอาศัย กรณีศึกษา อพาร์ทเมนต์ขนาด 26 ห้อง. *วิศวกรรมลาดกระบัง*, 39(3), 167-180.
- เชษฐา ตรีสะอาด. (2560). การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการลงทุนในระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์: กรณีศึกษาเฉพาะโรงงานแปรรูปไม้ยูคาลิปตัสแห่งหนึ่งในจังหวัดอำนาจเจริญ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ฐานเศรษฐกิจ. (2567). โอกาสของธุรกิจไทย ขยายตลาด "โซลาร์เซลล์" รับกระแสพลังงานสะอาด. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <http://www.thansettakij.com/business/economy/597385>.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2567). พลังงานทดแทน. สืบค้น 15 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <https://www.setsocialimpact.com/Article/Detail/61313>.
- ประไพพิมพ์ สุธีสินนท์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารปริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 29(2), 31-48.
- พัชรินทร์ อินทมาศ, มณีรัตน์ ชัยสกุลนิยม, เพนทร์ สุขสิงห์, ชีระพงษ์ บุญรักษา และพรหมพักตร์ บุญรักษา. (2565). การวิเคราะห์เชิงเทคนิคและความคุ้มค่าในการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งบนหลังคาระดับครัวเรือน. *Rattanakosin Journal of Science and Technology*, 4(3), 47-56.
- สมบัติ นพจนสุภาพ. (2560). ระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์เพื่อลดค่าไฟฟ้า สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. *PULINET Journal*, 4(2), 194-205.
- สำนักนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน. (2566). ภาพรวมพลังงานเดือนมกราคม ปี 2566. สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2567 จาก https://www.eppo.go.th/images/EnergyStatistics/energyinformation/Energy_Statistics/00All.pdf.
- สิทธิพร สุนทร, วัชรินทร์ สุทธิชัย, พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส, รัชนิดา ไสยรส และภัณฑิลา น้อยเจริญ. (2562). แนวคิดและกระบวนการค้นในการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วย G*Power. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 8(s), 29-39.

- สุวิมล เลิศพิทักษ์กิจ. (2558). การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการลงทุนระบบการจัดการคลังสินค้า กรณีศึกษา บริษัท โรแลนด์ ดิจิตอล กรุ๊ป (ไทยแลนด์) จำกัด. การค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Boadway, R. (2006). Principles of Cost-Benefit Analysis. *Public Policy Review*, 2(1), 1-44.
- Erdfelder, E., Faul, F., & Buchner, A. (1996). GPOWER: A general power analysis program. *Behavior Research Methods, Instruments & Computers*, 28(1), 1-11.
- Rabaia, M. K. H., Abdelkareem, M. A., Sayed, E. T., Elsaid, K., Chae, K. J., Wilberforce, T., & Olabi, A. G. (2021). Environmental impacts of solar energy systems: A review. *Science of the Total Environment*, 754, Article 141989. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.141989>.
- Zerres, C., Zerres, M., Tsorakidis, N., & Papadoulos, S. (2014). *Break-Even Analysis*. bookboon The eBook company. <https://yourknow.com/uploads/books/break-even-analysis-1.pdf>.



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



การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี Digital technology development of bang bua thong municipality Nonthaburi province

นิสรา ใจเชื้อ^{1*}

Nissara Jaisue^{1*}

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

¹Bachelor of Public Administration Program, Faculty of Public Administration, Dhurakij Pundit University

*Corresponding author's e-mail: nissara.jai@dpu.ac.th^{1*}

Received: January 8, 2025

Revised: January 22, 2025

Accepted: April 6, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่สังกัดในเทศบาลเมืองบางบัวทอง จำนวน 230 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาทั้งสิ้น 146 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ปัจจัยด้านการส่งเสริมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ ปัจจัยด้านวิธีการทำงานขององค์การเชิงดิจิทัล ปัจจัยด้านความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

คำสำคัญ: การพัฒนา, เทคโนโลยี, ดิจิทัล

Abstract

This research aimed to 1) study the level of factors influencing the digital technology development in Bang Bua Thong Municipality, Nonthaburi Province, 2) study the level of digital technology development in Bang Bua Thong Municipality, Nonthaburi Province, and 3) to study the factors influencing digital technology development in Bang Bua Thong Municipality, Nonthaburi Province. This research was a quantitative research. The population in the study consisted of 230 personnel affiliated with Bang Bua Thong Municipality, with a sample size of 146 people. A questionnaire was used as a tool for data collection, and a total of 146 completed questionnaires were returned. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results showed that 1) Level of opinion on factors influencing the digital technology development in Bang Bua Thong Municipality, Nonthaburi, overall were at the high level. 2) The digital technology developments in Bang Bua Thong Municipality, Nonthaburi Province, overall were at the high level. 3) Factors influencing digital technology development in Bang Bua Thong Municipality, Nonthaburi Province, included the promotion of ethics in implementing the organization's digital technology, the working methods of digital organizations, the readiness of supporting infrastructure for digital technology development and the personnel participation in the organization's digital technology development, were statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: development, technology, digital

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

เทคโนโลยีมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การภาครัฐเป็นอย่างมาก องค์การภาครัฐที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน จะสามารถทำให้องค์การมีความคล่องตัว และเป็นโอกาสที่องค์การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและมีระบบการทำงานที่เชื่อมโยงกันทั้งองค์การ โดยมีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้สามารถจัดเก็บข้อมูลขององค์การ วิเคราะห์ข้อมูลขององค์การ ประมวลผลข้อมูลขององค์การ และนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้าต่อไป โดยแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2563–2565 กล่าวถึงสาระสำคัญ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้การดำเนินงานภาครัฐของประเทศไทยมีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับกับยุคการเปลี่ยนผ่านทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (digital disruption) ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาท และทดแทนการทำงานของบุคคล รวมถึงเทคโนโลยีแบบดั้งเดิม ซึ่งมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนพฤติกรรมผู้บริโภค และการให้บริการของประชาชนที่มีแนวโน้มจะเปลี่ยนไปดำเนินธุรกรรมต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้น หน่วยงานภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการให้บริการจากการให้บริการโดยตรงกับประชาชน เป็นการให้บริการผ่านช่องทางดิจิทัลมากยิ่งขึ้น (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.), 2564b)

นอกจากนี้ ในแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 ได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย “บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน” โดยบริการภาครัฐที่สะดวก เช่น รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยจะต้องให้บริการที่สะดวกแก่ผู้ใช้งาน ขั้นตอนเรียบง่าย ครบถ้วน ไม่ซับซ้อน เสียค่าใช้จ่ายน้อย ไม่มีข้อจำกัดของเวลา และสถานที่ บริการภาครัฐที่โปร่งใส เช่น รัฐบาลดิจิทัล

ของประเทศไทยจะต้องให้บริการที่โปร่งใส ตรวจสอบข้อมูลและการทำงานของรัฐบาลได้ รวมทั้งรองรับความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บริการภาครัฐที่ทันสมัย เช่น รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยจะต้องบูรณาการข้อมูลและบริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่มาพัฒนาบริการดิจิทัลที่เท่าทันต่อเหตุการณ์ ความต้องการของประชาชนและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ประชาชน รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยจะต้องให้บริการที่เข้าถึงประชาชนทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง และสนองตอบความต้องการของประชาชนทุกกลุ่ม (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.), 2565)

การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งทำให้องค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์การต่อไป เทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เป็นองค์การที่ให้บริการประชาชน การปรับตัวขององค์การโดยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพิ่มขึ้นจะเป็นสิ่งสำคัญที่ให้องค์การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนการทำงานขององค์การให้มีความรวดเร็ว ตอบสนองในการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจเรื่อง การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียง โดยใช้แนวทางในเรื่องการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

นักวิชาการให้แนวคิดที่หลากหลาย เช่น ศรีไพรัชศักดิ์รุ่งพงศากุล และเจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย (2549) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารระดับสูงต้องรู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับติดตามข่าวสาร วิเคราะห์และคาดการณ์ในอนาคต เพื่อช่วยสนับสนุนการตัดสินใจอย่างถูกต้องและทันเหตุการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของไพบูลย์ เกียรติโกมล และณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551) ได้กล่าวถึง การพัฒนาเทคโนโลยีขององค์การจะเกิดได้ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ โดยที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมความพร้อมสำหรับองค์การ คือ ทำความเข้าใจต่อบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้สามารถนำความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในองค์การ การพัฒนาระบบต้องให้ความสำคัญกับภาพรวม การวางแผนที่จะสร้างและพัฒนาระบบ ซึ่งอาจมีการจัดตั้งคณะทำงาน ซึ่งอาจประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ใช้ นักออกแบบระบบ และผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาปฏิบัติงานร่วมกัน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร

นักวิชาการให้แนวคิดที่หลากหลาย เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) (2562) ได้กล่าวถึง digital literacy คือ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แนวคิดของ ธนชาติ นุ่มนนท์ (2562) ได้กล่าวถึง การเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ต้องเรียนรู้เท่าทันโลกดิจิทัลในเรื่องต่าง ๆ เช่น 1) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ควรมีความเข้าใจพื้นฐานเครื่องมือต่าง ๆ 2) มีความสามารถในการค้นหาและใช้ข้อมูล 3) มีความสามารถในการเรียนการสอนแบบใหม่ โดยผู้สอนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ถูกต้อง 4) มีทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันในโลกดิจิทัล 5) มีความสามารถในการสร้างเนื้อหาหรือนวัตกรรมดิจิทัล 6) มีความเข้าใจเรื่องอัตลักษณ์ดิจิทัล โดยโลกดิจิทัลมีความเสี่ยงต่อการใช้งานจากภัยคุกคามต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องให้บุคคลมีความเข้าใจในเรื่องการปกป้องข้อมูลตนเอง การเก็บรหัสต่าง ๆ รวมถึงความรับผิดชอบในการดูแลและป้องกันข้อมูลของผู้อื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับเรา อีกทั้งเรื่องจรรยาบรรณของการใช้งานด้วย

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวิธีการทำงานขององค์กรเชิงดิจิทัล

นักวิชาการให้แนวคิดที่หลากหลาย เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) (2562) ได้สรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ.2561 – 2565 โดยได้มีสาระสำคัญด้านประเด็นและแนวทางที่ 4 การสร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างและพัฒนาากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล (digital environment) เพื่อสร้างโอกาส ความคุ้นเคยรวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ มขุปายาส ทองมาก (2564) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมดิจิทัล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นดิจิทัลต้องอาศัยวัฒนธรรมที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม กล่าวคือ เป็นองค์กรแบบปราดเปรียว (agile) และปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดการบริหารทรัพยากรที่สนับสนุนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร

นักวิชาการให้แนวคิด เช่น พงศกร ศรีรงค์ทอง (2564) ได้กล่าวถึง ทรัพยากรทางการบริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารใช้บริหารงาน มีส่วนสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทรัพยากรทางการบริหารแต่ละปัจจัย ต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีความเกี่ยวข้องกับคนทำงานทุกระดับในองค์กร ทั้งนี้ทรัพยากร การบริหารประกอบด้วย คน เงิน/งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ เครื่องจักรกล การตลาด ขวัญกำลังใจและข้อมูลข่าวสาร

แนวคิดความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร

นักวิชาการให้แนวคิด เช่น บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2562) ได้กล่าวถึง การออกแบบองค์กรในยุคดิจิทัล ต้องเริ่มที่ปรับกระบวนการคิด วิสัยทัศน์ ความเชื่อ ตั้งแต่ผู้บริหารไปถึงบุคลากรระดับปฏิบัติการ โดยเริ่มจากผู้บริหารที่ต้องนำเสนอ และทำให้บุคลากรในองค์กรเห็นว่า การคิดเชิงสมัยใหม่ต้องอยู่ในรูปแบบดิจิทัล และต้องมีการลงทุนด้านงบประมาณ และโครงสร้างพื้นฐาน ให้มีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรยุคดิจิทัล นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ว่าองค์กรจะนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างไร และสามารถทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

แนวคิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร

นักวิชาการให้แนวคิด เช่น พวงผกา ภูยาตว (2561) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ สามารถอธิบายได้คือ 1) การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร 2) ความร่วมมือของผู้ใช้ระบบการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ใช้งานระบบตั้งแต่เริ่มต้นพัฒนาระบบจนได้ระบบใหม่ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน 3) การกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 4) การวางแผนการดำเนินงาน 5) การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม การออกแบบระบบ 6) การตรวจสอบและประเมินผล

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร

นักวิชาการให้แนวคิดที่หลากหลาย เช่น สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.) (2564a) ได้สรุปถึง ธรรมชาติของข้อมูลภาครัฐ (data governance for government) โดยธรรมชาติของข้อมูลภาครัฐ คือ การกำหนดสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้เสียในการบริหารจัดการข้อมูลภาครัฐทุกขั้นตอน เพื่อให้การได้มาและการนำข้อมูลของหน่วยงานของรัฐไปใช้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน รักษาความเป็นส่วนตัวส่วนบุคคล และสามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยน และบูรณาการระหว่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัย นอกจากนี้แนวคิดของประสงค์ ปราณีตพลกรัง (2541) ได้กล่าวถึง สิ่งที่ต้องคำนึงถึงและถือว่าเป็นมิติของจรรยาบรรณสำหรับผู้ทำงานกับระบบข้อมูลข่าวสาร สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน คือ 1) ความเป็นส่วนตัว คือ ความเกี่ยวข้องกับการรวบรวมและใช้ข้อมูลสำหรับส่วนบุคคล และเก็บไว้ในระบบคอมพิวเตอร์ 2) ความถูกต้อง คือ การรวบรวมเก็บข้อมูลที่ถูกต้อง 3) ความเป็นเจ้าของ เกี่ยวข้องกับเรื่อง เช่น สิทธิในการเป็นเจ้าของและโปรแกรมอย่างถูกต้อง เป็นต้น 4) การเข้าถึงข้อมูล คือ การพิจารณาถึงความสามารถที่ใช้ คือ การนำข้อมูลจากฐานข้อมูลขององค์กรมาใช้ได้อย่างเหมาะสม และข้อมูลถูกจัดลำดับความสำคัญที่แตกต่างกันออกไป

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล

นักวิชาการให้แนวคิดที่หลากหลาย เช่น ภัทรมน กล้าอาษา (2560) ได้กล่าวถึง เกณฑ์การวัดความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศ สามารถวัดได้จากปัจจัยบ่งชี้ หลายประการ คือ 1) การบริหารเวลาในการพัฒนาระบบให้เหมาะสม กล่าวคือ การพัฒนาระบบหากใช้ระยะเวลานานเกินไปจะส่งผลต่อค่าใช้จ่ายและปริมาณการใช้ทรัพยากรที่สูง 2) ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ ซึ่งสามารถวัดได้จากความสะดวกในการใช้งาน ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ และประสิทธิภาพของระบบ 3) ความถี่ในการใช้ระบบงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากจำนวนผู้ใช้งานของระบบ และ 4) การตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ โดยมีประโยชน์และตรงตามความต้องการของผู้ใช้งานได้ นอกจากนี้ เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2556) อ้างถึงในพงศกร ศรีรงค์ทอง (2564) ได้กล่าวถึง ทรัพยากรทางการบริหารเป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาถึงควมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทางการบริหารด้วย โดยความหมายของควมมีประสิทธิภาพและควมมีประสิทธิภาพ สามารถอธิบายได้ คือ ควมมีประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร ให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารในจำนวนน้อยแต่ผลลัพธ์ที่ได้มีมากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป และควมมีประสิทธิภาพ (effectiveness) หมายถึง การดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับผลผลิตได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

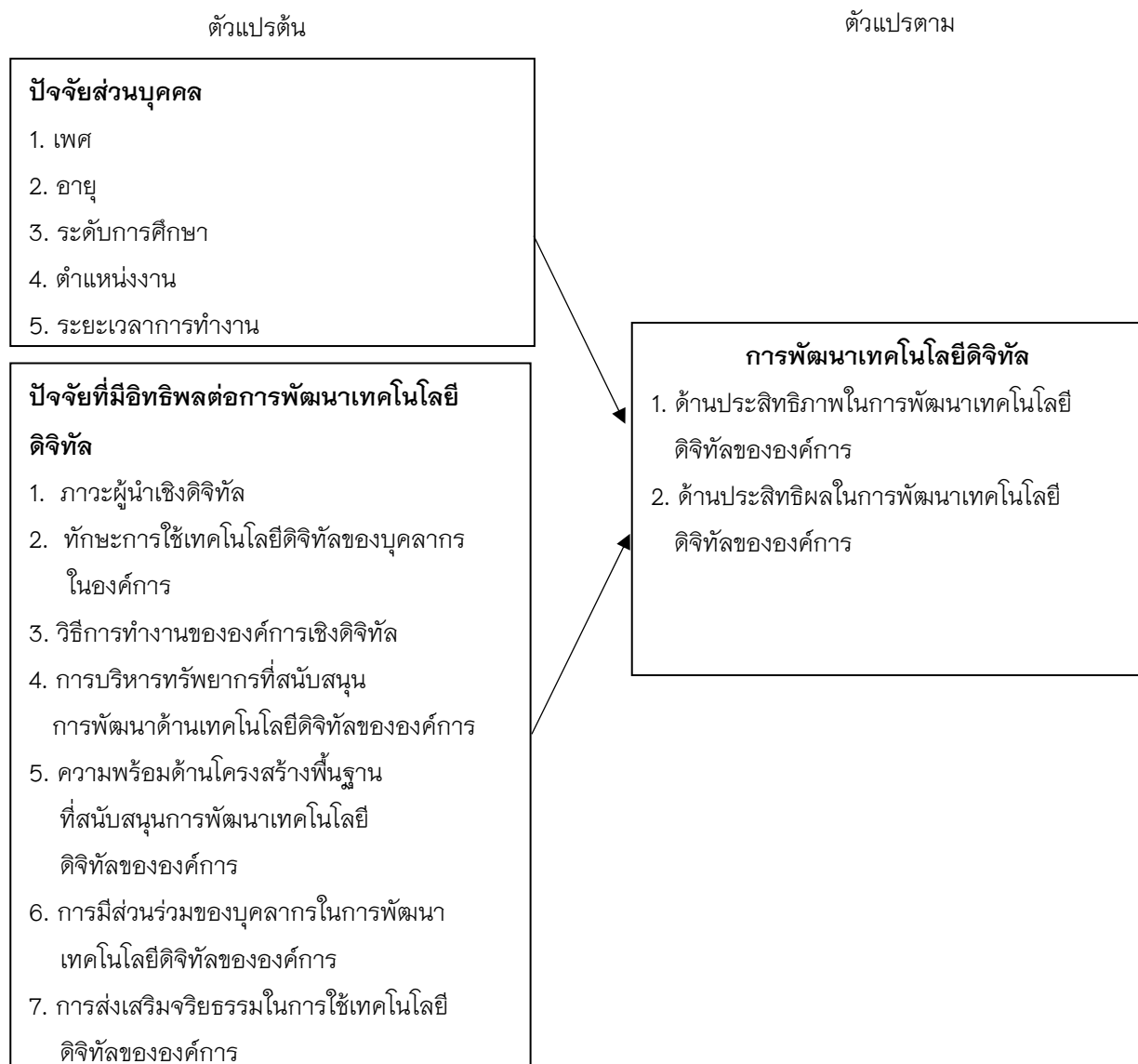
กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยศึกษาแนวคิด และทฤษฎีจากนักวิชาการที่หลากหลาย ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ศึกษาจากแนวคิดของศรีไพร คักดีรุ่งพงศากุล และเจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย (2549) ไพบุลย์ เกียรติโกมล และ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) ปัจจัยทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในองค์การ ศึกษาจากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) (2561) ธนชาติ นุ่มนนท์ (2562) ปัจจัยวิธีการทำงานขององค์การเชิงดิจิทัล ศึกษาจากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) (2562) มหุปายาส ทองมาก (2564) เรื่องปัจจัยการบริหารทรัพยากรที่สนับสนุนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ ศึกษาจากแนวคิดของพงศกร ศรีรงค์ทอง (2564) เรื่องปัจจัยความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ ศึกษาจากแนวคิดของบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2562) เรื่องปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ ศึกษาจากแนวคิดของพวงผกา ภูยาตาว (2561) และปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ ศึกษาจากแนวคิดของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.) (2564a) และ ประสงค์ ปราณีตพลกรัง (2541)

2. ตัวแปรตาม การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ และปัจจัยด้านประสิทธิผลในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ ศึกษาจากแนวคิดของ ภัทรมน กล้าอาษา (2560) เนตรพัฒนา ยาวีราข (2556) อ้างถึงใน พงศกร ศรีรงค์ทอง (2564) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรในการวิจัย (population) คือ บุคลากรที่สังกัดในเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 230 คน (ข้อมูลบุคลากรเทศบาลเมืองบางบัวทองประจำปี 2567) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 คน คำนวณตามสูตรแนวคิดของยามาเน่ (Yamane, 1973) วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบอาศัยความสะดวก (convenience sampling) และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาเนื้อหาคำถามของแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขในการใช้ภาษา และเนื้อหาให้ถูกต้องครอบคลุม และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบให้คำแนะนำ โดยใช้เกณฑ์การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) คือ หากค่า IOC $\geq .5$ จะถือว่าเป็นแบบสอบถามที่ถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ ซึ่งแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญมีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ทุกข้อพบว่าค่า IOC มากกว่า .5 ขึ้นไป และแก้ไขตามคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษาแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .974

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ถึงนายกเทศมนตรีเมืองบางบัวทอง และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและนัดหมายเพื่อเพื่อขอรับแบบสอบถามตามกำหนดที่นัดหมาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analytical statistics) เป็นสถิติที่ใช้บรรยายคุณลักษณะทั่วไปของข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 – 40 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุมีระดับตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่/พนักงาน และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุมีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย Mean	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล	3.88	.91	มาก
2. ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร ในองค์กร	3.99	.89	มาก
3. ด้านวิธีการทำงานขององค์กรเชิงดิจิทัล	3.68	.92	มาก
4. ด้านการบริหารทรัพยากรที่สนับสนุนการพัฒนา ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร	3.61	.92	มาก
5. ด้านความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุน การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร	3.65	.99	มาก
6. ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเทคโนโลยี ดิจิทัลขององค์กร	3.42	1.02	มาก
7. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ขององค์กร	3.78	.83	มาก
ภาพรวม	3.70	.79	มาก

จากตาราง 1 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 และอยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .89 อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย 3.88 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .91 อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก อันดับสาม ได้แก่ ด้านการส่งเสริมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.78 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .83 อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

2. ระดับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านประสิทธิภาพในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร	3.70	.85	มาก
ด้านประสิทธิผลในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร	3.73	.88	มาก
ภาพรวม	3.71	.85	มาก

จากตาราง 2 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .85 และอยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประสิทธิผลในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .88 อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมาก รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.70 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .85 อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมาก

3. การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียด คือ การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	n	$\bar{X}$	S.D.	D.F	F/t	Sig
1. เพศ						
ชาย	48	3.60	.95	144	-1.121	.264
หญิง	98	3.77	.79			
2. อายุ						
21 – 30 ปี	48	3.72	.94	3/142	1.464	.227
31 – 40 ปี	55	3.86	.69			
41 – 50 ปี	27	3.46	.91			
51 – 60 ปี	16	3.62	.90			

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	n	$\bar{X}$	S.D.	D.F	F/t	Sig
3. ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	3.81	.75	2/143	.353	.703
ปริญญาตรี	89	3.69	.87			
สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.64	.95			
4. ตำแหน่งงาน						
เจ้าหน้าที่/พนักงาน	137	3.72	.82	2/143	.056	.946
หัวหน้าฝ่าย	7	3.63	1.33			
ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้อำนวยการขึ้นไป/เทียบเท่า	2	3.60	1.04			
5. ระยะเวลาการทำงาน						
ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี	14	3.87	.87	4/141	.854	.493
ระยะเวลา 1-5 ปี	61	3.72	.82			
ระยะเวลา 6-10 ปี	32	3.66	.84			
ระยะเวลา 11-15 ปี	16	3.95	.82			
ระยะเวลามากกว่า 15 ปี	23	3.50	.95			

จากตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีรายละเอียดการวิเคราะห์คือ แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.252	.148		1.703	.091
ด้านภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล (X1)	-.018	.052	-.019	-.350	.727
ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร (X2)	.007	.049	.008	.151	.880
ด้านวิธีการทำงานขององค์กรเชิงดิจิทัล (X3)	.183	.076	.197	2.401	.018*
ด้านการบริหารทรัพยากรที่สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร (X4)	.115	.067	.125	1.721	.087
ด้านความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร (X5)	.137	.057	.161	2.404	.018*
ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร (X6)	.129	.049	.154	2.641	.009*
ด้านการส่งเสริมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร (X7)	.389	.070	.382	5.598	.000*
R = .917, R Square = .840, Adjusted R Square = .832					
Std. Error of the Estimate = .34753, Durbin-watson = 1.772, F = 103.508, Sig = .000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ .00 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Sig มีค่าน้อยกว่า .05) แสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ส่งผลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี (Y) โดยพบว่ามีความเหมาะสมมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการส่งเสริมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร (X7) (Beta = .382) ด้านวิธีการทำงานขององค์กรเชิงดิจิทัล (X3) (Beta = .197) ด้านความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร (X5) (Beta = .161) และด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร (X6) (Beta = .154) โดยที่มีผลบวกทางเดียวกัน สามารถทำนายหรือพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาล เมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี (Y) ได้อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีตัวพยากรณ์ ทั้ง 4 ตัวแปร มีค่า (R) เท่ากับ .917 นอกจากนี้ค่า (R Square) มีค่าเท่ากับ .840 หมายความว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี (Y) ได้โดยประมาณร้อยละ 84.00 มีความคลาดเคลื่อน

ในการพยากรณ์ .34753 สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.772

การอภิปรายผล

การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สามารถอภิปรายผลตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลดังนี้

1. ปัจจัยด้านการส่งเสริมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สอดคล้องกับแนวคิดของ Turban et al. (2015) อ้างถึงในรุ่งรัมย์บุญดาว (2559) ได้กล่าวถึง จริยธรรมในสังคมสารสนเทศ โดยจริยธรรม หมายถึง หลักในการตัดสินใจและความผิดที่บุคคลใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหรือกำหนดพฤติกรรมของตนเองประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศเป็น 4 ประเภท คือ 1) ประเด็นความเป็นส่วนตัว (privacy) คือ การเก็บรวบรวม การเก็บรักษา และการเผยแพร่ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปัจเจกบุคคล 2) ประเด็นความถูกต้องแม่นยำ (accuracy) ได้แก่ ความถูกต้องแม่นยำของการเก็บรวบรวมและวิธีการปฏิบัติกับข้อมูลสารสนเทศ 3) ประเด็นของความเป็นเจ้าของ (property) คือ กรรมสิทธิ์และมูลค่าของข้อมูลสารสนเทศ เช่น ทรัพย์สินทางปัญญา และ 4) ประเด็นของความเข้าถึงได้ (accessibility) คือ สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้ เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านวิธีการทำงานขององค์การเชิงดิจิทัล มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สอดคล้องกับผลการศึกษาของธนาชัย ชีรพัฒน์วงศ์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัญหายุทธศาสตร์เทคโนโลยีเพื่อการบริหารภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อยุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารภาครัฐ พบว่ามีปัจจัยที่สำคัญ 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารภาครัฐ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ การบริการอัจฉริยะ การปรับเปลี่ยนการทำงานภาครัฐเป็นเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ และการเปิดเผยข้อมูลและประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานภาครัฐ 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกมี 2 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทั่วไป และสภาพแวดล้อมงานบริการดิจิทัล และ 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในมี 2 ตัวแปร ได้แก่ จุดแข็ง และจุดอ่อน ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัย สามารถอธิบายความผันแปรของยุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารภาครัฐได้ ร้อยละ 82.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยด้านความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สอดคล้องกับ แนวคิดของบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2562) ได้กล่าวถึง การออกแบบองค์การในยุคดิจิทัล ต้องเริ่มที่ปรับกระบวนการคิด วิสัยทัศน์ ความเชื่อ ตั้งแต่ผู้บริหารไปถึงบุคลากรระดับปฏิบัติการ โดยเริ่มจากผู้บริหารที่ต้องนำเสนอ และทำให้บุคลากรในองค์การเห็นว่า การคิดเชิงสมัยใหม่ต้องอยู่ในรูปแบบดิจิทัล และต้องมีการลงทุนด้านงบประมาณ และโครงสร้างพื้นฐาน ให้มีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคการยุคดิจิทัล เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สอดคล้องกับแนวคิดของพวงผกา ภูยาตว (2561) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ สามารถอธิบายได้ดังนี้ 1) การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร เนื่องจากการพัฒนาระบบจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลา งบประมาณ บุคลากร ซึ่งอยู่ในอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหาร และให้การสนับสนุนในการพัฒนาระบบ 2) ความร่วมมือของผู้ใช้ระบบ การเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ใช้งานระบบตั้งแต่เริ่มต้นพัฒนาระบบจนได้ระบบใหม่จะสามารถตอบสนองความต้องการ

ของผู้ใช้งานและทำให้ผู้ใช้งานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของที่สร้างขึ้นใหม่นั้นด้วย 3) การกำหนดขอบเขต และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยการกำหนดขอบเขตต้องมีความชัดเจน บอกได้ว่าระบบสารสนเทศที่จะพัฒนาขึ้นมาสามารถทำอะไรได้บ้าง 4) การวางแผนการดำเนินงาน 5) การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม การออกแบบระบบ การเลือกใช้เทคโนโลยีที่ทีมงานควรเลือกใช้ที่เหมาะสมกับสภาพจริงที่เป็นอยู่รวมถึงสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร 6) การตรวจสอบและประเมินผล หลังจากดำเนินการติดตั้งระบบเป็นที่เรียบร้อยแล้วควรมีการตรวจสอบและประเมินผลว่าระบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับความต้องการหรือไม่เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินงานในอนาคตต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ปัจจัยด้านการส่งเสริมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ ปัจจัยด้านวิธีการทำงานขององค์การเชิงดิจิทัล ปัจจัยด้านความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ โดยปัจจัยด้านการส่งเสริมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ มีข้อค้นพบการนำองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี คือ การส่งเสริมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การควรให้ความรู้ ความเข้าใจกับบุคลากรในองค์การ และผู้ใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเชิงสร้างสรรค์ ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อนตนเอง องค์การ ผู้อื่น และสังคมในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ปัจจัยด้านวิธีการทำงานขององค์การเชิงดิจิทัล มีข้อค้นพบการนำองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี คือ วิธีการทำงานขององค์การเชิงดิจิทัล องค์การอาจพิจารณาลักษณะงานที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงานขององค์การ ปัจจัยด้านความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ มีข้อค้นพบการนำองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี คือ พิจารณาการออกแบบระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้ในการทำงานขององค์การ และเหมาะสมกับผู้ใช้งาน ด้านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ มีข้อค้นพบการนำองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี คือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่องค์การได้พัฒนาขึ้นมา มีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้บุคลากรให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ อยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะคือ องค์การควรมีการรวบรวมปัญหาหรือวิธีการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่ควรพัฒนาต่อ เพื่อวางแผนในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานขององค์การ และวิเคราะห์ระบบการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานขององค์การ ในด้านประสิทธิผลในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ อยู่ในระดับมาก โดยมีข้อเสนอแนะคือ พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การ

และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เชื่อมต่อการสื่อสารอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กรต่อไป

1.2 ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ด้านปัจจัยด้านการส่งเสริมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร ปัจจัยด้านวิธีการทำงานขององค์กรเชิงดิจิทัล ปัจจัยด้านความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กรที่ขยายองค์ความรู้ที่เพิ่มมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กรเพื่อให้เกิดแนวคิดหรือความรู้ที่หลากหลาย ส่งผลต่อการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ธนชาติ นุ่มนนท์. (2562). *Digital Transformation ยุทธศาสตร์ธุรกิจยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอสพี เพลท จำกัด.
- ธนาชัย ชีรพัฒน์วงศ์, พรนภา เตียสุธิกุล และบุญทัน ดอกโธสง. (2561). ปัญหายุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารภาครัฐ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 8(1), 91-102.
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รัตนไตร.
- ประสงค์ ปรานีตพลกรัง. (2541). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: บริษัท ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- พงศกร ศรีรังค์ทอง. (2564). *เทคนิคการบริหาร. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*.
- พวงพกา ภูยาตว. (2561). *ระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนากระบวนการในองค์กร*. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ดโปเรชั่น.
- ไพบูลย์ เกียรติโกมล และณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ภัทรมน กล้าอาษา. (2560). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*.
- มยุปายาส ทองมาก. (2564). *เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อธุรกิจ*. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รุ่งรัตน์ บุญดาว. (2559). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการธุรกิจในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: ลัดกี บุ๊คส์.
- ศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุล และเจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย. (2549). *ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2561). *ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล*. สืบค้น 13 มีนาคม 2566 จาก http://www.ocsc.go.th/?post_type=laws&p=42304.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2562). แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนา
กำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. 2561 – 2565. สืบค้น 24 กรกฎาคม 2566
จาก https://www.ocsc.go.th/?post_type=laws&p=42597.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.). (2564a). ธรรมนูญข้อมูลภาครัฐ. สืบค้น 1 เมษายน
2566 จาก <https://www.dga.or.th/policy-standard/standard/dga-005/dga-006/>.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.). (2564b). แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.
2563–2565. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://www.dga.or.th/policy-standard/policy-regulation/dga-019/dga-024/dga-029/>.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.). (2565). แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.
2566–2570. สืบค้น 30 เมษายน 2566 จาก <https://www.dga.or.th/policy-standard/policy-regulation/dga-019/dga-027/dg-plan-2566-2570/>.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis* (3rd ed.). New York, NY: 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



สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุทธาราญ เขต 3

Core competencies of school administrators in the Ban Dung 1 School Group under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3

เบญจมาศ ชนุนันท์^{1*}, กิจพิณัฐ อุสาโห², สุรางคณา มัณยานนท์³

Benjamat Chanunun^{1*}, Kitpinit Usaho², Surangkana Manyanon³

^{1,2,3}หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสุทธาราญ วิทยาเขตอุดรธานี

^{1,2,3}Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University, Udon Thani Campus

*Corresponding author's e-mail: pyw.piyawut931@gmail.com^{1*}, pmgkitpinit@gmail.com²,

surangkana.manyanon@gmail.com³

Received: December 23, 2024

Revised: January 11, 2025

Accepted: January 14, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุทธาราญ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าสอน จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง .67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form ได้รับตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 86.84 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านบริการที่ดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทำงานเป็นทีม 2) แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรวางแผนและกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน ทำงานอย่างขยันขันแข็งอดทนต่ออุปสรรคมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย และมองหาโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ด้านบริการที่ดี ควรเต็มใจให้บริการ ตั้งใจบริการอย่างเต็มที่ มองหาโอกาสในการช่วยเหลือผู้อื่น ควบคุมอารมณ์ใจเย็น และแสดงท่าทีเป็นมิตร ด้านพัฒนาตนเอง ควรวิเคราะห์ข้อมูลคิดค้นกรอบหาความสัมพันธ์ของข้อมูล คิดไอเดียใหม่ ๆ หา

แนวทางใหม่ ๆ คิดนอกกรอบ คิดแบบบูรณาการ ทดลอง ผักผ่อน เรียนรู้จากประสบการณ์ แก้ไข และพัฒนาตนเองเสมอ และด้านทำงานเป็นทีม ควรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ ควรกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม และควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางพัฒนาสมรรถนะ

Abstract

The objective of this research was to study the level and the main competency development guidelines of school administrators in the Ban Dung 1 School Group under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3. The population was 132 teachers. The tools were questionnaire with IOC between 0.67–1.00 and the reliability of 0.90. The data were collected by using google form, received of 86.84%. Data analysis employed frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis. The results of the study found that: 1. The level of main competencies of school administrators in the Ban Dung 1 School Group. overall was moderate. Considering the highest aspect, it was self-development, followed by the achievement oriented aspect and good service. The aspect with the least average was teamwork. 2. Guidelines for developing core competencies of school administrators included achievement-oriented should plan and set a timeline clearly, work hard and being patient achieved the goal and looking for opportunities to learn and to develop new skills. According to good service, they should be willing to give their best, look for opportunities to help others, control their emotions, and act friendly. In terms of self-development, it was necessary to analyze and think outside the box, create new ideas, find new guidelines, integrated thinking, experiment, practice, learning from experiences, solving, continuously self-development, and teamwork, which should clearly define the vision and goals. It is important to communicate and stimulate the teacher participation as well as should provide welfare for teachers and personnel.

Keywords: core competencies, school administrators, competency development guidelines

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคน เพราะการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิดและคุณธรรมของบุคคล เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสร้างภูมิปัญญาให้แก่บุคคล การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรม สามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม ภายใต้บริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้านการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ด้านการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยกำหนดนโยบายและจุดเน้นในการขับเคลื่อนการศึกษาในปิงปประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ต้องการให้การจัดการศึกษามีคุณภาพเกิดความเป็นธรรมและเสมอภาคกับทุกคน มีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติการในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาโดยให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจและมองเห็นภาพรวมของการพัฒนาทางการศึกษาทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านบริบท ปัจจัย กระบวนการและผลผลิตของระบบการศึกษา เพื่อเป็น

การวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ฉะนั้น การศึกษาจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในทุกด้าน การศึกษาช่วยให้คนมีองค์ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การทำงาน และการดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้การศึกษายังช่วยให้คนมีองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็น ให้คนมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ทั้งความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ความรู้ทั่วไป ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การพัฒนาศักยภาพและความสามารถตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น สถิติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการปรับตัว และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการศึกษายังช่วยให้คนมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง โดยการศึกษาจะช่วยให้คนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ โดยการศึกษาจะช่วยให้คนมีความเข้าใจในปัญหาและความต้องการของสังคม และสามารถคิดหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมได้ การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญ เพื่อพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและสามารถขับเคลื่อนสังคมให้เจริญก้าวหน้า

การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความรู้ความเข้าใจในบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา และมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญกลยุทธ์หนึ่งที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ เพราะผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากผู้บริหารที่มีขีดความสามารถและมีสมรรถนะสูงย่อมประเมินได้จากคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามไปด้วย จึงเป็นสิ่งแสดงถึงความสำเร็จในการบริหารงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย สำคัญ และความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ โครงการและกิจกรรมโดยวงเงินรวมที่จะใช้ดำเนินการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งได้รับงบประมาณ 3 ส่วน คือ งบจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน งบจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 งบจากจังหวัดอุดรธานี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารจัดการศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้นักเรียนมีพัฒนาการทุกด้านตามมาตรฐานที่กำหนด โดยได้จัดทำโครงการที่มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกสังกัด เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายของกลยุทธ์ นโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ควรหาความรู้และความเข้าใจ มีทักษะ หาแนวทางพัฒนาตนเองในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาก้าวหน้าสู่ยุคดิจิทัลต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3, 2566)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงเป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 นำข้อมูลจากการวิจัยไปวางแผนพัฒนางานด้านต่าง ๆ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

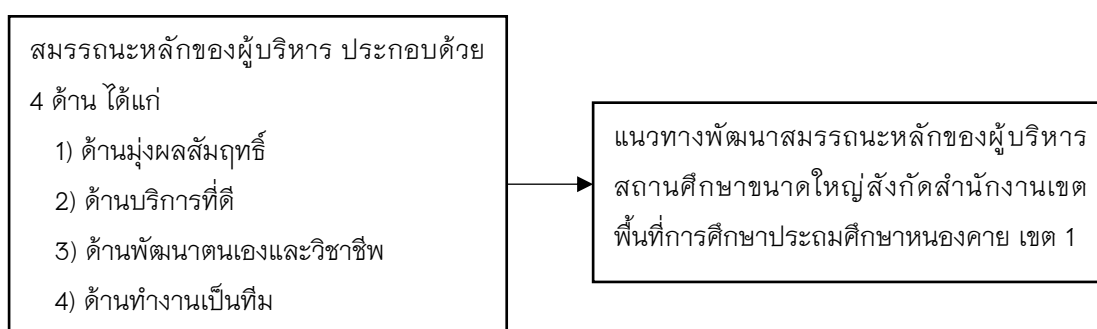
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบเนื้อหาการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โดยนำแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านบริการที่ดี 3) ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ 4) ด้านทำงานเป็นทีม สามารถอธิบายตามภาพดังนี้

ตัวแปรศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยผสมผสานวิธี (mixed methods research) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 242 คน จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 181 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 152 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Mogan (1970) ได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) จำแนกได้ดังนี้ ข้าราชการครู จำนวน 114 คน ครูผู้ช่วย จำนวน 19 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 1 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 18 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาจากการศึกษา เอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ดังนี้

ส่วนที่ 1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสำรวจรายการ (checklist) มีจำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี และหลักการต่าง ๆ จากเอกสารงานวิจัยเพื่อหาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2) แบบสอบถามพัฒนามาจากแบบสอบถามเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบสำนวน ภาษา ครอบคลุมเนื้อหาความเหมาะสมของแบบสอบถามพิจารณาความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) ปรับปรุงแก้ไข ภาษา และคำถามให้ชัดเจนเข้าใจง่าย นำมาหาค่าความเที่ยงตรง โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .67–1.00 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงเนื้อหาและภาษา ไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) กับครูกลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 30 คน กลุ่มตัวอย่างค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .90

3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามก่อนนำไปใช้ในการวิจัย

4) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี

2) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงกลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3) ดำเนินการโดยใช้จะได้รับทางอีเมลตอบกลับมา 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.84 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านที่มีค่าน้อยที่สุด เพื่อขอทราบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง สมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์แบบสอบถามรายข้อโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นภาพรวมและรายด้าน นำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายตามแนวคิดของเบสต์และคานัน (Best & Khan, 1998) ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4) วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 1 ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ด้าน	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษา
1	ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.03	.86	ปานกลาง
2	ด้านบริการที่ดี	2.86	.80	ปานกลาง
3	ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	3.09	.61	ปานกลาง
4	ด้านทำงานเป็นทีม	2.85	.87	ปานกลาง
	ภาพรวม	2.95	.83	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = .83) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = .61) รองลงมา คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = .86) และด้านบริการที่ดี ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = .80) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.85$, S.D. = .87)

ตาราง 2 ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

ลำดับ	ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน	2.93	.92	ปานกลาง
2	มุ่งปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด	3.07	1.14	ปานกลาง
3	พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด	2.78	.81	ปานกลาง
4	มีการวางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	2.86	.91	ปานกลาง
5	มีความสามารถในการวิเคราะห์ผลได้ ผลเสียและสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	3.14	.93	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.03	.86	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = .86) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความสามารถในการวิเคราะห์ผลได้ ผลเสียและสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = .93) รองลงมา คือ มุ่งปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 1.14) มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = .92) และมีการวางแผนพัฒนาตนเองและ

พัฒนางานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = .91) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 2.78$, S.D. = .81)

ตาราง 3 ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านบริการที่ดี

ลำดับ	ด้านบริการที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ให้บริการผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ	2.77	.80	ปานกลาง
2	เต็มใจให้บริการเพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ	2.93	.92	ปานกลาง
3	เสียสละและอุทิศเวลาในการให้บริการผู้อื่น	2.93	.93	ปานกลาง
4	มีความพร้อมในการให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก	3.04	1.02	ปานกลาง
5	มีพฤติกรรมเป็นมิตรและอัธยาศัยที่ดีต่อผู้รับบริการ	2.95	.92	ปานกลาง
ภาพรวม		2.86	.80	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านบริการที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = .80) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความพร้อมในการให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 1.02) รองลงมา คือ มีพฤติกรรมเป็นมิตรและอัธยาศัยที่ดีต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 0.92) เสียสละและอุทิศเวลาในการให้บริการผู้อื่น ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = .93) และเต็มใจให้บริการเพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = .92) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ให้บริการผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = .80)

ตาราง 4 ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ลำดับ	ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีความตั้งใจใฝ่เรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.02	.89	ปานกลาง
2	นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริงเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.13	.80	ปานกลาง
3	มีการประยุกต์ใช้ความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์	3.49	.77	ปานกลาง
4	สามารถสร้างสรรค์ผลงานวิชาการหรือองค์ความรู้ใหม่ได้	2.86	.90	ปานกลาง
5	นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์	3.14	.87	ปานกลาง
ภาพรวม		3.09	.61	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = .61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ที่สุด คือ มีการประยุกต์ใช้ความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = .77) รองลงมา คือ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = .87) นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = .80) และมีความตั้งใจใฝ่เรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = .89) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถสร้างสรรค์ผลงานวิชาการหรือองค์ความรู้ใหม่ได้ ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = .90)

ตาราง 5 ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านทำงานเป็นทีม

ลำดับ	ด้านทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	2.89	.96	ปานกลาง
2	มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	2.92	.91	ปานกลาง
3	สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	2.93	.92	ปานกลาง
4	ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	2.79	.84	ปานกลาง
5	มีความเป็นผู้นำที่สามารถสื่อสาร จูงใจและขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายได้	2.80	.91	ปานกลาง
ภาพรวม		2.85	.87	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 2.85$, S.D. = .87) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = .92) รองลงมา คือ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = .91) มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = .96) และมีความเป็นผู้นำที่สามารถสื่อสารจูงใจและขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายได้ ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = .91) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = .84)

แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ โดยจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและความต้องการของชุมชน และกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทายแต่เป็นไปได้ และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางพัฒนาสถานศึกษา และสร้างระบบให้รางวัลและยกย่องชื่นชมและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์

3) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ ให้เงินช่วยเหลือในโอกาสพิเศษ เช่น แต่งงาน มีบุตรสนับสนุนการออมผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ครู การดำเนินงานดังกล่าวมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมเนื่องจาก ส่งเสริมความผูกพันและความไว้วางใจระหว่างบุคลากร สร้างวัฒนธรรมแห่งการเกื้อกูล ยกระดับความเป็นมืออาชีพพร้อมกัน ซึ่งระบบสวัสดิการที่เป็นรูปธรรมสะท้อนถึงภาวะผู้นำเชิงธรรมาภิบาล

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผล ได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1) ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารยึดถือจริยธรรมและจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่มีอุดมการณ์ อุทิศความสุขส่วนตน มุ่งมั่นในการทำงานปฏิบัติตามแผนงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่สูงและได้บริหารงานในด้านต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด แต่ต้องปรับปรุงโดยพิจารณาจัดทำแผนพัฒนายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) สำหรับผู้บริหารแต่ละคน และมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ การสร้างระบบพี่เลี้ยง (mentoring) หรือ การโค้ช (coaching) อาจช่วยเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของณิรุษ แก้วบัวสา (2557) เรื่องสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับไววิทย์ ทองแท้ (2560) เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู เครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูเครือข่าย สถานศึกษาท่าแซะ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้านอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1) ด้านทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการนำหลักความรับผิดชอบต่อการใช้จิตวิทยาในการสั่งการและ ตอบข้อซักถามต่าง ๆ ในที่ประชุม แต่ด้วยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเริ่มจากการประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของทีมปัจจุบัน แล้วเลือกปรับปรุงในประเด็นที่สำคัญที่สุดก่อน นอกจากนี้ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากสมาชิกทีมอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับณิรุษ แก้วบัวสา (2557) ทำการศึกษา สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารยังต้องให้ความสำคัญและตั้งเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ส่งเสริม

ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับ มีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ด้วยอยู่ในระดับปานกลางอาจจะประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน กำหนดเป้าหมายการพัฒนา และวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในกระบวนการพัฒนาจะช่วยให้เกิดการยอมรับและนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับฉัตรนุช แก้วบัวสา (2557) พบว่า ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับไววิทย์ ทองแท้ และเกียรติศักดิ์ อิชยานันท์ (2562) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู เครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.3) ด้านบริการที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดระบบของการบริการที่ยังไม่ทั่วถึง การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้สำรวจความต้องการและความพึงพอใจในเรื่องต่าง ๆ ยังไม่ดีพอ ไม่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการรวมถึงการใส่ใจในการให้บริการของ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริการ ควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ แต่ด้วยด้านบริการที่ดี ผู้บริหารต้องจัดทำแผนผังการให้บริการที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย กำหนดมาตรฐานการให้บริการและระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละขั้นตอน และจัดให้มีช่องทางการบริการที่หลากหลาย เช่น ออนไลน์ โทรศัพท์ และการบริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (one-stop service) สอดคล้องกับฉัตรนุช แก้วบัวสา (2557) พบว่า ด้านบริการที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับกัญญานิษฐ์ ขุนประดิษฐ์ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านการบริการที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.4) ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาที่ดีที่สุดต้องเริ่มจากการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อการเรียนรู้ การใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับหน้าที่การงานในการบริหารงานหรือการทํากิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ด้วยด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรสร้างแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง กำหนดเป้าหมายการพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาวและวางแผนกิจกรรมการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมาย สอดคล้องกับฉัตรนุช แก้วบัวสา (2557) พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

2) แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผลแต่ละด้านได้ ดังนี้

2.1) ด้านบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรเต็มใจให้บริการ ตั้งใจบริการอย่างเต็มที่ มองหาโอกาสในการช่วยเหลือผู้อื่น ควรควบคุมอารมณ์ใจเย็น และแสดงท่าที่เป็นมิตร และควรจัดทำหลักสูตรพัฒนาการบริการของสถานศึกษา สอดคล้องกับไววิทย์ ทองแท้ และเกียรติศักดิ์ อิชยานันท์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเต็มใจให้บริการ ตั้งใจบริการอย่างเต็มที่ ควบคุมอารมณ์ และแสดงท่าที่เป็นมิตร

2.2) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนชัดเจน ทำงานอย่างขยันขันแข็งอดทนต่ออุปสรรค มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย และมองหาโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ สอดคล้องกับรัชนิกร แสงสว่าง (2564) ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า แนวทางพัฒนาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรให้

เข้าใจถึงความหมายของนวัตกรรม รวมถึงการจัดหาทรัพยากรให้เพื่อดำเนินการฝึกฝนและพัฒนาตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยมีการกระตุ้นคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานอย่างขยันขันแข็งอดทนต่ออุปสรรคมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย

2.3) ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลคิณอกกรอบหาความสัมพันธ์ของข้อมูล คิดไอเดียใหม่ ๆ หาแนวทางใหม่ ๆ คิณอกกรอบคิดแบบบูรณาการ และควรทดลอง ฝึกฝน เรียนรู้จากประสบการณ์ แก่ไข และพัฒนาตนเองเสมอ สอดคล้องกับปรัชณิกร แสงสว่าง (2564) พบว่า แนวทางพัฒนา ด้านการพัฒนาตนเอง ควรเข้ารับอบรมพัฒนาทักษะทางด้านต่าง ๆ เป็นประจำ รวมถึงการนำทักษะความรู้ที่มีอยู่ให้คำปรึกษาแนะนำกับคณะครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมถึงคิณอกกรอบหาความสัมพันธ์ของข้อมูล คิดไอเดียใหม่ ๆ หาแนวทางใหม่ ๆ คิณอกกรอบคิดแบบบูรณาการ

2.4) ด้านทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ ควรกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม และควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับไววิทย์ ทองแท้ และเกียรติศักดิ์ อิชยานันท์ (2562) พบว่า แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่สามารถสรุปได้คือ แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจากผลการวิจัย โดยมีแนวทางหลัก 3 ประการ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรทราบ ผ่านการจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากทุกฝ่าย การกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางพัฒนา พร้อมทั้งสร้างระบบให้รางวัลและยกย่องชื่นชม และการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้ครูและบุคลากร เช่น การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ การให้เงินช่วยเหลือในโอกาสพิเศษ และการสนับสนุนการออม ซึ่งระบบสวัสดิการที่เป็นรูปธรรมสะท้อนถึงภาวะผู้นำเชิงธรรมาภิบาล ผู้ปฏิบัติงานจะเล็งเห็นคุณค่าในบทบาทของตนและพร้อมร่วมแรงร่วมใจเพื่อเป้าหมายองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษควรให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เช่น ร่วมเป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิในกิจกรรมพัฒนาการศึกษา เป็นต้น

1.2 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษควรพยายามปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ต้องอาศัยความทุ่มเท มุ่งมั่น และความร่วมมือจากทุกฝ่าย

1.3 ด้านบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษควรให้บริการผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ เช่น ให้บริการปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพ พัฒนาโครงการอาหารกลางวันสำหรับนักเรียน และสนับสนุนทุนการศึกษาแก่นักเรียนด้อยโอกาส เป็นต้น

1.4 ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ผู้บริหารควรสร้างสรรค์ผลงานวิชาการหรือองค์ความรู้ใหม่ โดยสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ และจัดกิจกรรมส่งเสริมการวิจัย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. <https://www.onec.go.th/>.
- กัญญาณิสร์ ขุนประดิษฐ์. (2562). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ณีนุช แก้วบัวสา (2558). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไวยวิทย์ ทองแท้ และเกียรติศักดิ์ อิชยานันท์. (2562). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูเครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 7(2), 92–101.
- รัชนิกร แสงสว่าง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. <https://www.kruchiangrai.net/2014/10/29/สมรรถนะครู-สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน/>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (2566). แผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1998). *Research in education* (8th ed.). Allyn and 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



**แนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย
ในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์**
**Good practices of internal audit that affect the achievement of internal audit
objectives in Local Government Organizations in the Sriburin Provincial Group**

ละมัย เชยกะรินทร์^{1*}, อุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์², ปิยะวรา พาณิชนิธิกุล³

Lamai Choeykarin^{1*}, Ubonwan Suwannaputit², Peevara Parnitvitidkun³

^{1,2,3}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{1,2,3}Master of Business Administration Program in Business Administration, Faculty of Management Sciences,
Surindra Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: lamai.choeykarin36@gmail.com^{1*}, ckjan55@gmail.com², s_ubonwan@srnu.ac.th³

Received: November 12, 2024

Revised: January 10, 2025

Accepted: January 19, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายใน และการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ และ 2) เพื่อศึกษาระดับแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายงานตรวจสอบภายใน จำนวน 240 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบปกติ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ ด้านการติดตามผลการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผล การตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม และด้านให้คำปรึกษาและแนะนำ ตามลำดับ ส่วนระดับการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงานตรวจสอบภายใน และ ด้านประสิทธิผลการควบคุมภายใน และ 2) แนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายใน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ด้านการติดตามผลการตรวจสอบภายใน และ

ด้านให้คำปรึกษาและแนะนำ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดศรีบรินทร์อยู่ในระดับสูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านให้คำปรึกษาและแนะนำ

คำสำคัญ: แนวปฏิบัติที่ดี, งานตรวจสอบภายใน, การบรรลุเป้าหมาย

Abstract

This research aimed to 1) study the level of good practices of internal auditing and the achievement of internal audit goals of local administrative organizations in Sri Burin Province Group and 2) study the level of good practices of internal auditing that affect the achievement of internal audit goals of local administrative organizations in Sri Burin Province Group. It is quantitative research. The sample consists of 240 internal auditors or those assigned to internal auditing. A questionnaire was used as the data collection tool. The statistics used were mean, standard deviation, and normal multiple regression. The research results found that 1) The overall level of good practice in internal audit was very high level of good practice. When considering individual dimensions, the average scores ranked from highest to lowest as follows: audit planning, knowledge and expertise, audit follow-up, audit reporting, independence and objectivity, and consulting and advisory services, respectively. In terms of the achievement of internal audit objectives in Local Government organizations within the Sriburin Provincial Group, the overall level was high. This encompassed two dimensions: quality of internal audit work and effectiveness of internal control. and 2) the good practices of internal auditing consisted of 4 aspects: internal audit planning, internal audit reporting, internal audit monitoring, and consulting and advice. This results in achieving the goal of internal auditing in local administrative organizations in Sri Burin Province were at the highest level, with statistical significance at the .05 level. The best predictor was the aspect of providing advice and guidance.

Keywords: good practices, internal audit, achievement of objectives

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

กระทรวงการคลังได้กำหนดเป้าหมายการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐเพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากการตรวจสอบภายใน นับว่าเป็นเครื่องมือหรือผู้ช่วยที่สำคัญของผู้บริหารหน่วยงานในการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานของส่วนงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน รวมทั้งการเสนอแนะแนวทางหรือมาตรการที่จะทำให้ผลการดำเนินงานสามารถบรรลุผล ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งเป้าหมายการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐนั้นได้กำหนดให้มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในระดับสากล คือ เป้าหมายสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพ การตรวจสอบภายใน (International Standard for the Professional Practice of Internal Auditing) ที่กำหนดโดยสถาบันผู้ตรวจสอบภายในของสหรัฐอเมริกา (The Institute of Internal Auditors : IA) อันจะทำให้การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในหน่วยงานของรัฐได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2561)

จากผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการของคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ได้สรุปไว้ว่า การตรวจสอบภายในไม่ได้ถูกนำมาในการบริหารจัดการภาครัฐของส่วนราชการอย่างจริงจัง ซึ่ง

ภัชราภรณ์ จันทร์สว่าง และวิชญ์ สุमितสุวรรณ (2564) พบว่า ปัญหาของการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการไม่มีศักยภาพหรืออำนาจเพียงพอที่จะเข้าตรวจสอบได้เต็มที่ หรือไม่เป็นไปตามหลักของระเบียบกฎหมายการปกครอง และการไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้กำกับดูแลในการส่งเสริมความรู้ รวมถึงปัญหาการที่ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ตนจะต้องตรวจสอบ สาเหตุเกิดจากระบบการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ดีพอ ทำให้กระบวนการตรวจสอบภายในไม่มีประสิทธิภาพ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง (2561) จึงได้มีการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังเรื่อง เป้าหมายและหลักเกณฑ์การปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. 2561 โดยกำหนดเป้าหมายการตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย เป้าหมายคุณสมบัติหน่วยตรวจสอบภายในและเป้าหมายการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นเป้าหมายเกี่ยวกับการรายงานผลการตรวจสอบภายในที่ผู้ตรวจสอบภายในจำเป็นต้องยึดถือและปฏิบัติตาม เพื่อให้ผลงานของผู้ตรวจสอบภายในเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย มีจำนวนทั้งสิ้น 7,850 หน่วยงาน แบ่งเป็น เทศบาลนคร จำนวน 30 หน่วยงาน เทศบาลเมือง จำนวน 195 หน่วยงาน เทศบาลตำบล จำนวน 2,247 หน่วยงาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ จำนวน 2 หน่วยงาน และ องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5,300 หน่วยงาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด ขอนแก่น ถือว่ามีหน่วยงานมากที่สุด เป็นอันดับที่ 3 ของประเทศไทย ซึ่งมีทั้งหมด 225 หน่วยงาน ทั้งในส่วน เทศบาลตำบล เทศบาลนคร เทศบาลเมือง องค์การบริหารส่วนตำบล (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2563) โดยจังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์ หรืออาจเรียกว่า กลุ่มจังหวัดศรีบุรินทร์ เป็นจังหวัดที่มีการปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยจังหวัดศรีสะเกษมีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 217 แห่ง จังหวัดบุรีรัมย์ มีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 209 แห่ง และจังหวัดสุรินทร์มีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 173 แห่ง โดยแต่ละแห่งจะมีผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบุรินทร์ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในอันจะส่งผลให้การตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายการตรวจสอบภายในต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบุรินทร์
2. เพื่อศึกษาระดับการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบุรินทร์
3. เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบุรินทร์

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายการตรวจสอบภายใน

การบรรลุเป้าหมายการตรวจสอบภายใน เป็นการกำหนดแนวทางที่ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องยึดถือและ

ปฏิบัตินั้น ครอบคลุมทั้งในด้านของหลักเกณฑ์ในการประเมินและการวัดผลการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจสอบภายในในเรื่องกฎหมายและสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ขนาดโครงสร้าง ความซับซ้อน รวมทั้งวิธีการดำเนินการตรวจสอบภายใน (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 2554) โดยมีรายงานผลการปฏิบัติงานแต่ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยกลยุทธ์การตรวจสอบภายใน ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์ด้านการวางแผนการตรวจสอบ ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภาคสนาม ด้านการรายงานและการติดตามผล (จันทนา สาขากร และศิลาประพร ศรีจันทพร, 2564) ซึ่งเป็นกระบวนการในการวางแผนสำหรับงานตรวจสอบภายใน แต่ทั้งนี้ก็ต้องมีการควบคุมเกี่ยวกับคุณภาพตรวจสอบภายใน เพื่อให้ได้มาซึ่งรายงานผลการปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือและสร้างความมั่นใจแก่ผู้ใช้งบการเงิน ดังนั้น ผู้ตรวจสอบภายในมองเห็นความสำคัญของการกำกับกิจการที่ดี และให้ความสำคัญของการพิจารณาการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในให้มากขึ้น พร้อมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกำกับกิจการที่ดีมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์จะช่วยให้การตัดสินใจหรือวางแผนการปฏิบัติงานตามกระบวนการตรวจสอบเป็นไปในทิศทางที่ดี (Mertzanis et al., 2020)

แนวคิดเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีของบุคลากรตรวจสอบภายใน

ปัจจัยการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคุณภาพของงานตรวจสอบภายใน ต้องมีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามการบรรลุเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับหน่วยรับตรวจการนำระบบการประกันคุณภาพมาใช้กับงานตรวจสอบภายใน จึงเป็นวิธีการที่จะทำให้หน่วยงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการมีการพัฒนาคุณภาพงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามการบรรลุเป้าหมายการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคคลทั่วไปต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน จึงกล่าวได้ว่า คุณภาพของงานตรวจสอบภายใน เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้รับตรวจเกิดความรู้สึกยอมรับและเชื่อมั่นส่งผลให้หน่วยรับตรวจปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของการตรวจสอบภายในด้วยความเต็มใจ (กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2555) ดังนั้น แนวปฏิบัติที่ดีของบุคลากรตรวจสอบภายในจึงเป็นกรอบปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มในการตรวจสอบภายใน เป็นพื้นฐานในการวัดผลการตรวจสอบภายใน และเพื่อส่งเสริมกระบวนการขององค์กร ประกอบด้วย ด้านการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ด้านการติดตามผล การตรวจสอบภายใน เป้าหมายการตรวจสอบภายในตามแนวทางของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2561) ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านให้คำปรึกษา และแนะนำ ตามแนวคิดการศึกษาของแคทรียา เรืองเจริญ (2564)

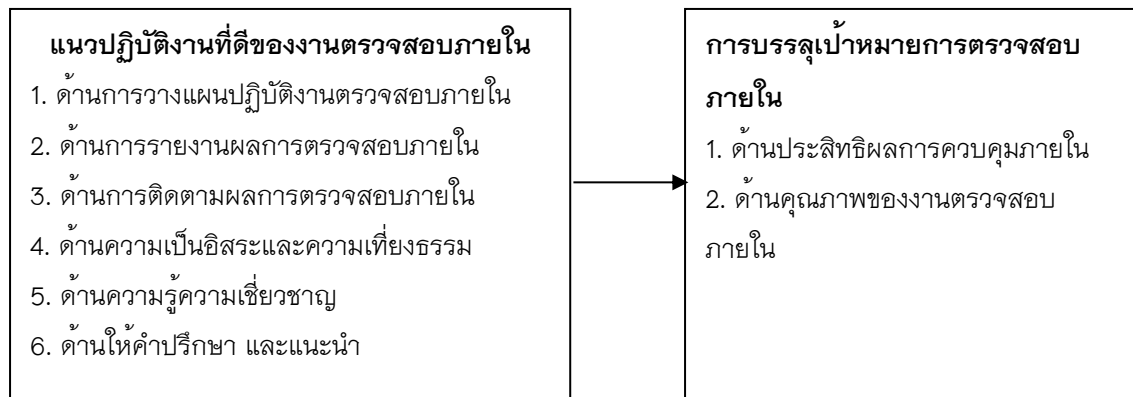
สมมติฐานของการวิจัย

แนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ ได้แก่ ด้านการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ด้านการติดตามผลการตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ และด้านให้คำปรึกษาและแนะนำ ส่งผลเชิงบวกต่อการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ด้านการติดตามผลการตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ

ด้านให้คำปรึกษา และแนะนำ (กรมบัญชีกลาง, 2555; แศตริยา เรื่องเจริญ, 2564) และการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านประสิทธิผลการควบคุมภายใน และด้านคุณภาพของการตรวจสอบภายใน ตามแนวคิดการศึกษาของแศตริยา เรื่องเจริญ (2564) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1 โดยกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ได้แก่ แนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในส่งผลเชิงบวกต่อการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา แนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey method)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ ประกอบด้วย จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 217 คน จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 209 คน และจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 173 คน รวมเป็น 599 คน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตาม Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน .5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) จากทุกอำเภอในกลุ่มจังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดบุรีรัมย์และจังหวัดสุรินทร์ โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกตามกลุ่มจังหวัดและอำเภอ

กลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์	อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
		1 คน / แห่ง	
1. จังหวัดศรีสะเกษ	22	217	87
2. จังหวัดบุรีรัมย์	23	209	84

ตาราง 1 (ต่อ)

กลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์	อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
		1 คน / แห่ง	
3. จังหวัดสุรินทร์	17	173	69
รวม	62	599	240

จากตาราง 1 พบว่า ขั้นตอนที่ 1 แบ่งกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ ได้แก่ จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดบุรีรัมย์ และ จังหวัดสุรินทร์ ออกเป็นอำเภอ รวมทั้งสิ้น 62 อำเภอ

ขั้นตอนที่ 2 แบ่งอำเภอทั้ง 62 อำเภอ ที่ได้จากขั้นที่ 1 ออกเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 599 แห่ง

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 240 แห่ง โดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งจะมีผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายงานตรวจสอบภายใน แห่งละ 1 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 240 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ โดยรูปแบบข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด สามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว (best answer) จากหลายคำตอบให้เลือก (multiple choice question)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายใน จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ด้านการติดตามผลการตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ และด้านให้คำปรึกษา และแนะนำ ลักษณะคำถามเป็นแบบปิด (close – ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งมี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 การบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายใน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผลการควบคุมภายใน และด้านคุณภาพของการตรวจสอบภายใน ลักษณะคำถามเป็นแบบปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งมี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
4 หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
3 หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2 หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
1 หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

การสร้างแบบสอบถามและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์จากการค้นคว้าเอกสารบทความวิชาการ/วิจัย วิทยานิพนธ์ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา จากนั้นสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับร่างให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป โดยค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง .67-1.00 จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Co-efficient alpha – α) ของครอนบาค (Cronbach)

โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายใน มีค่าเท่ากับ .91 และด้านการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายใน มีค่าเท่ากับ .90

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 ชุด ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาทำการแปลงค่าเพื่อนำไปประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้วิธีการหาความถี่ และค่าร้อยละ ระดับแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในและระดับการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้การตรวจสอบข้อตกงโดยทำการวิเคราะห์ความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยการทดสอบจาก VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่า ค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 โดยได้ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายใน และตัวแปรการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในมีค่าไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในและการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์

ตาราง 2 ระดับแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายใน และการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายใน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	4.65	.45	มากที่สุด
2. ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน	4.60	.40	มากที่สุด
3. ด้านการติดตามผลการตรวจสอบภายใน	4.60	.48	มากที่สุด
4. ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม	4.55	.47	มากที่สุด
5. ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ	4.61	.57	มากที่สุด
6. ด้านให้คำปรึกษาและแนะนำ	4.54	.55	มากที่สุด
ภาพรวมแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายใน	4.59	.41	มากที่สุด
การบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายใน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านประสิทธิผลการควบคุมภายใน	4.57	0.48	มาก
2. ด้านคุณภาพของงานตรวจสอบภายใน	4.60	0.46	มาก
ภาพรวมการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายใน	4.58	0.44	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .41) เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียง ลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .45) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .57) ด้านการติดตามผลการตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .48) ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .40) ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .47) และระดับแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ น้อยที่สุดได้แก่ ด้านให้คำปรึกษาและแนะนำ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .55)

ระดับการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .44) เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพของงานตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .46) และด้านประสิทธิผลการควบคุมภายใน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .48)

2. ผลการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์

แนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ ดังตาราง 3

ตาราง 3 แนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์

แนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายใน	B	SE _b	β	t	P-value	VIF
$\alpha = 0.322$				2.076	.000*	
ด้านการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (X_1)	.182	.047	.183	3.898	.000*	.365
ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน (X_2)	.164	.051	.148	3.214	.001*	.380
ด้านการติดตามผลการตรวจสอบภายใน (X_3)	.116	.051	.126	2.295	.023*	.268
ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม (X_4)	-.025	.042	-.026	-.585	.559	.397
ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ (X_5)	.078	.043	.099	1.805	.072	.264
ด้านให้คำปรึกษาและแนะนำ (X_6)	.414	.047	.508	8.861	.000*	.244
R = .902 , R ² = .813 ; Adjusted R ² = .808 ; SE _{est} = ± 1.95 ; F = 169.039 ; sig = .00						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า แนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ .813 หรือร้อยละ 81.3 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 1.95 เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (B = .182) ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน (B = .164) ด้านการติดตามผลการตรวจสอบภายใน (B = .116) และด้านให้คำปรึกษาและแนะนำ (B = .414) โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านให้คำปรึกษาและแนะนำ โดยสมการพยากรณ์แนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ เมื่อนำเข้าสมการ ได้สมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงในรูปแบบคะแนนดิบ เป็นดังนี้

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_5 X_5 + b_6 X_6$$

$$Y = .322 + .182X_1 + .164X_2 + .116X_3 + .414X_6$$

จากสมการ แทน การบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายใน (Y) ด้านการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (X₁) ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน (X₂) ด้านการติดตามผลการตรวจสอบภายใน (X₃) และด้านให้คำปรึกษาและแนะนำ (X₆) ซึ่งสามารถพยากรณ์แนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ในภาพรวมได้ร้อยละ 81.3

การอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ สามารถอภิปรายผลการศึกษตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ระดับแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ แยกเป็นรายด้าน

1.1 ด้านการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะการวางแผนตรวจสอบภายในมีผลสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายและพัฒนาประสิทธิภาพในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ ซึ่งสามารถนำไปสู่การเสริมสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานขององค์กรได้ ดังที่ จันทนา สาขากร และศิลปพร ศรีจันทพร (2564) ระบุว่า การบรรลุเป้าหมายการตรวจสอบภายในเป็นสิ่งที่ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องยึดถือปฏิบัติและสร้างผลการดำเนินงานโดยมีรายงานผลการปฏิบัติงาน แต่ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยกลยุทธ์การตรวจสอบภายใน ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์ด้านการวางแผนการตรวจสอบ ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภาคสนาม ด้านการรายงานและการติดตามผล สอดคล้องกับ วันวิสาข์ เศรษฐมาน (2560) ได้ศึกษาผลกระทบของกลยุทธ์การตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ตรวจสอบภายในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ได้แก่ ด้านการวางแผนการตรวจสอบ ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภาคสนาม ด้านการรายงานและการติดตามผล มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน 4 ด้าน คือ การกำกับดูแลที่ดี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะการรายงานผลการตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพในระดับนี้ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ให้มีความโปร่งใสและยั่งยืนต่อไป ดังที่ จันทนา สาขากร และศิลปพร ศรีจันทพร (2564) กล่าวว่า คุณภาพการตรวจสอบภายใน เป็นการเสนอรายงานการตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพตามการบรรลุเป้าหมายการประกอบวิชาชีพ การตรวจสอบภายในเนื่องจากรายงานการตรวจสอบนั้น แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในโดยคุณภาพการตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย ความถูกต้อง ความชัดเจน ความกระชับ ความทันต่อเวลา ความสร้างสรรค์ และความสนใจโดยผู้ตรวจสอบภายในตระหนักถึงกระบวนการรายงานผลการตรวจสอบที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของประไพพรรณ โสภะ และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการติดตามผลการตรวจสอบภายใน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะการติดตามผลในองค์กรนั้นมีความเข้มแข็งและสามารถตอบสนองต่อผลการตรวจสอบภายในได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งนับว่าเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติการตรวจสอบภายในในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังที่ ประภาพร มาชัยภูมิ (2561) กล่าวว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างอิสระ เที่ยงธรรม เพิ่มมูลค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร รวมทั้งช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่กำหนดโดยใช้การประเมินและการปรับปรุง ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การกำกับดูแล และการควบคุมอย่างเป็นระบบและมีระเบียบวิธี และสอดคล้องกับวรรณ สัจจนา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของกองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในกองบัญชาการกองทัพไทย ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ตรวจสอบภายใน และผู้ที่ได้รับการตรวจ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ คุณภาพงานตรวจสอบ รองลงมาได้แก่ คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในและการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ตามลำดับ

1.4 ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะองค์กรมีการปฏิบัติหน้าที่ที่เน้นการคุ้มครองความเป็นอิสระในการตรวจสอบ และดำเนินงานอย่างเที่ยงธรรม ซึ่งส่งผลดีต่อการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและการปฏิบัติหน้าที่ในเชิงสาธารณะ การที่ได้คะแนนสูงในระดับนี้เป็นการยืนยันว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้อย่างโปร่งใสและไม่มีอคติ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นจากประชาชนและผู้เกี่ยวข้องในองค์กรดังกล่าวอีกด้วย ดังที่กรมบัญชีกลาง (2555) กำหนดสายการบังคับบัญชาให้ขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูง หรือคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม และปราศจากการแทรกแซง ในการกำหนดขอบเขตงาน การปฏิบัติงาน และการสื่อสารผลการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับแคทรียา เรืองเจริญ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจสอบ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่าระดับความคิดเห็นของผู้รับการตรวจสอบ ต่อมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของสำนักงานสภาพัฒนฯ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้และความสามารถของผู้ตรวจสอบภายใน การสื่อสารและความร่วมมือระหว่างผู้ตรวจสอบกับผู้รับการตรวจสอบ

1.5 ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะบุคลากรในหน่วยงานตรวจสอบภายในมีความรู้ความสามารถที่สูง และมีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง จึงสามารถดำเนินการตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (กรมบัญชีกลาง, 2555) ความรู้ ทักษะ และมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายในปัจจัยความสำเร็จข้อนี้ เป็นปัจจัยเดียวที่ผู้ตรวจสอบภายในสามารถควบคุมได้โดยตรง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับผู้ตรวจสอบภายใน การบรรลุเป้าหมายการตรวจสอบภายในกำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเชี่ยวชาญ โดยควรมีความรู้ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ ในการทำงานตามภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย และมีความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับ

1.6 ด้านให้คำปรึกษาและแนะนำ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะการให้คำปรึกษาและแนะนำในงานตรวจสอบภายในถือเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความโปร่งใสและประสิทธิผลในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้องค์กรสามารถปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสามารถช่วยให้หน่วยงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับคำแนะนำที่มีประโยชน์และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับประไพพรรณ โสภา และคณะ (2561) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์

ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการระดมความคิดเห็น ด้านการรวบรวมข้อมูล ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศและผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ แยกเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านประสิทธิผลการควบคุมภายใน พบว่า ระดับการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะมีการควบคุมภายในได้เป็นอย่างดี มีการวางระบบและกระบวนการตรวจสอบภายในที่ครอบคลุม และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนระบบควบคุมภายในอย่างเต็มที่ แคทรียา เรืองเจริญ (2564) กล่าวว่า การตรวจสอบภายใน สร้างความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาของผู้ตรวจสอบแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเป็นอิสระปราศจากผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการประเมิน วิเคราะห์การปฏิบัติงาน และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับประไพพรรณ โสภาก และคณะ (2561) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายใน และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการระดมความคิดเห็น ด้านการรวบรวมข้อมูล ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และด้านการจัดทำระบบสารสนเทศมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

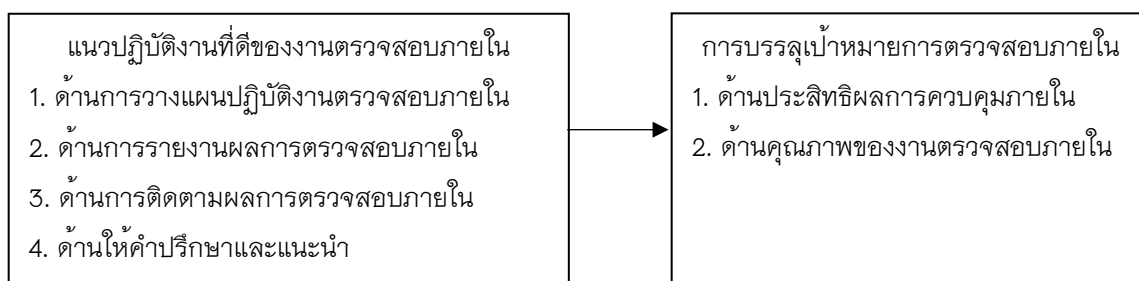
2.2 ด้านคุณภาพของงานตรวจสอบภายใน พบว่า ระดับการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ ในด้านคุณภาพของงานตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถตรวจสอบงานได้อย่างมีคุณภาพและครอบคลุมทุกด้าน การที่องค์กรนี้มีผลการตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพสูง จึงเป็นผลมาจากการบริหารจัดการที่ดี การใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม รวมถึงการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง กรมบัญญัติกลาง (2555) ระบุว่าคุณภาพของงานตรวจสอบภายใน เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้รับตรวจเกิดความรู้สึกรับและเชื่อมั่น ส่งผลให้หน่วยรับตรวจปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของการตรวจสอบภายในด้วยความเต็มใจสอดคล้องกับวันวิสาข์ เศรษฐมาน (2560) ได้ศึกษาผลกระทบของกลยุทธ์การตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในสังกัดกระทรวงยุติธรรม พบว่า ด้านการวางแผนการตรวจสอบ ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภาคสนาม ด้านการรายงานและการติดตามผล มีผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน 4 ด้าน คือ 1) การกำกับดูแลที่ดี 2) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน 3) การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ 4) การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. แนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ พบว่า แนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายใน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน 2) ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน 3) ด้านการติดตามผลการตรวจสอบภายใน และ 4) ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์อยู่ในระดับสูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ แสดงให้เห็นว่าแนวปฏิบัติเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน และมีส่วนช่วยให้การตรวจสอบบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เป็นอย่างดี ดังที่ แดทริยา เรืองเจริญ (2564) กล่าวไว้ว่า การบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย 2 ด้าน ด้านประสิทธิผลการควบคุมภายใน และด้านคุณภาพของการตรวจสอบภายใน สอดคล้องกับญานิศา สมัครการ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในมุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับในผลงาน และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลและการติดตามผล ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย และด้านการให้ความรู้ คำแนะนำและ คำปรึกษา ส่วนความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ลักษณะของงานที่ทำ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน และด้านการให้ความรู้ คำแนะนำและ คำปรึกษา ส่วนความรับผิดชอบต่องานที่ทำส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี และด้านการประเมินความเสี่ยงและให้ สัญญาณเตือนภัย ส่วนลักษณะของงานที่ทำ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการประเมิน ความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย และส่วนนโยบายองค์กรและการบริหาร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการรายงานผลและการและด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก และปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้ บังคับบัญชา ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติ งานของหน่วยงาน ตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษา พบว่า แนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายใน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน 2) ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน 3) ด้านการติดตามผลการตรวจสอบภายใน และ 4) ด้านให้คำปรึกษาและแนะนำ ที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์ ได้แก่ ด้านประสิทธิผลการควบคุมภายใน และด้านคุณภาพของงานตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงสามารถกำหนดโมเดลแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายการตรวจสอบภายในอย่างมีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดศรีบูรินทร์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ประเด็นการปรับปรุงกระบวนการวางแผน ควรมีการพัฒนาระบบการวางแผนที่ชัดเจน มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและกำหนดขอบเขตการตรวจสอบที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริงขององค์กร ประเด็นการเพิ่มการมีส่วนร่วม ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนการตรวจสอบ เพื่อให้การตรวจสอบตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างตรงจุด และประเด็นด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ควรมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการวางแผนและบริหารจัดการงานตรวจสอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดระยะเวลาในการทำงาน

1.2 ด้านการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ประเด็นการปรับปรุงรูปแบบการรายงาน ควรมีการพัฒนารูปแบบการรายงานให้มีความชัดเจน สรุปลงได้ใจความสำคัญ และเน้นการนำเสนอข้อเสนอนะที่เป็นรูปธรรมประเด็นการเพิ่มช่องทางการสื่อสาร นอกจากการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ควรมีการนำเสนอผลการตรวจสอบต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และประเด็นการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ควรหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาที่ซับซ้อนและศัพท์เฉพาะทางที่ยากต่อการเข้าใจของผู้บริหารและบุคลากรระดับปฏิบัติการ

1.3 ด้านการติดตามผลการตรวจสอบภายใน ประเด็นการกำหนดกรอบเวลา ควรมีการกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจนสำหรับการดำเนินการตามข้อเสนอนะที่ได้จากการตรวจสอบ ประเด็นการติดตามผลอย่างใกล้ชิด ควรมีการติดตามผลการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ และรายงานผลการติดตามต่อผู้บริหารระดับสูงและประเด็นการปรับปรุงแผนการตรวจสอบ ควรมีการนำผลการติดตามมาปรับปรุงแผนการตรวจสอบในครั้งต่อไป เพื่อให้การตรวจสอบมีความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง

1.4 ด้านให้คำปรึกษา และแนะนำ ประเด็นด้านการขยายบทบาท ควรมีการขยายบทบาทของหน่วยงานตรวจสอบภายในให้เป็นที่ปรึกษาในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบควบคุมภายใน ประเด็นด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและหน่วยงานอื่น ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้คำปรึกษา และประเด็นการเน้นการแก้ไขปัญหา ควรมุ่งเน้นการให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงาน

1.5 ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม ประเด็นการเสริมสร้างความเป็นอิสระ ควรมีการแยกหน่วยงานตรวจสอบภายในออกจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ประเด็นการสร้างกลไกการคุ้มครอง ควรมีการกลไกในการคุ้มครองผู้ตรวจสอบภายในจากการแทรกแซงหรือกดดันจากบุคคลภายนอก และประเด็นการพัฒนาระบบจริยธรรม ควรมีการสร้างระบบจริยธรรมที่เข้มแข็งเพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

1.6 ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรตรวจสอบภายในได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ประเด็นการดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพ ควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน และประเด็นการอัปเดตความรู้ด้านเทคโนโลยี ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 นักวิชาการ นักวิจัย หรือผู้ที่สนใจควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายในด้านอื่น เช่น ด้านความน่าเชื่อถือ (objectivity) ด้านความครอบคลุม (coverage) ด้านความเป็นระบบ (systematic

approach) และด้านความต่อเนื่อง (continuity) เป็นต้น เพื่อให้ได้ประเด็นที่ครบถ้วนในการนำไปพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายใน

2.2 นักวิชาการ นักวิจัย หรือผู้ที่สนใจควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งวิธีวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อความสมบูรณ์ในการตอบคำถามการวิจัยและสร้างความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยนั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. (2561). *หลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. 2561*. สืบค้น 6 เมษายน 2567 จาก <https://audit.rid.go.th/internal/wp-content/uploads/2022/08/หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานของรัฐ-พ.ศ.-2561.pdf>. https://audit.rid.go.th/internal/?page_id=875.
- กรมบัญชีกลาง. (2555). *แนวทางการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ พ.ศ. 2555*. กรุงเทพฯ: สำนักกำกับและพัฒนา การตรวจสอบภาครัฐ กรมบัญชีกลาง.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2563). *ข้อมูลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้น 8 เมษายน 2567 จาก <http://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp>.
- แคทรียา เรืองเจริญ. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับการตรวจสอบ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม*.
- จันทนา สาขากร และศิลปพร ศรีจันทร์เพชร. (2564). *การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน*. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็นเพลส.
- ญาณิศา สมัครการ. (2564). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม*.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. กรุงเทพฯ: ปิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ประไพพรรณ โสภาก, ขจิต ฌ กาฬสินธุ์ และอรุณี คำพิชิต. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ทางการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในสถานอุดมศึกษาในประเทศไทย. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 13(1), 65-84*.
- ประภาพร มาชัยภูมิ. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกองทัพบก. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม*.
- ภัชราภรณ์ จันทร์สว่าง และวิชญ์ สุमितสุวรรณ. (2564). *ความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(8), 291-306*.
- วรวรรณ สีสันทา. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจของกองบัญชาการกองทัพบก. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม*.
- วันวิสาข์ เศรษฐมาน. (2560). *ผลกระทบของกลยุทธ์การตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดกระทรวงยุติธรรม. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม*.

- สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. (2554). *มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน*. กรุงเทพฯ: สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย.
- Mertzanis, C., Balntas, V., & Pantazopoulos, T. (2020). Internal auditor perceptions of corporate governance in Greece after the crisis. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 17(2), 201–227. <https://doi.org/10.1108/qram-07-2018-0045>.
- 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



การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

School administration based on the principles of good governance by school
administrators of Ban Dung 1 Group under the Office of Udon Thani Primary
Educational Service Area 3

ปัทมา ศรีเพ็ง^{1*}, ชารี มณีศรี², สมหมาย สร้อยนาคพงษ์³

Pattama Sripeng^{1*}, Chari Maneesri², Sommai Soinakpong³

^{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*}

Received: December 2, 2024

Revised: December 27, 2024

Accepted: January 19, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และ
แนวทางพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 เป็นวิจัย
เชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 118 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ สุ่มแบบแบ่งชั้น
ตามสัดส่วน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) ระหว่าง .67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหาร
สถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจาย
ตัวน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ หลักความ
โปร่งใส และหลักนิติธรรม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักประสิทธิภาพ 2) แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษา
ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สามารถดำเนินการดังต่อไปนี้ ควรการมีมาตรการการ
รายงานผลโครงการ/กิจกรรมที่ชัดเจน และพัฒนาระบบการรายงานผลผ่านออนไลน์ที่สะดวก ง่ายต่อการใช้งาน และ
ปลอดภัย การกำหนดระยะเวลาการรายงานที่เหมาะสม ควรคู่ไปกับการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ จะช่วย
ให้การรายงานผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ สามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างต่อเนื่อง รวดเร็วและมี

ความถูกต้อง ตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนด้านงบประมาณ การจัดการภาระงานให้เหมาะสม และส่งเสริมให้เกิดการถ่ายทอดความรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควรมีการสนับสนุนด้านงบประมาณ การจัดการภาระงานให้เหมาะสม และการส่งเสริมให้เกิดการถ่ายทอดความรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และยึดมั่นในคุณธรรม ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

This research was to study level of school administration and development guidelines according to the principles of good governance of Ban Dung 1 Group. This is quantitative research. A sample group of 118 people was drawn from multi-stage sampling as proportional stratified sampling. The research instrument was a 5-level questionnaire with an IOC between 0.67–1.00 and a reliability of 0.90. Statistical analysis used frequency, percentage, mean and standard deviation. The research findings revealed that: 1) The school administration according to good governance principles in the Ban Dung 1 group overall was at a high level, with low dispersion. When considering individual aspects, it was found that the aspect with the highest average was the participation, followed by the transparency and the rule of law. The aspect with the lowest average was the efficiency. 2) The development guidelines of school administration according to good governance principles in the Ban Dung 1 group were as follows: There should be clear measures for reporting activity results and the development of a convenient online reporting system. Appropriate reporting timelines should be set, coupled with the implementation of information technology systems. An effective internal audit committee should be established. The committee potential should continuously development. There should be appropriate budget support and the workload should manage appropriately. To encourage knowledge sharing via activities led to continuous self-development for personnel. Operations should be carried out with transparency, honesty, and adherence to ethical principles.

Keywords: school administration, good governance principles, school administrators

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารงานของรัฐ และรัฐบาลทั้งในและต่างประเทศ โดยทั่วไปในปัจจุบัน ได้เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว กว้างขวางต่อเนื่อง เพราะผลมาจากความทันสมัยด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร มีการสื่อสารข่าวสารสู่ประชาชนเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสภาพแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์ก็เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน ดังนั้น การปรับเปลี่ยนบทบาทของสังคม โดยนำหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี (good governance) หรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทย ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนโดยรวม และสังคมไทยขับเคลื่อนไปกับระบบการบริหารงานที่ทำให้เกิดเข้มแข็งเพียงพอที่จะแข่งขันกับต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ประเทศชาติมีความสงบสุข และพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืนต่อไป (ทิวากร แก้วมณี, 2559) หลักธรรมาภิบาลจัดเป็นหลักธรรมที่ใช้ในการบริหารงานในองค์กร และผู้บริหารมีความสนใจนำไปบริหารจัดการองค์การแทนการสนใจเรื่องการพัฒนาอุตสาหกรรมดังแต่ก่อน เพราะกระแสการพัฒนาเศรษฐกิจมีความสำคัญ

กระทบถึงกัน การติดต่อสื่อสาร การดำเนินกิจกรรมในที่หนึ่งมีผลกระทบต่ออีกที่หนึ่ง การพัฒนาเรื่องของการเมือง การปกครองได้มุ่งไปด้านการบริหารจัดการที่ดี จึงเข้ามาเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญ และเริ่มมีการนำไป ปฏิบัติกันมากขึ้น (ธงชัย คล้ายแสง, 2562) กระแสของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เกิดขึ้นในประเทศไทยหลังวิกฤต เศรษฐกิจเมื่อ พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ประกอบการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองหลายครั้งในประเทศไทย มีการนำคำว่า ธรรมาภิบาลมากล่าว ด้วยเหตุที่ผู้ปกครองผู้มีอำนาจมิได้ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล จนทำให้เกิดความเสียหายแก่ บ้านเมือง ดังนั้น คำว่า ธรรมาภิบาล จึงมีความสำคัญมากขึ้นครอบคลุมกว้างขวาง ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการบริหาร โดยสาระของหลักธรรมาภิบาล คือ การทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม ยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เชิงประสิทธิผล เพื่อสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีให้ เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคม ภาครัฐต้องมีการปฏิรูปบทบาทหน้าที่ทัศนคติ ค่านิยม และวิธีการทำงานของ เจ้าหน้าที่รัฐโดยถือประโยชน์ของประชาชนเป็นจุดมุ่งหมายในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกับประชาชนและ หน่วยงานอื่นได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้ หลักธรรมาภิบาลยังเป็นมรดกของประชาธิปไตยซึ่งประชาธิปไตยเป็น หลักการที่มีความเชื่อว่า เป็นระบอบการเมืองที่ดีที่สุดก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศ หลักธรรมาภิบาลจึงถอดจาก บทเรียนความสำเร็จของประเทศประชาธิปไตย หรือแม้แต่มรดกขององค์กรเหนือชาติตะวันตก ซึ่งเป็นหลักการที่ นำมาใช้ในการบริหารงาน และการปฏิบัติงานเพราะหลักธรรมาภิบาลสามารถช่วยสร้างสรรค์ ส่งเสริมองค์กรให้ มีศักยภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ มีผู้บริหารควบคุม กำกับ ดูแลให้การดำเนินงาน ของบุคลากรมีการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้การปฏิบัติงานของ บุคลากรทุกคนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุก คนเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหาร และบุคลากรจะต้องนำ หลักการต่าง ๆ มาบูรณาการร่วมกัน เพื่อปรับใช้ในการบริหารและการดำเนินงาน แต่หลักการที่ขาดไม่ได้เลย คือ การใช้หลักคุณธรรม ซึ่งครอบคลุมจุดหมายของหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม มีความโปร่งใส การทำงานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด อันจะส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพ หากการศึกษามีคุณภาพ ย่อมเป็นที่แน่นอนว่าเยาวชนต้องมีคุณภาพตามไปด้วย เพราะมาตรฐานการศึกษาเป็นวัฒนธรรมที่มนุษย์ชาติประดิษฐ์ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพของพลเมืองให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมพึงประสงค์ ซึ่งสังคมจำเป็นต้อง มีการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อเป็นกลไกในการรักษาคุณภาพของพลเมือง (ณณริฏ พิศลยบุตร, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ภายใต้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยยึดหลักปฏิบัติตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ) แต่จากการปฏิบัติงานพบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในสถานศึกษายังประสบปัญหา ในการปฏิบัติหน้าที่เรื่องหลักฐานที่แสดงถึงความผิดปกติ เช่น เอกสารสัญญา ใบเสร็จรับเงิน ใบเสนอราคา พฤติกรรม ที่ไม่เหมาะสมต่อตำแหน่ง และการไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ทั้งที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้มีนโยบายรวมถึงการจัดการอบรมให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้นำหลักและแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในการดำเนินงานมากขึ้นแล้ว แต่บุคลากรบางส่วนยังไม่ได้ นำหลักการดังกล่าวมาปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรม ทำให้การปฏิบัติงานเกิดปัญหาและข้อขัดแย้ง อาจส่งผลไปถึง คุณภาพของการศึกษาต่ำลงด้วย ซึ่งในปัจจุบันพบว่าโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ยังมิได้กำหนดแผนการดำเนินการและโครงการ เพื่รองรับการบริหารงาน และการ ดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจัง อีกทั้งในการปฏิบัติงานบางขั้นตอนมีการทำงานที่ซ้ำซ้อน ส่งผลให้

การดำเนินงานกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ซึ่งอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2566)

จากเหตุผลและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อศึกษาถึงการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาล มาปรับใช้เพื่อการพัฒนาประเทศ ลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสังคมที่สงบสุข และยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาและหลักธรรมาภิบาล สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา สัมมา รณิธย์ (2560) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร นอกจากนี้ยังเป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ (ยุทธนา เกื้อกูล, 2560)

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของสังคมและประเทศชาติ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารในการกำหนดแบบแผนและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการ อำนาจให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพ (สัมมา รณิธย์, 2560) นอกจากนี้การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อการผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ (ยุทธนา เกื้อกูล, 2560)

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป (สัมมา รณิธย์, 2560)

ความหมายของหลักธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางการจัดระเบียบและบริหารจัดการที่ดีขององค์กร โดยยึดมั่นในหลักการ 6 ประการ คือ นิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วม รับผิดชอบ และประสิทธิภาพ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542, 2542) เป็นการปกครองที่ยึดหลักนิติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และคำนึงถึงความเป็นธรรม

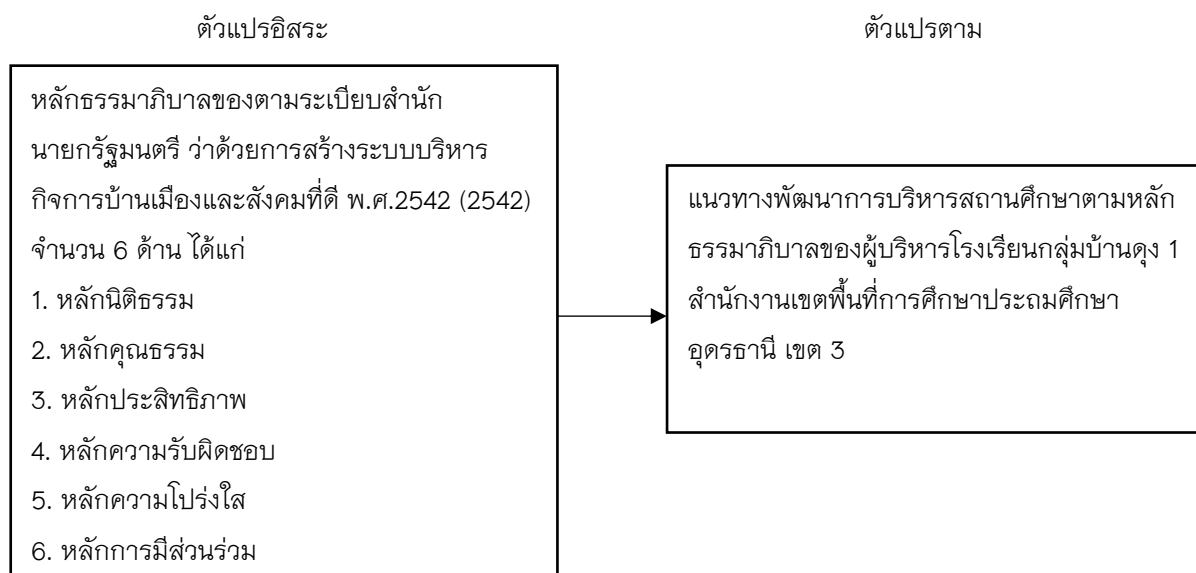
ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญในหลายด้าน ได้แก่ เป็นรากฐานของสังคมที่โปร่งใส ยุติธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม ช่วยป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชั่น ส่งเสริมการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และเป็นหน้าที่ของทุกคน ซึ่งองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการ

สร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (2542) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลไว้ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักประสิทธิภาพ หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม

โดยสรุป การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางการบริหารจัดการที่ยึดมั่นในหลักการสำคัญ 6 ประการ ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างความรับผิดชอบต่อสาธารณะ เพื่อนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและสร้างสังคมที่มีคุณภาพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาตามแนวคิดหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานกฤษฎีกา (2542) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักประสิทธิภาพ 4) หลักความรับผิดชอบ 5) หลักความโปร่งใส และ 6) หลักการมีส่วนร่วม สามารถแสดงได้ตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยผสมผสานวิธี (mixed methods research) โดยการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ส่วนการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีรายละเอียดการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 จำนวน 242 คน จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 181 คน ครูผู้ช่วย จำนวน 31 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 1 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 29 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 จำนวน 152 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ สุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน

(proportional stratified random sampling) จำนวนประชากรของครู แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยการจับสลาก จำแนกได้ ดังนี้ ข้าราชการครู จำนวน 114 คน ครูผู้ช่วย จำนวน 19 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 1 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 18 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยแบบสอบถามที่พัฒนาจากการศึกษา เอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นตรวจรายการ (checklist) มีจำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มี 6 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย ดังนี้ 1) หลักนิติธรรม จำนวน 5 ข้อ 2) หลักคุณธรรม จำนวน 5 ข้อ 3) หลักความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ 4) หลักความโปร่งใส จำนวน 5 ข้อ 5) หลักการมีส่วนร่วม จำนวน 5 ข้อ และ 6) หลักประสิทธิภาพ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี

3.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form เก็บข้อมูลจากตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลตาม วัตถุประสงค์ ซึ่งจะได้รับทางอีเมลตอบกลับมา 118 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77.63 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านที่มีค่าน้อยที่สุด นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อขอทราบแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจรายการ วิเคราะห์โดยการหา ค่าความถี่ และร้อยละ

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ทั้ง 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์แบบสอบถามรายข้อโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นภาพรวมและรายด้าน นำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายตามแนวคิดของเบสท์และคาห์น (Best & Kahn, 1998) ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 1 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ลำดับ	การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล
1	หลักคุณธรรม	4.22	.41	มาก
2	หลักนิติธรรม	4.34	.50	มาก
3	หลักประสิทธิภาพ	3.93	.57	มาก
4	หลักการรับผิดชอบต่อ	4.28	.54	มาก
5	หลักความโปร่งใส	4.37	.56	มาก
6	หลักการมีส่วนร่วม	4.71	.45	มาก
ภาพรวม		4.32	.51	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ หลักความโปร่งใส และหลักนิติธรรม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักประสิทธิภาพ

แนวทางพัฒนาด้านหลักประสิทธิภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 คน มีดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายผู้รับผิดชอบหลักในการติดตามและรวบรวมรายงานผลจากผู้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีระบบการรายงานผ่านออนไลน์ที่สะดวกและปลอดภัย เพื่ออำนวยความสะดวกในการนำเสนอรายงาน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามความคืบหน้าของการรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ และแจ้งเตือนผู้รับผิดชอบล่วงหน้าก่อนถึงกำหนดส่ง

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่ม บ้านดุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ หลักความโปร่งใส และหลักนิติธรรม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ นโยบายและการสนับสนุนจากภาครัฐที่มีการผลักดันด้านธรรมาภิบาลอย่างจริงจังและจัดอบรมพัฒนาผู้บริหาร ความตระหนักของผู้บริหารที่เข้าใจความสำคัญและมุ่งมั่นนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ การมีระบบประเมินและตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตรวจสอบและพัฒนา การพัฒนาระบบและกระบวนการโดยนำเทคโนโลยีมาใช้และปรับปรุงการทำงาน การเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใสและความรับผิดชอบ การมีแรงจูงใจและการยอมรับผ่านการให้รางวัลและสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างโรงเรียนซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับ กมล พึ่งดวง (2560) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุพรทิพย์ ไททองคำ และคณะ (2562) พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดย ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับปริญญญา ยกพล (2563) ดำเนินการวิจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทัศนีย์ วิวัฒน์ขานนท์ (2563) พบว่า การใช้ธรรมาภิบาลในโรงเรียนภัทรญาณวิทยา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และรุ่งทิพา กมล (2563) พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

- 1) หลักประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะมีการวางแผนการใช้งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรบุคคลอย่างรอบคอบ ติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการทำงาน และควรมีมาตรการการรายงานผลโครงการ/กิจกรรมที่ชัดเจน และพัฒนาระบบการรายงานผลผ่านออนไลน์ที่สะดวก ง่ายต่อการใช้งาน และปลอดภัย

สอดคล้องกับกมล พึ่งดวง (2560) พบว่า หลักประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทัศนีย์ วิวัฒน์ขานนท์ (2563) พบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนภัทรญาณวิทยา หลักประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) หลักนิติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลสูงสุด และควรกำหนดระเบียบปฏิบัติของบุคลากรโดยเสมอภาคนั้น จำเป็นต้องมีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง มีการบังคับใช้อย่างเสมอภาคและเคร่งครัด รวมถึงมีการทบทวนและปรับปรุงระเบียบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากบุคลากรทุกระดับ สอดคล้องกับกมล พึ่งดวง (2560) พบว่า หลักนิติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุพรทิพย์ ไทรทองคำ และคณะ (2562) พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ หลักนิติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทัศนีย์ วิวัฒน์ขานนท์ (2563) พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนภัทรญาณวิทยา หลักนิติธรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับรุ่งทิพา กมล (2563) พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 หลักนิติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) หลักคุณธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งในกระบวนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ จึงส่งผลให้สถานศึกษามีหลักธรรมาภิบาล ด้านคุณธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และยึดมั่นในคุณธรรม ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับสุพรทิพย์ ไทรทองคำ และคณะ (2562) พบว่า หลักคุณธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทัศนีย์ วิวัฒน์ขานนท์ (2563) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนภัทรญาณวิทยา หลักคุณธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับรุ่งทิพา กมล (2563) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา เครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 หลักคุณธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) หลักความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในความรับผิดชอบต่อผู้บริหารและบุคลากร พร้อมทั้งการติดตามและกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบต่อหน้าที่ และควรกำหนดระยะเวลาการรายงานที่เหมาะสม ควบคู่ไปกับการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะช่วยให้การรายงานผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ สามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และมีความถูกต้อง สอดคล้องกับกมล พึ่งดวง (2560) พบว่า หลักความรับผิดชอบต่อภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุพรทิพย์ ไทรทองคำ และคณะ (2562) พบว่า หลักความรับผิดชอบต่อภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทัศนีย์ วิวัฒน์ขานนท์ (2563) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนภัทรญาณวิทยา หลักความรับผิดชอบต่อภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับรุ่งทิพา กมล (2563) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 หลักความรับผิดชอบต่อภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5) หลักความโปร่งใส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการรับฟังความคิดเห็น และทำให้การบริหารงานมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น และควรตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพที่ประกอบด้วยบุคคลที่คัดเลือกคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญ การพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง และการให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะเพื่อ

นำไปปรับปรุงการบริหารงาน สอดคล้องกับกมล พึ่งดวง (2560) พบว่า หลักความโปร่งใส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุพริทธิ์ ไทรทองคำ และคณะ (2562) พบว่า หลักความโปร่งใส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทัศนีย์ วิวัฒน์ขานนท์ (2563) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนภัทรภูมิจิตวิทยา หลักความโปร่งใส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับรุ่งทิศา กมล (2563) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 หลักความโปร่งใส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6) หลักการมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงการสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็น และนำข้อคิดเห็นมาปรับปรุงพัฒนา การดำเนินงานอย่างจริงจัง และควรการสนับสนุนด้านงบประมาณ การจัดการภาระงานให้เหมาะสม และการส่งเสริมให้เกิดการถ่ายทอดความรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกัน และทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับกมล พึ่งดวง (2560) พบว่า หลักการมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทัศนีย์ วิวัฒน์ขานนท์ (2563) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนภัทรภูมิจิตวิทยา หลักการมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานหลักประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ประกอบด้วย การถ่ายทอดยุทธศาสตร์และเป้าหมายให้บุคลากรทราบ การบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบและมอบหมายงานชัดเจน การดำเนินงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้ใช้บริการเป็นหลัก การรายงานผลการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและมีคณะกรรมการพิจารณา การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบและข้อบังคับ การจัดโครงสร้างการบริหารงานและระบุภารกิจของบุคลากรชัดเจน การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่บุคลากรพร้อมใจปฏิบัติ การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นและชุมชน และการตัดสินใจเรื่องสำคัญโดยใช้ฉันทามติ ในขณะเดียวกันก็พบปัญหาสำคัญในการบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพ เช่น การบริหารไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ การปฏิบัติงานไม่ทันกำหนดเวลา การมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถของบุคลากร การขาดการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินงาน ความแตกต่างในหลักการบริหารของผู้บริหารแต่ละคน กระบวนการสรรหา/เลือกสรรบุคลากรขาดความโปร่งใส และผู้บริหารบางส่วนขาดความเมตตา ความเสมอภาค และการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งองค์ความรู้ใหม่นี้สะท้อนให้เห็นถึงสภาพการบริหารงานที่มีทั้งจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหาร และเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หลักประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการรายงานผลอย่างทันสมัย

1.2 หลักนิติธรรมผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษากฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดรอบคอบ

1.3 หลักคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสอบถาม ให้ความคิดเห็น หรือร้องเรียนได้

1.4 หลักความรับผิดชอบผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดทำรายงานอย่างถูกต้อง

1.5 หลักความโปร่งใสผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นกลาง

1.6 หลักการมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์รวมถึงการจัดสรรเวลาให้เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลการบริหารงานของหน่วยงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2.2 ควรทำการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการรายงานผลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศภายใต้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กมล พึ่งดวง. (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิวากร แก้วมณี. (2559). *ธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์.
- ทัศนีย์ วิวัฒน์ขานนท์. (2563). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนภัทรญาณวิทยา. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(1), 1-16.
- ธงชัย คล้ายแสง. (2562). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(2), 177-188.
- ณณริฏ พิศลยบุตร. (2558). 'ความเหลื่อมล้ำ' ทางการศึกษาของไทย. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). <https://tdri.or.th/2015/08/kt37/>.
- ปริญญา ยกพล. (2563). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุทธนา เกื้อกุล. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อสร้างผู้เรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ระเบียบว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. (2542, 10 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง. หน้า 24-31.
- รุ่งทิวา กมล. (2563). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 358-367.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3. สืบค้น 27 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <https://www.udonthani3.go.th/api/f/6e08716c-f07d-443b-ae70-5b1c53f39466.pdf>.
- สุพรทิพย์ ไทรทองคำ, วีระยุทธ ชาศะกาญจน์ และสร้อยญา แสงอัมพร. (2562). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารนาคนุตรปริทรรศน์*, 11(1), 91-99.
- ลัมมา รณิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.



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



ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อ
กระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร
ในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

Marketing mix factors and environmental factors affecting the decision
making process for purchasing fertilizer products and agricultural chemicals
in Khao Phanom District, Krabi Province

กิตติยา อุดมศรี^{1*}, สิริลักษณ์ ทองพูน², ชุตินา หวังเบญจมา³
Kittiya Udomsri^{1*}, Siriluck Thongpoon², Chutima Wangbenmad³

^{1,2,3}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
^{1,2,3}Master of Business Programme in Business Administration, Hatyai University

*Corresponding author's e-mail: kittiya.udomsri253@gmail.com^{1*}, siriluk@hu.ac.th², drchutima@hu.ac.th³

Received: December 25, 2024

Revised: January 10, 2025

Accepted: January 27, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ 2) ศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ และ 3) ศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรของผู้บริโภคร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริโภคร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ จำนวน 400 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ประกอบด้วย ด้านราคา ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านช่องทางการจัดจำหน่าย มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัย

ด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การรับรู้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ประสพการณ์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สีเขียว และแรงกดดันทางสังคม มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ประกอบด้วย ด้านราคา ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การรับรู้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ประสพการณ์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ สีเขียว และแรงกดดันทางสังคม ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: กระบวนการตัดสินใจซื้อ, ส่วนประสมทางการตลาด, ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม, ผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์

Abstract

This research aimed to 1) investigate the marketing mix factors affecting the purchasing decision-making process of fertilizers and agricultural chemicals in Khao Phanom District, Krabi Province, 2) study the environmental factors influencing the purchasing decision-making process of fertilizers and agricultural chemicals in Khao Phanom District, Krabi Province and 3) examine both marketing mix factors and environmental factors that impact the purchasing decision-making process of fertilizer and agricultural chemical stores in Khao Phanom District, Krabi Province. This was quantitative research. The research instrument was questionnaires. The sample group consisted of 400 consumers who purchase fertilizer and agricultural chemical from stores in Khao Phanom District, Krabi Province. The proportion stratified sampling was used. The descriptive statistics included percentage, mean, and standard deviation, along with multiple regression analysis. The results of the research found that 1) The marketing mix factors, including price, product, marketing promotion, and distribution channels, had a significant impact on the purchasing decision process of fertilizers and agricultural chemicals in Khao Phanom District, Krabi Province. Overall, these factors were at a high level of influence. 2) Environmental factors, including environmental problem awareness, experience with green products, and social pressure, influenced the purchasing decision process of fertilizers and agricultural chemicals in Khao Phanom District, Krabi Province. Overall, these factors were a moderate level of influence. 3) The marketing mix factors, including price, product, marketing promotion, and distribution channels, along with environmental factors, including environmental problem awareness, experience with green products, and social pressure, significantly influenced the purchasing decision process of fertilizers and agricultural chemicals in Khao Phanom District, Krabi Province, at a statistical significance level of .01.

Keywords: decision making process, marketing mix factors, environmental factors, fertilizer products and agricultural chemicals

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

จากรายงานด้านประชากรโลกของกองทุนสหประชาชาติเพื่อประชากร – ยูเอ็น เอฟพีเอ (United Nations Population Fund: UNFPA) ในปี ค.ศ. 2023 พบว่า ประชากรโลกมีจำนวนประมาณ 8,045 ล้านคน และยังคงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ความต้องการปัจจัยพื้นฐานของการดำรงชีวิตเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะด้านความต้องการอาหาร ซึ่งวัตถุดิบที่นำมาเป็นอาหารล้วนมาจากการประกอบการภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

แต่ทั้งนี้การขยายตัวของประชากรยังทำให้เกิดความต้องการที่อยู่อาศัยเพิ่มมากขึ้น เกิดการขยายเขตเมือง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัญหาอย่างหนึ่งที่ตามมา คือ การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม ส่งผลให้เกิดการลดลงของพื้นที่เกษตรกรรม ดังนั้น ผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม จึงต้องหาวิธีหรือแนวทางในการเพิ่มผลผลิตในปริมาณพื้นที่ที่จำกัด ลดความเสียหายของผลผลิตในระหว่างเพาะปลูก ทางเลือกหนึ่งของการแก้ไขปัญหาดังกล่าว คือ การนำเคมีเกษตรเข้ามาใช้ในการทำเกษตรกรรม เพื่อให้การขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับภาคการผลิตของเกษตรกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาเทคโนโลยีทางด้านเกษตรกรรม โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีเกษตรต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นมากขึ้น (United Nations Population Fund, 2023)

จังหวัดกระบี่เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคใต้ของประเทศไทย ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยเฉพาะมูลค่าการผลิตปาล์ม น้ำมัน และยางพารา (สำนักงานแรงงานจังหวัดกระบี่, 2566) อำเภอเขาพนมหนึ่งในอำเภอของจังหวัดกระบี่ มีภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบเชิงเขาและป่าเขา เหมาะแก่การเกษตรกรรมปลูกพืชทางเศรษฐกิจ เช่น ปาล์ม น้ำมัน ยางพารา กาแฟ และสวนผลไม้ และเกษตรกรในจังหวัดกระบี่ยังคงมีการใช้ปุ๋ยและเคมีเกษตร เพื่อเพิ่มผลผลิตเร่งการเจริญเติบโต และลดความเสียหายของผลผลิต (สำนักงานการเกษตรอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่, 2565) ซึ่งในจังหวัดกระบี่มีร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรที่ได้รับอนุญาตจากกรมวิชาการเกษตร จำนวน 61 ร้านค้า และในอำเภอเขาพนม มีจำนวน 19 ร้าน (กรมวิชาการเกษตร, 2562) และปัจจุบันการแข่งขันในตลาดปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรมีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ ได้แก่ ราคาปุ๋ยเคมีที่ปรับตัวสูงขึ้นในช่วงที่ผ่านมา แม้ว่าจะมีแนวโน้มปรับลดลง แต่ยังคงอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับช่วงก่อนการระบาดของ COVID-19 นอกจากนี้ การแข่งขันยังมาจากผู้ประกอบการรายใหม่ที่เข้าสู่ตลาดอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้ผลิตและผู้จำหน่ายปุ๋ยเคมีต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาส่วนแบ่งตลาด ทำให้การปรับเพิ่มราคาจำหน่ายเป็นไปได้ยาก อย่างไรก็ตาม ความต้องการปุ๋ยของเกษตรกรยังคงสูง โดยเฉพาะในช่วงฤดูการเพาะปลูก ดังนั้น ผู้ประกอบการค้าปุ๋ยทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในธุรกิจยุคปัจจุบัน (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา, 2566)

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ซึ่งปัจจุบันการศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อปุ๋ยเคมีและเคมีเกษตรยังมีอยู่น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ผลิตและผู้จำหน่าย เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถวางแผนในการดำเนินการบริหารจัดการ วางกลยุทธ์ทางการตลาด ตลอดจนพัฒนาสินค้าหรือนำเข้าผลิตภัณฑ์ปุ๋ยใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกรในพื้นที่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรของผู้บริโภคร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด

อูรวดี วัฒนวรานุกร (2563) ได้ให้ความหมาย ส่วนประสมทางการตลาดเป็นเครื่องมือทางการตลาดที่กิจการนำมาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าเป้าหมาย โดยส่วนประสมทางการตลาดสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่ม โดยรู้จักกันว่า “4Ps” ได้แก่ 1) ผลิตภัณฑ์ (Product) หมายถึง วัตถุหรือสิ่งที่เสนอขายแก่ผู้บริโภคเพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการของลูกค้าที่ให้เกิดความพึงพอใจ 2) ราคา (Price) หมายถึง จำนวนเงินที่จ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์และบริการ 3) ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) ซึ่งประกอบด้วยหน่วยหรือกิจกรรมที่ใช้เพื่อเคลื่อนย้ายผลิตภัณฑ์และบริการจากกิจการไปยังตลาด ไปยังกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย และ 4) การส่งเสริมการตลาด (Promotion) เป็นการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับข้อมูลผลิตภัณฑ์ ระหว่างผู้ซื้อกับผู้ขาย เพื่อสร้างทัศนคติ แนวคิด ความเชื่อ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการซื้อ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ได้กำหนดว่า สิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีลักษณะทางกายภาพและชีวภาพอยู่รอบตัวมนุษย์ และเกิดขึ้นโดยธรรมชาติหรือเป็นสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น

1. การรับรู้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม กรรณก ธนตฤณชาติ (2564) กล่าวว่า การรับรู้ปัญหาสิ่งแวดล้อม หมายถึง เป็นการรับรู้ปัญหาสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจของปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ดำเนินในชีวิต ตลอดจนจนสามารถแก้ไขปัญหาของสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานส่วนบุคคลที่ต่างกันอีกด้วย สอดคล้องกับรุ่งทิพย์ บำรุงสุข (2555) และประจวบ สีสลาภทรากร (2553) ที่ได้ให้ความหมายสอดคล้องกันว่า การรับรู้ปัญหาสิ่งแวดล้อม หมายถึง การรับรู้ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ทรัพยากรของมนุษย์อย่างไม่ประหยัดและขาดความรับผิดชอบก่อให้เกิดปัญหามลพิษและปัญหาอื่น ๆ ซึ่งเป็นภาวการณ์ที่กระทบกระเทือนต่อคนจำนวนมาก ซึ่งภาวการณ์ดังกล่าวควรมีการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ได้แก่ ก๊าซคาร์บอนมอนนอกไซด์ ไนโตรเจนออกไซด์ คาร์บอนไดออกไซด์ ซัลเฟอร์ไดออกไซด์ ละอองตะกั่วไฮโดรคาร์บอน ฝุ่นละออง และเขม่าควัน เป็นต้น

2. ประสบการณ์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สีเขียว สันทนา อมรไชย (2552) กล่าวว่า “สีเขียว” เป็นสีที่นำมาใช้ในความหมายของการอนุรักษ์น้ำ การอนุรักษ์พลังงาน การลดขยะ การลดสารพิษ การมีมาตรฐานการรับรองสินค้าที่ผลิตรออกมาเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทำให้กระบวนการพิทักษ์สิ่งแวดล้อมเป็นจริงได้ ซึ่งประสบการณ์ของผู้บริโภคที่มีเกี่ยวข้องกับสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นอีกหนึ่งแรงจูงใจในการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์สีเขียว ทำให้ผู้บริโภคสนใจที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้วยตนเองและหาความรู้เกี่ยวกับส่วนประกอบและคุณสมบัติของสินค้านั้น ๆ ว่าส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมหรือไม่ (Laroche et al., 2001) และยังมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อน อีกทั้งเรียนรู้จากผู้อื่นในเรื่องของสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Khare, 2015)

3. แรงกดดันทางสังคม แรงกดดันทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมและบทบาทภายในสังคมหรือกลุ่ม โดยการกำหนดกฎเกณฑ์ในการควบคุมพฤติกรรม กฎอาจบอกอย่างชัดเจนหรือไม่ก็ได้ หรือกฎธรรมเนียมของพฤติกรรมที่ประสานปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น บ่งชี้ถึงแนวทางสังคมยอมรับในการกระทำ การแต่งกาย การพูดจาหรือรูปลักษณ์ภายนอก บรรทัดฐานนี้มีความแตกต่างกันมากและมีวิวัฒนาการไม่เฉพาะแต่ในช่วงเวลา ช่วงวัย ชนชั้นทางสังคมและกลุ่มทางสังคม (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2567) สอดคล้องกับ สิริพัฒน์ญ ชินเศรษฐพงศ์ (2561) อธิบายว่า แรงกดดันจากสังคม หมายถึง การที่ผู้บริโภคคำนึงถึงความสำคัญของผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเจตคติกับผู้อื่นเพื่อต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม

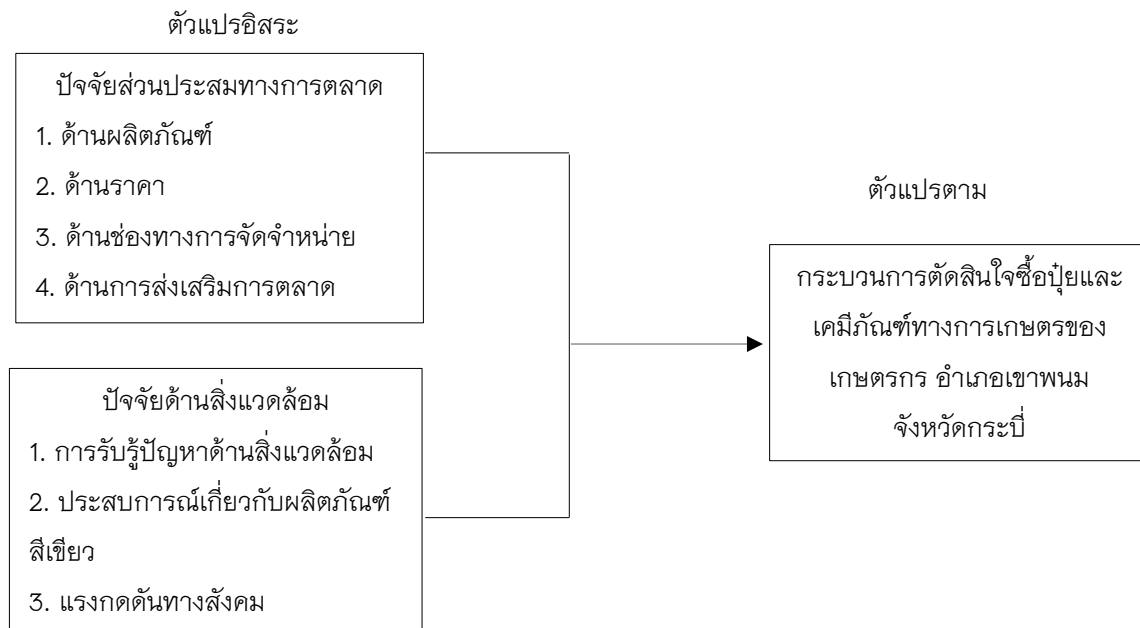
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจซื้อ

Kotler & Keller (2012) ได้กล่าวว่า นักจิตวิทยาจำเป็นต้องเข้าใจกระบวนการตัดสินใจเลือกซื้อของผู้บริโภค โดยใช้แนวคิด 5 ขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเลือกซื้อ ซึ่งแต่ละกระบวนการมีรายละเอียดดังนี้ 1) การรับรู้ถึงความต้องการหรือปัญหา (problem/need recognition) ซึ่งการที่ผู้บริโภคได้ตระหนักถึงปัญหา หรือความต้องการในสินค้าการบริการ และเมื่อมีผลิตภัณฑ์ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและแก้ปัญหาให้กับผู้บริโภคได้ จะทำให้ผู้บริโภคเกิดความต้องการที่จะซื้อผลิตภัณฑ์นั้น 2) การแสวงหาข้อมูล/การค้นหาข้อมูล (information search) เป็นการค้นหาข้อมูลของผลิตภัณฑ์ เพื่อช่วยในการพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ 3) การประเมินทางเลือก (evaluation of alternatives) การประเมินทางเลือกก่อนตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค โดยนำข้อมูลที่มีมาพิจารณาถึงข้อดีข้อเสีย ประโยชน์ที่ควรได้รับ เพื่อให้สามารถตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการนั้น ๆ ได้ 4) การตัดสินใจซื้อ (purchase decision) การซื้อจะเกิดขึ้นในร้านค้าหรือผ่านช่องทางการจำหน่ายอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของผลิตภัณฑ์ อาศัยพนักงานขายที่มีความรู้ ความชำนาญ ในการแนะนำผลิตภัณฑ์เพื่อสามารถเสนอขายผลิตภัณฑ์นั้นให้กับผู้บริโภคได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม 5) พฤติกรรมภายหลังการซื้อ (post purchase behavior) ความรู้สึกหรือความพึงพอใจที่ผู้บริโภคมีต่อผลิตภัณฑ์หลังจากทำการซื้อสินค้านั้นมาแล้ว ซึ่งความพึงพอใจของผู้บริโภคนั้น จะเกิดจากการใช้งานจริงเทียบกับสิ่งที่คิดไว้ก่อนซื้อ หากเกิดความพึงพอใจผู้ซื้อ ก็จะส่งผลให้เกิดโอกาสของการซื้อซ้ำ แนะนำ บอกต่อ เป็นต้น

การทบทวนวรรณกรรมข้างต้นกล่าวถึงแนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการตลาดและพฤติกรรมผู้บริโภค โดยครอบคลุม 1) ส่วนประสมทางการตลาด (4Ps) ซึ่งเป็นกลยุทธ์หลักในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อ และ 3) กระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ตั้งแต่การรับรู้ปัญหาจนถึงพฤติกรรมหลังการซื้อ การศึกษาวรรณกรรมเหล่านี้ช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้า ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิดของการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรของผู้บริโภคในอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแนวคิดปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาด อีกทั้ง ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การรับรู้ปัญหาสิ่งแวดล้อม ประสพการณ์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สีเขียว และแรงกดดันทางสังคม สามารถกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) และใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริโภคร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ในช่วงเดือนสิงหาคม-ตุลาคม พ.ศ. 2567 ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริโภคร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ จำนวน 400 คน คำนวณจากสูตรไม่ทราบจำนวนประชากรของ (Cochran, 1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) เริ่มจากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยการเจาะจงเลือกร้านค้าที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม ทั้งร้านขนาดเล็กและขนาดใหญ่ และขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการเจ้าของร้านที่มีความพร้อมและยินดีให้เก็บข้อมูลกับลูกค้าภายในร้าน จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตามสะดวก (convenience sampling) โดยการสุ่มลูกค้าที่เข้ามาซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในร้านค้าที่ได้เลือกไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย และการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม โดยถามในตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ และตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ ลักษณะ

คำถามเป็นแบบปลายเปิด (open ended question) ในการสร้างเครื่องมือจะทดสอบความตรง (validity) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน โดยกำหนดค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ที่มีค่าอยู่ระหว่าง .67-1.00 ขึ้นไป แล้วปรับปรุงแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปทดสอบความเชื่อถือได้ (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .966

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนรายละเอียดดังนี้ 1) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มเกษตรกรที่เดินทางมาซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในร้านค้าจำหน่ายผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรที่ตั้งอยู่ในอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ 2) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งบอกวัตถุประสงค์ของการวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม 3) นำแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วสมบูรณ์ จำนวน 400 คน มาตรวจให้การคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (multiple regression analysis) ครั้งนี้ ใช้วิธี Enter Method โดยก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบตัวแปรอิสระว่ามีความสัมพันธ์กันเองหรือไม่ (multicollinearity) โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยการแปลผลค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายค่าสถิติสหสัมพันธ์ ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร ในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ นำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้บริโภคร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41-50 ปี ศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท เป็นเกษตรกรปลูกพืชปาล์มน้ำมัน และเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยเคมีเพื่อใช้ในการกำจัดวัชพืชจากร้านค้าในหมู่บ้าน โดยเน้นที่คุณภาพของผลิตภัณฑ์ นิยมซื้อใช้ในช่วงฤดูฝน ทั้งนี้ส่วนใหญ่ตนเองจะเป็นผู้ตัดสินใจในการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร และชำระด้วยเงินสด

2. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ คือ ด้านราคา ($\bar{X} = 3.58$) ด้านผลิตภัณฑ์ ($\bar{X} = 3.56$) ด้านการส่งเสริมการตลาด ($\bar{X} = 3.50$) และด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ($\bar{X} = 3.46$) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรของ
ผู้บริโภคร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ด้านที่	ส่วนประสมทางการตลาด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านผลิตภัณฑ์	3.56	.89	มาก
2	ด้านราคา	3.58	.85	มาก
3	ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	3.46	.87	มาก
4	ด้านการส่งเสริมการตลาด	3.50	.80	มาก
ภาพรวม		3.53	.77	มาก

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงกดดันทางสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) ประสิทธิภาพเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สีเขียว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) และการรับรู้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) ตามลำดับ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรของผู้บริโภค
ร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ด้านที่	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การรับรู้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม	3.11	.97	ปานกลาง
2	ประสิทธิภาพเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สีเขียว	3.33	.98	ปานกลาง
3	แรงกดดันทางสังคม	3.51	.91	มาก
ภาพรวม		3.31	.78	ปานกลาง

4. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรของผู้บริโภคร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ คือ การรับรู้ถึงปัญหา ($\bar{X} = 3.64$) การประเมินทางเลือก ($\bar{X} = 3.56$) พฤติกรรมหลังการซื้อ ($\bar{X} = 3.52$) การตัดสินใจซื้อ ($\bar{X} = 3.51$) และการค้นหาข้อมูล ($\bar{X} = 3.49$) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรของ
ผู้บริโภคร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ด้านที่	กระบวนการการตัดสินใจซื้อ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การรับรู้ถึงปัญหา	3.64	.97	มาก
2	การค้นหาข้อมูล	3.49	.82	มาก
3	การประเมินทางเลือก	3.56	.80	มาก
4	การตัดสินใจซื้อ	3.51	.84	มาก
5	พฤติกรรมหลังการซื้อ	3.52	.79	มาก
ภาพรวม		3.54	.76	มาก

5. การศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรของผู้บริโภคร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5.1 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรของผู้บริโภคร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ (X_1) ด้านราคา (X_2) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (X_3) และด้านการส่งเสริมการตลาด (X_4) มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร ในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ในระดับสูงมาก และส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร ในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ร้อยละ 89.20 ($R^2 = .892$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลิตภัณฑ์ (X_1) ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร ในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่มากที่สุด (Beta = .345) รองลงมาคือ ด้านราคา (X_2) (Beta = .319) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (X_3) (Beta = .246) และด้านการส่งเสริมการตลาด (X_4) (Beta = .128) ตามลำดับ ดังตาราง 4 โดย ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = .286 + .296X_1 + .286X_2 + .216X_3 + .122X_4$$

โดย Y = กระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร

X_1 = ด้านผลิตภัณฑ์

X_2 = ด้านราคา

X_3 = ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย

X_4 = ด้านการส่งเสริมการตลาด

โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระ มีค่าอยู่ระหว่าง .279-.364 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าอยู่ระหว่าง 2.747-3.589 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2019) ที่กำหนดให้ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า .01 และค่า VIF ไม่เกิน 10 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร ในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta (β)			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.286	.060		4.744	.000		
1. ด้านผลิตภัณฑ์ (x ₁)	.296	.027	.345	10.938	.000	.279	3.589
2. ด้านราคา (x ₂)	.286	.028	.319	10.272	.000	.287	3.486
3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (x ₃)	.216	.024	.246	8.909	.000	.364	2.747
4. ด้านการส่งเสริมการตลาด (x ₄)	.122	.028	.128	4.335	.000	0.317	3.156

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 R = .944, $R^2 = .892$, Sig. = .000

5.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรของผู้บริโภคร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร ประกอบด้วย การรับรู้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม (X_5) ประสิทธิภาพเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สีเขียว (X_6) และแรงกดดันทางสังคม (X_7) มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ในระดับสูง และส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร ในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 75.80 ($R^2 = .758$) เมื่อพิจารณาราย พบว่า ด้านแรงกดดันทางสังคม (X_7) ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร ในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่มากที่สุด (Beta = .586) รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สีเขียว (X_6) (Beta = .325) และด้านการรับรู้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม (X_5) (Beta = .080) ตามลำดับ ดังตาราง 5 โดย ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = .753 + .064X_5 + .254X_6 + .496X_7$$

โดย Y = กระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร

X_5 = การรับรู้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

X_6 = ประสิทธิภาพเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สีเขียว

X_7 = แรงกดดันทางสังคม

โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระ มีค่าอยู่ระหว่าง .556–.725 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าอยู่ระหว่าง 1.379–1.798 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2019) ที่กำหนดให้ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า .01 และค่า VIF ไม่เกิน 10 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร ในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ปัจจัย ด้านสิ่งแวดล้อม	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta (β)			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.753	.084		8.988	.000		
1. การรับรู้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม (X ₅)	.064	.023	.080	2.753	.006	.725	1.379
2. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สีเขียว (X ₆)	.254	.025	.325	10.237	.000	.612	1.635
3. แรงกดดันทางสังคม (X ₇)	.496	.028	.586	17.596	.000	.556	1.798

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 $R = .871$, $R^2 = .758$, Sig. = .000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร ในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรของผู้บริโภคร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ พบว่า ภาพรวมของส่วนทางประสมทางการตลาดทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริโภคร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์หรือเกษตรกรให้ความสำคัญกับส่วนประสมทางการตลาด ด้านราคาเป็นอันดับแรก เพื่อทำการเปรียบเทียบราคาของผลิตภัณฑ์กับร้านอื่น ๆ เนื่องจากราคาของผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์มีผลต่อต้นทุนและกำไรของเกษตรกร อีกทั้งผลิตภัณฑ์ต้องมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการช่วยแก้ปัญหาของผู้บริโภคได้จริง และการส่งเสริมทางการตลาด ช่องทางการจัดจำหน่ายเป็นส่วนหนึ่งในการประกอบการตัดสินใจได้ง่ายยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler & Armstrong (2013) กล่าวว่า ราคาเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณค่าของสินค้าหรือบริการ การกำหนดราคาให้เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์เป็นสิ่งสำคัญทำให้เกิดการยอมรับจากลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย และที่สำคัญราคามีความสำคัญต่อกิจการ ทั้งนี้เพราะราคาเป็นตัวกำหนดความต้องการของตลาดเป้าหมาย และจะส่งผลต่อรายได้และกำไรของกิจการได้ อีกทั้งสอดคล้องกับพิชัย สารภักดิ์ และประสิทธิ์ ทันสมัย (2565) ที่ได้ศึกษา พฤติกรรมและปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีต่อการตัดสินใจในการเลือกซื้อปุ๋ยปรับปรุงสภาพดินของเกษตรกรในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีต่อการตัดสินใจในการเลือกซื้อปุ๋ยปรับปรุงสภาพดินของเกษตรกรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านด้านราคา สถานที่จัดจำหน่าย ด้านผลิตภัณฑ์ และด้านการส่งเสริมการตลาด ตามลำดับ เช่นเดียวกับงานวิจัยของทรรศวรรษ เ็นโกคา และคณะ (2562) ที่ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจในการเลือกซื้อปุ๋ยเคมีของเกษตรกรผู้ปลูกข้าว ตำบลดอนคา อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านราคาเป็นปัจจัยที่เกษตรกรให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์มีการให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ปุ๋ย เนื่องจากคุณภาพปุ๋ยที่ดีจะส่งผลโดยตรงกับผลผลิตที่ดี

2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรของผู้บริโภคร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ พบว่า ภาพรวมของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านประสบการณ์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สีเขียว และด้านแรงกดดันทางสังคม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านแรงกดดันทางสังคมผู้บริโภคร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์หรือเกษตรกรให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะเกษตรกรให้ความสำคัญกับการถูกการยอมรับจากคนรอบข้างและค่านิยมภายในกลุ่มเกษตรกรด้วยกัน อีกทั้งมีความเชื่อว่าเมื่อคนรอบข้างเห็นด้วยว่าควรซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจะส่งผลดีต่อการรณรงค์สิ่งแวดล้อมและสุขภาพของตนเองและคนรอบข้าง สอดคล้องกับชุดินันท์ จีระวรรค์ และธนุพล หุ่นโสภณ (2558) ที่ได้ศึกษา ทศนคติ บรรทัดฐานเชิงอัตวิสัย และระดับความเกี่ยวข้องของผลิตภัณฑ์ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภค พบว่า ปัจจัยทางด้านทศนคติและบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภค เนื่องจาก ความพึงพอใจและค่านิยมของสังคมเป็นแรงกระตุ้นให้มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่กลุ่มสังคมยอมรับ ซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่สังคมกำลังให้ความสำคัญและทำให้ผู้บริโภคบางกลุ่มหันมาใส่ใจสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

3) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรของผู้บริโภคร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

3.1) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย

ด้านการส่งเสริมการตลาด ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรของผู้บริโภค ร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ และด้านที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อมากที่สุด คือ ด้านผลิตภัณฑ์ รองลงมาคือ ด้านราคา ทั้งนี้เป็นเพราะ ผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน มีให้เลือกหลากหลายรูปแบบ เป็นที่รู้จักในกลุ่มเกษตรกร และมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ จะส่งผลให้ผลผลิตของเกษตรกรได้ผลดี รวมไปถึงราคาเป็นส่วนหนึ่งที่เกษตรกรใช้สำหรับการเปรียบเทียบระหว่างตราสินค้าอื่น ๆ และร้านอื่น ๆ เพื่อให้ได้ราคาที่เหมาะสมกับคุณภาพของสินค้าที่ตอบโจทย์ความต้องการที่สุด อีกทั้งการบริการจัดส่งสินค้าถึงที่บ้าน มีหน้าร้านชัดเจน เดินทางสะดวก และการจัดโปรโมชั่นหรือการจัดโปรโมชั่นของแถมต่าง ๆ จะช่วยดึงดูดความสนใจจากเกษตรกรได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler & Armstrong (2013) ได้กล่าวถึงทฤษฎีส่วนประสมทางการตลาดเป็นตัวแปรทางการตลาดที่ควบคุมได้ เพื่อสนองความพึงพอใจแก่กลุ่มเป้าหมาย โดยมีส่วนประสมทางการตลาดเป็นตัวสื่อสารข้อมูลระหว่างผู้ขายและผู้ซื้อที่มีศักยภาพเพื่อชักจูงทัศนคติและพฤติกรรมการซื้อ เพื่อให้ตอบสนองตามความต้องการของผู้บริโภคได้สูงสุด อีกทั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของชาติชาย ปุริสา (2560) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดต่อการเลือกใช้อินทรีย์สำเร็จรูปของเกษตรกร ในเขตตำบลคานาดี อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการเลือกใช้อินทรีย์สำเร็จรูปของเกษตรกรผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาด เช่นเดียวกับงานวิจัยของพรรณธรรณ บุตรดีสุวรรณ และวิไลพร ยาชามบ่อม (2567) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อปุ๋ยของเกษตรกรในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อปุ๋ยของเกษตรกรในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย คือ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านราคา เนื่องจาก ร้านค้าที่มีความหลากหลายทางผลิตภัณฑ์ มีสินค้าเพียงพอต่อความต้องการ และมีการประชาสัมพันธ์จัดโปรโมชั่นในช่วงเทศกาลต่าง ๆ พร้อมทั้งมีบริการจัดส่งสินค้าถึงที่ ที่สำคัญราคาผลิตภัณฑ์ที่มีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับผลผลิตที่ได้รับ ราคามีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากในทางการตลาด

3.2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม การรับรู้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ประสพการณ์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สีเขียว แรงกดดันทางสังคม ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรของผู้บริโภค ร้านขายปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ และด้านที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อมากที่สุด คือด้านแรงกดดันทางสังคม รองลงมาคือ ด้านประสพการณ์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สีเขียว และด้านการรับรู้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เป็นเพราะ เกษตรกรให้ความสำคัญกับค่านิยมตามช่วงกระแสของสังคม การยอมรับของกลุ่มเกษตรกรที่มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันเรื่องการประกอบอาชีพ รวมไปถึงความพึงพอใจจากคนรอบข้างในการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพัฒน์ ชินเศรษฐพงศ์ (2561) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยด้านแรงกดดันจากสังคมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริโภคจะมีการประเมินความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของสินค้าตามความคิดเห็นและทัศนคติของผู้อื่น การรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญของสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคมาจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ในมุมมองของผู้บริโภคการซื้อสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ทำให้เป็นคนมีเสน่ห์ และเป็นคนที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากความต้องการเป็นที่ยอมรับจากสังคม และประสพการณ์ของเกษตรกรที่มีเกี่ยวข้องกับสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ถือเป็นอีกหนึ่งแรงจูงใจในการตัดสินใจซื้อสินค้า แม้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจะมีราคาแพงกว่าผลิตภัณฑ์ทั่วไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Cegarra-Navarro & Martinez (2010) ได้กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนประสพการณ์ของผู้บริโภคเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สีเขียว ทำให้ผู้บริโภคสามารถประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของสินค้านั้นได้ ส่งผลให้

เกิดการโน้มน้าวในการตัดสินใจซื้อสินค้าเปลี่ยนไปและเสริมสร้างความตั้งใจที่จะจ่ายเงินเพิ่มขึ้นเพื่อสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐพี สุทธิวัฒนกุล (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าที่ใช้บรรจุภัณฑ์ สีเขียวของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสพการณ์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สีเขียวมีอิทธิพลทางบวกต่อการซื้อสินค้าที่ใช้บรรจุภัณฑ์สีเขียวของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร อีกทั้งการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม หรือการที่เกษตรกรมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม ทำให้ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร ในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านราคาและด้านผลิตภัณฑ์ที่กล่าวถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรของเกษตรกร ขณะที่แรงกดดันทางสังคม มีอิทธิพลสูงสุดในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ผู้บริโภคเริ่มให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น นักการตลาดจึงควรพัฒนากลยุทธ์ด้านราคา ด้านผลิตภัณฑ์ คุณภาพผลิตภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์สีเขียว เพื่อตอบสนองความต้องการของเกษตรกรและแนวโน้มตลาดที่เปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดมีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ คือ ด้านราคา ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ดังนั้น ผู้ประกอบการร้านจำหน่ายผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ ควรวางแผนในการวางกลยุทธ์ทางการตลาดที่สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกรในพื้นที่ ดังนี้

1.1.1 ด้านราคา ควรมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดราคาที่มีความเป็นมาตรฐานเหมาะสมกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ และเมื่อเทียบกับร้านอื่น ๆ

1.1.2 ด้านผลิตภัณฑ์ ควรมีการสำรวจและคัดเลือกสินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของเกษตรกรในพื้นที่ และสินค้ามีให้เลือกหลากหลายรูปแบบ หลากหลายยี่ห้อ และเป็นยี่ห้อที่เป็นที่รู้จักในกลุ่มเกษตรกรอย่างแพร่หลาย เพราะจะทำให้เกษตรกรเกิดการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ภายในร้านได้ง่ายขึ้น

1.1.3 ด้านการส่งเสริมการตลาด ควรมีการประชาสัมพันธ์ การโฆษณาตามสื่อต่าง ๆ มีการจัดโปรโมชั่นต่าง ๆ เช่น การให้ส่วนลด ของแถม สะสมแต้ม และบัตรสมาชิก ที่สำคัญควรจัดพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์คอยให้บริการเป็นกันเอง คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ ณ บริเวณจุดขาย

1.1.4. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ควรเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายผ่านสื่อสังคมออนไลน์ให้เกษตรกรมีความสะดวกในการสั่งซื้อผลิตภัณฑ์ผ่านโทรศัพท์หรือสื่อออนไลน์อื่น ๆ ได้ อีกทั้งทำเลที่ตั้งร้านควรอยู่ในพื้นที่ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ทางเข้าไม่ซับซ้อน มีพื้นที่จอดรถเพียงพอ และควรมีบริการจัดส่งผลิตภัณฑ์ถึงบ้าน

1.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในพื้นที่อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ พบว่า แรงกดดันทางสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ประสพการณ์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สีเขียว และการรับรู้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้น ผู้ประกอบการควรจัดเตรียมสินค้าให้มีความพร้อมหรือมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สีเขียว โดยเฉพาะในช่วงกระแสนิยมหรือช่วงรณรงค์การใช้ผลิตภัณฑ์สีเขียว เนื่องจากเกษตรกรให้ความสำคัญกับสถานะแรงกดดันทางสังคมที่เกิดขึ้นจากการใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมตามช่วงกระแสของสังคม และจากคนรอบข้าง ดังนั้นเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของเกษตรกรในช่วงนั้น ๆ ได้ จะต้องคอยติดตามข่าวสารเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สีเขียวอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ในร้านมีครบครันตามความประสงค์ของเกษตรกร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรของเกษตรกรในพื้นที่อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์) ที่สำคัญ คือ ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะประเด็นด้านแรงกดดันทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมในการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับผู้ประกอบการร้านค้าปุ๋ยและเคมีภัณฑ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตอบโจทย์ความต้องการของเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยควรให้ความสำคัญกับการศึกษาความต้องการของเกษตรกรในเชิงลึก และการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับแนวโน้มด้านสิ่งแวดล้อม สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 การศึกษาด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกกับเกษตรกรและผู้ประกอบการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและสามารถนำไปพัฒนากลยุทธ์การตลาดที่ตรงจุด และพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตรงตามความต้องการของเกษตรกรได้อย่างแท้จริง

2.2 การใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method) รวมถึงการสนทนากลุ่มเพื่อสำรวจความคิดเห็นของเกษตรกรและผู้ประกอบการเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สีเขียว ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสำรวจความต้องการที่แท้จริงและนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์สีเขียว

2.3 การศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านแรงกดดันทางสังคมที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์ปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ของเกษตรกรในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กรรณก รัตนฤทธาชาติ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมวิชาการเกษตร. (2562). รายชื่อร้านค้าปุ๋ยและเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรที่ขึ้นทะเบียนในเขต 7. สืบค้น 15 มีนาคม 2567 จาก <https://www.doa.go.th/ard/wp-content/uploads/2019/12/ร้านขายวัตถุอันตราย-เขต-7-250762.pdf>.
- ชาติชาย ปุริสา. (2560). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดต่อการเลือกซื้อปุ๋ย อินทรีย์สำเร็จรูปของเกษตรกร ในเขตตำบลคำนาดี อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชุตินันท์ จีระวงษ์ และดนุพล หุ่นโสภณ. (2558). ทศนคติ บรรทัดฐานเชิงอัตวิสัย และระดับความเกี่ยวข้องของผลิตภัณฑ์ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภค. วารสารวิทยาการจัดการ, 32(1), 65-90.

- ทรงธรรม เวียงโกดา, คณิศร คำนวณ, จิรวิมล ถังเงิน และดนัยดา วาทีนพุดิพร. (2562). พฤติกรรมการตัดสินใจในการเลือกซื้อปุ๋ยเคมีของเกษตรกรผู้ปลูกข้าว ตำบลดอนคา อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิทยาศาสตร์เกษตรและการจัดการ*, 2(3), 78–83.
- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา. (2566). *อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2566–2568 อุตสาหกรรมปุ๋ยเคมี*. สืบค้น 23 กุมภาพันธ์ 2568 จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/chemicals/chemical-fertilizers/io/io-chemical-fertilizers-2023-2025>
- ปฐพี สุทธิวัฒนกุล. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าที่ใช้บรรจุภัณฑ์สีเขียวของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ประจวบ ลีลาภทรากร. (2553). การมีส่วนร่วมป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของผู้ประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิชาการลานปัญญา*, 10(2), 19–31.
- พรรณฉัตรพร บุตติสุวรรณ และวิไลพร ยาชามป้อม. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อปุ๋ยของเกษตรกรในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 19(69), 33–44.
- พิชัย สารภักดี และประสิทธิ์ ทันสมัย. (2565). พฤติกรรมและปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีต่อการตัดสินใจในการเลือกซื้อปุ๋ยปรับปรุงสภาพดินของเกษตรกรในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 12(2), 158–169.
- รุ่งทิพย์ บำรุงสุข. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อม : กรณีศึกษา เขตลุ่มน้ำแม่กรอง อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2567). *บรรทัดฐาน*. สืบค้น 18 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/บรรทัดฐาน>.
- สันทนา อมรไชย. (2552). ผลิตภัณฑ์สีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน. *วารสารกรมวิทยาศาสตร์บริการ*, 57(179), 29–36.
- สำนักงานเกษตรอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่. (2565). *ศักยภาพพื้นที่อำเภอเขาพนม*. สืบค้น 15 มีนาคม 2566, จาก http://krabi.doae.go.th/khaophanom/?page_id=1698#:~:text=สภาพภูมิประเทศ.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดกระบี่. (2566). *รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดกระบี่ ปี 2566 (มกราคม–ธันวาคม 2566)*. สำนักงานแรงงานจังหวัดกระบี่. <https://krabi.mol.go.th/news/รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดกระบี่-รายปี-2566-มกราคม-ธันวาคม-2566>.
- สิริพัฒน์ ชินเศรษฐพงศ์. (2561). *ปัจจัยด้านแรงกดดันจากสังคมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณี วัฒนวรานุกร. (2563). *ส่วนประสมทางการตลาดและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์บำรุงผิวหน้าชา้วาซุของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Cegarra-Navarro, J. G., & Martinez, A. M. (2010). Managing environmental knowledge Through learning processes in spanish hospitality companies. *The Spanish Journal of Psychology*, 13(2), 827–840.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Pearson.

- Khare, A. (2015). *Antecedents to green buying behaviour: A study on consumers in an emerging economy*. *Marketing Intelligence & Planning*, 33(3), 309–329.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2012). *Marketing management* (14th ed.). Pearson Education.
- Kotler P., & Armstrong, G. (2013). *Principles of marketing* (13th ed.). Prentice–Hall of India.
- Laroche, M., Bergeron, J., & Barbaro–Forleo, G. (2001). Targeting consumers who are willing to pay more for environmentally friendly products. *Journal of Consumer Marketing*, 18(6), 503–520.
- United Nations Population Fund. (2023). *8 billion strong: The state of world population 2023*. Retrieved March 15, 2024, from <https://www.unfpa.org/swp2023/8-billion-strong>



**ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2**
**The relationship between academic administration and educational
management effectiveness of schools under the Uthai Thani Primary
Educational Service Area Office 2**

จันทร์ประภา คำยิ้ม^{1*}, ฐิตินันท์ ดั่งสุวรรณ², นันทวัช นุนารัต³
Janprapa Khamyim¹, Thitinan Duangsuwan², Nantawat Nunart³

^{1,2,3}ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

^{1,2,3}Master of Accountancy Program, Faculty of Accountancy, Sripatum University

*Corresponding author's e-mail: Knemmakorn21122534@gmail.com^{1*}, thitinan.d@nsru.ac.th²
nuntawatnunarart.nn@gmail.com³

Received: December 11, 2024

Revised: January 19, 2025

Accepted: January 27, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการ จำนวน 59 ข้อ ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง .67-1.00 มีความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .96 และแบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการศึกษา จำนวน 22 ข้อ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง .67-1.00 มีความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .80 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และระดับต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สูงสุด คือ

ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3) การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.85$)

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ประสิทธิผลการจัดการศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the level of academic administration, 2) study the level of schools management effectiveness and 3) study the relationship between academic administration and schools management effectiveness. The samples were 302 administrators and teachers. The research tool was academic administration 59 items on a 5-level rating scale questionnaire, with IOC between .67–1.00 and the reliability of 0.96. Moreover, the educational management effectiveness of school 22 items on a 5-level rating scale questionnaire, with IOC between .67–1.00 and the reliability of .80. The statistics used were mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The research findings revealed that: 1) The academic administration overall was at a high level. When considering each side, it found that the highest level of academic administration in educational institutions was the development of quality assurance systems within educational institutions at the highest level. Followed by the aspect of developing learning resources was at a high level, and the lowest level was the development of learning processes was at a high level. 2) The educational management effectiveness of school overall was at a highest level. When considering each side, it found that the highest level of educational management effectiveness of educational institutions was the student-centered learning at a highest level. Followed by the quality of students, it was at the highest level, and the lowest level was the administrative and management process of school administrators, it was a high level. 3) The academic administration had a high positive correlation with the educational management effectiveness of school was significantly at the .01 level ($r = .85$).

Keywords: academic administration, schools management effectiveness

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560–2564) อยู่ในหัวเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานาน ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคม ท่ามกลางปัญหาท้าทายหลากหลายที่เป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการ การพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษาการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของคน มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยเพื่อวางรากฐานให้เป็นคนมีคุณภาพในอนาคต การพัฒนาทักษะสอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคน เตรียมคนให้มีคุณภาพสู่ศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาต้องมีการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงก็จะช่วยให้งานวิชาการของสถานศึกษามีคุณภาพและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะช่วยกระตุ้น กระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ มีคุณภาพ (อมรรัตน์ โพธิ์เพชร, 2557)

ความสำเร็จหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้หรือนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาและตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้น จะต้องศึกษาหรือทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การเหล่านั้น ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การที่องค์การได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลทั้งระบบ การที่โรงเรียนจะจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือความสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้นั้น โรงเรียนจะต้องสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดีหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการผสมผสาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนตามที่ตั้งไว้ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557) แต่ผลการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลที่ผ่านมายังไม่เป็นไปตามเป้าหมายเนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก ส่วนประเด็นคุณธรรม จริยธรรมของเด็กและเยาวชนยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น จากข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทั้งระดับชาติ ซึ่งให้เห็นค่อนข้างชัดเจนว่า คุณภาพการศึกษาทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะของผู้เรียนยังไม่น่าพอใจ เมื่อพิจารณาคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำในทุกกลุ่มสาระ อาจเกิดจากข้อจำกัดเรื่อง หลักสูตรและระบบการเรียนการสอน ที่เน้นการสอนเนื้อหาสาระและความจำมากกว่าการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ ส่งผลให้ผู้เรียนขาดความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้การศึกษาไทยในทุกระดับยังมีปัญหาเชิงคุณภาพที่ต้องเร่งแก้ไข

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการรับผิดชอบและดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 124 โรงเรียน มีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนเป็นองค์กรคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาชาติสู่สากล ซึ่งมีการดำเนินงานการจัดการศึกษาตามแผนปฏิบัติการที่ผ่านมาได้ ดำเนินการสนับสนุนการจัดการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) และขับเคลื่อนนโยบายตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาพบว่า จากการประเมินผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 52.11 ผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา รวม 4 รายวิชา ปีการศึกษา 2564 ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 41.12 ผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา รวม 4 รายวิชา ปีการศึกษา 2564 ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 31.93 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2, 2564) ซึ่งผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวอาจเป็นเครื่องชี้วัดได้ว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ที่ไม่บรรลุเป้าหมาย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าความสำคัญของงานวิชาการมีผลทำให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ซึ่งข้อมูลที่ได้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล หรือสามารถนำผลที่ศึกษาไปเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพและสามารถเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพของงานวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

จากเอกสารที่ได้รับ สามารถสรุปการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น ทฤษฎีการบริหารงานบุคคล ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ทฤษฎีภาวะผู้นำ มีขอบข่ายงาน 4 ด้าน คือ วิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป รายละเอียด ดังนี้

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษาที่ครอบคลุมการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีขอบข่ายงานที่สำคัญ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศการศึกษา การวิจัย การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี การประกันคุณภาพการศึกษา

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตัวบ่งชี้ความสำเร็จและมาตรฐานของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและทุ่มเทเวลาในการบริหารงานวิชาการมากที่สุด มีผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา เอกสารนี้ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะด้านวิชาการ ซึ่งถือเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุด และมีผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจและให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก

การบริหารงาน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทของสถานศึกษาเพื่อสนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นมีคุณภาพ เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน โดยพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาประกอบไปด้วยงานด้านต่าง ๆ 6 ด้าน คือ 1) ด้านผู้บริหาร 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านนักเรียน 4) ด้านสภาพแวดล้อม 5) ด้านการมีส่วนร่วม และ 6) ด้านแผนงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม (ธนายุทธ ช่อมะลิ, 2563)

ด้านผู้บริหาร หมายถึง ข้อเสนอแนะ วิธีการดำเนินงานหรือแนวทางปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรมในการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้อเสนอแนะ วิธีการดำเนินงานหรือแนวทางปฏิบัติของครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคุณธรรมในการมีจรรยาบรรณวิชาชีพครู และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านนักเรียน หมายถึง ข้อเสนอแนะ วิธีการดำเนินงานหรือแนวทางปฏิบัติของนักเรียนในการเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์

ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง ข้อเสนอแนะ วิธีการดำเนินงานหรือแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนคุณธรรมในการจัดโรงเรียนสะอาด ระเบียบร้อย ปลอดภัย มีป้ายหลักธรรมคำสอน / คำขวัญ / คติสอนใจที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม หมายถึง ข้อเสนอแนะ วิธีการดำเนินงานหรือแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนคุณธรรมในการบูรณาการการทำงานทุกฝ่ายในโรงเรียน มีความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้เสีย การมีส่วนร่วมของชุมชน และองค์กรภายนอก

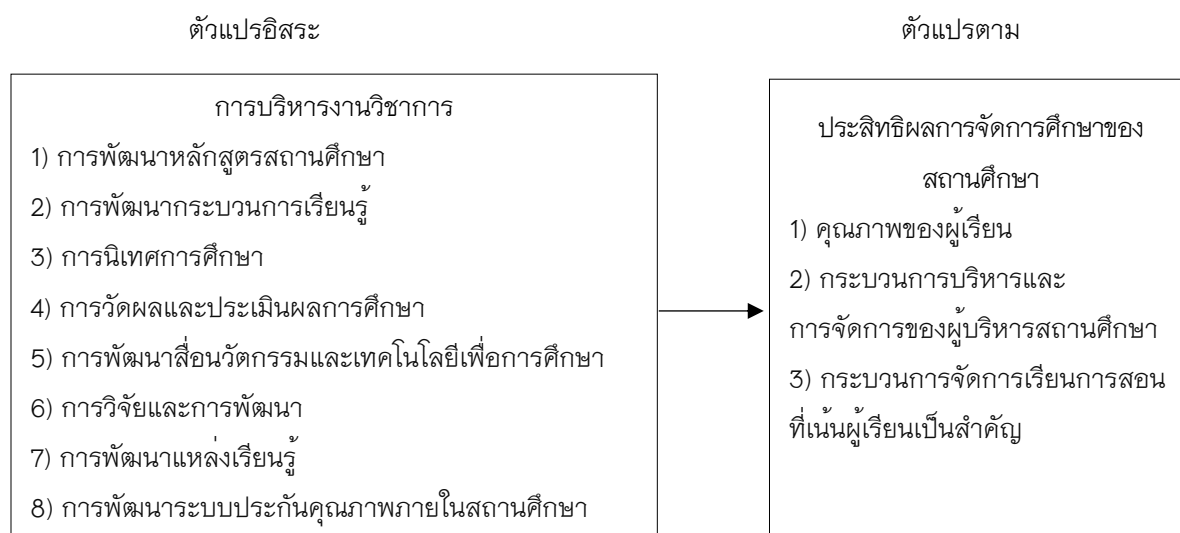
ด้านแผนงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ข้อเสนอแนะ วิธีการดำเนินงานหรือแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนในการมีโครงการหรือโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรม มีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำหรือ เป็นวิถี

แนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรม หมายถึง ข้อเสนอแนะ วิธีการดำเนินงานหรือแนวทางปฏิบัติ โดยใช้แนวทางการพัฒนาตามโครงการโรงเรียนคุณธรรม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรม หมายถึง กระบวนการประเมินแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรม โดยวิธีการประเมินขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำผลการประเมินไปใช้ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ซึ่งสามารถนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,413 คน รวมจำนวน 1,502 คน จาก 123 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ที่ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) จำนวน 306 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบสัดส่วนแต่ละอำเภอ และสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง อายุ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ ลิเคิร์ท (Likert) ดังนี้ 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย และ 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert) ดังนี้ 5 หมายถึง ประสิทธิผลการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง ประสิทธิผลการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก 3 หมายถึง ประสิทธิผลการจัดการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง ประสิทธิผลการจัดการศึกษา อยู่ในระดับน้อย และ 1 หมายถึง ประสิทธิผลการจัดการศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาให้กลุ่มเป้าหมายใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษาทั้ง 4 อำเภอ ตามจำนวนที่กำหนด ซึ่งจะได้รับข้อมูลทางอีเมล โดยแนบเอกสารที่อธิบายถึงจุดประสงค์ของการวิจัยและชี้แจงถึงการตอบข้อมูลให้กลุ่มเป้าหมายได้เข้าใจ กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 306 ชุด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป และดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 ถึง 30 มิถุนายน 2567 รวมระยะเวลา 6 เดือน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ มีขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในด้านต่าง ๆ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert scale) เกณฑ์การแปล 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในด้านต่าง ๆ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert scale) เกณฑ์การแปลระดับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา ดังนี้ 4.50–5.00 ประสิทธิผลการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 3.50–4.49 ประสิทธิผลการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก 2.50–3.49 ประสิทธิผลการจัดการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 1.50–2.49 ประสิทธิผลการจัดการศึกษา อยู่ในระดับน้อย และ 1.00–1.49 ประสิทธิผลการจัดการศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pear's Product Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .70–.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .30–.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .01–.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ลำดับ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.33	.47	มาก
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.29	.48	มาก
3	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.33	.42	มาก
4	ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา	4.36	.44	มาก
5	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.29	.47	มาก
6	ด้านการวิจัยและการพัฒนา	4.43	.40	มาก
7	ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.46	.42	มาก
8	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.59	.24	มากที่สุด
ภาพรวม		4.38	.29	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .24) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .42) อยู่ในระดับมาก และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

ลำดับ	ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ด้านคุณภาพของผู้เรียน	4.52	.25	มากที่สุด
2	ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา	4.47	.45	มาก
3	ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.53	.34	มากที่สุด
ภาพรวม		4.51	.26	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สูงสุด คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .34) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .25) อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .45) อยู่ในระดับมาก

สำหรับการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.85$)

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 สามารถอภิปรายผลดังนี้

1) ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนร่วมกันติดตามประเมินผล การใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทั้งแบบเอกสารและออนไลน์ มีการจัดเนื้อหาสาระของกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน มีการจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ร่วมกันจัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ข้อที่มีระดับการบริหารงานวิชาการสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันประชุมเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนามาตรฐาน

การศึกษาเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนร่วมกันประชุมเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ร่วมกันตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธิตยา ภีระบัน (2561) พบว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

1.2) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ข้อที่มีระดับการบริหารงานวิชาการสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันจัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ร่วมกันจัดหาวิทยากร ปรากฏชาวบ้าน ในการเป็นแหล่งเรียนรู้บุคคลและแหล่งเรียนรู้สื่อวัฒนธรรมออนไลน์ ร่วมกันสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ร่วมกันกำหนดนโยบาย และวางแผนการจัดหาแหล่งเรียนรู้และสื่ออุปกรณ์ดิจิทัล (digital device) มีการประสานความร่วมมือจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ วารสาร หนังสืออ้างอิง หนังสือพิมพ์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธิตยา ภีระบัน (2561) พบว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้อยู่ในระดับมาก

1.3) ด้านการวิจัยและการพัฒนา ข้อที่มีระดับการบริหารงานวิชาการสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ครูแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์งานวิจัยระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษาออนไลน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุปการประเมินผลการวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมความรู้พื้นฐานของตนเองและครูผู้สอนที่สำคัญต่อการนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงกมล ปดามินทร์ (2560) พบว่า ด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.4) ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา ข้อที่มีระดับการบริหารงานวิชาการสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ การสร้างเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีมาตรฐานมาใช้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้โดยนำเทคโนโลยีมาจัดการ มีการกำหนด วิธี เกณฑ์ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การรายงานผลการเรียน การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา และการเทียบโอนผลการเรียน มีการประเมินตามสภาพจริงโดยประเมินความคิด พฤติกรรม และการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่ครูผู้สอนและนักเรียนร่วมกันกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงกมล ปดามินทร์ (2560) พบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านงานวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก

1.5) ด้านการนิเทศการศึกษา ข้อที่มีระดับการบริหารงานวิชาการสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในเพื่อให้ข้อชี้แนะแนวทางสำหรับครู สามารถส่งเสริมให้ครูศึกษาและทำความเข้าใจหลักการและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายใน สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ

1.6) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ข้อที่มีระดับการบริหารงานวิชาการสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาทั้งแบบเอกสารและออนไลน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น

พื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ของกระทรวงศึกษาธิการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีการพัฒนาหลักสูตรที่มีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนิกา บรรจงปรุ และสุรินทร์ ภูสิงห์ (2561) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.7) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ข้อที่มีระดับการบริหารงานวิชาการสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ มีการกรอกข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาในแต่ละด้านผ่านระบบออนไลน์จากหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนร่วมกันนำบริบท และภูมิปัญญา ของท้องถิ่นมาบูรณาการเป็นสื่อ และนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้อง กับการจัดการเรียนการสอนในยุค New normal ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธิตยา ภีระบัน (2561) พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการ พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.8) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ข้อที่มีระดับการบริหารงานวิชาการสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการจัดเนื้อหาสาระของกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของ ผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการเรียนการสอนผ่านระบบอินเทอร์เน็ตให้กับครู นักเรียนและผู้ปกครอง มีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การสอนที่ทันสมัยให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด

2) ระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนร่วมกันพัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ แก้ปัญหา มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน

2.1) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีประสิทธิผลการจัดการศึกษาใน สถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ครูผู้สอนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนสามารถดำเนินการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็น ระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน สามารถใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวชิรา สมพงษ์ (2561) พบว่า ระดับการปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2) ด้านคุณภาพของผู้เรียน มีประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้เรียนมี ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนร่วมกันส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม พัฒนา จัด การศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งด้านวิชาการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูผู้สอนได้จัดการเรียนการสอนที่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีความคิดวิเคราะห์ได้เป็นอย่างดีส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตาม หลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธินี แซ่ชิน (2561) พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตาม หลักสูตรสถานศึกษาส่งผลให้คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา มีประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนร่วมกันพัฒนาระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สามารถจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมายให้เป็นไปตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ สามารถจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

3) การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .85$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ร่วมกันพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกับผู้เรียน เน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ ผลวัดและประเมินผลการศึกษาตามสภาพจริง มีการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้เป็นไปตามยุคสมัย มีการวิจัยและพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย รวมทั้งมีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา จึงส่งผลให้ประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการประกันคุณภาพทั้ง 3 มาตรฐาน คือ คุณภาพของผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีประสิทธิผลตามเกณฑ์ด้วย

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย สามารถสรุปความรู้ใหม่ที่ได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ เป็นการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและครูในการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนามาตรฐานการศึกษา พร้อมกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญอันดับ 2 โดยเน้นการจัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่หลากหลาย เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ด้านประสิทธิผลการจัดการศึกษา เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะความสามารถของครูในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญอันดับ 2 โดยเฉพาะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผล เป็นความสัมพันธ์กันที่แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาการบริหารงานวิชาการส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา

4. แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ ควรเน้นการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาของผู้เรียน

องค์ความรู้ใหม่นี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรที่ส่งเสริมให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษาได้มากขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ควรให้การนิเทศการศึกษาแบบกัลยาณมิตร ให้คำแนะนำและแจ้งให้ครูผู้รับการนิเทศรับทราบข้อเสนอนแนะเป็นเอกสารหรือข้อความอิเล็กทรอนิกส์สามารถอ่านและดาวน์โหลดได้

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ควรกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติการวัดผลและประเมินผลการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนในยุคปกติใหม่ เช่น การจัดการเรียนการสอนผ่านแอปพลิเคชัน ยูทูบ ดีกิต็อก เป็นต้น

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ควรส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนตามความแตกต่างของรายบุคคล นำผลการวิจัยมาพัฒนาและแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนได้อย่างรวดเร็ว

1.7 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ที่เป็นทรัพยากรธรรมชาติแวดล้อม และใช้เทคโนโลยี สื่ออิเล็กทรอนิกส์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น

1.8 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

2.2 ควรศึกษาการหาความสัมพันธ์ระหว่างงานวิชาการกับด้านคุณภาพของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

2.3 ควรมีการศึกษาสมการพยากรณ์เพื่อทำนายตัวแปรการบริหารงานวิชาการตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ชนิกา บรรจงปรุ และสุรินทร์ ภูสิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 7(25), 293–301.
- ดวงกมล ปดามินทร์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ธิษทยา ภิระบัน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา*.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (ฉบับปรับปรุง, พิมพ์ครั้งที่ 9 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.
- วชิรา สมพงษ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 15(29), 123–133.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. (2564). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. อุทัยธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579)*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. <https://www.nesdc.go.th/info/national-strategy/>.
- สุธิณี แซ่ชิน. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพของ ผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา*.
- อมรรตน์ โพธิ์เพชร. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*.



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



อิทธิพลของความรับรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ความเครียดในการทำงานและ ความไม่มั่นคงในการทำงาน ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจประกันชีวิต

The influence of artificial intelligence technology perception, job stress, and
job insecurity on job satisfaction of employees in a private life insurance
company

รงค์ชัย เจียวักก^{1*}, ณัฐพล พันธุ์ภักดี²

Rongchai Jeawkok^{1*}, Nuttapon Punpugdee²

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹Master of Business Administration Program, Faculty of Business Administration, Kasetsart University

²Faculty of Business Administration, Kasetsart University

*Corresponding author's e-mail: rongchai2521@hotmail.com^{1*}, nuttapon.p@ku.ac.th²

Received: December 25, 2024

Revised: February 2, 2025

Accepted: February 5, 2025

บทคัดย่อ

การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนเป็นอย่างมาก การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์อิทธิพลของความรับรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ความเครียดในการทำงาน และความไม่มั่นคงในการทำงาน ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจประกันชีวิต ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีจำนวน 417 คน เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจประกันชีวิตที่ยังคงทำงานอยู่ในประเทศไทย การเก็บรวบรวมตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก เก็บข้อมูลแบบปฐมนิเทศโดยการออกแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานผ่านทาง Google Forms ใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการทดสอบแบบถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความรับรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ต่อความเครียดในการทำงาน 2) มีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความรับรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ต่อความไม่มั่นคงใน

การทำงาน 3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความรับรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ต่อความพึงพอใจในงาน 4) มีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความเครียดในการทำงานต่อความพึงพอใจในงาน 5) มีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความไม่มั่นคงในการทำงานต่อความพึงพอใจในงาน 6) ความเครียดในการทำงานและความไม่มั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์, ความเครียดในการทำงาน, ความไม่มั่นคงในการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน

Abstract

The widespread use of artificial intelligence technology today has greatly affected people's behavior. This study aimed to study and analyze the influence of AI technology perception, work stress, and job insecurity on job satisfaction of employees in private companies, life insurance businesses, using quantitative research methods. The research sample consisted of 417 employees from private companies, and life insurance businesses still working in Thailand. The sample collection uses the convenience sampling method. Primary data was collected by questionnaire to survey employees' opinions via Google Forms. Inferential statistics were used to analyze the data and to test the hypothesis, including correlation analysis and multiple regression testing. The results indicated that there was a positive correlation between AI technology perception and work stress (Hypothesis 1). There was a negative correlation between AI technology perception and job insecurity (Hypothesis 2). There was a positive correlation between AI technology perception and job satisfaction (Hypothesis 3). Moreover, there was a negative correlation between work stress and job satisfaction (Hypothesis 4). There was a negative correlation between job insecurity and job satisfaction (Hypothesis 5). Lastly, work stress and job insecurity significantly influenced job satisfaction at the .01 level of statistical significance (Hypothesis 6).

Keywords: Artificial Intelligence technology, work stress, job insecurity, job satisfaction

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) จะเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจโลก จึงต้องแน่ใจว่า AI จะเป็นประโยชน์ต่อมนุษยชาติ (AI Will Transform the Global Economy. Let's Make Sure It Benefits Humanity) เป็นบทความที่ถูกเขียนขึ้น โดยกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund: IMF) โดยมีเนื้อหาที่สำคัญคือ โลกกำลังอยู่ในช่วงของการปฏิวัติทางเทคโนโลยีที่จะช่วยกระตุ้นการผลิต และการเติบโตของโลก แต่ในขณะเดียวกัน เทคโนโลยีก็อาจเข้ามาแทนที่การจ้างงาน ในด้านการปรับเปลี่ยนลักษณะของงาน หนึ่งในประเด็นสำคัญที่ IMF ให้ความสนใจคือผลกระทบของ AI ที่เข้ามาทำหน้าที่แทนแรงงานมนุษย์โดยตรง ส่งผลให้ความต้องการแรงงานลดลง ค่าจ้างลดลง และในบางกรณีอาจนำไปสู่การเลิกจ้างหรือการหายไปของตำแหน่งงานนั้นๆ (Georgieva, 2024)

รายงานของฟรุตเด็นเซียลประกันภัย ที่ระบุว่า ฟรุตเด็นเซียลในประเทศสิงคโปร์ได้ประสบปัญหาความเครียดของพนักงานที่เกิดจากการนำ AI มาเข้ามาใช้งาน จึงได้มีการดำเนินการแก้ไขปัญหา โดยเน้นที่การพัฒนาทักษะให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยี AI โดยมีเป้าหมายคือ สามารถเปลี่ยนแนวคิดพนักงานกว่า 15,000 คน ให้ยอมรับและสามารถประยุกต์ใช้งาน AI ได้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

ต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Prudential plc, 2024)

สำหรับประเทศไทยนั้น ถือได้ว่าเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจที่กำลังพัฒนา จึงได้รับผลกระทบจาก AI เช่นเดียวกัน สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Transactions Development Agency: ETDA) เรียกสั้น ๆ ว่าเอ็ตต้า ระบุว่า การพัฒนา AI และนำไปใช้ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยจะมุ่งเน้นไปที่จริยธรรมในการพัฒนา AI และเรื่องปัญญาประดิษฐ์ที่มีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human-Centered AI: HCAI) ซึ่งหมายถึง AI ที่ไม่เบียดเบียนมนุษย์ เนื่องจากในสังคมปัจจุบันมีการพูดถึง AI ในแง่การทำงานที่สามารถทดแทนมนุษย์ได้ ETDA จึงเน้นย้ำและนำเสนอว่า ภาครัฐควรส่งเสริมการพัฒนา AI ที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของมนุษย์ มากกว่าการนำ AI มาทำงานทดแทนมนุษย์ (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2563)

ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาอิทธิพลของความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ความเครียดในการทำงาน และความไม่มั่นคงในการทำงาน ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในประเทศไทย โดยการศึกษาจากพนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจประกันชีวิต ซึ่งดำเนินธุรกิจลักษณะเดียวกับพยูเด็นเซียลประกันภัยในประเทศไทยคลิปปรี เพื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ความเครียดในการทำงาน และความไม่มั่นคงในการทำงาน ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ให้กับบริษัทและองค์กรต่าง ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อประเมินและหาแนวทางป้องกันปัญหาความเครียดและความไม่มั่นคงในการทำงานของพนักงาน ที่ได้รับผลกระทบจาก AI ได้ทันทั่วถึง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของพนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจประกันชีวิต ที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ความไม่มั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์พนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจประกันชีวิต ที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ความไม่มั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ความเครียดในการทำงาน และความไม่มั่นคงในการทำงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนธุรกิจประกันชีวิต

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แบบจำลองการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี (A technology acceptance model หรือ TAM) เป็นทฤษฎีที่นำเสนอ โดย Davis (1986) เพื่ออธิบายให้เข้าใจถึงสาเหตุที่จะทำให้เกิดการยอมรับการใช้เทคโนโลยี โดยปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยีก็คือ ประโยชน์ และความง่ายในการใช้งานเทคโนโลยีนั้น

ทฤษฎีความต้องการของงานและทรัพยากรของงาน (Job Demands-Resources Theory, JR-D) นำเสนอโดย Demerouti et al. (2001) โดยทฤษฎี JD-R แบ่งลักษณะงานออกเป็นสองประเภท คือ ความต้องการของงานและทรัพยากรของงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อกัน ความต้องการของงาน หมายถึง ภาระงานหรือข้อกำหนดที่ต้องเผชิญในงาน เช่น การทำงานที่มีความกดดันสูง จนอาจจะนำไปสู่ความเครียดได้ ในขณะที่ทรัพยากรของงาน หมายถึง สิ่งที่จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้ดีและรับมือกับความต้องการของงานได้ เช่น การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีอำนาจตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยให้ลดความเครียดลงได้

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) ซึ่งให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ถูกสร้างขึ้นจากการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน กล่าวคือ พนักงานปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว ได้รับการกระตุ้นเพื่อให้ได้ผลตอบแทนตามที่ตนคาดหวังหรือผลตอบแทนที่ควรจะได้รับจากองค์การ โดยอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจกัน (Blau, 1964) ทฤษฎีนี้ได้ถูกพัฒนาเพิ่มเติมโดย Beal III et al., (2013) ระบุว่า ทักษะคิดเชิงบวกเกี่ยวกับงานเกิดขึ้นจากคุณภาพของความสัมพันธ์ภายในสถานที่ทำงาน เช่น พฤติกรรมความรักในองค์การ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มและการทำงานร่วมกันได้

ความเครียดที่เกิดจากการทำงาน (work-related stress) ตามความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ระบุว่า ความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงาน เกิดขึ้นได้จากการจัดระเบียบงาน การออกแบบงานขององค์การ และความสัมพันธ์ของความสามารถของแรงงานกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของงานไม่ตรงตามความสามารถหรือเกินขีดความสามารถของแรงงาน หรือเมื่อความรู้หรือความสามารถในการปฏิบัติงานของแรงงานแต่ละคนหรือกลุ่มคน ไม่ตรงกับความต้องการขององค์การ (International Labour Organization, 2016) ความเครียดจากงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงาน เมื่อพนักงานมีความเครียดจากงานเพิ่มขึ้น พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในงานลดลงและแสดงออกมาด้วยความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากขึ้น (Gök et al., 2017)

ความไม่มั่นคงในงาน (job insecurity) เป็นปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาโดยพื้นฐานซึ่งหมายความว่า มีรากฐานมาจากการรับรู้และความรู้สึกของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับการรับรู้ถึงภัยคุกคาม จากการสูญเสียงานและความไม่แน่นอนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจ้างงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือต้องชี้แจงว่าความไม่มั่นคงในงานส่งผลต่อผลลัพธ์ส่วนบุคคลและองค์กรอย่างไร เช่น ผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ประสิทธิภาพขององค์กร และเสถียรภาพทางเศรษฐกิจโดยรวม (De Witte, 1999) ความไม่แน่นอนของการตักงานนี้ ถือเป็นความเครียดจากการทำงาน และเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กรเชิงลบ ผลลัพธ์เช่น ความพึงพอใจในงานลดลง (Piccoli et al., 2017)

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกดีหรือมีเจตคติทางบวกต่อการทำงาน อันเนื่องมาจากการที่บุคคลทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่บุคคลคาดหวังไว้ ทั้งที่เป็นความต้องการภายในของบุคคลเอง เช่น การต้องการความยอมรับ ความภาคภูมิใจในตนเอง การได้พิสูจน์ความสามารถ และตอบสนองความต้องการจากภายนอก เช่น ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน ชีวิตมีความมั่นคง (คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559)

งานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้อง

Lestari et al., (2023) ศึกษาการเชื่อมโยงระหว่างการใช้ AI กับความเครียดและความไม่มั่นคงในการทำงาน ต่อความพึงพอใจของพนักงานโรงแรมในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 พบความสัมพันธ์เชิงลบที่สำคัญระหว่างการใช้ AI และความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์เชิงลบที่สำคัญระหว่างการใช้ AI และความไม่มั่นคงในงาน สิ่งนี้ชี้ให้เห็นว่าเมื่อพนักงานโรงแรมใช้ AI มากขึ้น ความรู้สึกไม่มั่นคงในงานจะลดลง ส่งผลให้เพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงาน การให้การฝึกอบรมและการสนับสนุนที่เพียงพอสำหรับพนักงานโรงแรมในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถนำไปสู่สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกมากขึ้นได้ พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมรู้สึกมั่นใจมากขึ้นในความสามารถในการทำงานกับเทคโนโลยี ซึ่งช่วยลดความเครียดและความไม่มั่นคงในการทำงาน เช่นเดียวกับ Rusho & Chan (2023) พบว่า AI ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ พนักงานที่ใช้เครื่องมือ AI สามารถทำงานได้เร็วขึ้นและมีความแม่นยำมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพการผลิตโดยรวมที่ดีขึ้นในภาคส่วนต่าง ๆ AI ไม่เพียงแต่ทำให้งานประจำเป็นไปโดยอัตโนมัติ แต่ยังช่วยใน

การพัฒนาทักษะอีกด้วย พนักงานสามารถสร้างสรรค์งานที่ซับซ้อนมากขึ้น จึงนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี Kong et al. (2021) พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการรับรู้ AI และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (ภาวะหมดไฟ) กล่าวคือ พนักงานที่รับรู้ AI มากขึ้นมักจะเผชิญกับภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น สาเหตุมาจากความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในงานและความกลัวว่า AI อาจเข้ามาแทนที่บทบาทของตน แต่ไม่พบความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างการรับรู้ AI และความสามารถในการทำงาน หมายถึง พนักงานไม่ได้รับการพัฒนาการทำงานร่วมกับ AI หากแต่พบว่าความมุ่งมั่นขององค์กรจะเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ AI กับความสามารถในการทำงานและลดภาวะหมดไฟลงได้ แสดงให้เห็นว่า ระดับความมุ่งมั่นที่พนักงานรู้สึกต่อองค์กรสามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานและลดภาวะหมดไฟได้เช่นกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการอภิปรายวรรณกรรมข้างต้น สามารถออกแบบกรอบแนวคิดและข้อเสนอสมมติฐานได้ ดังต่อไปนี้

พนักงานเกิดความเครียดจากการรับรู้ถึงการนำ AI เข้ามาใช้ภายในองค์กร องค์กรจึงต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านการรับรู้ AI ของพนักงาน เพื่อแก้ไขปัญหาคือความเครียดของพนักงาน (Prudential plc, 2024) การที่พนักงานรับรู้ถึงการเข้ามาของ AI อย่างมากส่งผลให้พนักงานมีความต้องการลาออกมากขึ้น (Brougham & Haar, 2018) จึงตั้งสมมติฐานที่ 1 ได้ดังนี้

สมมติฐาน 1 (H1) มีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความรับรู้ AI ต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน

พนักงานที่ตระหนักถึงเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มากขึ้น มักจะเผชิญกับภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น สาเหตุมาจากความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในงานและความกลัวว่าปัญญาประดิษฐ์ อาจเข้ามาแทนที่บทบาทของตน (Kong et al., 2021) จึงเป็นที่มาของสมมติฐานที่ 2

สมมติฐาน 2 (H2) มีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความรับรู้ AI ต่อความไม่มั่นคงในการทำงานของพนักงาน

มีผลศึกษาที่สำคัญว่าการรับรู้ปัญญาประดิษฐ์มีผลต่อการลดความพึงพอใจและเพิ่มความต้องการลาออกจากงานอย่างมาก (Teng et al., 2024) อย่างไรก็ดี หากพนักงานมีความรู้มีความสามารถใช้งาน AI ได้เป็นอย่างดี การรับรู้ AI ก็จะสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานได้เช่นกัน (Rusho & Chan, 2023) กำหนดให้เป็นสมมติฐานที่ 3

สมมติฐาน 3 (H3) มีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความรับรู้ AI ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

เมื่อพนักงานมีความเครียดจากงานเพิ่มขึ้น พนักงานก็จะมีความพึงพอใจในงานลดลงและแสดงออกมากด้วยความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (Gök et al., 2017) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Siddiqui et al. (2021) เมื่อความเครียดจากงานเพิ่มขึ้น การควบคุมตนเองก็จะลดลง ซึ่งอาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อความพึงพอใจในงานได้ สมมติฐานที่ 4 จึงมีดังนี้

สมมติฐาน 4 (H4) มีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความเครียดในการทำงาน ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

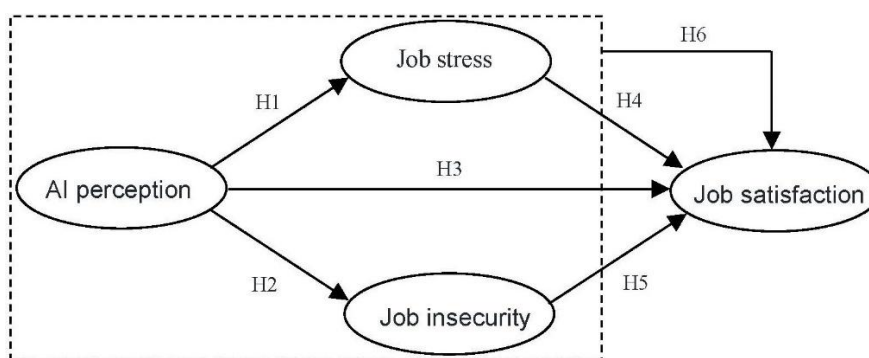
เมื่อมีการฝึกอบรมและให้ความรู้แก่พนักงาน มีผลให้พนักงานตระหนักถึงเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในเชิงบวกความรู้สึกไม่มั่นคงในงานของพนักงานจึงลดลง และส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น (Lestari et al., 2023) กำหนดให้เป็น สมมติฐานที่ 5

สมมติฐาน 5 (H5) มีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความไม่มั่นคงในการทำงาน ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

เมื่อนำสมมติฐานที่ 1 ถึง 5 มาเขียนเชื่อมโยงความสัมพันธ์กัน จะพบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีความเกี่ยวข้องกับ ความรับรู้ AI ความเครียดในการทำงาน และความไม่มั่นคงในการทำงาน จึงพิสูจน์ความสัมพันธ์ทั้งหมดด้วย สมมติฐานที่ 6 ดังนี้

สมมติฐาน 6 (H6) ความรับรู้ AI ความเครียดในการทำงาน และความไม่มั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถเขียนกรอบงานวิจัยจากสมมติฐานทั้ง 6 ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) จึงทำการเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ (primary source) โดยออกแบบสอบถามเพื่อเป็นแบบสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานประกันชีวิตที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยผ่านทาง Google Forms เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (nonprobability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (convenience sampling) มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้างนี้ คือ กลุ่มพนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจประกันชีวิตที่ยังทำงานอยู่ในประเทศไทย ซึ่งจากข้อมูลจำนวนตัวแทนและนายหน้าประกันภัย ณ สิ้นปี 2559 โดยสมาคมประกันวินาศภัยไทยพบว่า มีจำนวนตัวแทนประกันชีวิตและนายหน้าประกันชีวิต รวม 378,236 ราย จากตัวแทนและนายหน้าประกันภัยทุกประเภท 520,069 ราย หรือคิดเป็นสัดส่วน 73% ทำการพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากสูตรของ Cochran (1953) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ $\pm 5\%$ จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 303 ตัวอย่าง โดยงานวิจัยชิ้นนี้สามารถเก็บตัวอย่างได้ทั้งหมด 417 ตัวอย่าง มากกว่าที่ได้ออกแบบไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน และคำถามคัดกรอง รายละเอียด ดังนี้

คำถามคัดกรอง ใช้เพื่อคัดกรองเบื้องต้น ว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ดำเนินธุรกิจประกันชีวิตที่ยังทำงานอยู่ในประเทศไทย ณ ปัจจุบันใช้หรือไม่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและอาชีพ (ระดับตำแหน่งงาน) โดยเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ใช้ระดับการวัดข้อมูล

ชนิดนามกำหนด (nominal scale) ได้แก่ เพศ อาชีพ อีกส่วนเป็นประเภทแบบจัดลำดับ (ordinary scale) ได้แก่ อายุ และวุฒิการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความไม่มั่นคงในการทำงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

โดย แบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, 4 และ 5 จะเป็นแบบมาตราส่วน โดยมีการกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายโดยใช้มาตรฐานวัดประมาณค่า (rating scale) ตามแบบ Likert scale แบ่งได้ 5 ระดับ ดังนี้ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถามที่ใช้คำถามเชิงลบ ทางผู้วิจัยใช้วิธีการย้อนกลับค่าตัวเลขที่ได้จากแบบสอบถาม ก่อนนำมาสรุปรายงานและวิเคราะห์ผล โดยการย้อนกลับค่า สามารถทำได้ดังนี้ ค่าที่ได้ 5 กลับค่าเป็น 1, 4 กลับค่าเป็น 2, 3 ใช้ค่าเดิม 3 กลับค่าเป็น 4 และ 1 กลับค่าเป็น 5 ตามลำดับ

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ทำการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยเก็บแบบสอบถามชุดแรกจำนวน 35 ตัวอย่าง มาทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของชุดคำถามด้วยการหาค่า Cronbach's Alpha โดยค่าที่ได้ควรจะมากกว่า .70 จึงจะถือว่ามีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะนำไปใช้งานต่อไป ซึ่งจากการทดสอบพบว่า Cronbach's Alpha ที่ได้มีค่าสูงกว่า .90 ทั้งหมด จึงมีความน่าเชื่อถือสามารถใช้งานได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms ดังนั้นจึงสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ได้ทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การนำเสนอในรูปแบบของสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึง 5 อธิบายถึงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้ 1) ความรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI 2) ความเครียดในการทำงาน 3) ความไม่มั่นคงในการทำงาน และ 4) ความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ โดยทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การกำหนดเกณฑ์แปลความหมายอาศัยหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น ได้ว่า $(5-1) / 5 = .8$ ดังนั้นแปลค่าเฉลี่ยของระดับความเห็น จะแบ่งเป็น 5 ชั้นได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

4.2 การนำเสนอในรูปแบบของสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) โดยผู้วิจัยเลือกใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูป ในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis) โดยเลือกใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ เพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ 1 ถึงสมมติฐานที่ 5 และ 2) การหาอิทธิพลของ ความรู้ AI ความเครียดในการทำงาน และความไม่มั่นคงในการทำงาน ที่มีต่อความพึงพอใจในงาน โดยใช้โปรแกรม Hayes's Process Macro เลือก Model 4 โดยกำหนดให้ ความรู้ AI เป็นตัวแปรอิสระ (independent variable) และให้ความเครียดในการทำงานกับความไม่มั่นคงในการทำงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน (mediator variable) ส่วนความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรตาม (dependent variable) ในการพิสูจน์สมมติฐานที่ 6 พร้อมเขียนสมการถดถอยเพื่อสามารถนำไปใช้ทำนายต่อไปได้

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.7 เมื่อแบ่งตามช่วงอายุ พบว่าช่วงอายุ 30–39 ปี มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือช่วงอายุ 40–49 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.2 และ 25.9 ตามลำดับ ซึ่งเป็นกลุ่ม GEN Y (คือผู้ที่เกิดช่วง พ.ศ.2523–2540) ซึ่งกลุ่มนี้ อินเทอร์เน็ตเริ่มเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันแล้ว สำหรับระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.0 ในส่วนของระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ พบว่าส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 71.0 โดยภาพรวมของการรับรู้ สามารถแสดงได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 ระดับการรับรู้และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
ความรู้ด้าน AI	3.09	.93	ปานกลาง
ความเครียดในการทำงาน	3.13	1.00	ปานกลาง
ความไม่มั่นคงในการทำงาน	2.54	.80	น้อย
ความพึงพอใจในงาน	3.65	.82	มาก

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) ความไม่มั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.54$) ในขณะที่มีความรู้ด้าน AI ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) และมีความเครียดในการทำงาน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$)

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

		ความรู้ ด้าน AI	ความเครียดใน การทำงาน	ความไม่มั่นคง ในการทำงาน	ความพึงพอใจ ในงาน
ความรู้ ด้าน AI	Pearson Correlation	1	.408**	-.339**	.207**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
ความเครียดใน การทำงาน	Pearson Correlation		1	-0.047	-.137**
	Sig. (2-tailed)			.334	.005
ความไม่มั่นคงใน การทำงาน	Pearson Correlation			1	-.738**
	Sig. (2-tailed)				.000
ความพึงพอใจ ในงาน	Pearson Correlation				1
	Sig. (2-tailed)				

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

จากตาราง 2 พบว่า สามารถยืนยันสมมติฐานที่ 1 ถึงสมมติฐานที่ 5 ได้ดังนี้ 1) ความรู้ด้าน AI มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน ($r = .408$) 2) ความรู้ด้าน AI มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความไม่มั่นคงในการทำงานของพนักงาน ($r = -.339$) 3) ความรู้ด้าน AI มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

($r = .207$) 4) ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ($r = -.137$) 5) ความไม่มั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ($r = -.738$) และพบว่าความสัมพันธ์ของทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 อิทธิพลของการรับรู้ AI ต่อความเครียดในการทำงาน ด้วยโปรแกรม Hayes's Process Macro

แบบจำลอง 1	Coeff. (r)	S.D.	t	Sig.	LLCI	ULCI
ค่าคงที่	1.768	.156	11.311	.000	1.461	2.075
ความรู้ด้าน AI	.441	.048	9.107	.000	.346	.536

หมายเหตุ: $R = .408$, $R^2 = .167$, $df1 = 1$, $df2 = 415$, $F = 82.928$, $Sig. = .000$ ($n = 417$)

จากตาราง 3 พบว่า ความรู้ด้าน AI มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเครียดในการทำงานเท่ากับ .441 ($r = .441$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถอธิบายความเครียดในการทำงานได้ 16.7% ($R^2 = .167$)

ตาราง 4 อิทธิพลของการรับรู้ AI ต่อความไม่มั่นคงในการทำงาน ด้วยโปรแกรม Hayes's Process Macro

แบบจำลอง 2	Coeff. (r)	S.D.	t	Sig.	LLCI	ULCI
ค่าคงที่	3.440	.129	26.742	.000	3.187	3.693
ความรู้ด้าน AI	-.292	.040	-7.341	.000	-.371	-.214

หมายเหตุ: $R = .339$, $R^2 = .115$, $df1 = 1$, $df2 = 415$, $F = 53.885$, $Sig. = .000$ ($n = 417$)

จากตาราง 4 พบว่า ความรู้ด้าน AI มีอิทธิพลเชิงลบต่อความไม่มั่นคงในการทำงานเท่ากับ -.292 ($r = -.292$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถอธิบายความไม่มั่นคงในการทำงานได้ 11.5% ($R^2 = .115$)

ตาราง 5 อิทธิพลของการรับรู้ AI ต่อความเครียดในการทำงาน และความไม่มั่นคงในการทำงาน ต่อความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยโปรแกรม Hayes's Process Macro

แบบจำลอง 3	Coeff. (r)	S.D.	t	Sig.	LLCI	ULCI
ค่าคงที่	5.946	.156	38.115	.000	5.639	6.253
ความรู้ด้าน AI	.030	.033	.900	.369	-.035	.095
ความเครียดในการทำงาน	-.152	.029	-5.254	.000	-.209	-.095
ความไม่มั่นคงในการทำงาน	-.754	.035	-21.455	.000	-.824	-.685

หมายเหตุ: $R = .759$, $R^2 = .575$, $df1 = 3$, $df2 = 413$, $F = 186.461$, $Sig. = .000$ ($n = 417$)

จากตาราง 5 พบว่า ความพึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลเชิงบวกจากความรู้ด้าน AI ($r = .030$) แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($Sig. = .369$), ได้รับอิทธิพลเชิงลบจากความเครียดในการทำงาน ($r = -.152$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้รับอิทธิพลเชิงลบจากความไม่มั่นคงในการทำงานที่สูงมาก ($r = -.754$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอิทธิพลทั้งหมดสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ถึง 57.5%

($R^2 = .575$) แสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่า ความรู้ AI ส่งผลทางอ้อมผ่านความเครียดในการทำงานและความไม่มั่นคงในการทำงาน โดยผลจากความไม่มั่นคงในการทำงานจะมีอิทธิพลอย่างมากเมื่อเทียบกับความเครียดในการทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และสามารถเขียนเป็นสมการทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้ดังนี้

$$\hat{Y}_i = 5.946 + .030 X_{1i} - .152 X_{2i} - .754 X_{3i}$$

เมื่อกำหนดให้

i = คือพนักงานคนที่กำลังพิจารณา

$\hat{Y}_i$ = ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีค่าระหว่าง 1 – 5

X_{1i} = ระดับความรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI ของพนักงาน มีค่าระหว่าง 1 – 5

X_{2i} = ระดับความเครียดในการทำงานของพนักงาน มีค่าระหว่าง 1 – 5

X_{3i} = ระดับความไม่มั่นคงในการทำงานของพนักงาน มีค่าระหว่าง 1 – 5

ตาราง 6 แสดงอิทธิพลของการรับรู้ AI ที่ส่งผ่านความเครียดในการทำงานและความไม่มั่นคงในการทำงาน ต่อความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยโปรแกรม Hayes's Process Macro

แบบจำลอง 4	Coeff. (r)	S.D./Boot S.D.	LLCI	ULCI
ค่าคงที่	3.082	.137 (S.D.)	2.812	3.352
ความรู้ด้าน AI (Direct Effect)	.030	.033 (Boot S.D.)	-.035	.095
ความรู้ด้าน AI ส่งผ่าน ความเครียดในการทำงาน (Indirect Effect, Mediator)	-.067	.017 (Boot S.D.)	-.102	-.037
ความรู้ด้าน AI ส่งผ่านความไม่มั่นคงใน การทำงาน (Indirect Effect, Mediator)	.221	.041 (Boot S.D.)	.141	.303
ผลรวมของสัมประสิทธิ์ทางตรงและส่งผ่าน (Total Effect)	.183	.043 (S.D.)	.100	.267

จากตาราง 6 อธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลเชิงบวกจากความรู้ด้าน AI ($r = .030$) แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก ช่วงความเชื่อมั่นต่ำสุดและสูงสุดมีค่าผ่านค่าศูนย์ (ค่า LLCI, ULCI) (Efron, 1979) แต่เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานจากความรู้ด้าน AI ที่ส่งผ่านความเครียดในการทำงานและส่งผ่านความไม่มั่นคงในการทำงานกลับพบว่ามีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะช่วงความเชื่อมั่นต่ำสุดและสูงสุดมีค่าไม่ผ่านค่าศูนย์ โดยพบอิทธิพลเชิงลบของความรู้ด้าน AI ที่ส่งผ่านความเครียดในการทำงาน ($r = -.067$) และพบอิทธิพลเชิงบวกของความรู้ด้าน AI ที่ส่งผ่านความไม่มั่นคงในการทำงาน ($r = .221$) ซึ่งเมื่อรวมอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของความรู้ด้าน AI ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานแล้ว พบว่ามีอิทธิพลเชิงบวกเท่ากับ .183 ($r = .183$)

การอภิปรายผล

ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ความเครียดในการทำงาน และความไม่มั่นคงในการทำงาน ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจประกันชีวิต

รวมถึงหาความสัมพันธ์ของความรับรู้ในเรื่องเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของพนักงาน ที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ความไม่มั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อสามารถเขียนสมการทำนายความพึงพอใจของพนักงานผ่านปัจจัยทั้ง 3 ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์สถานะความพึงพอใจของพนักงานเมื่อบริษัทหรือองค์กรนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์หรือ AI เข้ามาใช้งาน ผลการศึกษาสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ผลการสำรวจถึงการรับรู้สามารถยืนยันได้ว่าเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์หรือ AI ได้เข้ามามีบทบาทในธุรกิจประจำวันจริงในระดับปานกลาง มีความเครียดในงานระดับปานกลาง มีความไม่มั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับน้อย อย่างไรก็ตามพนักงานก็ยังคงมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ต่อไปนี้

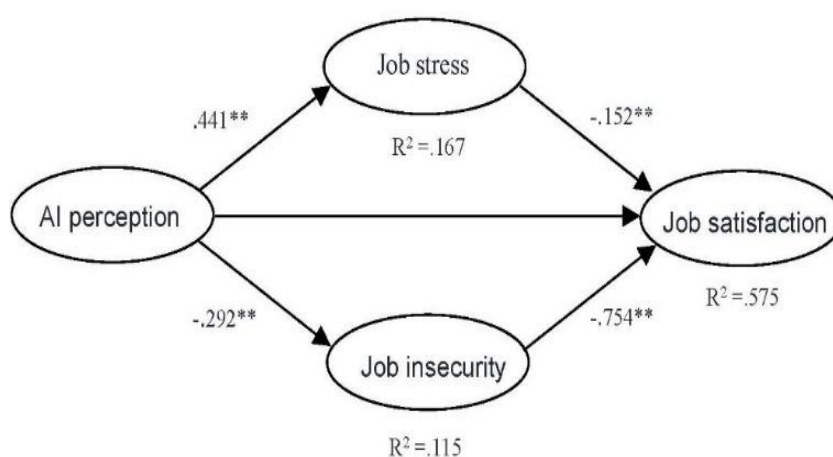
จากผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันพบว่า ความรับรู้ AI มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในงานในระดับปานกลาง ซึ่งบ่งบอกได้ว่าพนักงานอาจรู้สึกกดดันกับความคาดหวังที่สูงขึ้นหรือปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงจากการนำ AI มาใช้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ซึ่งเป็นไปตามแบบจำลองการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี (TAM) ที่นำเสนอ โดย Davis (1986) นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีความต้องการของงานและทรัพยากรของงาน (JR-D) ของ Demerouti et al. (2001) ที่กล่าวว่า การทำงานที่มีความกดดันสูงและงานที่ต้องใช้ความพยายามมากอาจจะนำไปสู่ความเครียดได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kong et al. (2021) ที่ศึกษาพบว่าพนักงานมีความเครียดเพราะกลัวว่า AI อาจเข้ามาแทนที่บทบาทของตน สมมติฐานที่ 2 ได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นจริงเช่นกัน เมื่อพบความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความรับรู้ AI ต่อความไม่มั่นคงในงานในระดับต่ำ ซึ่งหมายความว่า เมื่อพนักงานมีความเข้าใจในสถานการณ์ที่จำเป็นที่ต้องนำ AI เข้ามาและประโยชน์ที่จะได้รับอย่างแท้จริง พนักงานจะมีความรู้สึกไม่มั่นคงในงานลดลง สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (SET) โดย (Blau, 1964) เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานที่มากขึ้นและได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม พนักงานจะแสดงออกถึงความภักดีและความคาดหวังความมั่นคงในที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lestari et al., (2023) พบว่า เมื่อพนักงานโรงแรมตระหนักถึง AI มากขึ้น ความรู้สึกไม่มั่นคงในงานก็จะลดลง สำหรับสมมติฐานที่ 3 พิสูจน์พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างความรับรู้ AI ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในระดับต่ำ เช่นเดียวกับการค้นพบของ Rusho & Chan (2023) พบว่า พนักงานที่สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยี AI ได้แล้ว สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงานและการเติบโตส่วนบุคคลที่สูงขึ้น สมมติฐานที่ 4 พบว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในระดับต่ำมาก แม้ว่าความสัมพันธ์จะไม่ชัดเจนนัก แต่ก็สนับสนุนแนวคิดที่ว่าความเครียดอาจช่วยเพิ่มความพึงพอใจโดยรวมได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lestari et al., (2023) พบว่า เมื่อพนักงานโรงแรมมีความเครียดมากขึ้นความพึงพอใจในงานก็จะลดลง นอกจากนี้ ยังพบว่าความไม่มั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในระดับสูง เป็นไปตามสมมติฐานที่ 5 บ่งชี้ว่า ความไม่มั่นคงในงานส่งผลให้ความพึงพอใจในงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญ เน้นย้ำถึงผลกระทบสำคัญของความมั่นคงในงานต่อขวัญกำลังใจและความพึงพอใจของพนักงาน ดังนั้นการรับรู้ในเรื่อง AI เชิงบวกจะสามารถเพิ่มความรู้สึกมั่นคงในงานให้กับพนักงานได้ และจะส่งผลให้พนักงานเกิดความท้าทายและความพยายาม แม้ว่าจะเป็นการเพิ่มความเครียดในการทำงานบ้างแต่พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในงานของตนเองและต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสร้างความรับรู้ในเรื่อง AI ให้กับพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง หากไม่สามารถป้องกันปัญหาความเครียดและความไม่มั่นคงในงานของพนักงานได้แล้ว ก็จะทำให้ผลเสียมาสู่ความพึงพอใจในงานและเพิ่มความเสี่ยงให้กับบริษัทหรือองค์กรได้ สอดคล้องกับงานการศึกษาของ Wassan et al. (2021) พบว่า ความท้าทายในการใช้งาน AI คือความวิตกกังวลของพนักงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และความต้องการการสนับสนุนที่เหมาะสมระหว่างการเปลี่ยนแปลงการจัดการกับความท้าทายเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาอิทธิพลของความรับรู้ AI ความเครียดในการทำงาน และความไม่มั่นคงในการทำงาน ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน พบว่ามีความแข็งแรงของอิทธิพลเป็นอย่างมาก ($R^2 = 57.53\%$) และยังพบว่าที่จริงแล้วความรับรู้ AI ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความรับรู้ AI นั้นมีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน และความไม่มั่นคงในการทำงาน ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัย เป็นปัจจัยทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อความพึงพอใจในงานในระดับต่ำ และความไม่มั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อความพึงพอใจในงานในระดับสูง ดังนั้นสามารถอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานได้รับอิทธิพลจากความไม่มั่นคงในงานเป็นสำคัญ ส่วนอิทธิพลด้านความเครียดเป็นอิทธิพลที่รองลงมา บริษัทและองค์กรควรควรเน้นป้องกันปัญหาคือความรู้สึกไม่มั่นคงในงานของพนักงานเป็นหลักโดยใช้หลักทฤษฎีความต้องการของงานและทรัพยากรของงาน (JR-D) มาประยุกต์ใช้ ตัวอย่างเช่น การดำเนินงานของพรเด็นเซียลประกันภัยในประเทศสิงคโปร์ ที่ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและลดความวิตกกังวลที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างพนักงานที่เกิดจาก AI นอกจากนี้ การพิจารณาค่าตอบแทนที่ยุติธรรมสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานได้แม้จะรู้สึกเบื่อหน่ายก็ตาม (Chung et al., 2021) เช่นเดียวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและรับฟังเสียงของพนักงานสามารถส่งผลต่อการลดอัตราการลาออกได้ (Delery & Doty, 1996)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยความเชื่อมโยงระหว่างเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ต่อพนักงานในด้านความเครียดในการทำงาน ความไม่มั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ทราบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานได้รับอิทธิพลจากความไม่มั่นคงในงานเป็นหลัก และรองลงมาคือความเครียดในการทำงาน ซึ่งไม่ได้มีสาเหตุหลักจากความรับรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์หรือ AI ดังนั้น การที่บริษัทและองค์กรจะรักษาความพึงพอใจในงานของพนักงานไว้ได้ จำเป็นต้องรักษาความรู้สึกมั่นคงในงานและลดความเครียดจากการทำงานให้กับพนักงาน ไม่ใช่มุ่งเน้นอธิบายถึงประโยชน์ใช้สอยและวิธีการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์หรือ AI เพียงอย่างเดียว

จากอิทธิพลที่ได้ในงานวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเขียนลงในกรอบงานวิจัย ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางอิทธิพลที่ได้จากการวิเคราะห์สมการทำนาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการวิจัยพบว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและลดความวิตกกังวลที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง เป็นวิธีการที่สามารถนำไปสู่การป้องกันความเครียดจากการทำงานและความไม่มั่นคงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพยายามเรียนรู้ในเทคโนโลยีและการพัฒนาตนเอง ซึ่งส่งผลดีต่อบริษัทและองค์กรได้

1.2 ในการวิจัยครั้งนี้สามารถพัฒนาสมการทำนายระดับของความพึงพอใจในงานของพนักงานจากความรู้ AI โดยสมการมีความน่าเชื่อถืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความแข็งแกร่งของอิทธิพลเป็นอย่างมาก ดังนั้นสมการจากผลการวิจัยจึงสามารถนำไปใช้ทำนายและวิเคราะห์สถานะความพึงพอใจในงานของพนักงานได้ เพื่อเป็นแนวทางให้กับบริษัทและองค์กรในการจัดการกับความเครียดและความไม่มั่นคงในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีการวัดผลที่เชื่อถือได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนธุรกิจประกันชีวิตภายในประเทศไทยเท่านั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรจะเลือกศึกษากลุ่มพนักงานที่แตกต่างออกไป เพื่อจะได้เห็นถึงความเหมือนและความต่างของผลลัพธ์จากบริบทของพนักงานที่แตกต่างออกไป เช่น พนักงานโรงแรม หรือโรงพยาบาลเอกชน เป็นต้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้ไม่ได้มีการควบคุมจำนวนกลุ่มตัวอย่างในด้านอายุ เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปอาจต้องมีการควบคุมปริมาณของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทให้มีปริมาณที่ใกล้เคียงกัน เพื่อสามารถเข้าใจในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น โดยสามารถพัฒนาการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย

เอกสารอ้างอิง

- คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2559). *Job satisfaction – ความพึงพอใจในงาน*. สืบค้น 20 กันยายน 2567 จาก <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/job-satisfaction/>.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2563). *Digital Thailand–AI Ethics Guideline*. สืบค้น 15 กันยายน 2567 จาก <https://www.etda.or.th/getattachment/9d370f25-f37a-4b7c-b661-48d2d730651d/Digital-Thailand-AI-Ethics-Principle-and-Guideline.pdf.aspx>.
- Beal III, B., Stavros, J. M., & Cole, M. L. (2013). Effect of psychological capital and resistance to change on organisational citizenship behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), Article 1136.
- Blau, P. M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193–206.
- Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239–257.
- Chung, M., Jang, Y-H., & Edelson, S. A. (2021). The path from role clarity to job satisfaction: natural acting and the moderating impact of perceived fairness of compensation in services. *Service Business*, 15(1), 77–102.
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling techniques*. New York: John Wiley & Sons.

- Davis, F. D. (1986). *A technology acceptance model for empirically testing new end-user information systems: theory and results*. Doctoral Dissertation, Massachusetts Institute of Technology.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Delery, J. E., & Doty, H. (1996). Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions. *The Academy of Management Journal*, 39(4), 802–835.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
- Efron, B. (1979). Bootstrap methods: Another look at the jackknife. *The Annals of Statistics*, 7(1), 1–26. <https://doi.org/10.1214/aos/1176344552>.
- Gök, Ö. A., Akgündüz, Y., & Alkan, C. (2017). The Effects of Job Stress and Perceived Organizational Support on Turnover Intentions of Hotel Employees. *Journal of Tourismology*, 3(2), 23–32.
- Georgieva, K. (2024). *AI will transform the global economy. Let's make sure it benefits humanity*. International Monetary Fund. Retrieved September 15, 2024, from <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2024/01/14/ai-will-transform-the-global-economy-lets-make-sure-it-benefits-humanity>.
- International Labour Organization. (2016). Workplace stress: A collective challenge. Retrieved September 20, 2024, from <https://www.ilo.org/publications/presentation-workplace-stress-collective-challenge>.
- Kong, H., Yuan, Y., Baruch, Y., Bu, N., Jiang, X., & Wang, K. (2021). Influences of artificial intelligence (AI) awareness on career competency and job burnout. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 717–734.
- Lestari, N. S., Rosman, D., & Millenia, E. (2023). The Association Between Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA) Awareness, Job Stress, Job Insecurity, and Job Satisfaction Among Hotel Employees During COVID-19 Pandemic. *E35 Web of Conferences*, 388, 03021. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202338803021>.
- Piccoli, B., De Witte, H., & Reisel, W. D. (2017). Job insecurity and discretionary behaviors: Social exchange perspective versus group value model. *Scandinavian Journal of Psychology*, 58(1), 69–79. <https://doi.org/10.1111/sjop.12340>
- Prudential plc. (2024). *Prudential partners with google cloud to build the future of insurance with AI*. Retrieved September 15, 2024, from <https://www.prudentialplc.com/en/news-and-insights/all-news/news-releases/2024/15-08-2024>.
- Rusho, M. A., & Chan, M. P. (2023). Analysis of Artificial Intelligence and its Impactful Implementation on Job Performance. *Dinkum Journal of Economics and Managerial Innovations*, 2(10), 571–576.
- Siddiqui, A., Jia, H., He, Y., Li, Y., Zhen, S., Chiang, S., Wu, H. E., He, S., & Zhang, X. (2021). Correlation of Job stress and self-control through various dimensions in Beijing Hospital staff. *Journal of Affective Disorders*, 294, 916–923.

- Teng, R., Zhou, S., Zheng, W., & Ma, C. 2024. Artificial intelligence (AI) awareness and work withdrawal: evaluating chained mediation through negative work-related rumination and emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(7), 2311–2326.
- Wassan, S., Gulati, K., Pallathadka, H., Suhail, B., Kuhar, P., & Gupta, A. (2021). How Artificial Intelligence Transforms the Experience of Employees. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(10), 7116–7135.



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



ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์

Super leadership of school administrators affecting the performance of private school teachers in Surin Province

จิรวิทย์ คำลิมัด^{1*}, ชนม์ณัฐชา กังวานศุภพันธ์², อุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์³

Jeerawut Kamleemud^{1*}, Chonnatcha Kungwansupaphan², Ubonwan Suwannaputit³

^{1,2,3}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

^{1,2,3}Master of Business Administration Program in Business Administration, Faculty of Management Sciences,
Surindra Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: slottykim@korat5.go.th^{1*}, ckjan55@gmail.com², s_ubonwan@srur.ac.th³

Received: December 20, 2024

Revised: January 24, 2025

Accepted: February 6, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบปกติ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง และด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุรินทร์ ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ครูโรงเรียนเอกชน, ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to study the level of super leadership of private school administrators and the work performance effectiveness of teachers in private schools, as well as to examine superior leadership of private school administrators affecting the work performance effectiveness of teachers in private schools in Surin Province. The study was quantitative research by using a survey research method and data collection through questionnaires. The sample included 184 teachers from private schools in Surin province. The research tool used for data collection was a questionnaire, and the statistical methods applied including mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The findings of the study were as follows: 1) The overall level of super leadership of private school administrators was at high level. 2) The overall work performance effectiveness of private school teachers was the highest level. 3) The super leadership of private school administrators, in two aspects self-leadership and promoting self-leadership culture had a significant impact on the work performance effectiveness of teachers in private schools in Surin Province, including quality, quantity, and time, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: private school teachers, super leadership, performance

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ครูเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาและเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ การเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนด้วยการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายจากความรู้ (knowledge) ไปสู่ทักษะ (skill) ครูจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) หรือผู้ชี้แนะ (mentor) ครูจึงจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อสังคมและประเทศชาติต่อไปในอนาคต (จุฑามาส ไหยังไทย และคณะ, 2567) การจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ

ปัจจุบันการจัดการศึกษาในจังหวัดสุรินทร์ ดำเนินการโดยโรงเรียนรัฐบาล และโรงเรียนเอกชน โดยโรงเรียนรัฐบาลมีจำนวนสถานศึกษา 828 แห่ง จำนวนครู 11,479 คน และจำนวนนักเรียน 177,381 คน ในส่วนของโรงเรียนเอกชนมีจำนวนสถานศึกษา 10 แห่ง จำนวนครู 341 คน และจำนวนนักเรียน 4,033 คน ซึ่งในการจัดการศึกษายังคงมีปัญหายู้อยู่หลายด้าน อาทิ ปัญหาการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์, 2566) โดยอัตราการเข้าออกของครูในโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับสูง และการขาดแคลนครูเป็นปัญหาที่หลายประเทศกังวล เนื่องจากส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ทักตัญ เพชรเกรี, 2558) ปัญหาดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำความรู้ เทคนิค ตลอดจนทักษะต่าง ๆ ทางด้านภาวะผู้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานวิชาการ และงานด้านอื่น ๆ โดยใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำ มาบริหารงานและนำกลุ่มที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ โดยนำแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุรินทร์ โดยข้อค้นพบที่

ได้ สามารถนำไปเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสุรินทร์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตลอดจนผู้ที่สนใจทั่วไปสามารถนำไปพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และประโยชน์ของผู้เรียน เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุรินทร์
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นการใช้ทักษะที่หลากหลายวิธีของผู้บริหาร โดยผู้บริหารควรวางตัวเองให้เป็นที่ปรึกษาและโค้ช ทั้งการสร้างแรงจูงใจโดยไม่ทำให้ครูหรือบุคลากรเกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียม หรือไม่ใช่เพียงเพื่อสร้างความประทับใจเท่านั้น การให้รางวัลอย่างมีเหตุผลจะส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาตนเอง และเน้นสร้างความตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ พยายามนำให้ผู้ตามรู้ถึงความสามารถของตนเอง ถือเป็นลักษณะของภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามคล้อยตาม เพราะนอกจากสร้างความตระหนักรู้ความเป็นผู้นำของตนเองแล้ว ผู้นำเหนือผู้นำยังต้องพร้อมสร้างโอกาสในการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม สิ่งนี้จะก่อให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาตัวบุคคล ซึ่งบุคคลแต่ละบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สูงได้ เพราะเมื่อต้องมีการตัดสินใจให้เท่าทันยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้ตามสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสมือนมีทีมงานที่ดีในองค์กร (ปริยานุช ศรีสุขคำ และคณะ, 2564) ซึ่ง วลัยลักษณ์ โคสุวรรณ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำในองค์กรจะต้องมีคุณลักษณะตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำดังกล่าวที่เหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอน พร้อมทั้งแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาการรอบความคิดเชิงเหตุผลจนค้นพบในความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน และนำตนเองได้ โดยงานวิจัยนี้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมหรือบทบาทของผู้นำเพื่อให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้แรงจูงใจภายนอก การให้ข้อมูลการทำงานหรือการประเมินผลและการมอบหมายงานจากหัวหน้าให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองใช้การจูงใจตนเองจากภายใน สำนวญพฤติกรรมของตนเองและเป็นผู้คิดริเริ่มทำงานด้วยตนเอง ตามแนวคิดของ Manz & Sims (1991) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ประการ มีรายละเอียดดังนี้

- 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (become a self-leader) เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหาร ที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ เป็นกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง ด้วยการสังเกตตนเองเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี ทำให้บุคลากรค้นพบ และสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ โดยที่ผู้นำหรือผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมการบริหารของตนเองเพื่อเป็นการแนะนำกระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานนำข้อมูลที่เกิดขึ้นได้ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้ กล่าวคือ ผู้นำหรือผู้บริหารควรแนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบ และมีสัดส่วนที่แน่นอนการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น จัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงาน และมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ บุคลากรเป็นผู้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้งได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถควบคุมตนเอง กล้าที่จะตัดสินใจ จนกระทั่งสามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้ในที่สุด

2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (model self-leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับ ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง จนสามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำให้บุคคลอื่นต่อไป โดยที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการแสดงพฤติกรรมของตนเองให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ซึ่งบุคลากรหรือผู้ตามจะเปลี่ยนพฤติกรรมโดยการตั้งเป้าหมายจากผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตั้งตาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในหน่วยงาน และสาธารณชนทั่วไป กระตุ้น แนะนำ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ

3) กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (self-set goals) เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถกำหนดเป้าหมายได้ เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการ และความสำเร็จของบุคลากร และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน กล่าวคือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะสนับสนุน และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ โดยการตั้งเป้าหมายเพื่อจูงใจบุคคลนั้นต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วม การให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรงที่เหมาะสมด้วย โดยสามารถมอบความเชื่อความศรัทธาให้เกิดในตัวบุคลากรได้ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักต่อเป้าหมายขององค์การ มีความเชื่อมั่นต่อตนเองและต่องาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จสามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน รวมทั้งส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (create positive thought patterns) เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ สร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรโดยการกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแนวคิดในทางที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ รวมทั้งตระหนักถึงปัญหา สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ เป็นผู้นำที่มั่นคงทางอารมณ์ คิดกำหนดโครงการ ใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ วิธีการบริหารงานมีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม สามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลายเพื่อการแก้ไขปัญหาที่ดีและถูกต้องทั้งการศึกษาวិเคราะห์ปัญหอย่างละเอียด รอบคอบ เสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ ไม่ใช่เพื่อต่อต้านการปฏิบัติงานหรือนโยบาย

5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (facilitate self-leadership through reward and constructive reprimand) เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถ เพื่อบูชาใจหรือใช้อิทธิพลให้เกิดการทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นการพัฒนา

บุคลากรตามความต้องการและตามความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตามสมควร ผู้นำหรือผู้บริหารต้องดำเนินการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร ให้การช่วยเหลือสนับสนุน ให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติหรือรางวัล ยกย่องชมเชยอย่างยุติธรรม ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และยอมรับนับถือเมื่อบุคลากรทำงานจนประสบความสำเร็จทั้งด้านอาชีพและส่วนตัว สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ ก่อให้เกิดสวัสดิภาพ ทั้งด้านสุขภาพอนามัยความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความคิดในการตำหนิหรือติชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติด้วยความยุติธรรม

6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (promote self-leadership through teamwork) เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้เป็นอย่างดี ให้คำแนะนำและคำปรึกษาเพื่อระดมความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางาน โดยใช้กระบวนการกลุ่มสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความคุ้นเคยและให้ความเป็นกัลยาณมิตรส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน แนะนำให้บุคลากรกำหนดวัตถุประสงค์และเกณฑ์ในการควบคุมประสิทธิภาพของงาน จัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบรับผิดชอบร่วมกัน สร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยนำวิธีการสื่อความหมายที่ดีมาใช้กับสมาชิกในกลุ่ม ที่สำคัญผู้นำจะต้องสร้างความสามัคคีตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจภายในทีมงานได้เป็นอย่างดี

7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (facilitate self-leadership culture) เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจและผูกพันต่อหน่วยงานสร้างแรงจูงใจโดยให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และทุกคนในหน่วยงานรู้หน้าที่ของตนเอง มีการทำงานร่วมกันปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบรรทัดฐานการทำงานที่พึงประสงค์ในรูปแบบต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงามอันจะก่อให้เกิดความรักและความศรัทธาต่อหน่วยงาน ทำให้เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ดีสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากรเป็นการสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธาเกิดความรักความประทับใจ จงรักภักดีและความผูกพันต่อหน่วยงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งผลของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ หรือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด วราภรณ์ ปฏิสันธิ (2558) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ มาตรฐาน โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยในงานวิจัยนี้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ มาตรฐาน ตามแนวคิดของ

Peterson & Plowman (1953) ซึ่งสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 3 ข้อด้วยกัน ดังนี้

1) คุณภาพของงาน (quality) จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิต และผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

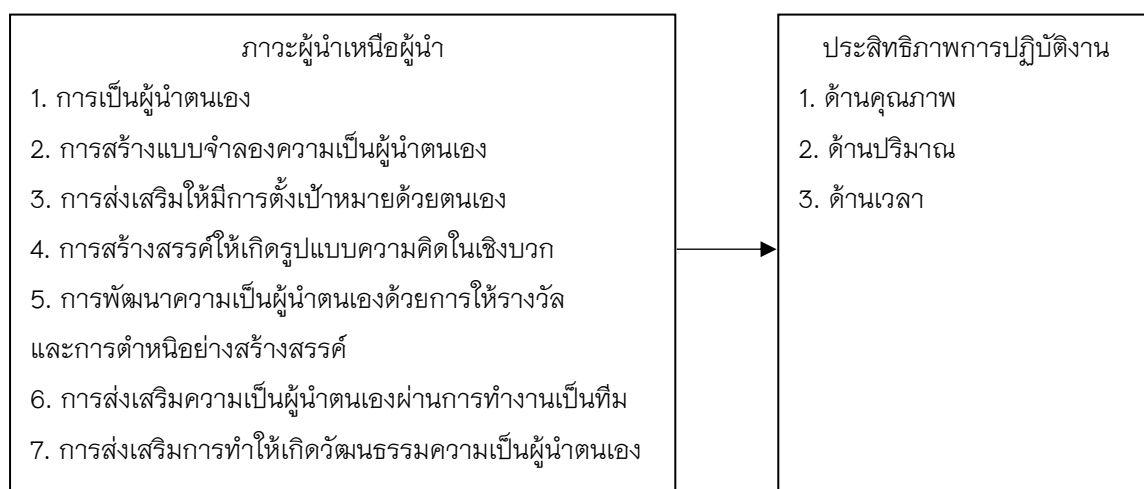
2) ปริมาณงาน (quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้ มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน การบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) เวลา (time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงเป็นความสามารถที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นได้ เช่น การสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรในองค์กร การกระจายงานให้บุคลากรเท่าเทียมกัน การสนับสนุน ด้านค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เงินเดือนหรือโบนัสตามสมควร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประเด็นที่ท้าทาย องค์กร หากประเด็นดังกล่าวได้รับการพัฒนา ก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดีได้ (นพมาศ ยามกระโทก และคณะ, 2565)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาหลักทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยตัวแปรต้น เป็นไปตามแนวคิดและทฤษฎีของ Manz & Sims (1991) ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำตนเอง 2) การสร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำตนเอง 3) การส่งเสริมให้มีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างสรรค์ให้เกิดรูปแบบความคิดในเชิงบวก 5) การพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการดำเนินอย่างสร้างสรรค์ 6) การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม และ 7) การส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง สำหรับตัวแปรตาม ใช้แนวความคิดของ Peterson & Plowman (1953) คือ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านปริมาณ 3) ด้านเวลา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research method)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 341 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุรินทร์ โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิด Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 คน โดยการสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (ธานีทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ดังนี้ 1) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร ที่เป็นครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ มีจำนวนทั้งสิ้น 341 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 184 คน 2) จำแนกประชากรออกเป็นกลุ่มอำเภอ ตามที่ตั้งของโรงเรียนเอกชน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มตามจำนวนประชากร ได้แก่ อำเภอเมืองสุรินทร์ 233 คน อำเภอท่าตูม 35 คน อำเภอปราสาท 17 คน อำเภอกาบเชิง 4 คน และอำเภอศีขรภูมิ 52 คน 3) แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 184 คน ออกเป็น 5 กลุ่ม โดยแบ่งตามสัดส่วนของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม และ 4) ใช้การสุ่มแบบง่าย เพื่อสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนเอกชนแต่ละกลุ่ม ตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่คำนวณได้จากขั้นตอนที่ 3 ได้แก่ อำเภอเมืองสุรินทร์ 126 คน อำเภอท่าตูม 19 คน อำเภอปราสาท 9 คน อำเภอกาบเชิง 2 คน และอำเภอศีขรภูมิ 28 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ลักษณะข้อคำถามแบบลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (multiple choice question) ที่มีการออกแบบในลักษณะ nominal scale และ ordinal scale

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำตนเอง ด้านการส่งเสริมให้มีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างสรรคให้เกิดรูปแบบความคิดในเชิงบวก ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการดำเนินอย่างสร้างสรรค์ ด้านการส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม และด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ rating scale ชนิด 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ลักษณะข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's scale มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 เท่ากับ ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 เท่ากับ ระดับความคิดเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 เท่ากับ ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 เท่ากับ ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 เท่ากับ ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างแบบสอบถามและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์จากการค้นคว้าเอกสารบทความวิชาการ/วิจัย วิทยานิพนธ์ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา จากนั้นสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป โดยค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง .67–1.00 จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Co-efficient alpha – α) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ .96 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ มีค่าเท่ากับ .83

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 ชุด แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาทำการแปลงค่าเพื่อนำไปประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้วิธีการหาความถี่ และค่าร้อยละ ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้ การตรวจสอบข้อตกลงโดยทำการวิเคราะห์ความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยการทดสอบจาก VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวแปร โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2009) ที่กำหนดไว้ว่า ค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 โดยได้ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดสุรินทร์ ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสร้างแบบจำลองภาวะผู้นำตนเอง ด้านการส่งเสริมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบการคิดเชิงบวก ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการส่งเสริมความเป็นผู้นำด้วยตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม และด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์

ตาราง 1 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา			
1. ด้านการเป็นผู้นำตนเอง	4.44	.45	มาก
2. ด้านการสร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำตนเอง	4.43	.51	มาก
3. ด้านการส่งเสริมให้มีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.46	.45	มาก
4. ด้านการสร้างสรรคให้เกิดรูปแบบความคิดในเชิงบวก	4.45	.49	มาก
5. ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัล และการดำเนินอย่างสร้างสรรค์	4.42	.53	มาก
6. ด้านการส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม	4.42	.52	มาก
7. ด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง	4.41	.58	มาก
ภาพรวมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	4.43	.45	มาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน			
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.63	.43	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	4.51	.44	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	4.54	.50	มากที่สุด
ภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.56	.42	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .45) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .45) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างสรรคให้เกิดรูปแบบความคิดในเชิงบวก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .49) ด้านการเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .45) ด้านการสร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .51) ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัล และการดำเนินอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .53) และด้านการส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .52) ตามลำดับ ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดสุรินทร์ น้อยที่สุดได้แก่ ด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .58)

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .42) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.43) รองลงไป ได้แก่ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .50) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ น้อยที่สุดได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .44)

3. ผลการศึกษาระดับของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์

ตาราง 2 ระดับการส่งผลของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ในภาพรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	B	SE _b	β	t	P-value	VIF
$\alpha = 2.173$				8.187	.000*	
การเป็นผู้นำตนเอง (X ₁)	.370	.104	.394	3.569	.000*	3.604
การสร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำตนเอง (X ₂)	-.056	.089	-.068	-.631	.529	3.392
การส่งเสริมให้มีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X ₃)	.048	.129	.051	.372	.710	5.541
การสร้างสรรคให้เกิดรูปแบบความคิดในเชิงบวก (X ₄)	-.214	.113	-.246	-1.898	.059	4.964
การพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X ₅)	.108	.112	.135	.962	.338	5.803
การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม (X ₆)	-.069	.125	-.085	-.551	.582	6.975
การส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง (X ₇)	.354	.099	.487	3.584	.000*	5.470
R = .637 , R ² = .406 ; Adjusted R ² = .383 ; SE _{est} = $\pm$.335 ; F = 17.211 ; sig = .000*						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ มีการส่งผลอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ .406 หรือร้อยละ 40.6 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ $\pm$.335 เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเป็นผู้นำตนเอง (B = .370) และด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง (B = .354) โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง โดยสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ เมื่อนำภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านเข้าสมการ ได้สมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงในรูปแบบคะแนนดิบ เป็นดังนี้

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_7 X_7$$

$$Y = 2.173 + .370X_1 + .354X_7$$

จากสมการ แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Y) ด้านการเป็นผู้นำตนเอง (X₁) และด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง (X₇) ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ในภาพรวมร้อยละ 40.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ ผลการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ รายด้าน พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน มีการส่งผลอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ .444 หรือร้อยละ 44.4 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ $\pm$.331 เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเป็นผู้นำตนเอง (B = .477) และด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง (B = .402) โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง

ด้านปริมาณงาน มีการส่งผลอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ .331 หรือร้อยละ 33.1 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .371$ เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเป็นผู้นำตนเอง ($B = .343$) และด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง ($B = .228$) โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง

ด้านเวลา มีการส่งผลอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ .306 หรือร้อยละ 30.6 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .428$ เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเป็นผู้นำตนเอง ($B = .290$) และการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง ($B = .433$) โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง

การอภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ สามารถอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุรินทร์มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมให้มีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสนับสนุนบรรยากาศความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน และความเป็นกัลยาณมิตร และผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะและข้อควรปรับปรุงอย่างสร้างสรรค์แก่ทีมงานเพื่อให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของโรงเรียนเป็นไปเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชมพูนุท เชียงทอง และสุกัญญา สุदारาร์ตน์ (2566) พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในแก่บุคลากร ด้านการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมของภาวะผู้นำด้วยตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้บุคลากรมีภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและชี้แจงสิ่งที่ผิดพลาด ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำด้วยตนเอง ด้านการส่งเสริมเจตคติทางบวก และด้านการส่งเสริมให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองตามลำดับ และสอดคล้องกับวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม และคณะ (2566) พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง รองลงมาคือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ตามลำดับ

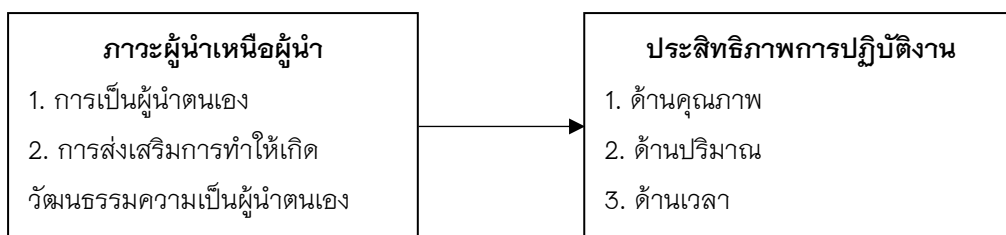
2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ อาจเป็นเพราะคุณภาพของงาน เป็นการแสดงถึงการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ การปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของนุสรา ภูเทวพิทักษ์ และประครอง รัศมีแก้ว (2567) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนชลบุรีสุข บพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพงานรองลงมาคือ ด้านเวลาที่งานสำเร็จทันการณ์และต่ำสุดคือ ด้านปริมาณงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมาวดี คันทะแสนยศ

และคณะ (2566) พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน

3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ มีการส่งผลอยู่ในระดับปานกลาง หรือร้อยละ 40.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง และด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง อาจเป็นเพราะการใช้ทักษะที่หลากหลายวิธีของผู้บริหาร โดยผู้บริหารวางตัวเองให้เป็นพี่ปรึกษา สร้างแรงจูงใจโดยไม่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียม ให้งานอย่างมีเหตุผลส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาตนเอง สร้างความตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ พยายามนำให้ผู้ตามรู้ถึงความสามารถของตนเอง สิ่งนี้จะก่อให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาตัวบุคคล ซึ่งบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น สามารถนำผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเอง จากเคยปฏิบัติงานตามคำสั่งเป็นการปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเอง บริหารงานแบบกระจายอำนาจ กำกับควบคุมตนเองได้ส่วนผู้นำจะเป็นผู้จำลองวิถีทาง คอยให้คำแนะนำ หน้าที่ของผู้นำคือการสร้างคนไม่เพียงแต่สร้างงานที่ทำ แต่ต้องสร้างคนด้วยเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุผลองค์กรก้าวหน้า จึงมีการนำภาวะผู้นำเหนือผู้นำทั้ง 7 ด้าน มาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน ทำให้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน Manz & Sims (1991) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำเป็นการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่จะผลักดัน ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสมสามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ เป็นการผลักดัน กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานนำข้อมูลที่สังเกตได้นั้นไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้ ใกล้เคียงกับงานวิจัยของพระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย (ปทุมพันธ์) (2566) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารจัดการและตัดสินใจในงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่ผู้บริหารที่ดีจึงควรต้องมีภาวะผู้นำ เพราะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง และด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงสามารถกำหนดโมเดลภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และอาจนำไปกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์

1.2 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถใช้ข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารงาน และสามารถนำข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำเหนือผู้นำ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ประเด็นที่ครบถ้วนในการนำไปพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งวิธีวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อความสมบูรณ์ในการตอบคำถามการวิจัยและสร้างความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยนั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาส ไหมไทย, สมเกียรติ อุดมรัตน์ชัยกุล และชัยวัฒน์ อุทัยเสน. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 8(2), 54-63.
- ชมพูนุท เชียงทอง และสุกัญญา สุदारรัตน์. (2566). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(3), 629-640.
- ทักษิณ เพชรเกียร. (2558). การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาเพื่อลดการลาออกของบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, 8(1), 1-13.
- นพมาศ ยามกระโทก, ทองฟู ศิริวงศ์, สมพล พุ่มหว่า และลักขมีย์ พุ่มหว่า. (2565). ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern Learning Development*, 7(9), 341-356.
- นุสรุ ภูเทวพิทักษ์ และประคอง รัตมีแก้ว. (2567). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนชลบุรีสุขบท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์*, 2(3), 58-69.

- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. กรุงเทพฯ: บิซซิเนสอาร์ แอนด์ดี.
- ปรียานุช ศรีสุขคำ, สุตารัตน์ สารสว่าง และวรรณวิศา สืบบุญธรรม คล้ายจำแลง. (2564). อิทธิพลของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1. *วารสารสหศาสตร์*, 21(2), 162-176.
- ปัทมาวดี ดันธแสนยศ, อินทร์ จันทร์เจริญ และวิรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(5), 323-332.
- พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย (ปทุมพันธ์). (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. *วารสาร มจร ปรัชญาปริทรรศน์*, 6(2), 175-187.
- วรางคณา ปฏิสนธิ. (2558). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วลัยลักษณ์ โคสุวรรณ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2566). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(2), 306-321.
- วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม, พจน์ เจริญสันเทียะ, สมัคร ไวยขุนทด, พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย และสุทธิศักดิ์ แก้วจินดา. (2566). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 2. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 9(2), 56-69.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์. (2566). *ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2566*. กลุ่มนโยบายและแผน. สืบค้น 14 เมษายน 2567 จาก <https://online.pubhtml5.com/dllxt/mmmmf/index.html>.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1991). Super Leadership: Beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics*, 19(4), 18-35.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management* (3rd rev. ed.). Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: A 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



การจัดเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์ Cultural tourism routing in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province using heuristic algorithms

ธรีณี มณีศรี^{1*}, ชวลิต มณีศรี²

Tharinee Manisri^{1*}, Chawalit Manisri²

วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม

²คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

¹College of Logistics and Supply Chain, Sripatum University

²School of Engineer, Sripatum University

*Corresponding author's e-mail: tharinee.ma@spu.ac.th^{1*}, chawalit.ma@spu.ac.th²

Received: January 8, 2025

Revised: January 26, 2025

Accepted: February 6, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) จัดเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยใช้ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์ 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพของแต่ละวิธีในการคำนวณเส้นทางท่องเที่ยวที่มีระยะทางรวมสั้นที่สุด โดยใช้ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์ ได้แก่ วิธีแทรกเพื่อนบ้านที่ใกล้ที่สุด วิธีแทรกเพื่อนบ้านที่ไกลที่สุด และวิธีประหยัดของคลาร์กและไรต์ ผลการวิจัยได้จัดเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 3 เส้นทาง โดยมีขั้นตอนวิธีประหยัดของคลาร์กและไรต์ ให้ผลลัพธ์ที่มีระยะทางรวมสั้นที่สุด คือ 26.25 กิโลเมตร และมีผลลัพธ์ใกล้เคียงกับโปรแกรม Excel solver คือ 23.45 กิโลเมตร งานวิจัยแสดงให้เห็นว่าการเลือกใช้ขั้นตอนวิธีและเครื่องมือที่เหมาะสม มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดเส้นทางอย่างชัดเจน อีกทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนเส้นทางท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มประสบการณ์ที่ดีให้นักท่องเที่ยว และส่งเสริมการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การจัดเส้นทางท่องเที่ยว, การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม, วิธีฮิวริสติกส์, ปัญหาการเดินทางของพนักงานขาย (TSP)

Abstract

This research aimed to 1) establish tourism routes in Ayutthaya Province by using heuristic algorithms and 2) compare the efficiency of different methods for calculating the shortest total distance tourism routes using heuristic algorithms, including the Nearest Neighbor Insertion method, the Farthest Neighbor Insertion method, and the Clarke and Wright Savings algorithm. The research findings established three cultural tourism routes in Ayutthaya Province. The Clarke and Wright Savings algorithm yielded the shortest total distance result of 26.25 kilometers, with a result close to that of the Excel Solver program, which was 23.45 kilometers. The research demonstrated that selecting appropriate algorithms and tools clearly affected route planning efficiency. Additionally, this approach could be applied to tourism route planning to enhance tourist experiences and to promote sustainable cultural tourism management.

Keywords: tourism routing, cultural tourism, heuristic methods, Traveling Salesman Problem (TSP)

ความสำคัญของการวิจัย

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเป็นหนึ่งในรูปแบบการท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับประเทศและระดับโลก เนื่องจากผู้คนในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และสัมผัสกับวัฒนธรรมท้องถิ่น ประวัติศาสตร์ วิถีชีวิต ศิลปะ และความเชื่อของชุมชนมากยิ่งขึ้น (World Tourism Organization, 2021) สำหรับประเทศไทย การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมถือเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สร้างรายได้เข้าสู่ชุมชน และส่งเสริมภาพลักษณ์ของประเทศในระดับสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นมรดกโลกโดยองค์การยูเนสโกเมื่อปี พ.ศ. 2534 (United Nations Thailand, 2021)

จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญ เช่น วัดมหาธาตุ วัดพนัญเชิงวรวิหาร วัดพระมงคลบพิตร และโบราณสถานอีกมากมายที่สะท้อนถึงความรุ่งเรืองในอดีตสมัยกรุงศรีอยุธยา ทำให้มีความโดดเด่นทั้งในด้านคุณค่าเชิงวัฒนธรรมและศักยภาพในการดึงดูดนักท่องเที่ยวจากทั่วโลก

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าปัญหาสำคัญของการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาคือการวางแผนเส้นทางการเดินทางที่ไม่มีประสิทธิภาพ นักท่องเที่ยวมักใช้เวลามากในการเดินทางระหว่างสถานที่และไม่สามารถเยี่ยมชมสถานที่สำคัญได้ครบถ้วนภายในระยะเวลาที่จำกัด ส่งผลให้ประสบการณ์การท่องเที่ยวลดลงและก่อให้เกิดต้นทุนแฝงทั้งในด้านเวลาและค่าใช้จ่าย (Saipradist & Staiff, 2008)

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว จำเป็นต้องมีการประยุกต์ใช้ขั้นตอนวิธีในการวางแผนเส้นทาง โดยเฉพาะการประยุกต์ปัญหาการเดินทางของพนักงานขาย (Travelling Salesman Problem: TSP) ซึ่งเป็นปัญหาพื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญในการวางแผนเส้นทางการเดินทางให้สั้นที่สุด โดยสามารถแวะเยี่ยมชมทุกจุดหมายเพียงครั้งเดียวและกลับมาจุดเริ่มต้น (Pop et al., 2024)

เนื่องจาก TSP เป็นปัญหา NP-Hard จึงต้องใช้ขั้นตอนวิธีในการแก้ปัญหา ได้แก่ ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์ (heuristic algorithms) เช่น วิธีแทรกเพื่อนบ้านที่ใกล้ที่สุด (nearest insertion) วิธีแทรกเพื่อนบ้านที่ไกลที่สุด (farthest insertion) และวิธีประหยัดของคลาร์กและไรต์ (Clarke and Wright savings algorithm) (Gao, 2020)

การนำแนวคิดดังกล่าวมาจัดเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจะช่วยลดระยะทางรวม เพิ่มจำนวนสถานที่ที่สามารถเยี่ยมชมได้ภายในเวลาจำกัด และช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การท่องเที่ยวที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแอปพลิเคชันแนะนำเส้นทาง

การจัดโปรแกรมทัวร์เชิงวัฒนธรรม และการวางแผนนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในระดับจังหวัดและระดับประเทศได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อจัดเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมหรืออุทยานโดยใช้ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์
- 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของแต่ละวิธีในการคำนวณเส้นทางท่องเที่ยวที่มีระยะทางรวมสั้นที่สุด

การทบทวนวรรณกรรม

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเป็นหนึ่งในแนวทางที่ได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ เนื่องจากการส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยเฉพาะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นหนึ่งในแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงระดับโลก อุดมไปด้วยโบราณสถานและวัดวาอารามที่สะท้อนถึงความรุ่งเรืองในอดีต อย่างไรก็ตาม การจัดลำดับการเดินทางเพื่อเยี่ยมชมสถานที่เหล่านี้มีประสิทธิภาพยังคงเป็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากการเดินทางระหว่างสถานที่ต่าง ๆ อาจทำให้เสียเวลาและต้นทุนสูง (คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ, 2566)

การจัดเส้นทางท่องเที่ยวที่เหมาะสมสามารถช่วยเพิ่มประสบการณ์การท่องเที่ยว ลดระยะเวลาการเดินทาง และเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องมีขั้นตอนวิธีที่สามารถช่วยจัดเส้นทางท่องเที่ยวได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การนำเทคนิคเชิงคำนวณมาประยุกต์ใช้ เช่น ปัญหาการเดินทางของพนักงานขาย (Traveling Salesman Problem: TSP) เป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถช่วยวางแผนการเดินทางที่เหมาะสมได้ (Taillard, 2022)

TSP เป็นปัญหาทางคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการหาเส้นทางที่สั้นที่สุดในการเดินทางไปยังทุกจุดเพียงหนึ่งครั้งและกลับมาจุดเริ่มต้น ซึ่งถือเป็นปัญหา NP-hard ที่ได้รับความสนใจจากนักวิจัยมาอย่างยาวนาน (Ono et al., 2020) จนกระทั่งถึงปัจจุบัน โดยสามารถเขียนเป็นสมการทางคณิตศาสตร์ (mathematical modeling) ได้ดังนี้

ข้อมูลนำเข้า (inputs)

n = จำนวนลูกค้ารวมถึงจุดเริ่มต้น (Depot)

c_{ij} = ต้นทุนหรือระยะทางในการเดินทางจากลูกค้า i ไปยังลูกค้า j

ตัวแปรการตัดสินใจ (Decision variables)

$x_{ij} = 1$ ถ้าพาหนะเดินทางจากลูกค้า i ไปยังลูกค้า j

0 ในกรณีอื่น

ฟังก์ชันวัตถุประสงค์ (Objective function)

minimize $\sum \sum c_{ij} \cdot x_{ij}$ for $i = 1$ to n , $j = 1$ to n

วัตถุประสงค์: เพื่อลดต้นทุนหรือระยะทางรวมของการเดินทางให้ต่ำที่สุด

เงื่อนไข (Constraints)

1. $\sum x_{ij} = 1$ สำหรับทุก j (ต้องมีพาหนะเข้าถึงลูกค้าแต่ละรายเพียงครั้งเดียว)

2. $\sum x_{ij} = 1$ สำหรับทุก i (ต้องออกเดินทางจากลูกค้าแต่ละรายเพียงครั้งเดียว)

3. $x_{ij} \in \{0, 1\}$ สำหรับทุก i, j (ค่าของตัวแปรเป็น 0 หรือ 1)

หมายเหตุ: เงื่อนไขที่ 1. และ 2. มีไว้เพื่อให้แน่ใจว่าลูกค้าแต่ละรายถูกเยี่ยมชมเพียงครั้งเดียวเท่านั้น

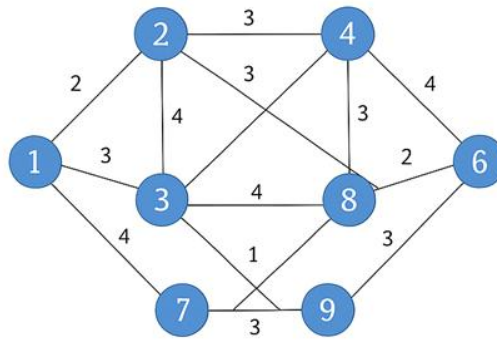
วิธีที่นิยมใช้ในการแก้ไขปัญห TSP ได้แก่ ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์และเมต้าฮิวริสติกส์ โดย He et al., (2021) ได้กล่าวถึงการประยุกต์ใช้ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์ในการแก้ไขปัญหเส้นทาง เช่น nearest neighbor, nearest insertion และ Clarke and Wright savings ซึ่งเหมาะกับการนำมาใช้ในระบบที่มีข้อจำกัดเรื่องเวลา หรือไม่จำเป็นต้องหาคำตอบที่ดีที่สุด (Asani et al., 2024) นำเสนอการพัฒนาขั้นตอนวิธีแทรกจุดแบบใหม่ที่สามารถนำไปใช้กับปัญหา TSP ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถลดต้นทุนระยะทางและเวลาได้ดีกว่าฮิวริสติกส์พื้นฐานบางประเภท สำหรับปัญหาการจัดเส้นทางท่องเที่ยว จากงานวิจัยของรุ่งรัตน์ สมานหมู่ (2567) ซึ่งใช้แบบจำลอง TSP ในการจัดเส้นทางให้วัดพระ 9 วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้โปรแกรม Excel solver ในการหาผลเฉลยเพื่อนำไปวางแผนการเดินทางอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ งานวิจัยของคิวนพ แนนหนา และคณะ (2566) ยังแสดงให้เห็นว่า วิธีการแทรกเพื่อนบ้านที่ใกล้ที่สุด (Nearest insertion) เป็นวิธีที่ให้ผลลัพธ์ดีในเชิงประสิทธิภาพ เมื่อเทียบกับวิธีแบบสุ่มหรือวิธีการเดินทางแบบเรียงตามลำดับ จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นตารางสังเคราะห์เปรียบเทียบได้ดังนี้

ตาราง 1 เปรียบเทียบผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ผู้วิจัยและปี	ประเด็นสำคัญที่ศึกษา	วิธีการหรือเทคนิคที่ใช้	ผลลัพธ์หลัก
1	He & Cui et al. (2021)	การใช้ฮิวริสติกส์ในการแก้ไขปัญห TSP	nearest neighbor, nearest insertion, Clarke and Wright savings	เหมาะสมกับระบบที่มีข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร
2	Asani et al. (2024)	การพัฒนาขั้นตอนแทรกจุดใหม่สำหรับปัญหา TSP	การปรับปรุง heuristic insertion methods	ลดระยะทางและเวลาได้ดีกว่าฮิวริสติกส์พื้นฐาน
3	รุ่งรัตน์ (2567)	การจัดเส้นทางให้วัดพระ 9 วัดในอยุธยาโดยใช้ TSP	แบบจำลอง TSP และการใช้ Excel solver	วางแผนการเดินทางอย่างมีประสิทธิภาพสูง
4	คิวนพ และคณะ (2566)	การจัดโปรแกรมเส้นทางท่องเที่ยวโดยใช้ nearest insertion	ขั้นตอนวิธี nearest insertion	nearest insertion มีประสิทธิภาพกว่าวิธีแบบสุ่ม
5	Taillard (2022)	การแก้ปัญห TSP ด้วยสมการเชิงเส้น (linear programming)	สมการเชิงเส้น (linear programming)	ลดเวลาการประมวลผลและยังคงคุณภาพของเส้นทางที่ได้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้แนวคิดหลักจากการประยุกต์ใช้ปัญหาการเดินทางของพนักงานขาย (TSP) เพื่อจัดเส้นทางการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ระยะทางสั้นที่สุด โดยเลือกสถานที่สำคัญ 9 แห่ง โดยมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดเป็นสถานที่แห่งเดียวกัน โดยมีเงื่อนไขการแวะให้ครบทุกสถานที่ทั้ง 9 แห่ง ดังนั้นจำนวนวิธีในการหาคำตอบทั้งหมดคือ $(n-1)! / 2$ โดยระยะทางระหว่างจุดเป็นแบบสมมาตร (ระยะทางไปเท่ากับระยะทางกลับ) ดังนั้นจำนวนวิธีในการหาคำตอบของงานวิจัยนี้ทั้งหมดคือ $8! / 2 = 20,160$ วิธี



ภาพที่ 1 รูปแบบปัญหาการเดินทางของพนักงานขาย (TSP)

การประยุกต์ใช้ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์ (heuristic methods) เป็นกลยุทธ์หลักในงานวิจัยนี้ เนื่องจากสามารถให้คำตอบใกล้เคียงกับคำตอบที่เหมาะสมที่สุด (near-optimal solution) โดยใช้เวลาในการประมวลผลที่น้อย เหมาะกับกรณีที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร โดยกรอบแนวคิดครอบคลุม 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ข้อมูลสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การคำนวณระยะทางระหว่างแต่ละจุด และการประยุกต์ใช้ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์ในการหาคำตอบเส้นทางที่ดีที่สุด โดยมีกรอบแนวคิดของการวิจัยดังตาราง 2

ตาราง 2 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ข้อมูลเข้า (input)	กระบวนการ (process)	ผลลัพธ์ (output)	ผลกระทบ (impact)
ข้อมูลสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (9 แห่ง)	การประยุกต์ใช้ปัญหา TSP และขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์ ได้แก่	เส้นทางท่องเที่ยวที่เหมาะสมที่สุดตาม	แนวทางการจัดเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
แหล่งข้อมูลจากเว็บไซต์ท่องเที่ยวระยะทางจริงจาก Google Maps	– nearest insertion – farthest insertion – Clarke and Wright savings algorithm และการใช้ Excel solver วิเคราะห์เส้นทาง	ลำดับระยะทางสั้นที่สุดจากแต่ละวิธี ค่าเปรียบเทียบระยะทางรวมจากแต่ละวิธี	ที่มีประสิทธิภาพเพิ่ม คุณภาพประสบการณ์ นักท่องเที่ยวส่งเสริมการ ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

โดยกรอบแนวคิดงานวิจัยเริ่มจากการคัดเลือกสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ที่น่าสนใจ จากนั้นใช้ข้อมูลพิกัดตำแหน่งที่ตั้ง เพื่อคำนวณหาเส้นทางท่องเที่ยวที่สั้นที่สุด โดยใช้วิธีฮิวริสติกส์ที่เลือกมา 3 วิธี ทำการคำนวณเปรียบเทียบ และเลือกผลลัพธ์ที่ดีที่สุด มาใช้ในการจัดโปรแกรมท่องเที่ยวใน 1 วัน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงประยุกต์ ซึ่งมุ่งเน้นการนำหลักการทางคณิตศาสตร์และขั้นตอนวิธีมาประยุกต์ใช้กับการจัดเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยใช้ข้อมูลจากสถานที่ท่องเที่ยวจริงในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ

นำมาสร้างแบบจำลองปัญหาการเดินทางของพนักงานขาย (TSP) และใช้ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์ 3 วิธี ได้แก่ ขั้นตอนวิธีแทรกเพื่อนบ้านที่ใกล้ที่สุด (nearest insertion) ขั้นตอนวิธีแทรกเพื่อนบ้านที่ไกลที่สุด (farthest insertion) และขั้นตอนวิธีประหยัดของคลาร์กและไรต์ (Clarke and Wright savings algorithm) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของแต่ละวิธีในการจัดเส้นทางที่มีระยะทางรวมสั้นที่สุด (Khdeir & Awad, 2024) กระบวนการดำเนินการวิจัยถูกออกแบบให้เป็นลำดับขั้นตอน เพื่อให้สามารถจำลองสถานการณ์การเดินทางของนักท่องเที่ยวได้อย่างใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งในด้านข้อมูลสถานที่ ระยะทาง และเครื่องมือในการวิเคราะห์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนหลัก ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (population) ในการวิจัยนี้ คือ สถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมทั้งหมดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งรวมถึงโบราณสถาน วัดวาอาราม และสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ ที่เป็นจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ

กลุ่มตัวอย่าง (sample) คือ สถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจำนวน 9 แห่ง ที่ได้รับความนิยมมากที่สุด โดยได้มาจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากเว็บไซต์แนะนำการท่องเที่ยว ซึ่งคัดเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 9 แห่งจะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลหลักในการสร้างแบบจำลองระยะทาง และการคำนวณลำดับเส้นทางเดินทางด้วยขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของแต่ละวิธี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้เครื่องมือที่สำคัญในการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ดังนี้

2.1) แบบฟอร์มรวบรวมข้อมูลสถานที่ท่องเที่ยวใช้รวบรวมข้อมูลสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากแหล่งข้อมูลออนไลน์ โดยพิจารณาจำนวนครั้งที่แต่ละสถานที่ปรากฏเพื่อจัดอันดับความนิยม

2.2) Google maps และ Google distance matrix ใช้ในการวัดระยะทางจริงระหว่างแต่ละสถานที่ท่องเที่ยวเพื่อสร้างตารางระยะทาง (distance matrix) ที่สะท้อนเส้นทางเดินทางจริงในชีวิตประจำวัน

2.3) Microsoft excel ร่วมกับ Solver add-in ใช้ในการคำนวณหาค่าตอบของเส้นทางที่มีระยะทางรวมสั้นที่สุด โดยกำหนดสูตรการคำนวณและข้อจำกัดตามลักษณะของปัญหา TSP (Travelling Salesman Problem) พร้อมทั้งเปรียบเทียบผลลัพธ์จากแต่ละชุดเส้นทาง

2.4) ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์ (heuristic algorithms) คือ เทคนิค หรือแนวทางในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน โดยเฉพาะปัญหาในลักษณะที่ไม่สามารถหาคำตอบที่ดีที่สุดได้ภายในเวลาที่จำกัด เช่น ปัญหาการเดินทางของพนักงานขาย (Travelling Salesman Problem: TSP) ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มของปัญหา NP-hard ที่ไม่สามารถแก้ไขได้โดยวิธีการคำนวณแบบละเอียดในเชิงเวลาที่เหมาะสม ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์จะเน้นหาคำตอบที่ “ใกล้เคียงกับคำตอบที่ดีที่สุด” หรือ “คำตอบที่ดีเพียงพอ” (good enough solution) ภายใต้ข้อจำกัดของเวลาและทรัพยากร โดยไม่จำเป็นต้องหาคำตอบที่สมบูรณ์แบบ 100% ซึ่งเหมาะกับงานวิจัยเชิงประยุกต์ที่ต้องการผลลัพธ์ที่สามารถใช้งานได้จริง ตัวอย่างของขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์ ที่นิยมใช้กับปัญหา TSP ได้แก่

1) ขั้นตอนวิธีแทรกเพื่อนบ้านที่ใกล้ที่สุด (nearest insertion) เป็นการเริ่มต้นจากจุดเดียว และแทรกจุดที่ใกล้ที่สุดเข้ามาที่ละจุดจนเส้นทางครบ โดยมีขั้นตอนวิธีดังนี้

- 1.1) เริ่มจากจุดเดียว
- 1.2) เลือกจุดที่ใกล้ที่สุดเข้ามาเติมในเส้นทาง
- 1.3) แทรกในตำแหน่งที่เพิ่มระยะทางน้อยที่สุด
- 1.4) ทำซ้ำจนครบทุกจุดและกลับจุดเริ่มต้น

2) ขั้นตอนวิธีแทรกเพื่อนบ้านที่ไกลที่สุด (farthest insertion) คล้ายกับ nearest insertion แต่เลือกจุดที่

“ไกลที่สุด” จากเส้นทางปัจจุบันมาแทรกก่อน เพื่อให้เส้นทางมีความกระจายอย่างเหมาะสม โดยมีขั้นตอนวิธีดังนี้

- 2.1) เริ่มจากจุดเดียว
- 2.2) เลือกจุดที่ไกลที่สุดจากเส้นทางปัจจุบัน
- 2.3) แทรกในตำแหน่งที่เพิ่มระยะทางน้อยที่สุด
- 2.4) ทำซ้ำจนครบทุกจุดและกลับจุดเริ่มต้น

3) ขั้นตอนวิธีประหยัดของคลาร์กและไรต์ (Clarke and Wright savings algorithm) ใช้แนวคิดการจับคู่เส้นทางที่ “ประหยัดระยะทาง” มากที่สุดก่อน แล้วค่อยเชื่อมรวมเป็นเส้นทางใหญ่ ซึ่งเหมาะกับการลดต้นทุนและระยะเวลาในการเดินทาง โดยมีขั้นตอนวิธีดังนี้

- 3.1) เริ่มจากเส้นทางที่แยกกันหมด ($i-0-i$)
- 3.2) คำนวณค่าประหยัดระยะทาง (savings)
- 3.3) เชื่อมคู่โหนดที่มีค่าประหยัดสูงสุด
- 3.4) รวมเส้นทางโดยลดระยะทางรวมให้มากที่สุด

โดยขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์เหล่านี้ใช้ในการจัดเรียงลำดับเส้นทาง และวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพของแต่ละวิธี โดยมีรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 เปรียบเทียบขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์

รายการ เปรียบเทียบ	nearest insertion	farthest insertion	Clarke and Wright savings
วิธีเริ่มต้น	จุดใดก็ได้ 1 จุด	จุดใดก็ได้ 1 จุด	เริ่มจากทุกโหนดเชื่อมกับ depot
วิธีเลือกโหนด ถัดไป	โหนดที่ไกลที่สุด	โหนดที่ไกลที่สุด	คู่โหนดที่มีการประหยัด ระยะทางสูงสุด
วิธีการแทรก	แทรกในตำแหน่งที่เพิ่ม ระยะทางน้อยที่สุด	แทรกในตำแหน่งที่เพิ่ม ระยะทางน้อยที่สุด	เชื่อมสองโหนดโดยตัดเส้นทาง ที่ไปยัง depot
จุดเด่น	สร้างเส้นทางสั้นได้รวดเร็ว	กระจายเส้นทางได้ดีในพื้นที่ กว้าง	ลดระยะทางรวมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1) ข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ได้รับความนิยมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 9 แห่ง เป้าหมายเพื่อให้สามารถเดินทางท่องเที่ยวได้ภายใน 1 วัน

ตาราง 4 พิกัดสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รหัส	ชื่อสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	พิกัด (Latitude, Longitude)
1	วัดใหญ่ชัยมงคล	14.345552054354922, 100.59245102978933
2	วัดพนัญเชิงวรวิหาร	14.344219576983779, 100.5788573796085
3	วิหารพระมงคลบพิตร	14.355316496910614, 100.55770307683008
4	วัดมหาธาตุ	14.357829802478093, 100.56756515724163
5	วัดกษัตราธิราชวรวิหาร	14.351559490458687, 100.54429783878636
6	วัดโลกยสุธาราม	14.3532875309916, 100.55528275905527
7	วัดธรรมมิกราช	14.3593232358712, 100.56149453612446
8	วัดแม่น้ำปल्ली	14.368851753952747, 100.56936097495677
9	วัดเชิงท่า	14.398660540362426, 100.550821187596

3.2 ข้อมูลเมตริกซ์ระยะทางของสถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ภายหลังจากได้ข้อมูลพิกัดสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมทั้ง 9 แห่งแล้ว ใช้แนวคิดของปัญหาการเดินทางของพนักงานขาย (TSP) เพื่อค้นหาเส้นทางที่มีระยะทางรวมน้อยที่สุด ซึ่งเหมาะสมกับลักษณะการท่องเที่ยวแบบไปเช้า-เย็นกลับ (one day trip) และจัดทำเมตริกซ์ระยะทางของสถานที่ท่องเที่ยวดังกล่าว โดยใช้ข้อมูลจาก Google map แสดงดังภาพที่ 2

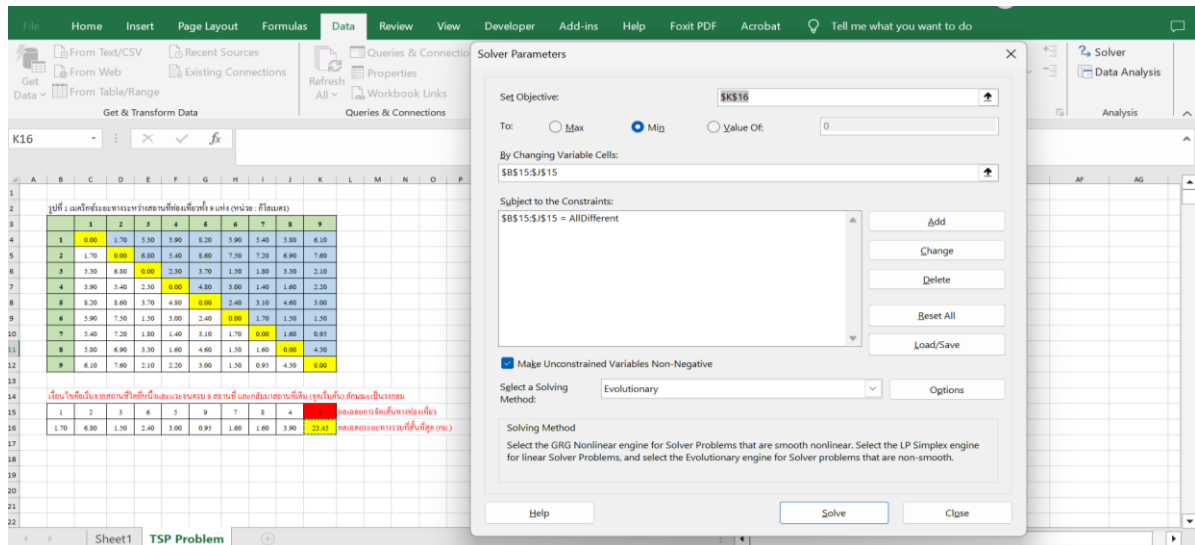
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	.00	1.70	5.30	3.90	8.20	5.90	5.40	5.80	6.10
2	1.70	.00	6.80	5.40	8.60	7.50	7.20	6.90	7.60
3	5.30	6.80	.00	2.30	3.70	1.50	1.80	3.30	2.10
4	3.90	5.40	2.30	.00	4.80	3.00	1.40	1.60	2.20
5	8.20	8.60	3.70	4.80	.00	2.40	3.10	4.60	3.00
6	6.10	7.60	1.40	3.00	2.70	.00	1.70	1.50	1.50
7	5.40	7.20	1.80	1.40	3.10	1.70	.00	1.60	.95
8	5.40	6.90	3.30	1.60	4.60	1.50	1.60	.00	4.30
9	6.10	7.60	2.10	2.20	3.00	1.50	.95	4.30	.00

ภาพที่ 2 เมตริกซ์ระยะทางระหว่างสถานที่ท่องเที่ยววัดทั้ง 9 แห่ง (หน่วย : กิโลเมตร)

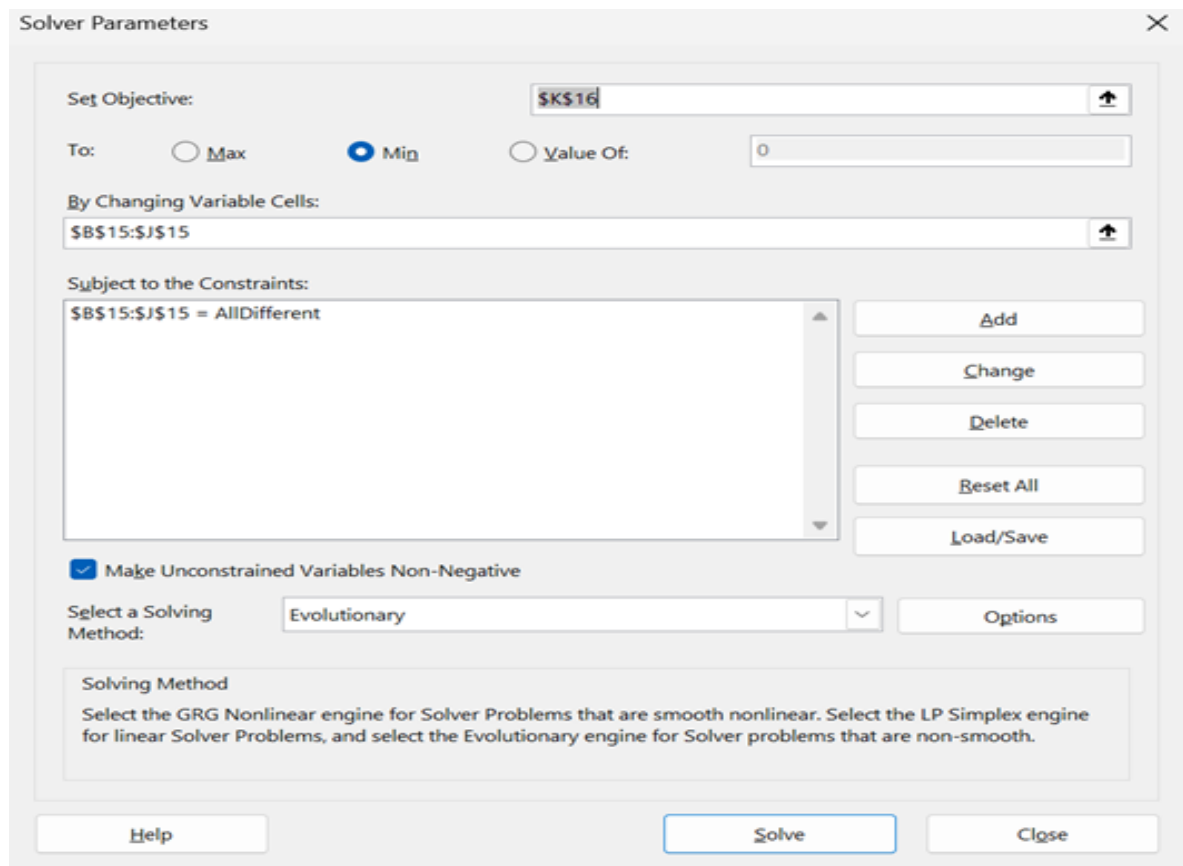
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรม Microsoft excel ร่วมกับ Solver add-in ในการคำนวณเส้นทางที่มีระยะทางรวมน้อยที่สุด โดยใช้สูตรการคำนวณระยะทางผ่านคำสั่ง INDEX() และ MATCH() เพื่อสร้างแบบจำลองระยะทางสำหรับแต่ละชุด

ทางเลือก และใช้เครื่องมือ Solver ในการหาคำตอบของลำดับเส้นทางที่เหมาะสมที่สุดภายใต้ข้อจำกัดของปัญหา TSP โดยนำข้อมูลเมตริกซ์ระยะทางใส่ในช่อง Spreadsheet บน Microsoft excel และใส่สูตรการคำนวณระยะทางผ่านคำสั่ง INDEX() และ MATCH() ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Excel solver แสดงดังภาพที่ 3 และ 4



ภาพที่ 3 การป้อนข้อมูลเมตริกซ์ระยะทางและใส่สูตรใน Microsoft excel



ภาพที่ 4 การป้อนค่าพารามิเตอร์ใน Excel solver

ตาราง 5 รายการตั้งค่าพารามิเตอร์ใน Excel solver

รายการ	รายละเอียด
Set objective	เซลล์ \$K\$16 คือค่ารวมของระยะทางทั้งหมดในเส้นทางที่เลือก
To: Min	ตั้งเป้าหมายให้ หาค่าที่น้อยที่สุด คือระยะทางรวมสั้นที่สุด
By Changing variable cells	เซลล์ \$B\$15:\$J\$15 คือช่วงเซลล์ที่ใช้จัดเรียงลำดับสถานที่ท่องเที่ยว (เส้นทาง)
Subject to the constraints	เงื่อนไข \$B\$15:\$J\$15 = AllDifferent หมายถึงค่าทุกเซลล์ในช่วงนี้ต้องไม่ซ้ำกัน (แสดงถึงการไม่แวะสถานที่เดิมซ้ำ)
Solving method	ใช้วิธี Evolutionary ซึ่งเหมาะกับปัญหาที่ไม่เป็นเชิงเส้นและไม่สามารถแก้ด้วยการคำนวณแบบธรรมดาได้

ผลการวิจัย

จากการรวบรวมข้อมูลสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจำนวน 9 แห่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสร้างเมทริกซ์ระยะทางจริงระหว่างแต่ละสถานที่ด้วย Google maps ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเข้าสู่การประมวลผลโดยใช้ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์ 3 วิธี ได้แก่ nearest insertion, farthest insertion และ Clarke and Wright savings algorithm เพื่อหาเส้นทางที่มีระยะทางรวมสั้นที่สุด และใช้ Excel solver เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้จากแต่ละวิธี ผลการคำนวณที่ได้แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 ผลการจัดเส้นทางท่องเที่ยวโดยใช้ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์

เส้นทางที่	ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์	การจัดเส้นทางท่องเที่ยว	ระยะทางรวม (กิโลเมตร)
1	nearest insertion	1 → 2 → 4 → 3 → 7 → 8 → 6 → 9 → 5 → 1 วัดใหญ่ชัยมงคล – วัดพนัญเชิงวรวิหาร – วัดเชิงท่า – วัดกษัตราธิราชวรวิหาร – วัดมหาธาตุ – วัดโลกยสุธาราม – วิหารพระมงคลบพิตร – วัดธรรมมิกราช – วัดแม่น้ำงปลื้ม – วัดใหญ่ชัยมงคล	27.00
2	farthest insertion	1 → 5 → 2 → 9 → 8 → 3 → 4 → 6 → 7 → 1 วัดใหญ่ชัยมงคล – วัดกษัตราธิราชวรวิหาร – วัดพนัญเชิงวรวิหาร – วัดเชิงท่า – วัดแม่น้ำงปลื้ม – วิหารพระมงคลบพิตร – วัดมหาธาตุ – วัดโลกยสุธาราม – วัดธรรมมิกราช – วัดใหญ่ชัยมงคล	44.40
3	Clarke and Wright savings	1 → 6 → 5 → 9 → 7 → 8 → 4 → 3 → 2 → 1 วัดใหญ่ชัยมงคล – วิหารพระมงคลบพิตร – วัดแม่น้ำงปลื้ม – วัดธรรมมิกราช – วัดมหาธาตุ – วัดโลกยสุธาราม – วัดเชิงท่า – วัดกษัตราธิราชวรวิหาร – วัดพนัญเชิงวรวิหาร – วัดใหญ่ชัยมงคล	26.25

ปัญหาที่มีลักษณะเป็นการกระจาย (routing) และสามารถลดระยะทางรวมได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในระบบที่มีข้อจำกัดด้านจำนวนจุดและเวลา ผลลัพธ์ของงานวิจัยนี้ใกล้เคียงกับงานของคิวพร แน่นหนา และคณะ (2566) ที่ใช้ขั้นตอนวิธี nearest insertion ในการจัดเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าแม้ว่าวิธีนี้จะใช้งานง่ายและให้คำตอบได้รวดเร็ว แต่ไม่ได้ให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการประสิทธิภาพของระยะทางรวมเมื่อเทียบกับวิธีอื่น เช่น Clarke and Wright algorithm นอกจากนี้ เมื่อนำผลลัพธ์ที่ได้จาก Excel solver มาเปรียบเทียบกับงานของรุ่งรัตน์ สมานหมู่ (2567) ซึ่งใช้ Excel solver กับปัญหาไหว้พระ 9 วัด ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเช่นกัน พบว่าเครื่องมือ solver สามารถหาผลเฉลยที่มีประสิทธิภาพ โดยให้ผลลัพธ์เป็นระยะทางรวม 23.45 กิโลเมตร ซึ่งสันักว่าผลลัพธ์จากวิธีฮิวริสติกส์แบบดั้งเดิมในบางกรณี แสดงให้เห็นว่าแม้ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์จะเหมาะสมในเชิงปฏิบัติ แต่เครื่องมือวิเคราะห์ที่ใช้การคำนวณเชิงคณิตศาสตร์ร่วมด้วยสามารถช่วยเพิ่มความแม่นยำและลดระยะทางรวมได้มากขึ้น โดยรวมแล้ว ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องว่า การเลือกใช้ขั้นตอนวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูลและเป้าหมายของระบบจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของเส้นทางอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในแง่ของต้นทุน เวลา และประสิทธิภาพของนักท่องเที่ยว

หากวิเคราะห์ในเชิงเทคนิค ขั้นตอนวิธี nearest insertion มีลักษณะการเลือกโหนดที่ใกล้ที่สุดเข้ามาแทรกในเส้นทางก่อน จึงทำให้เส้นทางที่ได้มีความแน่นกระจุกตัวและมีระยะทางรวมค่อนข้างดี แต่ข้อจำกัดคือเมื่อเลือกโหนดผิดในช่วงต้น อาจส่งผลให้เส้นทางสุดท้ายไม่ดีที่สุด สำหรับ farthest insertion แม้จะช่วยกระจายโหนดออกจากกันได้ดีในช่วงเริ่มต้น แต่เนื่องจากเลือกโหนดที่ใกล้ที่สุดก่อน ทำให้ต้องเชื่อมโยงเส้นทางในระยะหลังแบบไม่มีโครงสร้างที่ดีที่สุด ส่งผลให้ระยะทางรวมยาวกว่าวิธีอื่น ส่วน Clarke and Wright savings algorithm ใช้แนวคิดการเชื่อมโหนดที่ประหยัดระยะทางได้มากที่สุดก่อน จึงสามารถลดระยะทางรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

และในเชิงปฏิบัติ ความแตกต่างของผลลัพธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญสำหรับการวางแผนเส้นทางท่องเที่ยว เช่น สำหรับผู้ประกอบการนำทัวร์ การเลือกวิธีที่เหมาะสมจะช่วยลดต้นทุนค่าเชื้อเพลิง ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น หากใช้ขั้นตอนวิธี Clarke and Wright savings algorithm จะสามารถออกแบบโปรแกรมทัวร์ที่สามารถเยี่ยมชมสถานที่ได้ครบถ้วนภายในเวลาจำกัด เพิ่มความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว และลดต้นทุนการดำเนินงาน

การอภิปรายผลนี้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1) การจัดเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยใช้ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์ ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสามารถเลือกวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูลและเงื่อนไขการเดินทางได้ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของแต่ละขั้นตอนวิธีในการคำนวณเส้นทางที่มีระยะทางสั้นที่สุด โดยชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของประสิทธิภาพที่เกิดจากแนวคิดในการเลือกโหนดและการสร้างเส้นทางของแต่ละวิธีอย่างชัดเจน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยการจัดเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยใช้ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์ งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ในหลากหลายด้าน ดังนี้ต่อไป

1) การประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงคณิตศาสตร์กับบริบทการท่องเที่ยวจริง งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า แนวคิดจากปัญหาการเดินทางของพนักงานขาย (Travelling Salesman Problem: TSP) ซึ่งเป็นแนวคิดทางคณิตศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์ ผลการวิจัยให้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับ

ประสิทธิภาพของแต่ละวิธี ได้แก่ nearest insertion, farthest insertion และ Clarke and Wright savings algorithm ซึ่งสามารถเป็นแนวทางสำหรับนักวิจัยหรือผู้พัฒนาระบบในการเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมกับบริบทของตน

3) แนวทางการจัดเส้นทางท่องเที่ยวที่มีประสิทธิภาพ โดยงานวิจัยนี้เสนอแนวทางในการจัดเส้นทางท่องเที่ยวที่คำนึงถึงประสิทธิภาพของเวลาและระยะทาง ช่วยให้ผู้ใช้จัดโปรแกรมทัวร์สามารถวางแผนเส้นทางที่ครอบคลุมสถานที่สำคัญได้โดยไม่เสียเวลาและทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์

4) การพัฒนาเครื่องมือวิเคราะห์แบบง่ายและเข้าถึงได้ การใช้โปรแกรม Microsoft excel ร่วมกับ Solver add-in ทำให้เห็นว่าสามารถนำเครื่องมือพื้นฐานมาใช้ในการวิเคราะห์ขั้นสูงได้ โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาซอฟต์แวร์ที่ซับซ้อนหรือมีต้นทุนสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าแนวทางการจัดเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยใช้ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนการเดินทางได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม การนำผลงานวิจัยนี้ไปใช้ได้ มีสิ่งที่ต้องคำนึงถึงดังต่อไปนี้

1.1 ต้องมีการกำหนดข้อมูลป้อนเข้า ได้แก่ พิกัดสถานที่ที่สนใจ ระยะทางหรือเวลาในการเดินทางของแต่ละสถานที่ ซึ่งจะมีค่าที่แตกต่างกันไป ซึ่งผลการคำนวณอาจพบว่าประสิทธิภาพของขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์ที่ใช้อาจมีความแตกต่างจากงานวิจัยนี้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อมูลป้อนเข้า

1.2 สำหรับนักวิจัยอื่น ๆ ที่สนใจศึกษาในประเด็นเดียวกัน ควรพิจารณานำเทคนิคที่ใช้ในงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้กับบริบทที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การจัดเส้นทางกระจายสินค้า การวางแผนบริการทางสุขภาพ หรือการจัดเส้นทางในพื้นที่ชนบทที่เข้าถึงได้ยาก

1.3 การนำงานวิจัยนี้ไปใช้ สามารถทดลองใช้ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์กับขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์ที่ใช้ในงานวิจัยนี้ (Christofides, 2022) ทั้งนี้ หากเพิ่มข้อจำกัดด้านเวลา ความนิยมของสถานที่ หรือปริมาณนักท่องเที่ยวในแต่ละช่วงเวลาเข้าไปในแบบจำลอง ก็จะทำให้ผลการวางแผนเส้นทางมีความแม่นยำและสามารถนำไปใช้ได้จริงมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น นักวิจัยสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนางานวิจัยเชิงประยุกต์ในบริบทอื่น ๆ ที่ซับซ้อนและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาเครื่องมือหรือระบบแนะนำเส้นทางที่ตอบสนองต่อพฤติกรรมผู้ใช้งานในระดับปัจเจกได้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงคณิตศาสตร์กับบริบทการท่องเที่ยวจริง งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า แนวคิดจากปัญหาการเดินทางของพนักงานขาย (Travelling Salesman Problem: TSP) ซึ่งจากผลการวิจัยนี้เป็นการประยุกต์ใช้ขั้นตอนวิธีฮิวริสติกส์ในการจัดเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมในด้านการรวดเร็วและความง่ายในการคำนวณ แต่ในขณะเดียวกันสามารถขยายผลการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 โดยใช้วิธีฮิวริสติกส์และเมตาฮิวริสติกส์ที่มีศักยภาพในการให้ผลลัพธ์ที่ใกล้เคียงค่าที่เหมาะสมที่สุดมากขึ้น (Christofides, 2022) เช่น ขั้นตอนวิธีพันธุกรรม (genetic algorithm), ขั้นตอนวิธีแบบฝูงมด (ant colony optimization) หรือขั้นตอนวิธีจำลองการอบอ่อน (simulated annealing) เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ในบริบทเดียวกัน (Al-Ghamdi & Al-Masalmenh, 2020)

2.2 เพื่อให้การจัดเส้นทางมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น จึงควรพิจารณาปัจจัยเพิ่มเติม เช่น เวลาเปิด-ปิดของสถานที่ท่องเที่ยว ความนิยมของแต่ละจุด การจราจรในช่วงเวลาต่าง ๆ และเวลาที่นักท่องเที่ยวใช้ในการเยี่ยมชมแต่ละจุด ซึ่งอาจส่งผลต่อการเรียงลำดับเส้นทางที่เหมาะสมที่สุด

2.3 ผลงานวิจัยนี้ สามารถนำไปต่อยอดพัฒนาเครื่องมือหรือแอปพลิเคชันสำหรับรับข้อมูลจากผู้ใช้งาน เช่น จุดเริ่มต้น ความสนใจเฉพาะด้าน หรือเวลาที่มีสำหรับการเดินทาง แล้วนำมาประมวลผลโดยใช้ขั้นตอนวิธีที่เหมาะสม เพื่อสร้างเส้นทางท่องเที่ยวแบบอัตโนมัติและเป็นรายบุคคล ซึ่งช่วยเพิ่มคุณค่าต่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของนักท่องเที่ยวยุคดิจิทัล

2.4 ข้อจำกัดของงานวิจัยนี้ ประการแรกคือ การวิเคราะห์เน้นเฉพาะระยะทางรวมระหว่างสถานที่ท่องเที่ยวเป็นหลัก โดยยังไม่รวมปัจจัยด้านเวลา ความนิยม หรือระยะเวลาที่ใช้ในการเยี่ยมชมแต่ละสถานที่ ซึ่งอาจมีผลต่อพฤติกรรมการเดินทางของนักท่องเที่ยว การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรพิจารณาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย

2.5 การใช้ข้อมูลจาก Google maps แม้จะมีความแม่นยำสูงในเชิงเทคนิค แต่ก็อาจมีความคลาดเคลื่อนจากสถานการณ์จริง เช่น การปิดถนนหรือสภาพจราจรที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละวัน จึงควรลดปัจจัยแทรกซ้อนนี้

2.6 กลุ่มตัวอย่างสถานที่ท่องเที่ยวจำนวน 9 แห่ง ที่ใช้ในการศึกษาได้มาจากการเลือกตามความนิยมในเว็บไซต์ออนไลน์ อาจยังไม่ครอบคลุมสถานที่ท่องเที่ยวทั้งหมดในจังหวัด และงานวิจัยนี้ไม่ได้พิจารณาช่วงเวลาเดินทางที่แตกต่างกันในแต่ละฤดูกาล ซึ่งอาจมีผลต่อการจัดเส้นทางท่องเที่ยวในทางปฏิบัติจริง การวิจัยครั้งต่อไปจึงต้องลดข้อจำกัดนี้

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาการท่องเที่ยว ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566–2570)*. สืบค้น 6 เมษายน 2568 จาก <https://planning.dusit.ac.th/main/wp-content/uploads/2023/06/แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ-ฉบับที่-3-พ.ศ.2566-2570.pdf>.
- รุ่งรัตน์ สมานหมู่. (2567). การหาเส้นทางที่สั้นที่สุดในการไหว้พระ 9 วัด ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยใช้ตัวแบบปัญหาการเดินทางของพนักงานขาย. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*, 8(1), 71–82.
- รวิโรจน์ ป้องทรัพย์. (2564). *การจัดเส้นทางขนส่งชิ้นส่วนรถยนต์ กรณีศึกษาบริษัทขนส่งชิ้นส่วนรถยนต์*. งานนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิวพร แนนหนา, นัทรพล พิมพา, จีรวิวัฒน์ จันทร์คง, วิฑิตกร พรหมบรรจง, วริษฐา เทพนิมิตร, และบัณฑิตา ภูทรัพย์มีโปณะทอง. (2566). การจัดโปรแกรมเส้นทางท่องเที่ยวจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยใช้วิธีการค้นหาเพื่อนบ้านใกล้เคียง. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 8(2), 1–12.
- Al-Ghamdi, J. A., & Al-Masalmeh, E. R. (2020). Heuristics and meta-heuristics optimization methods in solving traveling salesman problem TSP. *International Journal of Advance Research, Ideas and Innovations in Technology*, 6(3), 1101–111.
- Asani, E. O., Okeyinka, A. E., Ajagbe, S. A., Adebisi, A. A., Ogundokun, R. O., Adekunle, T. S., Mudali, P., & Adigun, M. O. (2024). A novel insertion solution for the travelling salesman problem. *Computers, Materials & Continua*, 79(1), 1582–1597.

- Christofides, N. (2022). *Worst-case analysis of a new heuristic for the travelling salesman problem*. Operational Research Society of India, 3, article number 20. <https://doi.org/10.1007/s43069-021-00101-z>.
- Gao, Y. (2020). *Heuristic algorithms for the traveling salesman problem*. The Opex Analytics Blog. Retrieved April 10, 2025, from <https://medium.com/opex-analytics/heuristic-algorithms-for-the-traveling-salesman-problem-6a53d8143584>.
- He, S.-X., & Cui, Y.-T. (2021). An approach to solving the general traveling salesman problem based on generating and combining cycles. *SSRN Electronic Journal*. <https://ssrn.com/abstract=3980642>.
- Khdeir, Y., & Awad, A. (2024). A comparison of heuristic algorithms for solving the traveling salesman problem. *An-Najah University Journal for Research – A (Natural Sciences)*, 39(1), 73–80.
- Ono, D., Rincón, J., & Thomas, A. (2020). A criteria-based approach to the traveling salesman problem (TSP). *LMU Librarian Publications & Presentations*, 143. https://digitalcommons.lmu.edu/librarian_pubs/143.
- Pop, P. C., Cosma, O., Sabo, C., & Sitar, C. P. (2024). A comprehensive survey on the generalized traveling salesman problem. *European Journal of Operational Research*, 314(3), 819–835.
- Saipradist, A., & Staiff, R. (2008). Crossing the cultural divide: Western visitors and interpretation at Ayutthaya World Heritage Site, Thailand. *Journal of Heritage Tourism*, 2(3), 211–224.
- Taillard, É. D. (2022). A linearithmic heuristic for the travelling salesman problem. *European Journal of Operational Research*, 297(2), 442–450.
- United Nations Thailand. (2021). *Three decades of Ayutthaya World Heritage: World Heritage and sustainable development* (Seminar proceedings). UNESCO Bangkok Office. <https://bangkok.unesco.org/event/ayutthaya30>
- World Tourism Organization. (2021). *International tourism highlights, 2020 edition*. Madrid: UNWTO. DOI: <https://doi.org/10.18111/9789284422456>.



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



การบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

Budget management of school administrators in Muang Group 6 under
the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1

วนิดา ยอดวันดี^{1*}, อมรทิพย์ เจริญผล², สุรศักดิ์ หลาบมาลา³

Wanida Yodwandee^{1*}, Amonthip Charoenphon², Surasak Labmala³

^{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: dadafernwaz@gmail.com^{1*}, amornthipc@gmail.com²,

wilaiwan_tukta@windowslive.com³

Received: December 20, 2024

Revised: January 19, 2025

Accepted: February 6, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง .67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form ได้รับตอบกลับ 90 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานงบประมาณ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารบัญชี รองลงมา คือ ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ และด้านการตรวจสอบภายใน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 2) แนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียน คือ ควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญาของสถานศึกษา มีการประเมินแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา มีการจัดทำแผนการตรวจสอบและควบคุมภายในโรงเรียนกำกับ ติดตาม การใช้เงินงบประมาณประจำปี การศึกษาและให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทุนทางสังคม มีการวิเคราะห์แผนงาน โครงการของสถานศึกษาในการกำหนดรายละเอียดของพัสดุที่ต้องการใช้ว่ามีความเหมาะสม ถูกต้อง และ

ควรมีการสรุปยอดจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวันให้เป็นปัจจุบันและสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: การบริหารงานงบประมาณ, ผู้บริหารโรงเรียน, แนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ

Abstract

The purpose of this research were to study the level and guidelines for developing budget management of school administrators in Muang Group 6 under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1. The informant was 108 teachers. The tool for collecting data was questionnaire, with the IOC between 0.67–1.00 and the reliability of 0.85. The data were collected via google form, received a response 90 person of 83.33%. The statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis. The results of the study found that: 1) The budget management overall was at a high level. The aspect with the highest score was accounting management, followed by budget planning, and internal auditing. The aspect with the lowest score was resource and educational investment. 2) Guidelines for improving school administrators' budget management were that there should be the school's environment analysis to align with the school's philosophy. There should be the evaluation of school's strategic plan and annual action plan. The internal audit and control plan for the school should have to monitor and to follow up the budgetary spending according to the annual action plan. All relevant personnel should hold meetings with the school board, and parents should be involved in social fundraising. The school's projects should be analyzed. The school projects should determine the appropriate and correct details of necessary supplies. The summary of expenditures should be summarized and reported daily to keep them up-to-date and consistent.

Keywords: budget management, school administrators, guidelines for developing budget management

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในประเทศไทย ส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาได้รับงบประมาณจำกัด โรงเรียนต้องจัดสรรงบประมาณอย่างรัดกุม ต้องจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ เด็กด้อยโอกาสเข้าถึงการศึกษามีคุณภาพได้ยาก ต้องส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น โรงเรียนจำเป็นต้องปรับตัว พัฒนา และรับมือกับความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ซึ่งโรงเรียนต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการที่ดีและความพร้อมของปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้มีความพร้อมและตอบสนองความต้องการของสังคม (สำนักงานการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงการปกครองและคณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษารวบรวมความคิดเห็นของประชาชน 2559)

สถานศึกษามีฐานะเป็นหน่วยงานงบประมาณและหน่วยบริหารการเงินของตนเอง แต่ยังมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำกับดูแล แม้ว่าจะมีฐานะนิติบุคคลตามกฎหมายส่งผลให้สถานศึกษายังขาดความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามความต้องการอย่างแท้จริง ทั้งนี้การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลได้กำหนดให้สถานศึกษาสามารถจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งการจัดหารายได้จาก การให้บริการที่ต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน เพื่อให้การบริหารงบประมาณการเงิน และบัญชีของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลสอดคล้องกับหลักการดังกล่าว ประกอบกับเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ โดยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี ต้องกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจของตนไปยังสถานศึกษา ผ่านกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2562 ประกอบกับประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจ การบริหาร และการจัดการ การศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ((สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)

การบริหารงบประมาณยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปในลักษณะของวงเงินรวมแก่สถานศึกษา มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของสถานศึกษา ให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจมีความคล่องตัวควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้ โดยมีขอบข่ายในการบริหารงาน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ 2) ด้านการรายงานผลการดำเนินการ 3) ด้านการตรวจสอบภายใน 4) ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 6) ด้านการบริหารการเงิน และ 7) ด้านการบริหารบัญชี (ชนิสฐา ยศเมฆ, 2560) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณ มีความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณและการเงินอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านงบประมาณของโรงเรียนได้รับการโยกย้าย ยิ่งส่งผลต่อความต่อเนื่องในการบริหารงานงบประมาณยิ่งขึ้น ทั้งนี้เกิดจากการทำงานที่ไม่แล้วเสร็จของเจ้าหน้าที่ และหัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณคนใหม่ยังขาดทักษะในการจัดการงบประมาณ จึงส่งผลต่อความต่อเนื่องในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นอย่างมาก เพราะว่างานงบประมาณและการเงินเป็นงานที่ช่วยสนับสนุนงานอื่น ๆ ให้คล่องตัว หากผิดพลาดจะมีผลเสียที่เห็นเด่นชัดกว่างานอื่น ๆ และอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีปัญหากับการบริหารงานงบประมาณและการเงินภายในสถานศึกษา (คมสันต์ ไทวะกิตติ, 2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ได้ดำเนินการตามมาตรฐานมาโดยตลอด จากการดำเนินงานในปีการศึกษาที่ผ่านมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ได้รับงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อความต้องการ ต้องจัดสรรงบประมาณอย่างรัดกุม เน้นการใช้จ่ายที่จำเป็น จำกัดการใช้จ่ายในบางกิจกรรม ปัญหาที่พบ คือ การติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณไม่มีประสิทธิภาพ ขาดระบบติดตามผล ข้อมูลไม่ครบถ้วน ไม่สามารถประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารงบประมาณจึงควรอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านงบประมาณเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบการบริหารงานไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายเป็นไปอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทุกฝ่าย

จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปกำหนดแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนในด้านการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามความต้องการพัฒนาของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกัน โดยปราณี สาโพธิ์วัน (2558) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการบริหารเงินที่ทางราชการจัดสรรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีการวางแผนการใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับฐานศรดา กาบบัวศรี (2562) ที่ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการจัดการเงินทุนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
2. ความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณ เป็นเครื่องมือให้ฝ่ายบริหารได้ตรวจสอบวัตถุประสงค์ วิธีการ และต้นทุน สนับสนุนให้แสดงผลงานเป็นตัวเลขที่วัดได้ และให้โอกาสศึกษาคาดคะเนการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ
3. วัตถุประสงค์ของการบริหารงานงบประมาณ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2557) ระบุวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงาน พัฒนาหน่วยงาน จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้มีประสิทธิภาพ และกระจายทรัพยากรอย่างเป็นธรรม
4. หลักการและแนวคิดการบริหารงานงบประมาณ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) ได้กำหนดหลักการสำคัญไว้ดังนี้ ยึดหลักความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางโอกาสทางการศึกษา มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐาน 7 ด้าน ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ และมุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. ขอบข่ายงานการบริหารงานงบประมาณ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) ได้กำหนดขอบข่ายไว้ 7 ด้าน ได้แก่ การจัดทำแผนงบประมาณ การรายงานผลการดำเนินการ การตรวจสอบภายใน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การบริหารการเงิน และการบริหารบัญชี

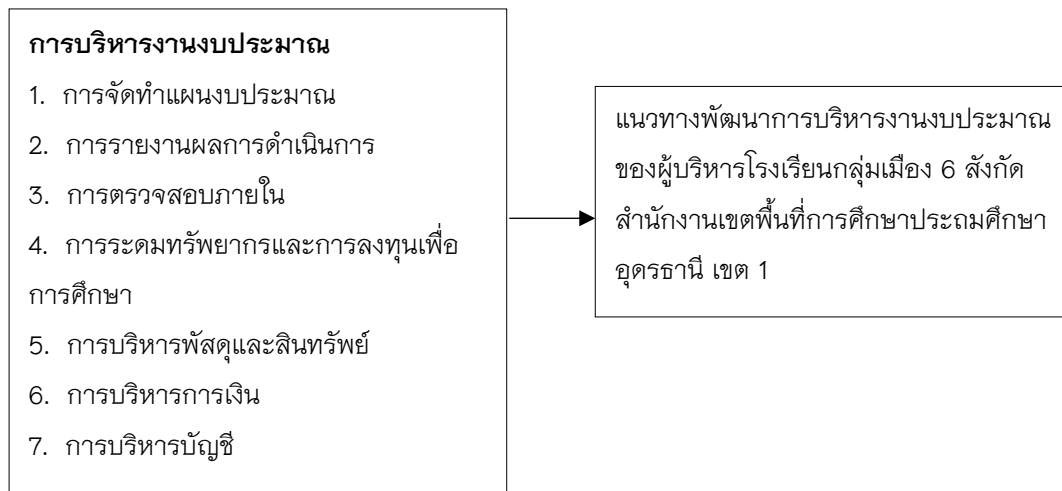
จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษา เอกสาร ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ ผู้วิจัยนำขอบข่ายและภารกิจงานที่กำหนดในสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) 7 ด้านประกอบด้วย 1) การจัดทำแผนงบประมาณ 2) การรายงานผลการดำเนินการ 3) การตรวจสอบภายใน 4) การระดมทรัพยากรและการลงทุน

เพื่อการศึกษา 5) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 6) การบริหารการเงิน และ 7) การบริหารบัญชี มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มุ่งศึกษาการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีขอบเขตของการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 13 แห่ง จำแนกเป็น ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 67 คน ครูชำนาญการ จำนวน 24 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 58 คน รวมจำนวน 149 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 13 แห่ง กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) จำนวน 108 คน จำแนกเป็น ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 49 คน ครูชำนาญการ จำนวน 17 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 42 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ซึ่งมีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามแบบเป็นตรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มี 7 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของ
ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และหนังสือ
ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราช
ธานี

3.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google
form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ซึ่งได้รับ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33
ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยการแจกแจงความถี่
(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งคำถามจะเป็นสถานการณ์ทั่วไป และสถานการณ์ในโรงเรียน
ให้ครูเลือกตอบตามความคิดเห็นในข้อคำถาม โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์แบบสอบถามรายชื่อโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน เป็นภาพรวมและรายด้าน นำผลการวิเคราะห์มาแปลผลตามแนวคิด Best & Khan (1998) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง การบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง การบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานงบประมาณ
การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงระดับการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ด้าน	การบริหารงานงบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ	4.31	.42	มาก
2	ด้านการรายงานผลการดำเนินการ	4.06	.46	มาก
3	ด้านการตรวจสอบภายใน	4.23	.40	มาก
4	ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	3.95	.35	มาก
5	ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	4.07	.50	มาก
6	ด้านการบริหารการเงิน	4.00	.36	มาก
7	ด้านการบริหารบัญชี	4.34	.47	มาก
ภาพรวม		4.14	.44	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารบัญชี ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .47) รองลงมา คือ ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .42) และด้านการตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .40) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .40)

แนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ เรื่องลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญาของสถานศึกษา ครอบคลุมการพัฒนาด้านผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ควรมีการคำนวณงบประมาณและเงินระดมทรัพยากรของสถานศึกษาเพื่อให้อัตรารายจ่ายงบประมาณ เพื่อนำไปเป็นกรอบวงเงินที่ใช้ปรับค่าใช้จ่ายของแต่ละปี และควรกำหนดปฏิทินการดำเนินงานที่ชัดเจน ตามลำดับ

2) ด้านการรายงานผลการดำเนินการ เรื่องลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ควรมีการประเมินแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา รองลงมา ควรมีแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา มีการจัดทำรายงานประจำปี เพื่อเสนอต่อผู้อำนวยการและคณะกรรมการสถานศึกษาและเขต ควรมีการประเมินผลการดำเนินการตรวจสอบและควบคุมภายในการจัดสรรเงิน ผลการดำเนินงาน โดยการประเมินแผนปฏิบัติการประจำปี ของโรงเรียน จัดทำรายงานสรุปผลการตรวจสอบ ติดตาม นิเทศพร้อมทั้งเสนอข้อปัญหาที่อาจทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้โรงเรียนได้แก้ปัญหาได้ทันสถานการณ์ รายงานผลการประเมินการตรวจสอบและควบคุมภายในเมื่อสิ้นปีการศึกษาไปยังคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และควรเผยแพร่รายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ตามลำดับ

3) ด้านการตรวจสอบภายใน เรื่องลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ควรมีการจัดทำแผนการตรวจสอบและควบคุมภายในโรงเรียนกำกับ ติดตาม การใช้เงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณของโรงเรียนให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา รองลงมา ควรให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนำมาตรวจการป้องกันความเสี่ยง ไปใช้ในการควบคุมการดำเนินงานตามภารกิจ ควรจัดทำรายงานสรุปผลการตรวจสอบ ติดตาม นิเทศ

พร้อมทั้งเสนอข้อปัญหาที่อาจทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้โรงเรียนได้แก้ปัญหาได้ทันสถานการณ์ รายงานผลการประเมินการตรวจสอบและควบคุมภายในเมื่อสิ้นปีการศึกษาไปยังคณะกรรมการสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอและ ตามลำดับ

4) ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ควรมีการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาในการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา รองลงมาคือ ควรให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อเป็นแนวทางในการระดมทุนทางสังคม ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนระดมทรัพยากรทั้งระยะสั้น ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และควรวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตามลำดับ

5) ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ควรมีการวิเคราะห์แผนงาน โครงการของสถานศึกษาในการกำหนดรายละเอียดของพัสดุที่ต้องการใช้ว่ามีความเหมาะสม ถูกต้อง รองลงมา คือ วิเคราะห์สถิติการเบิกจ่ายพัสดุการนำพัสดุไปใช้งานของแต่ละงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการคำนวณปริมาณความต้องการพัสดุแต่ละประเภท ชนิดในแต่ละช่วงเวลาหรือในปีงบประมาณ และควรดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบอย่างโปร่งใส ตามลำดับ

6) ด้านการบริหารการเงิน เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ควรประชุมชี้แจงเรื่องการรับจ่าย และเก็บรักษาเงินอุดหนุนทั่วไปให้ปฏิบัติตามระเบียบ รองลงมา คือ ควรมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับหนังสือกระทรวงการคลังและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการรับเงินหรือทรัพย์สินที่ผู้บริจาคในทางราชการหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการใช้งานงบประมาณงบเงินอุดหนุนการจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่สถานศึกษาโดยตรง การเก็บรักษาเงินอุดหนุนไว้ในตู้รับของสถานศึกษา และควรมีมาตรการในการเก็บเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การบัญชี ทุกประเภทให้เป็นระบบปลอดภัย ตามลำดับ

7) ด้านการบริหารบัญชี เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ควรมีการสรุปยอดจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวันให้เป็นปัจจุบันและสม่ำเสมอ และควรจัดทำบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ พ.ศ. 2564 โดยเคร่งครัด และจัดทำรายงานทางการเงินและบัญชีตามระยะเวลาที่กำหนด

การอภิปรายผล

การศึกษาการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

การบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารบัญชี รองลงมา คือ ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ และด้านการตรวจสอบภายใน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายการวางแผน การมีส่วนร่วม ระบบการควบคุม ความโปร่งใส และการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกันจึงส่งผลให้การบริหารงบประมาณอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชนิษฐา ยศเมฆ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษากับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าการบริหารงบประมาณทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับศิริพร สิทธิวงศ์ และศักดิ์พันธ์์ ต้นวิมลรัตน์ (2562) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานด้านงบประมาณของโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนบูรพา

ศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานด้านงบประมาณของโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนบุรพาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกมลรัตน์ ผิวเหลือง (2563) ได้ทำการศึกษาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็น ต่อการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า

1) ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีระบบการจัดทำแผนงบประมาณที่ดี จะช่วยให้การจัดสรรและใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางขององค์กรสอดคล้องกับศิริพร สิทธิวงศ์ และศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานด้านงบประมาณของโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนบุรพาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สอดคล้องกับกมลรัตน์ ผิวเหลือง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ อยู่ในระดับมาก

2) ด้านการรายงานผลการดำเนินการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีการรายงานผลที่มีคุณภาพและทันเวลานับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพและโปร่งใสมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา ยศเมฆ (2560) พบว่า ด้านการรายงานผลการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก

3) ด้านการตรวจสอบภายใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งจะช่วยให้การบริหารงบประมาณมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระเบียบอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและบรรลุเป้าหมายสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา ยศเมฆ (2560) พบว่า ด้านการตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับมาก

4) ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีการบริหารงานด้านนี้ อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มแหล่งรายได้และลดภาระงบประมาณของสถาบันการศึกษา ส่งผลให้สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืนสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนิษฐา ยศเมฆ (2560) พบว่า ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก

5) ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ให้การความสำคัญว่าการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งป้องกันการสูญเสียและทุจริตได้อีกด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนิษฐา ยศเมฆ (2560) พบว่า ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

6) ด้านการบริหารการเงิน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ให้ความสำคัญและเน้นย้ำว่าการบริหารการเงินที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรมีสภาพคล่องและฐานะทางการเงินที่มั่นคง สามารถใช้จ่ายงบประมาณได้อย่าง

คุ้มค่าและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของกมลรัตน์ ผิวเหลือง (2563) พบว่า ด้านการบริหารการเงิน อยู่ในระดับมาก

7) ด้านการบริหารบัญชี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีนโยบายการบริหารงานด้านบัญชี ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถช่วยให้องค์กรมีข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจด้านงบประมาณได้อย่างสมเหตุสมผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนิษฐา ยศเมฆ (2560) พบว่า ด้านการบริหารบัญชี อยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากผลการวิจัยนี้ คือ แนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ ควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับปรัชญาสถานศึกษา ควรคำนวณงบประมาณและเงินระดมทรัพยากรให้ชัดเจน และจัดทำแผนปฏิบัติประจำปีที่เข้าใจง่ายและปฏิบัติได้จริง ด้านการรายงานผลการดำเนินการ ควรประเมินแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำรายงานสรุปผลการตรวจสอบและติดตาม และรายงานปัญหาให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อแก้ไขทันสถานการณ์ ด้านการตรวจสอบภายใน ควรจัดทำแผนการตรวจสอบและควบคุมภายใน นำมาตรการป้องกันความเสี่ยงไปใช้ในการควบคุม และจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน ด้านการระดมทรัพยากร ควรจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนระดมทรัพยากร และวิเคราะห์และวางแผนระดมทรัพยากรร่วมกัน ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ควรวิเคราะห์แผนงานและความเหมาะสมของพัสดุ อบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่พัสดุ และติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด ด้านการบริหารการเงิน ควรประชุมชี้แจงระเบียบการรับจ่ายเงิน จัดระบบการเก็บเอกสารให้ปลอดภัย และคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และด้านการบริหารบัญชี ควรจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวันให้เป็นปัจจุบัน ปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และซื่อสัตย์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ ผู้บริหารควรประชุมผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงบประมาณทุกคนเพื่อให้งานไปไปในแนวเดียวกันและถูกต้อง

1.2 ด้านรายงานผลการดำเนินการ ควรมีการตรวจสอบ แล้วรายงานผู้บังคับบัญชาให้ทราบวางแผนและโครงการที่ใช้งบประมาณที่มีอยู่ใช้ เป็นไปตามที่กำหนดหรือไม่

1.3 ด้านการตรวจสอบภายใน ผู้บริหารควรรวบรวมและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการตัดสินใจในการบริหารงบประมาณในสภาพจริงตามความจำเป็นของโรงเรียน

1.4 ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ควรนำเสนอผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาและปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ และวางแผนระดมทรัพยากรทางการศึกษา

1.5 ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้มีการพัฒนาความรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการคำนวณต้นทุนผลผลิต เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการคำนวณ ต้นทุนผลผลิตอย่างชัดเจน เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.6 ด้านการบริหารการเงิน ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และความเข้าใจ มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางเพื่อใช้ในการบริหารงบประมาณ และสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วตรงเวลา

1.7 ด้านการบริหารบัญชี ผู้บริหารควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำบัญชี และความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อการทำงานที่ถูกต้องตามระเบียบทางราชการและไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องการพัฒนาการดำเนินการบริหารงานงบประมาณยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

2.2 ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานงบประมาณยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเมือง 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ ผิวเหลือง. (2563). การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 7 ประจำปี 2563 “นวัตกรรมเพื่อสุขภาพและสังคม ในยุคดิจิทัล”* 28 มีนาคม 2563, หน้า 639-648. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2557). *คู่มือประมาณการรายรับเงินรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนิษฐา ยศเมฆ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษากับคุณภาพผู้เรียน ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*
- คมสันต์ ไทะกิริติ. (2557). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- ฐานิศรา กาบบัวศรี. (2562). เทคนิคและกระบวนการ POSDCoRB. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 1(3), 15-22.
- ปราณี สาไพบรวัน. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ศิริพร ลิทธิวงศ์ และศักดิ์พันธ์ ดันนิมรัตน์. (2562). การบริหารงานด้านงบประมาณของโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนบูรพา ศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 662-677.

- สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบ นวัตกรรม*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2559). *คู่มือปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสู่การขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). 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



ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร

Factors influencing the success of operations in indigo dyeing community enterprises in Sakon Nakhon Province

นิตยา บับพาน¹, อภิกนิษฐา นาเลาะห์^{2*}, กชกร เดชะคำภู³

Nittaya Bubpan¹, Apikanittha Nalao^{2*}, Kotchakorn Dechakhamphu³

^{1,2,3}หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร มหาวิทยาลัยนครพนม

^{1,2,3}Master of Public Administration Program in Public Administration, Nakhon Phanom University

*Corresponding author's e-mail: nitta.bubpan@gmail.com¹, apikanittha@npu.ac.th^{2*}, Monydecha@gmail.com³

Received: January 8, 2025

Revised: January 30, 2025

Accepted: February 6, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม และ 3) แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม ทั้งหมด 60 กลุ่ม จำนวน 304 คน โดยใช้แบบสอบถาม และกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบปัจจัยเพิ่มเติม ได้แก่ ความสุข ความผูกพันต่อองค์กร และความเอื้ออาทรต่อกัน 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเงินและบัญชี ด้านการผลิตและการพัฒนาคุณภาพสินค้า ด้านผู้นำกลุ่ม และด้านการตลาด โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .804 สามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรได้ ร้อยละ 80.40 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบปัจจัยเพิ่มเติม ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านเทคโนโลยี และด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 3) แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจ

ชุมชนฟ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร ควรพัฒนาทักษะผู้นำ จัดทำระบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ควรมีแพลตฟอร์มสำหรับจำหน่ายสินค้าของวิสาหกิจชุมชน จัดอบรมพัฒนาด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ และเน้นการอบรมทักษะการออกแบบและแปรรูปผลิตภัณฑ์ฟ้าย้อมครามให้มีความหลากหลายและทันสมัย

คำสำคัญ: วิสาหกิจชุมชน, ฟ้าย้อมคราม, ความสำเร็จ

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the level of successful operation of indigo dyeing community enterprise, 2) study factor influencing the success of operation of indigo dyeing community enterprise and 3) develop guidelines of indigo dyeing community enterprise operation in Sakon Nakhon province. This research was mixed-methods research. The quantitative research sample consisted of 304 members from 60 indigo dyeing community enterprise groups. The questionnaire was used. The sample for qualitative research was 11 key informants. The statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, multiple linear regression analysis (MLR), and content analysis. The study findings revealed that 1) the overall level of success in the operations of the indigo dyeing community enterprises in Sakon Nakhon Province was high across all aspects. The quantitative research findings were consistent with the qualitative research results, which identified additional factors such as happiness, organizational commitment, and mutual support. 2) The factors influencing the success of operations in indigo dyeing community enterprises in Sakon Nakhon Province were statistically significant at the .05 level, sorted by variables that affected variation in the dependent variables in the standard score format, highest to lowest, as follows: finance and accounting, production, quality improvement, leadership and marketing. The correlation coefficient was .804, which explained 80.40% of the variance. The quantitative research findings were consistent with the qualitative research findings, and additional factors identified included knowledge, technology, and local wisdom. 3) Guidelines for developing the operations of the indigo dyeing community enterprise groups included enhancing leadership skills, establishing an electronic data system, creating a platform for selling community enterprise products, organizing training to improve foreign language skills, and focusing on training in product design and transformation to make indigo dyeing products more diverse and modern.

Keywords: community enterprise, indigo dyeing, success

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ประเทศไทยประสบปัญหาภาวะวิกฤตเศรษฐกิจตกต่ำเมื่อปีพ.ศ. 2540 ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาประเทศ เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) มุ่งเน้นการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจให้เข้มแข็งและกลับสู่สมดุล เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ประสงค์ เอี่ยมอนันต์, 2547) ในปีพ.ศ. 2544 ประเทศไทยขับเคลื่อนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) โดยบูรณาการหน่วยงานราชการร่วมกับชุมชนประชาสัมพันธ์โครงการที่เรียกว่า โอท็อป (OTOP) เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ และสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน ให้คนในชุมชนสามารถคิดและผลิตสินค้าเอง เป็นการเสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น

และความคิดสร้างสรรค์ สร้างรายได้ให้แก่ครัวเรือน (ปาริชาติ, คุณปลื้ม, 2560) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) เน้นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน และได้ให้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศ โดยยังเน้นย้ำแนวคิดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในปี พ.ศ. 2548 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน โดยมีเจตนารมณ์เพื่อส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างงาน สร้างรายได้ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้คนในชุมชนนำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประกอบธุรกิจ เพิ่มมูลค่า ภายใต้การบริหารจัดการในรูปแบบของวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองได้ ในปี พ.ศ. 2550 เกิดแนวคิดที่หลากหลายต่อการประดับประดาเศรษฐกิจให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ ดังนั้น ทางรอดของวิกฤติเศรษฐกิจคือการกลับมาทบทวนในการวางแผนทางให้เกิดความยั่งยืนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจโดยการมองถึงฐานรากเดิมที่มีอยู่ คือ เกษตรกรรมและเศรษฐกิจชุมชน ซึ่งจะพิจารณาถึงการนำเศรษฐกิจฐานรากที่มีความเข้มแข็งเกี่ยวกับการนำความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นนำมาส่งเสริมการขับเคลื่อนการรวมกลุ่มกันให้มีพลังต่อการพึ่งพาตนเอง ประกอบกับการประยุกต์ให้สอดคล้องกับสภาพชุมชน ทรัพยากรท้องถิ่น โดยมีองค์ความรู้ด้านการเกษตรและประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนผสมผสานกับแนวคิดสมัยใหม่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกโลกาภิวัตน์ ก่อให้เกิดกระบวนการสร้างสรรค์ในรูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน (ทศพร แก้วขวัญไกร, 2560) เชื่อมโยงกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในการพัฒนาประเทศของรัฐบาล ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ คือ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาประเทศตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม บนแนวคิดด้านอัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางด้านทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย นำมาผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกในปัจจุบัน โดยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจฐานราก พัฒนาให้ชุมชนมีระบบเศรษฐกิจและทุนชุมชนที่เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองและบริหารจัดการตนเองได้อย่างยั่งยืนในรูปแบบวิสาหกิจชุมชน ปัจจุบันมีวิสาหกิจชุมชน จำนวน 83,553 กลุ่ม และมีเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน จำนวน 607 กลุ่ม (กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2566) ซึ่งมีสินค้าชุมชนเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจให้สามารถพึ่งพาตนเองและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของครอบครัวและชุมชน นำไปสู่การเป็นฐานรากทางเศรษฐกิจที่มั่นคงของประเทศ

จังหวัดสกลนคร มีผ้าฝ้ายอมครามเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนมาจากภูมิปัญญาท้องถิ่นที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของจังหวัด อีกทั้งเป็นทุนทางวัฒนธรรมด้านมรดกภูมิปัญญาท้องถิ่นสามารถเป็นจุดแข็งที่สำคัญและมีความโดดเด่นสภาพหัตถศิลป์โลก (World Crafts Council) ประกาศรับรองให้จังหวัดสกลนครเป็น “นครหัตถศิลป์โลกเจ้าแห่งครามธรรมชาติ” ยกย่องให้ผ้าฝ้ายอมคราม (blue homeland) เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สะท้อนอัตลักษณ์ของเมืองสกลนคร ดินแดนแห่งประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมอีสาน ที่สร้างอาชีพและรายได้ให้กับชุมชนจนขึ้นชื่อว่าเป็นของดีประจำถิ่นของจังหวัดสกลนคร (กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์, 2561)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าฝ้ายอมคราม จังหวัดสกลนคร พร้อมทั้งศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าฝ้ายอมคราม เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาปรับปรุงให้วิสาหกิจชุมชนก้าวทันโลก ก้าวทันสภาพเศรษฐกิจในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจ มีการเติบโตและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าเยื่อมคราม จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าเยื่อมคราม จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าเยื่อมคราม จังหวัดสกลนคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานให้สำเร็จ โดยนำทรัพยากรด้านต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมได้แก่ ทรัพยากรด้านคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ นำมาจัดสรรให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งการบริหารจัดการมีความสำคัญต่อมนุษย์ ต่อองค์กร และต่อประเทศ กล่าวคือ การบริหารจะถูกพัฒนาควบคู่กับการดำเนินชีวิตของมนุษย์ และเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าทางสังคม และวิทยาการในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ ความสำเร็จของการบริหารจัดการอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม เทคโนโลยี วัฒนธรรม และการเมือง ซึ่งมีกระบวนการบริหารสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์การ 3) การอำนวยการ 4) การควบคุม 5) การจัดบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (staffing)

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ

ความสำเร็จ คือการลงมือทำเพื่อเอาชนะปัญหา อุปสรรค หรือทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความพยายามมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ดีจนปรารถนาให้บังเกิดผลอย่างดีที่สุด ซึ่งความสำเร็จในการประกอบกิจการ คือ ความสามารถในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายหรือได้ผลเป็นที่น่าพอใจตามที่ตั้งไว้สามารถประเมินได้และเป็นดัชนีวัดความเข้มแข็ง ความก้าวหน้า หรือ ความอยู่รอดของกิจการ รักษ์ วงษ์สาคร (2561) มองว่า การวัดความสำเร็จในการประกอบกิจการสามารถวัดได้หลายวิธี เช่น วัดจากยอดขาย กำไร การเติบโตทางธุรกิจ หรือส่วนแบ่งทางการตลาด ความพึงพอใจของลูกค้า

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจชุมชน

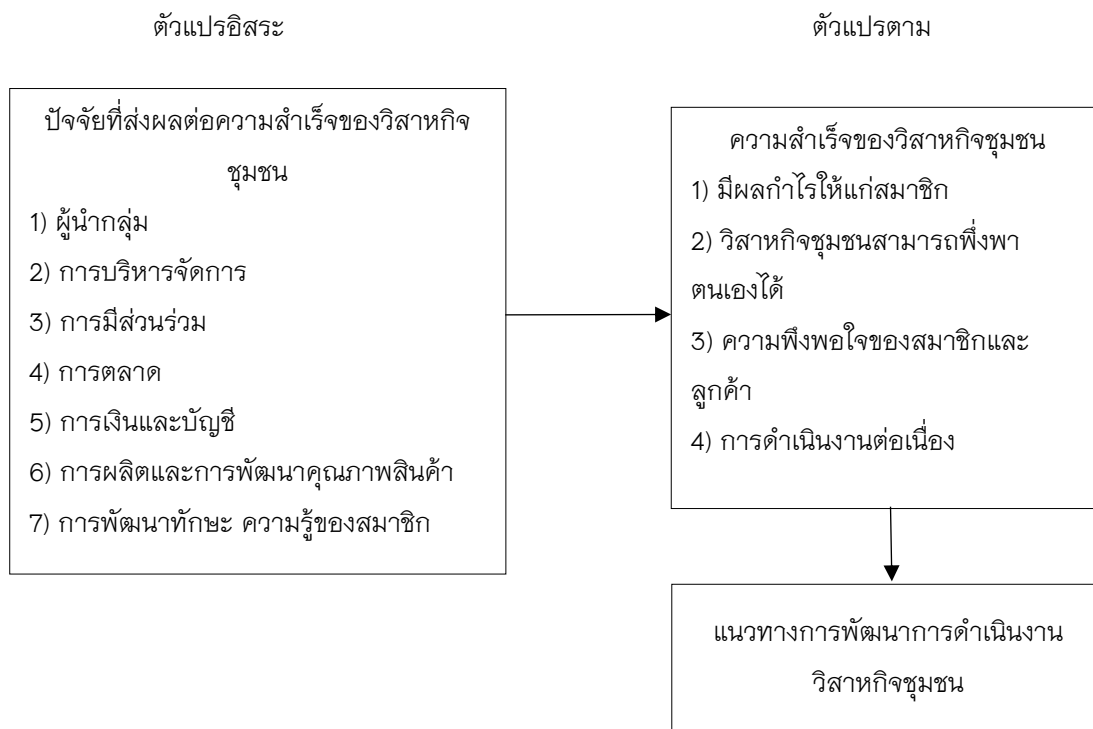
วิสาหกิจชุมชนเป็นการรวมกลุ่มกันของคนในชุมชน นำทรัพยากรในท้องถิ่นมาแปรรูปหรือสร้างผลิตภัณฑ์ การให้บริการ การผลิตสินค้า หรืออื่น ๆ โดยยึดหลักการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกัน ภายใต้วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เน้นความพอเพียงในครอบครัวและชุมชน โดยไม่ใช้เงินทุนเพียงอย่างเดียว แต่ใช้ทรัพยากร ผลผลิต ความรู้ ภูมิปัญญาทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางสังคม นำมาเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ชุมชน ทำให้ครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชน มีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้ แบ่งวิสาหกิจชุมชน ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) วิสาหกิจชุมชนพื้นฐาน 2) วิสาหกิจชุมชนพัฒนา 3) วิสาหกิจชุมชนก้าวหน้า

การบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนเป็นกระบวนการบริหารจัดการในชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองได้ เริ่มตั้งแต่การจัดการองค์การ การบริหารงาน โครงสร้างองค์การ วัตถุประสงค์ ลักษณะของกลุ่ม รูปแบบการจัดองค์การ และขนาดของกลุ่ม โดยพิจารณาจากจำนวนสมาชิก การกระจายการถือหุ้น และหน้าที่ตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วยหลักสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการกลุ่มและสมาชิก 2) ด้านการตลาดและลูกค้า 3) ด้านการผลิตและสนับสนุนการผลิต 4) ด้านบัญชีและการเงิน 5) ด้านการปรับปรุงและพัฒนาธุรกิจชุมชนสู่ความยั่งยืน โดยมีภาครัฐช่วยสนับสนุนและผลักดันในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้ก้าวข้ามพื้นฐานเดิม ๆ ไปสู่การยกระดับที่สูงขึ้นเพื่อบ่งเป้าหมายไปที่ “วิสาหกิจชุมชนเพื่อสังคม” ในการต่อยอดการพัฒนา อาทิ การบริหารจัดการทุนชุมชน การบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน การสร้างประสิทธิภาพการผลิตด้วยการลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ รวมถึงการพัฒนา

ระบบสวัสดิการชุมชนเพื่อสร้างความตระหนักให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ต่อชุมชน ทำให้ฐานรากเข้มแข็งก่อให้เกิดผลดีกับสังคมหรือชุมชนด้วยการสร้างทัศนคติที่ดี มีการพึ่งพาอาศัยเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างไม่มีที่สิ้นสุด (ทศพร แก้วขวัญไกร, 2560)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน และความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน สามารถกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methodology research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรเป็นสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมครามที่มีการทอผ้าและ/หรือแปรรูปผ้าย้อมครามทั้งหมด 60 กลุ่ม ที่มีชื่อระบุ คำว่า “ผ้าย้อมคราม ผ้าครามหรือคราม” ในพื้นที่ 14 อำเภอ จากทั้งหมด 18 อำเภอ ในจังหวัดสกลนคร เนื่องจาก 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอพังโคน และอำเภอโคกศรีสุพรรณ ไม่มีกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่มีชื่อระบุ คำว่า “ผ้าย้อมคราม ผ้าครามหรือคราม” และได้ลงทะเบียนกับสำนักงานเกษตรจังหวัดสกลนคร มีสมาชิกทั้งหมด 1,252 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง 304 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ

1.3 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 11 คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดสกลนคร สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสกลนคร สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสกลนคร สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสกลนคร ประธานหอการค้าจังหวัดสกลนคร ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสกลนคร ประธานวิสาหกิจชุมชนที่มีเกณฑ์การประเมินศักยภาพในระดับดี ระดับปานกลาง ระดับปรับปรุง ระดับดีเด่น และอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม ดำเนินการสร้างแบบสอบถามจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะแบบสอบถามดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการก่อตั้งกลุ่ม และจำนวนปีที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชน เป็นคำถามแบบตรวจรายการ (check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้นำ 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม 4) ปัจจัยด้านการตลาด 5) ปัจจัยด้านการเงินและบัญชี 6) ปัจจัยด้านการผลิตและการพัฒนาคุณภาพสินค้า 7) ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะความรู้ของสมาชิก ตอนที่ 3 เป็นการวัดระดับความสำเร็จของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม ได้แก่ 1) การมีผลกำไรให้แก่สมาชิก 2) วิสาหกิจชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ 3) ความพึงพอใจของสมาชิกและลูกค้า 4) กลุ่มมีการดำเนินงานต่อเนื่อง ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร ผลจากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .99

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ โดยเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (structured interview) เพื่อการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) ตรวจสอบเครื่องมือแบบสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) จำนวน 11 คน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม และแนวทางในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยทางผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เรื่องข้อมูลกลุ่มประชากรจากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสกลนคร และสำนักงานเกษตรจังหวัดสกลนคร เพื่อนำข้อมูลประชากร เบอร์โทรศัพท์มาใช้ในการติดต่อ และสถานที่ตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จำนวน 60 กลุ่ม สมาชิก 304 คน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ภายหลังเสร็จสิ้นกระบวนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกรายบุคคล โดยทางผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์หัวหน้าหน่วยงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อทำการขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 11 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการก่อตั้งกลุ่ม และจำนวนปีที่ เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) 3) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อ

ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) (สมนึก ภัททิยธนี, 2560) เพื่อทดสอบตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions Analysis) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลได้มาจากการสัมภาษณ์ การจดบันทึก และการบันทึกเสียงที่ได้รับอนุญาต ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูล แบบสามเส้า (triangulation technique) (สุรางค์ จันทวานิช, 2554) นำข้อมูล ที่เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้วิธีการ ดังนี้ 1) ตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) เป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้อง ได้ข้อมูลที่แท้จริงและสามารถตอบปัญหาการวิจัยได้ทุกประเด็น 2) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (theory triangulate) เป็นการตรวจสอบว่าแนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่นำมาใช้ในการศึกษา สามารถใช้เพื่ออ้างอิงผลจากการศึกษาได้ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา 3) การตรวจสอบสามเส้าด้านพื้นที่ เป็นการตรวจสอบว่าเมื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยู่ในพื้นที่ที่แตกต่างกันไป จะให้ข้อมูลที่เหมือนกันหรือเกิดความแตกต่างทางข้อมูลขึ้น เพื่อให้เกิดความหลากหลายในการใช้ตอบปัญหา และวัตถุประสงค์ของการศึกษา 4) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

1. ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร

ความสำเร็จในการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีผลกำไรให้แก่สมาชิก	3.86	.67	มาก
2. วิสาหกิจชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้	3.91	.61	มาก
3. ความพึงพอใจของสมาชิกและลูกค้า	4.01	.65	มาก
4. กลุ่มมีการดำเนินงานต่อเนื่อง	4.01	.59	มาก
ภาพรวม	3.95	.56	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับข้อมูลความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กลุ่มมีการดำเนินงานต่อเนื่อง ความพึงพอใจของสมาชิกและลูกค้า ($\bar{X} = 4.01$) วิสาหกิจชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ ($\bar{X} = 3.91$) และมีผลกำไรให้แก่สมาชิก ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าอ้อม
คราม จังหวัดสกลนคร

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ปัจจัยด้านผู้นำกลุ่ม	4.26	.52	มากที่สุด
2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	4.12	.51	มาก
3. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	4.05	.52	มาก
4. ปัจจัยด้านการตลาด	3.84	.92	มาก
5. ปัจจัยด้านการเงินและบัญชี	3.77	.62	มาก
6. ปัจจัยด้านการผลิตและการพัฒนาคุณภาพสินค้า	4.04	.65	มาก
7. การพัฒนาทักษะ ความรู้ของสมาชิก	4.05	.54	มาก
ภาพรวม	4.02	.49	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ผ้าอ้อมคราม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผู้นำกลุ่ม ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการมีส่วนร่วม การพัฒนาทักษะความรู้ของสมาชิก ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการผลิตและการพัฒนาคุณภาพสินค้า ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการตลาด ($\bar{X} = 3.84$) และด้านการเงินและบัญชี ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน
ผ้าอ้อมคราม จังหวัดสกลนคร

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.026	.133		.198	.843
ด้านผู้นำกลุ่ม X_1	.143	.047	.134	3.027	.003
ด้านการบริหารจัดการ X_2	-.058	.059	-.053	-.977	.329
ด้านการมีส่วนร่วม X_3	.045	.042	.042	1.062	.289
ด้านการตลาด X_4	-.047	.020	-.077	-2.342	.020
ด้านการเงินและบัญชี X_5	.414	.041	.045	10.052	.000
ด้านการผลิตและการพัฒนาคุณภาพสินค้า X_6	.054	.035	.063	1.545	.124
การพัฒนาทักษะ ความรู้ของสมาชิก X_7	.438	.044	.426	9.927	.000

$R = .897$, $R^2 = .804$, $F = 173.821$, Sig. $F = .000$, Adjusted $R^2 = .799$ นัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยที่ส่งผล (X) ต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าอ้อมคราม (Y) โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 7 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน พาย้อมคราม จังหวัดสกลนคร เท่ากับ .897 ($R = .897$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระ ทั้ง 7 ตัวแปร รวมกันมีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน พาย้อมคราม จังหวัดสกลนคร ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 7 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับความสำเร็จ ในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน พาย้อมคราม จังหวัดสกลนคร เท่ากับ 0.804 ($R^2 = 0.804$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ ทั้ง 7 ตัวแปร สามารถอธิบายความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน พาย้อมคราม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 80.40

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน พาย้อมคราม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 ตัวแปร สอดคล้องกับบางสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

- 1) ด้านการเงินและบัญชี (Beta = .045)
- 2) ด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ของสมาชิก (Beta = .426)
- 3) ด้านผู้นำกลุ่ม (Beta = .134)
- 4) ด้านการตลาด (Beta = -.077)

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ .026 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$ แทนค่าในสูตร

$$Y = .26 + 10.052X_5(.414) + 9.927X_7(.438) + 3.027X_1(.143) + -2.342X_4(-.047)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + \dots + B_nZ_n$ แทนค่า

$$Z = .045Z_5 + .426Z_7 + .134Z_1 + -.077Z_4$$

เมื่อ X และ Z = ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน พาย้อมคราม จังหวัดสกลนคร

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณได้ดังนี้

1) ด้านการเงินและบัญชี มีอิทธิพลทางบวก หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน พาย้อมคราม จังหวัดสกลนคร ในระดับมากที่สุด ซึ่งให้เห็นว่า การจัดการด้านการเงินและบัญชีมีความสำคัญกับกลุ่มมาก หากการเงินและบัญชีมีความเข้มแข็ง มีการบริหารจัดการอย่างรอบคอบ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ก็จะส่งผลให้กลุ่มประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

2) ด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ของสมาชิก มีอิทธิพลทางบวก หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน พาย้อมคราม จังหวัดสกลนคร ในระดับรองลงมาจากการเงินและบัญชี ซึ่งให้เห็นว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้วิสาหกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง โดยเริ่มต้นจากผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ และพร้อมเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อนำมาถ่ายทอดให้แก่สมาชิกในกลุ่ม หากสมาชิกมีการพัฒนาทักษะและความรู้อยู่เสมอทั้งจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันและจากการเข้าร่วมอบรมจากหน่วยงานภายนอก ก็จะเป็นจุดแข็งที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน

3) ด้านผู้นำกลุ่ม มีอิทธิพลทางบวก หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร ในระดับรองลงมาจากการพัฒนาทักษะ ความรู้ของสมาชิก ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ผู้นำกลุ่มมีส่วนสำคัญมากในการขับเคลื่อนวิสาหกิจชุมชน ผู้นำต้องทำหน้าที่วางแผน ชี้นำ และขับเคลื่อนงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำกลุ่มที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการ ด้านการตลาด และมีวิสัยทัศน์ มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ ก็จะทำให้วิสาหกิจชุมชนมีความเจริญก้าวหน้า

4) ด้านการตลาด มีอิทธิพลทางลบ หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร จากการศึกษาพบว่าวิสาหกิจชุมชนจำนวนมาก มีช่องทางการจัดจำหน่ายน้อยมาก ต้องอาศัยงานแสดงสินค้าของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และการขายหน้าร้านของตนเองเป็นหลัก ปัญหาการขาดแหล่งจำหน่ายสินค้า คือ ไม่มีสถานที่ในการจัดจำหน่ายสินค้า และขาดเครือข่ายในการจำหน่ายสินค้า หรือขาดผู้นำกลุ่มที่จะรวมสินค้าไปจัดจำหน่ายให้กับผู้บริโภคโดยตรง แต่ด้านการตลาดกลับมีอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีความย้อนแย้งกันชี้ให้เห็นว่า ถึงแม้ว่าวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร มีการทำการตลาดน้อย แต่ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร ก็ยังสามารถขายสินค้าได้ ผ่านการขายหน้าร้านของตนเองเป็นหลัก และกระบวนการผลิตมีความซับซ้อน ทำด้วยมือ ต้องใช้เวลานาน สมาชิกบางคนมีอาชีพทอผ้าเป็นหลัก แต่บางคนทำเป็นอาชีพเสริม จึงทำให้การผลิตสินค้าต่อคนต่อชิ้นงานได้จำนวนน้อย เมื่อผลิตสินค้าแล้วเสร็จ ก็จะมีคนมารับซื้อที่กลุ่มจนบางครั้งมีสินค้าไม่เพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร จึงไม่ค่อยให้ความสำคัญในการทำการตลาด

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ระดับความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมครามวัดจากผลกำไรและยอดขายเป็นหลัก เพราะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่แน่นอน แม่นยำ และปัจจัยด้านความสุข ความผูกพันต่อองค์กร และความเอื้ออาทรต่อกัน ก็มีผลทำให้วิสาหกิจชุมชนประสบความสำเร็จ เพราะสมาชิกมีความสุขในการทำงาน มีรายได้ได้อยู่กับครอบครัว สมาชิกทุกคนมีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกัน ช่วยคิด ช่วยทำ มีความซื่อสัตย์ มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน มีความประณีตประณีต และมีความเอื้ออาทรต่อกัน มีผลทำให้วิสาหกิจชุมชนอยู่รอด พบปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ ด้านเทคโนโลยี และความห่วงใยปัญหาท้องถิ่น ส่วนแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพผู้นำ การสร้างแพลตฟอร์มสำหรับจำหน่ายสินค้าของวิสาหกิจชุมชน การจัดอบรมด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ และเน้นการอบรมทักษะการออกแบบและแปรรูปผลิตภัณฑ์ผ้าย้อมครามให้มีความหลากหลายและทันสมัย

การอภิปรายผล

ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมคราม จังหวัดสกลนคร พบว่า อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ความพึงพอใจของสมาชิกและลูกค้า และกลุ่มมีการดำเนินงานต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งชี้ให้เห็นว่าสามารถวัดความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ผ้าย้อมครามสำคัญมากที่สุดรองลงมา คือ วิสาหกิจชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีผลกำไรให้แก่สมาชิก สอดคล้องกับลำไย มากเจริญ และคณะ (2560) ซึ่งมองลูกค้าเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของธุรกิจแทนที่จะนึกถึงกำไรก่อน โดยเชื่อว่าหากลูกค้ามีความพอใจในสินค้าหรือบริการ กำไรต้องตามมาอย่างแน่นอน สอดคล้องกับ Fry et al. (1998)

ให้ความสำคัญกับการวัดความสำเร็จด้านการเงิน ผลกำไร และด้านที่ไม่ใช่การเงิน คือการตอบสนองความต้องการของลูกค้านักค้าได้ตรงจุด และทันเวลาที่ สอดคล้องกับมนตรี ลือชา (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าไหมแพรวา ตำบลโพธิ์ อำเภอดงหลวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ความสำเร็จวัดผลได้จากการมีผลกำไรให้แก่สมาชิก รองลงมา คือการรวมกลุ่มเพื่อดำเนินงานอย่างมั่นคง การพัฒนาและปรับปรุงวิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ สอดคล้องกับจริกรณ์ มีศรี (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มชาลี - วรณ ชุมชนพัฒนา ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ลักษณะความสำเร็จ คือ กลุ่มมีการดำเนินงานต่อเนื่อง สมาชิกมีความพึงพอใจ มีส่วนร่วม และกลุ่มมีการผลิตและพัฒนาคุณภาพสินค้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพพบปัจจัยเพิ่มเติมได้แก่ ความสุข ความผูกพันต่อองค์กร และความเอื้ออาทรต่อกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าไหมโคราช จังหวัดสกลนคร พบ 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการเงินและบัญชี ด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ของสมาชิก ด้านผู้นำกลุ่ม และด้านการตลาด ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าไหมโคราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับทิพย์วรรณ จันทรา (2564) ได้ทำการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนแบบยั่งยืนของกลุ่มอาชีพในเขตพื้นที่ บ้านดอนโรง ตำบลเขาพระบาท อำเภอยะใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การเงินมีผลต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนแบบยั่งยืนอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งการจัดสรรผลกำไรในการประกอบการเป็นกองทุนสวัสดิการของสมาชิกอย่างเป็นสัดส่วน และมีการบริหารจัดการอย่างรอบคอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนแบบยั่งยืน สอดคล้องกับวสุพัชร วัฒนดิษฐ์จันทร์ (2565) ทำการศึกษาปัจจัยความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวบ้านถ้ำเสือ จังหวัดกระบี่ พบว่า การแบ่งโครงสร้างที่ชัดเจน ระบบการบริหารจัดการ ผู้นำกลุ่มมีบทบาทสำคัญในการบริหารขับเคลื่อนการพัฒนา กลุ่ม รวมถึงสมาชิกมีการพัฒนาทักษะและความรู้อยู่เสมอมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน สอดคล้องกับจริกรณ์ มีศรี (2563) ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความเข้าใจในหลักการดำเนินงานของกลุ่ม ลักษณะของผู้นำกลุ่ม การบริหารงานกลุ่ม การมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม และการได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้นำชุมชน ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพพบปัจจัยเพิ่มเติมได้แก่ ด้านความรู้ ด้านเทคโนโลยี และด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าไหมโคราช จังหวัดสกลนคร พบว่าควรพัฒนาศักยภาพผู้นำ และมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ หรือกติกาของกลุ่มให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร จัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย อย่างถูกต้อง เป็นระบบ และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ควรให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกกระบวนการของกลุ่ม ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มผลิตสินค้าให้มีคุณภาพสม่ำเสมอและมีมาตรฐาน รวมทั้งผลักดันให้ได้รับการรับรองมาตรฐานสินค้า เน้นการทำตลาดออนไลน์ อบรมการใช้ภาษาต่างประเทศ และทักษะการออกแบบ การแปรรูปผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายและทันสมัย สอดคล้องกับอัญชลี กำรัส (2565) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง จังหวัดนครพนม ได้แก่ การวางแผนการผลิตและจัดทำแผนธุรกิจ การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ หรือกติกาเป็นลายลักษณ์อักษร การบริหารจัดการการตลาดและลูกค้า และการบริหารจัดการการเงินและบัญชีอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับวรรณพงศ์ ช่วยรักษา (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน: กรณีศึกษา กลุ่มสตรีทอผ้าผ้าไหมโคราช บ้านถ้ำเต่า จังหวัดสกลนคร พบว่า ควรมีการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เข้มแข็งและกว้างขวางในระดับประเทศ เพื่อการขยายภาคการผลิตและการจัดจำหน่ายที่ยังมีค่อนข้างน้อย การวางแผนการผลิตที่ครบวงจร การพัฒนาคุณภาพวัตถุดิบ การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ที่มีความหลากหลายตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผ้าฝ้ายอมคราม จังหวัดสกลนคร ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ คือการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ได้แก่ ความอยู่รอด ความพอเพียง และการพึ่งพาตนเอง รวมถึงความสุข ความผูกพันต่อองค์กร และความเอื้ออาทรต่อกัน โดยมีหน่วยงานภาครัฐและเอกชนช่วยสนับสนุนส่งเสริมด้านงบประมาณ เทคโนโลยี และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย ก้าวทันโลกปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเข้ามาสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมและงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ไม่ปล่อยให้เกิดการทิ้งช่วง เพราะจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่อง

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเข้าไปพัฒนาและจัดทำระบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ข้อมูลการผลิต ยอดขาย กำไร และข้อมูลบุคลากร เพื่อความสะดวกในการดึงข้อมูลออกมาใช้ประโยชน์

1.3 ควรมีผู้เชี่ยวชาญเข้ามาช่วยพัฒนาต่อยอดสินค้าของชุมชน เช่น การออกแบบบรรจุภัณฑ์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์ และการปรับปรุงคุณภาพสินค้าให้ทันสมัย และมีมาตรฐาน

1.4 ควรขยายช่องทางตลาดออนไลน์ โดยสร้างแพลตฟอร์มสำหรับจำหน่ายสินค้าเฉพาะของวิสาหกิจชุมชน รวมทั้งประชาสัมพันธ์และกระตุ้นจูงใจให้ผู้บริโภคเข้ามาซื้อสินค้า โดยการใช้ผู้มีอิทธิพลทางความคิดบนสื่อโซเชียลมีเดีย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์จากผ้าฝ้ายอมคราม เพื่อให้ผู้ประกอบการธุรกิจผ้าฝ้ายอมครามในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และธุรกิจต่อไปและ

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่มีลักษณะการดำเนินงานเดียวกันในหลาย ๆ พื้นที่ เพื่อจะได้ทราบปัญหาอุปสรรค เพื่อนำไปสู่การดำเนินแก้ไขต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. (2561). กองทุน FTA ใช้ผลงานเด็ด ดันสกลนครเป็น “นครแห่งคราม ธรรมชาติโลก”. สืบค้น 20 มีนาคม 2567 จาก

<https://www.dft.go.th/th-th/NewsList/News-DFT/Description-News-DFT/ArticleId/10681/-FTA>.

กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (2566). จำนวนวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน. สืบค้น 29 มีนาคม 2567 จาก <https://smce.doae.go.th/search>.

จริกรณ มีศรี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มชาลี-วรรณ ชุมชนพัฒนา ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. เอกสารวิชาการฉบับที่ 1/2563 สำนักงานประมงจังหวัดฉะเชิงเทรา กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

- ทิพย์วรรณ จันทรา. (2564). การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนแบบยั่งยืนของกลุ่มอาชีพในเขตพื้นที่บ้านดอนโรง ตำบลเขาพระบาท อำเภอเข็ญใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทศพร แก้วขวัญไกร. (2560). ทางรอดวิกฤติเศรษฐกิจด้วยแนวทางวิสาหกิจชุมชน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(2), 33-50.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประสงค์ เอี่ยมอนันต์. (2547). เหลียวหลังแลหน้าอีลีบปีเศรษฐกิจและสังคมไทย ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่มนุษย์สร้าง. *การสัมมนาวิชาการประจำปี 2547 เรื่อง “เหลียวหลังแลหน้า: อีลีบปีเศรษฐกิจสังคมไทย”* 27-28 พฤศจิกายน 2547, หน้า 1-8. ชลบุรี: มูลนิธิชัยพัฒนา สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- ปาริชาติ คุณปลื้ม. (2560). การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น กรณีศึกษากลุ่มโอท็อป ภาคตะวันออก. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 9(3), 273-295.
- มนตรี ลือชา. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าไหมแพรวา ตำบลโพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการจัดการสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รักษ์ วงษ์สาคร. (2561). *พุทธบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จทางธุรกิจสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจรายขายรายเดียวในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ลำไย มากเจริญ, ทิพสุตา คมวงศ์วัฒน์ และสโรชินี แผ้วพลสง. (2560). *ปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดนครปฐม*. รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- วสุพัชร วัฒนดิษฐ์จันทร์. (2565). *ปัจจัยความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวบ้านถ้ำเสือ จังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณพงศ์ ชัยรักษา. (2560). *แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน : กรณีศึกษา กลุ่มสตรีทอผ้าฝ้ายย้อมคราม บ้านถ้ำเต่า จังหวัดสกลนคร*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2549). *การวัดผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2554). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี กำริสุ. (2565). *แนวทางการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยนครพนม.
- Fry, F. L., Stoner, C. R., & Hattwich, R. E. (1998). *Business: An integrative framework*. Chicago: Richard D. Irwin.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory 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



แนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี Guidelines for the administration of elementary moral schools in Uthai Thani Province

จิรวัดณ์ สวรรคโลก^{1*}, สุพัฒน์นา หอมบุปผา², สาธร ทรัพย์รวงทอง³
Jirawat Sawankalok^{1*}, Supattana Hombuppha², Satorn Subruangthong³

^{1,2,3} คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{1,2,3} Master of Education Program in Education Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: Sawankalok.aom19@gmail.com^{1*}, supattana.h@nsru.ac.th²,
satorn.s@nsru.ac.th³

Received: December 22, 2024

Revised: February 10, 2025

Accepted: February 14, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัญหาการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา เพื่อหาแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา และเพื่อประเมินแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู โรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 401 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบการประเมินแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัญหาการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อม มีระดับปัญหาสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาเป็นด้านนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง และระดับปัญหาต่ำสุด คือ ด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย 2) แนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา ทั้ง 6 ด้าน คือ 2.1) ด้านผู้บริหาร ควรปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาล 2.2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อความรับผิดชอบงานโครงการโรงเรียนคุณธรรม 2.3) ด้านนักเรียน ควรจัดหลักสูตรสถานศึกษา หรือจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการพุทธธรรม 2.4) ด้านสภาพแวดล้อม ควรจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น และปลอดภัย 2.5) ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม ควรให้อิทธิพลทุกกลุ่มร่วมกันพัฒนา Best Practice โรงเรียนคุณธรรม 2.6) ด้านแผนงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เตรียมความพร้อมของการปฏิบัติงาน รับฟังความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา คำแนะนำ 3) ผลการประเมินแนวทางการบริหารโรงเรียน

คุณธรรมระดับประถมศึกษา โดยภาพรวมมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารงาน, โรงเรียนคุณธรรม, แนวทางการบริหาร

Abstract

The objectives of this research were to study the problems in moral school administration at the primary education level to find guidelines for moral school administration at the primary education level, and to evaluate the guidelines for moral school administration at the primary education level. The sample group consisted of 401 administrators and teachers of elementary moral schools in Uthai Thani Province. The research instruments were questionnaires using a 5-point rating scale, focus group discussion records, and an evaluation form for moral school administration guidelines at the primary education level. The statistics used were percentage, mean, and standard deviation. The research findings revealed that: 1) The level of administration problem of elementary moral schools in Uthai Thani Province overall was at the moderate level. When considering each aspect, it found that environmental aspect had the highest problem level at the moderate level. Followed by the student was at the moderate level. And the lowest problem was administrators at a low level. 2) Guidelines for the administration of elementary moral schools all 6 areas were 2.1) administrators should follow the principles of educational institution administrators with the principles of good governance. 2.2) Teachers and personnel should appoint the committee to take responsibility for the moral school project. 2.3) Student should manage school curriculum or teaching and learning that integrates Buddhism. 2.4) Environment should provide a clean, shady, and safe environment. 2.5) Participation process should provide an opportunities for all groups to jointly develop Best Practices for moral schools. 2.6) Plans to promote morality and ethics should prepare for work, listening for the progress of work and giving advice and suggestions. 3) The results of the evaluation of guidelines for administration of elementary moral schools overall, in terms of accuracy, suitability, feasibility was a high level, and usefulness was a highest level.

Keywords: administration, moral schools, administrative guidelines

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของการศึกษาว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และได้บัญญัติเกี่ยวกับการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ดังนี้ มาตรา 9 (3) ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา และมาตรา 10 การจัดการศึกษานั้น รัฐให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมทั้งแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ภายใต้วิสัยทัศน์ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในระบบ นอกระบบ และตาม

อัยยาศัยอย่างมีคุณภาพในทุกระดับทุกประเภทการศึกษา มาตรา 12 นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นมีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และในมาตรา 24 ยังกล่าวถึงการจัดการเรียนรู้อยู่ โดยมีสาระสำคัญว่าให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกทักษะกระบวนการคิด ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, 2553)

การศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในด้านการสร้างความได้เปรียบในตลาดที่มีการแข่งขันสูง ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องมือที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ แม้ว่าการศึกษาของประเทศไทยจะมีจุดแข็งอยู่หลายด้าน แต่การศึกษาไทยยังต้องเผชิญกับปัญหามากมาย ซึ่งปัญหาดังกล่าวมิใช่ปัญหาด้านการขาดแคลนทรัพยากรหรืองบประมาณ ทั้งนี้เพราะประเทศไทยมีการทุ่มงบประมาณไปในเรื่องการศึกษาในระดับที่สูงกว่าประเทศข้างเคียง และที่เด็กไทยมีชั่วโมงการเรียนสูงกว่าประเทศข้างเคียง แต่ผลการสอบวัดคะแนน PISA และ TIMSS ของเด็กไทยโดยเฉลี่ยก็ยังอยู่ในระดับที่ไม่สูงเท่าที่ควร ฉะนั้นปัญหาที่แท้จริงของระบบการศึกษาไทยจึงเป็นเรื่องของการขาดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรในระบบการศึกษา (ปริศนา เพชรบุรณิน, 2556) การพัฒนาประเทศต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาคน การพัฒนาคนเริ่มต้นที่การให้การศึกษา เพราะเชื่อว่าการศึกษาย่อสร้างความรู้ ความคิด ทักษะเจตคติให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อม นำความรู้ความเข้าใจมาใช้ในการแก้ปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น โดยเฉพาะในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวล้ำนำโลกไปมาก แต่เมื่อหันมองการจัดการศึกษาไทยกลับไม่ไปในทิศทางเดียวกัน การศึกษาที่มีคุณภาพสามารถเปลี่ยนแปลงคนไปในทางที่ดีกว่าได้ เพราะการศึกษา คือ ความเจริญงอกงาม (education is growth) และทำหน้าที่พัฒนาคุณภาพชีวิตคน การศึกษาสามารถจัดคนเข้าสู่อาชีพตามความถนัดและความสนใจได้ การศึกษาสร้างคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ทันทต่อเหตุการณ์ และแก้ปัญหาสังคมประเทศและโลกได้ (กษมา ศรีสุวรรณ, 2556)

สถานศึกษาเป็นองค์กรสำคัญแห่งหนึ่งของสังคม ทำหน้าที่พัฒนาคนหรือพัฒนาเยาวชนในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคม สติปัญญา ให้เหมาะสมตามวัยและเต็มเต็มตามศักยภาพ และต้องเป็นการศึกษาที่เสริมสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ และทัศนคติให้รู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนเองมีส่วนร่วมอยู่แล้ว นำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาและเสริมสร้างชีวิตให้ดีขึ้น ดังนั้นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนจึงเป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างยิ่ง การบริหารวิชาการเป็นกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน งานด้านวัสดุ สื่อการเรียนการสอน งานวัดผลประเมินผล งานนิเทศ การเรียนการสอน งานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือกิจการทุกอย่างภายในสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน ซึ่งการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักและมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนหรือหน่วยงานเกี่ยวกับการศึกษาส่วนงานอื่น ๆ นั้น เป็นงานเสริมให้ทางวิชาการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญคอยกระตุ้นให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรแสดงถึงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนที่จะส่งผลให้มีคุณภาพที่ปรารถนา ตรงจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งต่องานบริหารวิชาการ ถ้าทุกคนมีความตระหนักและเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาและมีความรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนการ

สอนเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมเป็นการง่ายที่จะทำให้นักวิชาการนั้นบรรลุเป้าหมายและนำความสำเร็จมาสู่สถานศึกษา (ศราวุธ ศรีสวัสดิ์, 2562)

การบริหารงานในสถานศึกษาโดยทั่วไปมักประสบกับปัญหาขาดแคลนสื่อและอุปกรณ์การสอน เนื่องจากการขาดแคลนงบประมาณเพื่อจัดหาสื่อและอุปกรณ์การสอน สื่อที่มีอยู่ไม่ตรงกับเนื้อหา ขาดความหลากหลายและทันสมัย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษายังไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและบริบทชุมชน กระบวนการจัดการเรียนการสอนยังคงใช้นวัตกรรมและสื่อการสอนแบบเดิม การวัดและประเมินผลด้วยเครื่องมือไม่หลากหลาย จากการศึกษาเพิ่มเติมพบข้อมูลเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นว่า คุณภาพการศึกษาไทยด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน พื้นที่ตั้งโรงเรียนขนาดใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โรงเรียนในกรุงเทพมหานครและภาคกลางมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และโรงเรียนสาธิตและเอกชนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดทุกด้าน ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่เศรษฐกิจต่ำมีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณภาพการศึกษาไทยมีความแตกต่างตามสภาพภูมิเศรษฐกิจสังคมของประเทศ (พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, 2554) นอกจากนี้ปัญหาคุณภาพการศึกษาไทยที่ตกต่ำอยู่ที่กระบวนการบริหารจัดการ (process) เป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการจัดการเรียนการสอน รองลงมาก็เป็นเรื่องของทรัพยากร คุณภาพของตัวป้อน หรือตัวเด็กเอง สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ชุมชน และสังคมโดยรวม ประเด็นสำคัญที่สุดอยู่ที่กระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงใด เหมาะสม เพียงพอที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นมีมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งการวิจัยเพื่อปรับปรุงวิธีการในปัจจุบัน และการแสวงหานวัตกรรมเพื่อเปิดทางไปสู่วิธีการใหม่ ๆ โดยมีเป้าหมายสุดท้ายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน (ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์, 2558)

จังหวัดอุทัยธานีได้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 มีโรงเรียนเข้าร่วม 72 โรงเรียน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 1 ดาว และเขต 2 มีโรงเรียนเข้าร่วม 59 โรงเรียน กระจายตั้งแต่ระดับ 1-4 ดาว จากผลการประเมินระดับประเทศพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ระดับ A (very good) คิดเป็นร้อยละ 56.44 อย่างไรก็ตามยังพบปัญหาด้านความเข้าใจในกระบวนการประเมิน การพัฒนาศักยภาพครู การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และการใช้โครงการงานคุณธรรมเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ส่งผลให้การดำเนินงานในบางพื้นที่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวที่พบ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนคุณธรรม จังหวัดอุทัยธานี ตามกรอบมาตรฐานโรงเรียนคุณธรรมนั้น ประกอบด้วย 6 มาตรฐาน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหาร 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านนักเรียน 4) ด้านสภาพแวดล้อม 5) ด้านการมีส่วนร่วม และ 6) ด้านแผนงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มาใช้เป็นแนวทางในการหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี และสถานศึกษาใกล้เคียงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี
2. เพื่อหาแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี
3. เพื่อประเมินแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ครู บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษา โดยการจัดสรรทรัพยากรด้านต่าง ๆ ทั้งบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา มีความสำคัญใน 2 ระบบหลัก คือ ระบบงาน (ทรัพยากรที่ไม่มีชีวิต เช่น เงินทุน วัสดุอุปกรณ์) และระบบคน (ทรัพยากรบุคคล) โดยผู้บริหารต้องประสานทั้งสองระบบให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่กลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกในสังคมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม คุณธรรมและค่านิยม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระบบเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

4. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (2562) กำหนดขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ได้แก่

4.1 การบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ การบริหารวิชาการที่มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นโดยยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นกรอบ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญพร้อมส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน รวมถึงการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.2 การบริหารงบประมาณเน้นการจัดทำแผนงบประมาณและแผนปฏิบัติการใช้เงินตามแผนงานและโครงการ บริหารการเงินอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุและครุภัณฑ์ตามระเบียบราชการ พร้อมทั้งควบคุมดูแลและบำรุงรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4.3 การบริหารงานบุคคลจะครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระงาน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการ มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม

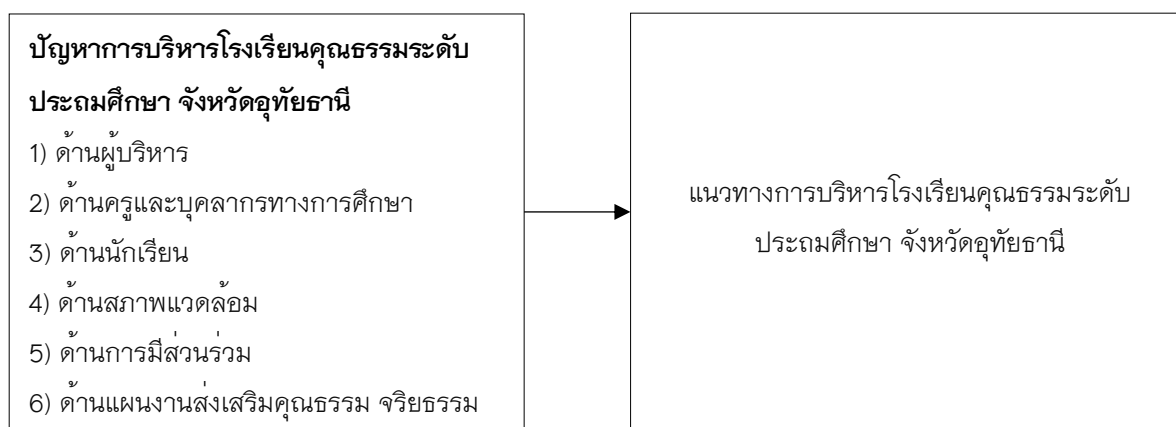
4.4 การบริหารทั่วไปเน้นการประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกเพื่อพัฒนาเครือข่ายการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน รวมถึงการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาสู่สาธารณชน

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ การบริหารวิชาการที่มุ่งพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน การบริหารงบประมาณที่เน้นการบริหารการเงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลที่ครอบคลุมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการบริหารทั่วไปที่สนับสนุนงานด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี ตาม ขอบข่ายทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา ที่ประสบปัญหา 6 ด้าน คือ 1) ด้านผู้บริหาร 2) ด้านครูและ บุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านนักเรียน 4) ด้านสภาพแวดล้อม 5) ด้านการมีส่วนร่วม และ 6) ด้านแผนงานส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสามารถนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยผสมผสาน เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับ ประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 131 คน และครู จำนวน 1,237 คน ของโรงเรียน คุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี รวมจำนวน 1,368 คน

1.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 99 คน และ จำนวน 302 คน รวม จำนวน 401 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการ สุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ส่วนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับ ผู้บริหาร และครูของโรงเรียนคุณธรรม ระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงาน ปัญหาการปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ ลิเคิร์ท (Likert) ดังนี้ 5 หมายถึง ปัญหาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง ปัญหาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 3 หมายถึง ปัญหาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัญหาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย และ 1 หมายถึง ปัญหาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณที่เป็นแบบประเมินแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ มีลักษณะแบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณที่เป็นแบบประเมินแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ มีลักษณะแบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากคณะครู ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาให้กลุ่มเป้าหมายใช้แพลตฟอร์ม Google form เก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 401 ชุด นำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป และดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตั้งแต่ 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 วิเคราะห์ระดับปัญหาการปฏิบัติงาน โรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การหาแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ทำการวิเคราะห์เนื้อหา

4.4 การประเมินแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี

ลำดับ	ปัญหาการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1	ด้านผู้บริหาร	1.89	.63	น้อย
2	ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.06	.50	น้อย
3	ด้านนักเรียน	2.56	.49	ปานกลาง
4	ด้านสภาพแวดล้อม	2.62	.54	ปานกลาง
5	ด้านการมีส่วนร่วม	2.55	.54	ปานกลาง
6	ด้านแผนงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	2.54	.55	ปานกลาง
ภาพรวม		2.37	.42	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ระดับปัญหาการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.37$, S.D. = .42) เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อม มีระดับปัญหาสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$, S.D. = .54) รองลงมาเป็นด้านนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.56$, S.D. = .49) และระดับปัญหาต่ำสุด คือ ด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.89$, S.D. = 0.63)

ตาราง 2 ผลการประเมินแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี

แนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับ ประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านผู้บริหาร	4.43	.43	มาก	4.07	.51	มาก
ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.31	.52	มาก	4.22	.56	มาก
ด้านนักเรียน	4.29	.49	มาก	4.00	.61	มาก
ด้านสภาพแวดล้อม	4.32	.61	มาก	4.05	.66	มาก
ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม	4.24	.56	มาก	4.01	.64	มาก
ด้านแผนงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	4.28	.59	มาก	4.14	.56	มาก
ภาพรวม	4.31	.29	มาก	4.08	.42	มาก

จากตาราง 2 พบว่า แนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมมีความถูกต้องภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .29) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .43) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .56) ส่วนด้านความเหมาะสมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .42) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .56) รองลงมาคือ ด้านแผนงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .61)

แนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมประกอบด้วย 6 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ ด้านผู้บริหารที่ต้องศึกษาและบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเป็นธรรมพร้อมทั้งนิเทศติดตามและสร้างขวัญกำลังใจ ด้านครูและบุคลากรที่ใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือพัฒนาและสร้างความสามัคคี ด้านนักเรียนที่เน้นการบูรณาการพุทธธรรมและใช้หลัก "สอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น" ร่วมกับผู้ปกครอง ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาศีล สมาธิ ปัญญา ให้มีความสะอาดและปลอดภัย ด้านกระบวนการมีส่วนร่วมที่สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนา Best Practice และด้านแผนงานส่งเสริมคุณธรรมที่มีการจัดทำแผน กิจกรรม และถอดบทเรียนตามบริบทของโรงเรียน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี มีประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายเพิ่มเติมดังนี้

1) ระดับปัญหาการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี มีสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนมากนัก การบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ทางวินัยยังไม่มีความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตเมธ อุ่นโพธิ และคณะ (2565) ได้วิจัยเรื่อง

การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านหนองเงือก ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านหนองเงือก อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลรายด้าน ได้ดังนี้

1.1) ระดับปัญหาการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมด้านผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนในการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และการขาดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการร่วมกันกำหนดแนวทางและดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนสาร บัลลังก์ปัทมา และสภาพร ชันโต (2563) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาโรงเรียนคุณธรรมอยู่ในระดับน้อย

1.2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ระดับปัญหาการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมคุณธรรม ได้รับการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญกับงานในหน้าที่ครู และบุคลากรฯ เป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนสาร บัลลังก์ปัทมา และสภาพร ชันโต (2563) พบว่า สภาพปัญหาโรงเรียนคุณธรรมอยู่ในระดับน้อย

1.3) ด้านนักเรียน พบว่า ระดับปัญหาการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นักเรียนได้รับอิทธิพลจากสื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและค่านิยม ทำให้การปลูกฝังคุณธรรมทำได้ยากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร ผาดโสง (2562) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงของการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.4) ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนคุณธรรม จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี มีโรงอาหาร ห้องน้ำ ที่จอดรถ มีความสะอาดเรียบร้อย ปลอดภัย มีบริเวณหน้าเสาธง สนามเด็กเล่นสนามกีฬา สวนหย่อม และแปลงเกษตร มีความสะอาดเรียบร้อย ปลอดภัย จึงส่งผลให้เกิดปัญหาในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร ผาดโสง (2562) พบว่า สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงของการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.5) ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนคุณธรรม จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานีมีส่วนร่วมกับองค์กรภายนอกอื่น ๆ ในการเสริมสร้างคุณธรรมให้นักเรียนมีปัญหายุ่งในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร ผาดโสง (2562) พบว่า สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงของการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.6) ด้านแผนงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม พบว่า ระดับปัญหาการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี มีกิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมประชุมประจำสัปดาห์/ประจำเดือน กิจกรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ สถานศึกษามีกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นสื่อในการส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำ โดยสอดคล้องกับบริบท หรือ วิถีชีวิต วิถีปฏิบัติของนักเรียน จึงส่งผลให้เกิดปัญหาใน

ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตเมธ อุโนโพธิ และคณะ (2565) พบว่า สภาพปัญหาการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านหนองเงือก อยู่ในระดับปานกลาง

2) แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนคุณธรรม จังหวัดอุทัยธานี ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางในการแก้ไข ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนคุณธรรม จังหวัดอุทัยธานี ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

2.1) ด้านผู้บริหาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษากฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ทางวินัยของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาใช้ในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง และผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นโยบายมีความชัดเจน ยึดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ มีโครงสร้างที่ดี มีข้อมูลในการตัดสินใจ บริหารจัดการอยู่บนพื้นฐานของธรรมาภิบาล

2.2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสร้างการรับรู้ความเข้าใจได้รับผิดชอบงาน มีความเหมาะสม และแต่งตั้งผู้รับผิดชอบโครงการและกิจกรรมตามโครงการ ควรเสริมแรงเชิงบวกที่ผู้บริหารเลือกใช้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนคุณธรรม จังหวัดอุทัยธานีได้นำแนวทางในการปฏิบัติมาปรับใช้ในส่วนของการจัดกิจกรรมโรงเรียนคุณธรรมเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความรัก ความสามัคคีของสมาชิกในสถานศึกษา

2.3) ด้านนักเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรร่วมกันจัดหลักสูตรสถานศึกษา หรือจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการพุทธธรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความมีวินัย รับผิดชอบในหน้าที่ ไม่เรียนรู้อย่างไม่ตั้งใจ และมุ่งมั่นในการทำงาน ควรร่วมกันบูรณาการทั้งศีล สมาธิ และปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียนคุณธรรม จังหวัดอุทัยธานีร่วมกันกำหนดบทลงโทษนักเรียนไว้อย่างเหมาะสมสำหรับนักเรียนที่ไม่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร ผาตโธสง (2562) พบว่า แนวทางการส่งเสริมการบริหารโรงเรียนคุณธรรมในการสร้าง ครูและนักเรียนแกนนำ พัฒนาและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

2.4) ด้านสภาพแวดล้อม โดยสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมมีความสำคัญต่อจิตใจของนักเรียน ครูผู้สอนและผู้ที่เข้ามาในโรงเรียน สภาพแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น มีความสะอาดเรียบร้อย และปลอดภัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานีได้จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมมีความสำคัญต่อจิตใจของนักเรียน ครูผู้สอนและผู้ที่เข้ามาในโรงเรียน สภาพแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนสาร บัลลังก์ปัทมา และสถาพร ชันโต (2563) พบว่า แนวคิดโรงเรียนคุณธรรม หลักโลกบาลธรรม และการบริหารโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น มีความสะอาดเรียบร้อย

2.5) ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้กิจกรรมครอบครัวคุณธรรมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้านคุณธรรมเพื่อขยายผลไปยังชุมชน ควรศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในด้านการจัดกิจกรรมด้านคุณธรรม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนด้านคุณธรรมกับชุมชนเพื่อนำมาปรับใช้ในโรงเรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานีมีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศในด้านการจัดกิจกรรมด้านคุณธรรม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนด้านคุณธรรมกับชุมชนเพื่อนำมาปรับใช้ในโรงเรียน

2.6) ด้านแผนงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมโรงเรียนคุณธรรมหน้าเสาธงที่เหมาะสมกับวัน และเวลาของนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียนคุณธรรม จังหวัดอุทัยธานีร่วมกันเตรียมความพร้อมของการปฏิบัติงาน รับฟังความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบท หรือ วิถีชีวิต วิถีปฏิบัติของนักเรียน

3) ผลการประเมินแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนคุณธรรม จังหวัดอุทัยธานี ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พบว่า แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนคุณธรรม จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนคุณธรรม จังหวัดอุทัยธานี มีความถูกต้องอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนสาร บัลลังก์ปัทมา และสถาพร ชันโต (2563) พบว่า ผลการประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมมาก

องค์ความรู้ใหม่

จากเอกสาร สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญได้ดังนี้

1. การบริหารโรงเรียนคุณธรรมมี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านนักเรียน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม และด้านแผนงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
2. แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารต้องเข้าใจภาวะเปียบและนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง ครูต้องบูรณาการคุณธรรมในการสอนโดยใช้หลัก “สอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น” การพัฒนาสภาพแวดล้อมต้องเอื้อต่อการเรียนรู้และปลูกฝังคุณธรรม ต้องสร้างการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนทั้งครอบครัว ชุมชน และองค์กรภายนอก
3. ความสำเร็จของการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและโครงการที่ชัดเจน การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการถอดบทเรียนเพื่อพัฒนาปรับปรุง
4. การประเมินแนวทางการบริหารพบว่ามีความเป็นประโยชน์สูงสุด แสดงให้เห็นว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 โรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ทางวินัยด้วยความเป็นธรรมอยู่เสมอ
- 1.2 โรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบ และให้ความสำคัญกับงานในหน้าที่ครู และบุคลากรฯ เป็นหลัก
- 1.3 โรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ใฝ่เรียนรู้ และมุ่งมั่นในการทำงาน
- 1.4 โรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโรงอาหาร ห้องน้ำ ที่จอดรถ มีความสะอาดเรียบร้อย และปลอดภัย
- 1.5 โรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับองค์กรภายนอกอื่น ๆ ในการเสริมสร้างคุณธรรมให้นักเรียน
- 1.6 โรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมประชุมประจำสัปดาห์/ประจำเดือน กิจกรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานและสภาพที่คาดหวังในการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยทางด้านเพศ ตำแหน่ง อายุ และระดับการศึกษา ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี

2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณธรรมระดับประถมศึกษา ในจังหวัดพื้นที่ใกล้เคียงกับจังหวัดอุทัยธานีที่มีบริบทแตกต่างกันไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤตเมธ อุ๋นโพธิ, สำเนา หมิ่นแจ่ม และสายฝน แสนใจพรหม. (2565). การพัฒนาการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านหนองเงือกอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 10(1), 94–110.
- กษมา ศรีสุวรรณ. (2556). ปัญหาและแนวโน้มการศึกษาไทยในอนาคต. สืบค้น 5 กุมภาพันธ์ 2565 จาก <http://toyphd2013.blogspot.com/2013/06/blog-post.html>.
- เกรียงไกร ผาตโธสง. (2562). แนวทางการส่งเสริมการบริหารโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนสาร บัลลังก์ปัทมา และสถาพร ชันโต. (2563). รูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา. *วารสาร มจร บาลีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์*, 6(2), 55–70.
- ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์. (2558). ยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย: การวิจัยช่วยได้จริงหรือ. *การประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2558 “การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และการจัดการศึกษา”* 29 – 30 สิงหาคม 2558, หน้า 21–31. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- ปริศนา เพชรบุรีณิน. (2556). พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์กับสังคมไทย. *วารสารวิชาการปทุมวัน*, 3(7), 39–45.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553, 22 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก. หน้า 1–3.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4). (2562, 30 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 34 ก. หน้า 49–53.
- พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2554). *ครอบครัวและโรงเรียน หนุนส่วนเพื่อคุณภาพของผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- ศราวุธ ศรีสวัสดิ์. (2562). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (กาฬสินธุ์). วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



**การพัฒนาชุมชนต้นแบบเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของ
ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
โดยยึดหลัก BCG**

**Development of a model community to enhance sustainable tourism potential
of Ban Koh Mon, Koh Phai community, Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri
Khan Province, based on the BCG principle**

ชัยวุฒิ ชัยฤกษ์^{1*}, เมธิกา พ่วงแสง², อำนวย เอี่ยมสำอางค์³

Chaiwut Chairerk^{1*}, Maythika Puangsang², Amnat Iamsuang³

¹สาขาวิชาการท่องเที่ยว คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

²สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

³สาขาวิชาภาษาไทยประยุกต์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

¹Tourism Department, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

²General Education Division, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

³Applied Thai, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

*Corresponding author's e-mail: chaiwut.c@rmutp.ac.th^{1*}, maythika.p@rmutp.ac.th², amnat.i@rmutp.ac.th³

Received: January 26, 2025

Revised: February 10, 2025

Accepted: February 23, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) เพื่อพัฒนาพลเมืองภายใต้แนวคิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยมีชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นฐาน และ 3) เพื่อพัฒนาชุมชนต้นแบบส่งเสริมศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยยึดหลัก BCG เป็นการวิจัยแบบผสมผสานและการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ นักท่องเที่ยวที่เดินทางท่องเที่ยวในพื้นที่ศึกษาจำนวน 400 คน โดยสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในพื้นที่

จำนวน 20 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า 1) แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของพื้นที่ ที่เหมาะสมคือ การพัฒนาและเพิ่มมูลค่ากิจกรรมทางการท่องเที่ยวเชิงผจญภัยสำหรับกลุ่มนักท่องเที่ยวเพศหญิง ให้มีความหลากหลายและมีมาตรฐาน 2) การพัฒนาพลเมืองภายใต้แนวคิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐานของพื้นที่ คือ การส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในรูปแบบของการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการท่องเที่ยว และการพัฒนาทักษะทางการท่องเที่ยวที่จำเป็นให้กับชุมชน และ 3) การพัฒนาชุมชนต้นแบบเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยยึดหลัก BCG ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางการท่องเที่ยวให้กับนักท่องเที่ยวและคนในชุมชน การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นและการจัดการกระจายรายได้สู่ทุกภาคส่วนอย่างเป็นธรรม การวางแผนการใช้ประโยชน์จากพื้นที่อย่างเหมาะสมโดยมุ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาชุมชนต้นแบบ, ศักยภาพ, การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน, หลัก BCG, ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่

Abstract

This research aimed to: 1) explore approaches and develop sustainable tourism for the Ban Koh Mon, Koh Phai communities in Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province; 2) foster responsible citizenship under the sustainable tourism concept with the Ban Koh Mon, Koh Phai community in Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province as the foundation; and 3) enhance model community to promote sustainable tourism potential in Ban Koh Mon, Koh Phai, in Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province based on the Bio-Circular-Green (BCG) Economy principles. This study employed a mixed-methods approach combined with participatory action research. The research instruments included questionnaires, interviews, and data recording forms. The sample group consisted of 400 tourists visiting the study area, selected through convenience sampling, and 20 stakeholders involved in local tourism, selected through purposive sampling. Quantitative data were analyzed using statistical software, while qualitative data were examined through content analysis. The study results indicated that: 1) The appropriate approach for sustainable tourism development in the area was enhancing and adding value to adventure tourism activities tailored for female travelers, ensuring diversity and standardized quality. 2) The development of citizenship under the community-based sustainable tourism concept involved encouraging community participation through the establishment of a tourism development committee and fostering essential tourism-related skills within the community. 3) The development of a model community to enhance sustainable tourism potential in Ban Koh Mon, Koh Phai, Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province, based on the BCG (Bio-Circular-Green) Economy Model. This included raising awareness of tourism resource conservation among both tourists and the local community, increasing the value of local products, ensuring fair income distribution across all sectors, and implementing appropriate land-use planning to promote sustainable development.

Keyword: model community development, potential, sustainable tourism, BCG principle, Ban Koh Mon, Koh Phai community

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นชุมชนที่มีศักยภาพทางการท่องเที่ยวที่มีความน่าสนใจ ด้วยการระบุให้เป็นพื้นที่ชุ่มน้ำที่มีความสำคัญระหว่างประเทศ (Ramsae site) ภายใต้อนุสัญญาพื้นที่ชุ่มน้ำ (Convention on Wetlands) (สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2566) และยังมีทรัพยากรทางการท่องเที่ยวที่มีความน่าสนใจ ทั้งในด้าน สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว เช่น ทิวทัศน์ที่แปลกตาของท้องนาที่ตัดกับเทือกเขา ด้านกิจกรรมทางการท่องเที่ยว เช่น การล่องเรือชมบัว ด้านผลิตภัณฑ์สินค้าที่ระลึกจากการท่องเที่ยว เช่น ปลาสดสดเค็มเคียว ด้านวัฒนธรรมประเพณี ด้านวิถีชีวิตทางการท่องเที่ยว เช่น การดำน้ำยิงปลา เป็นต้น แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ถึงแม้ว่าที่ผ่านมาจะมีหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสนใจและมุ่งส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทางการท่องเที่ยวดังกล่าวเป็นอย่างดี เช่น การจัดตั้งให้เป็นชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี แต่จากผลการสำรวจเบื้องต้นพบว่า ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ ยังเป็นเป้าหมายทางการท่องเที่ยว และเป็นที่ยึดถือทางการท่องเที่ยวอยู่ในวงแคบ คือมีจำนวนนักท่องเที่ยวน้อย และสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวน้อยตามไปด้วย อีกทั้งปัจจุบันพื้นที่ยังขาดการพัฒนาในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยวที่จำเป็น เช่น ถนนหนทาง บ้ายบอทาง ที่พัก ร้านอาหาร เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นโจทย์ท้าทายเป็นอย่างยิ่งที่จะหาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการแนวทางการท่องเที่ยวของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ให้ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับของธรรมชาติ ชุมชน ชนบทธรรมนิยมประเพณี และวิถีชีวิตที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวทั้งหมด โดยเพื่อปกป้อง สงวนรักษาและพัฒนาสิ่งต่างๆ ช่างต้นให้คงอยู่สืบไป (ธีรพล สิงห์หล่อ, 2564) ซึ่งแนวทางดังกล่าวมีความสอดคล้องและสามารถดำเนินการร่วมกันได้กับรูปแบบของการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม BCG Model ซึ่งแนวทางดังกล่าวมีความสอดคล้องและสามารถดำเนินการร่วมกันได้กับรูปแบบของการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม BCG Model ที่จะพัฒนาเศรษฐกิจ 3 มิติไปพร้อม ๆ กัน คือ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) ระบบเศรษฐกิจชีวภาพ มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรชีวภาพเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยเน้นการพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์มูลค่าสูง เชื่อมโยงกับ เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และทั้ง 2 เศรษฐกิจนี้ อยู่ภายใต้เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ซึ่งเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่จะพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและการรักษาสีเขียวได้อย่างสมดุลให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนไปพร้อมกัน

ทั้งนี้หากนำทฤษฎีเกี่ยวกับการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมาผนวกกับรูปแบบของ BCG Model ให้เหมาะสมแล้วนั้น จะสามารถสร้างองค์ความรู้ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงมีความต้องการจัดทำโครงการ การพัฒนาชุมชนต้นแบบเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีโครงการย่อยใน 2 มิติ คือ 1) แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และ 2) การพัฒนาพลเมืองภายใต้แนวคิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างแนวทางพัฒนาการท่องเที่ยวให้ยั่งยืนและช่วยให้คนในพื้นที่ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ มีองค์ความรู้ นำไปสู่การต่อยอดสร้างอาชีพ ยกระดับคุณภาพชีวิต ควบคู่กับการสร้างชื่อเสียงทางการท่องเที่ยวให้กับชุมชน และสร้างการอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมของชุมชนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2. เพื่อพัฒนาพลเมืองภายใต้แนวคิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโดยมีชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นฐาน

3. เพื่อพัฒนาชุมชนต้นแบบเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยยึดหลัก BCG

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (sustainable tourism) คือแนวคิดการท่องเที่ยวที่มุ่งลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมและสังคม พร้อม ๆ กับสร้างความพึงพอใจและประโยชน์ทางเศรษฐกิจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ทั้งนักท่องเที่ยว ผู้ประกอบการ และชุมชนท้องถิ่น โดยแนวคิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน อาจประกอบไปด้วย 3 มิติหลัก ดังนี้ 1) มิติสิ่งแวดล้อม เช่น การอนุรักษ์ทรัพยากรและความหลากหลายทางธรรมชาติ การเดินทางที่ปล่อยคาร์บอนต่ำ 2) มิติสังคม เช่น การให้ความสำคัญและเคารพวัฒนธรรม วิถีชีวิตของชุมชนท้องถิ่น การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 3) มิติเศรษฐกิจ เช่น การกระจายผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจอย่างเป็นธรรม การสร้างอาชีพและรายได้แก่ชุมชน และการจัดความยากจน (ประพันธ์ สีน้อย, 2567)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพทางการท่องเที่ยว

The United Nations World Tourism rganization (UN Tourism) หรือ องค์การการท่องเที่ยวโลกแห่งสหประชาชาติ (ชื่อเดิมองค์การการท่องเที่ยวโลกแห่งสหประชาชาติ) ให้ความหมายว่า “การท่องเที่ยว” หมายถึง การเดินทางใด ๆ ก็ตามเป็นการเดินทาง ตามเงื่อนไขสากล 3 ประการ ดังนี้ (United Nations, 1963)

ประการที่ 1 การเดินทางจากที่อยู่อาศัยปกติไปยังที่อื่นเป็นการชั่วคราวแต่ไม่ใช่เป็นการไปตั้งหลักแหล่งเป็นการถาวร ประการที่ 2 การเดินทางนั้นเป็นไปด้วยความสมัครใจ หรือความพึงพอใจของผู้เดินทางเอง ไม่ใช่เป็นการถูกบังคับ ไม่ใช่เพื่อทำสงคราม และประการที่ 3 เป็นการเดินทางด้วยวัตถุประสงค์ใด ๆ ก็ตามที่ไม่ใช่ประกอบอาชีพหรือหารายได้ แต่เดินทางมาเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อเยี่ยมเยียนญาติมิตร เพื่อความเบิกบานบันเทิงเริงรมย์ เพื่อเล่นกีฬาต่าง ๆ เพื่อการประชุมสัมมนา เพื่อศึกษาหาความรู้ และเพื่อติดต่อธุรกิจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพลเมืองและแนวทางการพัฒนาพลเมือง

Print (2008) ได้กล่าวความหมายของ ความเป็นพลเมือง ไว้โดยสรุป ดังนี้ 1) ความเป็นพลเมือง หมายถึง การที่มีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย ในการมีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในระบบประชาธิปไตย 2) ความเป็นพลเมือง คือ การที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในโครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ทางสังคม และ 3) ความเป็นพลเมือง คือ การที่ทำการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกคนในระบบประชาธิปไตย และมีการคำนึงถึงคุณธรรมในสังคม รวมไปถึงการป้องกันการกีดกันและการกดขี่ทางสังคม

ภณ ใจสมัค (ม.ป.ป.) ได้ทำการสรุปแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นพลเมือง กล่าวคือ เมื่อระบอบคอมมิวนิสต์ได้ล่มสลายและสิ้นสุดลงในปี พ.ศ. 2534 หรือ ค.ศ. 1991 ได้รับการกล่าวว่าเป็นสังคมยุคหลังสงครามเย็น (post-cold war) โดยประเทศสหรัฐอเมริกาได้ก้าวขึ้นมาเป็นผู้โดดเด่นและมีอำนาจทางด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และรวมไปถึงด้านการเมือง และมีความพยายามในการสร้างระเบียบโลกใหม่จนสามารถทำให้เกิดระบบสังคมโลกสมัยใหม่ (new world society) ที่เน้นความสำคัญ 5 ประการ คือ 1) การเคารพสิทธิมนุษยชน 2) การปกครองระบอบประชาธิปไตย 3) การค้าเสรี 4) การรักษาสภาพแวดล้อม 5) การใช้หลักธรรมาภิบาล

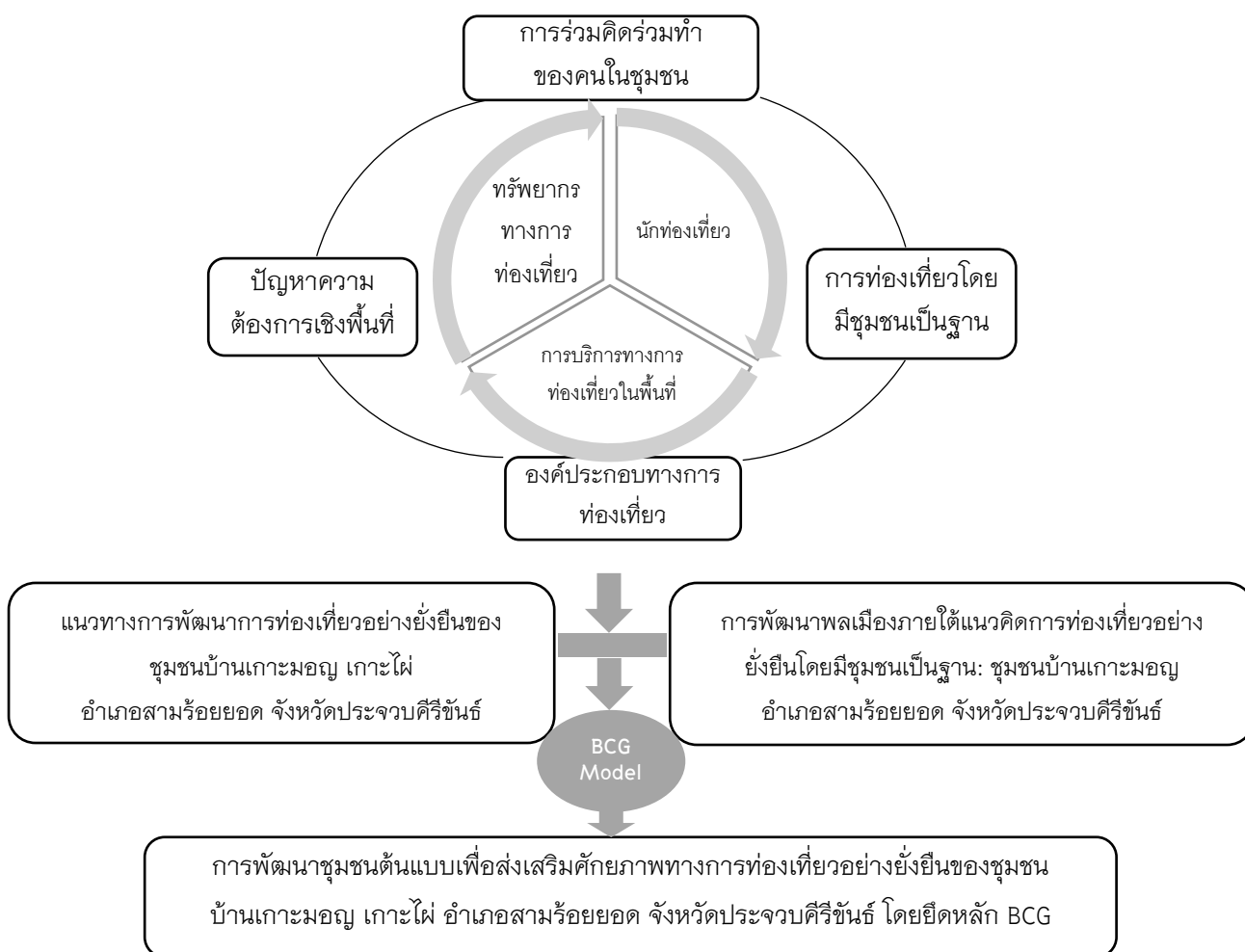
แนวคิด BCG Tourism

ปริญญารัตน์ เลี้ยงเจริญ และอดิศักดิ์ อิศรางกูร (2566) ได้ให้ความหมายของ BCG ไว้ว่าโมเดลเศรษฐกิจ BCG เป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้เติบโตอย่างยั่งยืนและทั่วถึงด้วยการพัฒนา 3 ด้าน คือ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ซึ่งไทยได้กำหนดให้การขับเคลื่อนเศรษฐกิจ BCG เป็นวาระแห่งชาติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565

ซึ่งหากนำแนวคิดเกี่ยวกับ BCG Model มาผนวกกับแนวคิดของการท่องเที่ยว จะสามารถกล่าวโดยสรุปแนวคิด BCG Tourism เป็นการนำองค์ความรู้และเทคโนโลยีมาประยุกต์กับการท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืนมากขึ้นในการพัฒนาเศรษฐกิจ ดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างรับผิดชอบ ลดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม แบ่งปันประโยชน์เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนหน่วยงานหรือองค์กรแต่ละแห่งจะกำหนด

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนต้นแบบเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยุด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยยึดหลัก BCG สามารถกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินโครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนต้นแบบเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยยึดหลัก BCG เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) และดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ คือ กลุ่มนักท่องเที่ยว ที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในพื้นที่ศึกษา ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างของ Cochran (1953) ได้จำนวนประชากร 384 คน โดยใช้ระดับสำคัญที่ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ 400 คน กลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ไว้ทั้งหมด 3 กลุ่มรวม 20 ท่าน คือ กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรรมการในระดับหมู่บ้าน และอุทยานแห่งชาติเขาสามร้อยยอต กลุ่มตัวแทนภาคประชาชน ผู้นำชุมชนและสมาชิกกลุ่มในชุมชน ได้แก่ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ กลุ่มชมรมต่าง ๆ ในพื้นที่ และกลุ่มภาคเอกชน ผู้ประกอบการ ในพื้นที่ศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมทางการท่องเที่ยว แรงจูงใจทางการท่องเที่ยว และศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เครื่องมือประกอบไปด้วยคำถามเพื่อใช้วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (descriptive analysis) โดยทำการแบ่งข้อคำถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อพฤติกรรมทางการท่องเที่ยว แรงจูงใจทางการท่องเที่ยว ศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน การมีส่วนร่วมของชุมชนสำหรับการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาชุมชนต้นแบบเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยยึดหลัก BCG

โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อแรงจูงใจทางการท่องเที่ยว และศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวทางของ Likert (1967) จากมากที่สุด ถึง น้อยที่สุด ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ให้ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อหา และภาษาที่ใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และสามารถครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตรเกณฑ์ โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50-1.00 มีความเที่ยงตรง ใช้ได้ และข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า .50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้ ต้องดำเนินการปรับปรุง โดยให้หาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย

ทั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .50 มาใช้เป็นข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน ซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่สร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เท่ากับ .95

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ถูกต้องแล้ว ดำเนินการทดสอบกับนักท่องเที่ยวที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30

คน แล้วนำข้อมูลที่ได้อามาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค Cronbach (1970) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .85

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเนื่องจากต้องการองค์ความรู้ที่ผ่านการสังเคราะห์แล้วจากผู้ที่มีประสบการณ์ และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีโครงสร้างคำถาม คือ สอบถามเกี่ยวกับศักยภาพทางและแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของพื้นที่วิจัย การสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาพลเมืองภายใต้แนวคิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการเก็บตัวอย่างแบบการแบบบังเอิญ (accidental sampling) จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการขออนุญาตต่อกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ เพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ โดยขอความอนุเคราะห์ และขอข้อมูลสำคัญเชิงลึก (in-depth interview) ต่อกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi-structured Interview) เข้าทำการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามวัตถุประสงค์ครบถ้วน และตรงประเด็น และนำผลการสัมภาษณ์ที่ได้มาแยกหมวดหมู่ตามประเด็นที่ศึกษาพร้อมตรวจสอบข้อมูลความถูกต้อง ตรงประเด็น เพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมดผู้วิจัยนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าร้อยละ (percentage) จำแนกเพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้ รวมทั้งปัจจัยพฤติกรรมทางการท่องเที่ยว

2) วิเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจทางการท่องเที่ยว และศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จำแนกตามปัจจัยด้านต่าง ๆ การแปลความหมายของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม พิจารณาจากระดับคะแนนค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ซึ่งจัดชั้น โดยให้คะแนนระดับความต้องการที่มีต่อปัจจัยในด้านต่าง ๆ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง ปัจจัยในระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง ปัจจัยในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง ปัจจัยในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง ปัจจัยในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง ปัจจัยในระดับมากที่สุด

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูล ดีความ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอุปนัย (analytic induction) เพื่อตอบโจทย์ประเด็นคำถามงานวิจัย และเพื่อสรุปวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยการจำแนกข้อมูล (typology analysis) ตามประเด็นที่ศึกษา ซึ่งการตีความจะใช้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ และการตีความจากการสังเกตเป็นองค์ประกอบร่วม

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย แนวทางและการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จากผลสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.75 อายุระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.25 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 27.25 ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 24.50 และมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.25

ผลการศึกษาข้อมูลพฤติกรรมทางการท่องเที่ยว แรงจูงใจทางการท่องเที่ยว และศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน พบว่า นักท่องเที่ยวกลุ่มตัวอย่าง มีประสบการณ์การการท่องเที่ยวในพื้นที่ 2-3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 43.25 มีการใช้จ่ายในการท่องเที่ยวแต่ละครั้ง 3,001 บาท – 4,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.75 ใช้เวลาในการท่องเที่ยว 1 วัน คิดเป็นร้อยละ 61.75 เดินทางด้วยตัวเอง คิดเป็นร้อยละ 94.25 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพักผ่อนในวันหยุด คิดเป็นร้อยละ 47.00 และนิยมเดินทางท่องเที่ยวในช่วงเดือนมกราคม – เดือนกุมภาพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 40.25 และผลการศึกษาแรงจูงใจทางการท่องเที่ยว พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยผลักดันคือความต้องการท่องเที่ยวแบบผจญภัย อยู่ในระดับมากที่สุด แรงจูงใจด้านปัจจัยดึงดูดคือกิจกรรมทางการท่องเที่ยว อยู่ในระดับมากที่สุด แรงจูงใจด้านสิ่งดึงดูดใจในการท่องเที่ยวคือ ความงดงามของบึงบัว อยู่ในระดับมากที่สุด แรงจูงใจด้านการเข้าถึง คือ ความเชื่อมโยงระหว่างแหล่งท่องเที่ยว อยู่ในระดับมากที่สุด แรงจูงใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว คือ มาตรฐานของร้านอาหาร อยู่ในระดับมากที่สุด แรงจูงใจด้านกิจกรรมและกระบวนการทางการท่องเที่ยว คือ กิจกรรมทางการท่องเที่ยวหลากหลาย อยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่คือ ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการท่องเที่ยว อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการวิจัย เพื่อพัฒนาพลเมืองภายใต้แนวคิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโดยมีชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นฐาน พบว่า ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับการพัฒนาพลเมืองภายใต้แนวคิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน: ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ดังนี้

2.1 ประเด็นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว ชุมชนควรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาการท่องเที่ยวตั้งแต่การวางแผน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การตลาด และการบริหารจัดการ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อเป็นตัวแทนของชุมชน ในการเจรจากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ดัง คำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักที่ว่า “ถ้าหน่วยงานของรัฐ คนในชุมชน ผู้นำชุมชนได้มีส่วนร่วมสำคัญในการร่วมกันพัฒนา และเป็นความต้องการของชุมชนจริง ๆ ให้ชุมชนได้ร่วมออกความคิดเห็นบ้าง ร่วมดำเนินงานบ้าง”

2.2 ประเด็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน การท่องเที่ยวช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนโดยการเพิ่มรายได้ให้กับชาวบ้าน สร้างงาน สนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมความสามัคคีในชุมชน หากหน่วยงานภาครัฐมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาพลเมืองหรือสมาชิกในชุมชนจะสามารถสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักที่ว่า “ถ้าหน่วยรัฐเข้ามาเป็นแกนนำหรือมีนโยบายที่ชัดเจน ในการพัฒนาศักยภาพสมาชิกในชุมชน คิดว่าชุมชนจะเป็นชุมชนท่องเที่ยวที่ยั่งยืนได้”

2.3 ประเด็นการพัฒนาพลเมือง การท่องเที่ยวช่วยพัฒนาพลเมืองโดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับชาวบ้าน ชาวบ้านได้เรียนรู้เกี่ยวกับการบริการลูกค้า การจัดการธุรกิจ การตลาด และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม นอกจากนี้การท่องเที่ยวช่วยส่งเสริมให้ชาวบ้านมีความภาคภูมิใจในชุมชนและวัฒนธรรมของตนเอง ดัง

คำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักที่ว่า “ส่วนตัวยังไม่แน่ใจว่าการพัฒนาพลเมือง คืออะไร แต่เข้าใจว่าเป็นการที่สมาชิกในพื้นที่ชุมชนได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อการจัดการท่องเที่ยว และสามารถดำเนินการท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืน”

2.4 ประเด็นความท้าทายในการพัฒนาพลเมือง การพัฒนาพลเมืองภายใต้แนวคิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐานมีอุปสรรคหลายประการ ได้แก่ การขาดการศึกษาและทักษะ การขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ และการแข่งขันจากธุรกิจท่องเที่ยวรายใหญ่ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักที่ว่า “คิดว่ายังมีอุปสรรค เช่น การสนับสนุนช่วยเหลือจากภาครัฐ หรือการศึกษา การพัฒนาทักษะต่าง ๆ ปัจจุบันชุมชนดูแลกันเอง จัดการท่องเที่ยวกันเอง หากได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาในด้านต่าง ๆ ก็น่าจะดี หรือที่บอกว่าหากชุมชนได้มีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมก็น่าดีมาก”

3. ผลการวิจัย การพัฒนาชุมชนต้นแบบเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยยึดหลัก BCG พบว่า ประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ดังนี้

3.1 ประเด็นแนวทางในการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรทางการท่องเที่ยวของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวว่า “อยากให้นักท่องเที่ยวและคนที่เดินทางเข้ามาในพื้นที่ เห็นคุณค่าของสิ่งที่เกาะมอญ เกาะไผ่ มีอยู่” กรรมการหมู่บ้านกล่าวว่า “โดยปกติพนักงานบริการขับเรือซึ่งเป็นคนในพื้นที่จะมีการถ่ายทอดเรื่องราวต่าง ๆ ของพื้นที่ให้กับกลุ่มนักท่องเที่ยวอยู่แล้ว แต่อาจยังไม่เพียงพอ หรือยังไม่มีวิธีการที่ดีพอ” อุทยานแห่งชาติสามร้อยยอดได้ให้ข้อมูลว่า “ทางอุทยานได้มีการพัฒนาป้ายสื่อความหมายเพื่อให้ข้อมูลกับนักท่องเที่ยว แต่ก็ไม่ใช่นักท่องเที่ยวทุกคนที่จะสนใจอ่านอย่างจริงจัง บางกลุ่มไม่สนใจเลยก็มี”

3.2 ประเด็นการจัดการได้จากการท่องเที่ยว และการกระจายรายได้ไปสู่ทุกภาคส่วน กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวว่า “การจัดการรายได้จากการท่องเที่ยวส่วนหนึ่งกลับคืนเข้ามาในรูปแบบภาษีท้องถิ่น ต้องเรียนตามตรงว่า มีจำนวนน้อยมาก โดยทางส่วนราชการไม่อยากจะเข้าไปจัดเก็บให้มากนัก เนื่องจากการท่องเที่ยวของเกาะมอญ เกาะไผ่ ยังไม่ได้เป็นที่นิยมทางการท่องเที่ยว จึงอยากให้ผู้ประกอบการทางการท่องเที่ยวมีรายได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย” กลุ่มชมรมเรือท่องเที่ยวและกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ให้ความเห็นว่า “รายได้จากการท่องเที่ยวของเรือท่องเที่ยวต่อเที่ยวมีน้อยมาก ซึ่งหากตั้งราคาสูงก็จะมีนักท่องเที่ยวใช้บริการ โดยรายได้ส่วนหนึ่ง จะนำเข้ามาเป็นกองกลางของชมรม ที่เหลือหักค่าใช้จ่าย คงเหลือไม่เท่าไร” อุทยานแห่งชาติสามร้อยยอดได้ให้ข้อมูลว่า “ในส่วนของอุทยาน จำเป็นต้องจัดเก็บตามระเบียบ โดยส่วนหนึ่งได้นำมาใช้ในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่มิในพื้นที่อุทยาน ซึ่งตรงนี้จำเป็นต้องเป็นไปตามระเบียบอย่างถูกต้อง” กลุ่มตัวแทนภาคประชาชน ได้ให้ความเห็นว่า “ปัจจุบันมีชาวบ้านส่วนหนึ่งที่มีรายได้จากการขายสินค้าทางการท่องเที่ยวที่มีในพื้นที่ เช่น ปลาสดตากแห้ง แต่ก็ยังมีน้อยมาก โดยทางกลุ่มพยายามหาวิธีการขาย การส่งเสริมการตลาดที่นอกเหนือจากการรอให้นักท่องเที่ยวเข้ามาซื้ออยู่แล้ว” กลุ่มภาคเอกชน ผู้ประกอบการ ได้ให้ความเห็นว่า “ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการ จะมีการใช้ทรัพยากรและวัตถุดิบในพื้นที่ในการประกอบธุรกิจของตนเอง รวมไปถึงการจ้างงานด้วยเช่นกัน ที่ยังมุ่งไปที่คนในพื้นที่อยู่ ซึ่งเป็นการช่วยกระจายรายได้ให้กับชุมชนด้วย”

3.3 ประเด็นแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวว่า “อยากให้การท่องเที่ยวได้รับความนิยมในพื้นที่ ซึ่งเชื่อว่าการท่องเที่ยวจะช่วยสร้างความรักความหวงแหนต่อทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีอย่างแน่นอน” โดยภาครัฐมีการวางแผนในเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอยู่แล้ว และยังมีนโยบายเกี่ยวกับการรักษา ดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติให้คงอยู่อย่างสมบูรณ์ แต่ทั้งนี้ก็ต้องอาศัยความ

ร่วมมือจากส่วนอื่น ๆ ด้วยจึงได้สำเร็จผล อุทยานแห่งชาติเขาสามร้อยยอด ได้ให้ความเห็นว่า “ความยั่งยืนที่แท้จริงชุมชนต้องมีส่วนร่วมด้วย ดังนั้นอยากให้มีข้อตกลงร่วมกันของทั้งชุมชนและภาครัฐเกี่ยวกับการอนุรักษ์ หรือการกำหนดเขตท่องเที่ยวเอง โดยปัจจุบันในบางครั้งยังเกิดความเข้าใจไม่ตรงกันอยู่ ดังนั้นจึงควรหาจุดที่เหมาะสมที่สุด” กลุ่มตัวแทนภาคประชาชน ผู้นำชุมชนและสมาชิกกลุ่มในชุมชน และกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า ตอนนี้กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการท่องเที่ยว มีความเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรเป็นอย่างดี ทางกลุ่มจะมีข้อตกลงร่วมกันในการดำเนินงาน แต่อยากให้ภาครัฐเข้าไปดูแลธุรกิจอื่น ๆ ด้วยที่ยังมีการสร้างมลพิษทางน้ำให้เกิดขึ้นในพื้นที่ โดยอยากให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง

กลุ่มภาคเอกชน ผู้ประกอบการ กล่าวว่า “อยากให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรมในพื้นที่ให้มากที่สุด ซึ่งจะช่วยให้เกิดความห่วงแหนต่อทรัพยากรตามมาอย่างแน่นอน รวมถึงอยากให้มีการประชาสัมพันธ์การเป็นนักท่องเที่ยวที่ดีให้กับกลุ่มนักท่องเที่ยวด้วย”

3.4 ประเด็นปัญหา และแนวทางการพัฒนาบุคลากรในธุรกิจท่องเที่ยวในพื้นที่ กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า ควรมีการส่งเสริมทางการศึกษาในด้านนี้โดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในพื้นที่ และโดยรอบบริเวณใกล้เคียง เพิ่มรายวิชาในทักษะที่ขาด และเปิดการอบรมให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน นอกจากนี้อาจต้องส่งเสริมเรื่องเงินเดือนค่าตอบแทนให้สูงขึ้นเพื่อดึงดูดบุคลากรเข้ามาทำงานในพื้นที่ให้มากขึ้น กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มชมรมเรือท่องเที่ยว ผู้ประกอบการร้านอาหาร ผู้ประกอบการที่พัก มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ต้องเพิ่มทักษะในการบริการให้กับบุคลากรที่ทำงานทางการท่องเที่ยวในพื้นที่ ในหลาย ๆ ด้าน เช่น ทักษะการเล่าเรื่อง และด้านภาษาที่ 3 ของเรือนำชม ทักษะการบริการของพนักงาน ทักษะเฉพาะด้านของธุรกิจแต่ละธุรกิจ เป็นต้น และที่สำคัญ เมื่อมีทักษะที่ดีแล้ว ควรมีการกำหนดค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมด้วย

การอภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. แนวทางและการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

จากผลสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของกิจการ และมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 30,001 – 40,000 บาท ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับการวิจัยของณัฐฎิภา พิมพ์เมืองเก่า และโอษฐ์ญา บัวธรรม (2567) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการท่องเที่ยวทุ่งบัวแดงบึงละหาน อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ที่พบว่านักท่องเที่ยวที่เดินทางท่องเที่ยวเป็นเพศหญิง มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ด้วยจุดเด่นของแหล่งท่องเที่ยวในบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ และ ทุ่งบัวแดงบึงละหาน มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือความงดงามของบึงบัว และในด้านอาชีพ พบว่าสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของวรกรณ ใจน้อย และคณะ (2567) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมและความต้องการในการรับบริการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในจังหวัดเลย โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างนักท่องเที่ยวประกอบอาชีพทำธุรกิจส่วนตัวมากที่สุดเช่นเดียวกัน และผลการศึกษาดังกล่าว ยังสะท้อนถึงศักยภาพของพื้นที่ในการดึงดูดนักท่องเที่ยวที่มีกำลังซื้อสูงอีกด้วย ในส่วนของพฤติกรรมทางการท่องเที่ยว แรงจูงใจทางการท่องเที่ยว และศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน พบว่านักท่องเที่ยวมีประสบการณ์การการท่องเที่ยวในพื้นที่ 2-3 ครั้ง มีการใช้จ่ายในการท่องเที่ยวแต่ละครั้ง 3,001 บาท – 4,000 บาท ใช้เวลาในการท่องเที่ยว 1 วัน เดินทางด้วย

ตัวเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพักผ่อนในวันหยุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของสภา ไชยสัตย์ (2567) ที่ศึกษาเรื่อง การจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี เช่นเดียวกัน สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นและความสะดวกในการเดินทางเข้าถึง แหล่งท่องเที่ยว และยังชี้ให้เห็นว่าแหล่งท่องเที่ยวสามารถสร้างรายได้จากกิจกรรมทางการท่องเที่ยวได้ และชุมชน บ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ ยังมีความสะดวกในการเดินทางเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวอีกด้วย ตรงกับการศึกษาของทวีศักดิ์ เฉลิมแสน (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวทะเลบัวแดงชุมชนบ้านแดง ตำบลเชียงแหว อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ที่พบว่า ศักยภาพที่สำคัญของแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าว คือการมีเส้นทางคมนาคมสะดวกสบาย เป็นจุดเด่น ผลการศึกษาด้านแรงจูงใจยังพบว่าปัจจัยสำคัญที่ผลักดันทางการท่องเที่ยวคือ ต้องการท่องเที่ยวแบบ พจญภัย โดยชุมชนเกาะมอญ เกาะไผ่ มีกิจกรรมทางการท่องเที่ยวเชิงผจญภัยที่มีชื่อเสียง คือ การล่องเรือชมบึงบัว และการล่องสัตว์ดูเสือปลา ที่ยังคงมีอยู่ในพื้นที่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ชุมชนควรให้ความสำคัญ พัฒนาระดับคุณภาพของ กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงผจญภัยให้เป็นที่น่าสนใจ ทั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านกิจกรรมทางการท่องเที่ยว เป็นปัจจัยที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐฎิภา พิมพ์เมืองเก่า และโอชัญญา บัวธรรม (2567) ที่พบว่ามิตศักยภาพทางกิจกรรม การท่องเที่ยว อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการศึกษาทั้ง 2 เรื่อง กิจกรรมทางการท่องเที่ยวที่โดดเด่นในรูปแบบเดียวกัน คือ กิจกรรมการล่องเรือชมความงามของบึงบัว นอกจากนี้การพัฒนามาตรฐานของสิ่งอำนวยความสะดวกทางการ ท่องเที่ยว เช่น ร้านอาหาร รวมไปถึงการสร้างกิจกรรมท่องเที่ยวให้หลากหลาย และที่สำคัญคือ ต้องสนับสนุนให้ ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมให้มากที่สุด ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิไลวรรณ สว่างแก้ว (2560) ที่ศึกษาเรื่อง อิทธิพลภาพลักษณ์การท่องเที่ยว องค์ประกอบแหล่งท่องเที่ยว และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ เลือกท่องเที่ยวตลาดน้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทย กรณีศึกษาตลาดน้ำคลองพระองค์เจ้าไชยานุชิต อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่า สินค้าที่จำหน่ายมีความหลากหลายและมีมาตรฐาน โดยเฉพาะอาหารและเครื่องดื่ม ประเภทต่าง ๆ

2. การพัฒนาพลเมืองภายใต้แนวคิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโดยมีชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อย ยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นฐาน

จากการศึกษา พบว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมีความสำคัญในหลายด้าน เช่น การวางแผน การปฏิบัติ การแบ่งปันผลประโยชน์ และการติดตามประเมินผล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาและการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่มีฐานจากชุมชน ความเข้มแข็งของชุมชน เกิดจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ของการท่องเที่ยว เช่น การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการสร้างรายได้ให้กับ ชุมชน การพัฒนาพลเมืองผ่านการมีส่วนร่วมและการได้รับทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ วัฒนธรรม ส่งเสริมให้ชุมชนมีศักยภาพในการดำเนินกิจกรรมท่องเที่ยวที่ยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความท้าทาย ของการพัฒนาพลเมืองและการจัดการการท่องเที่ยวคือการขาดการศึกษาและการสนับสนุนจากภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อ การดำเนินการของชุมชน กลยุทธ์การพัฒนาที่สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาพลเมืองภายใต้แนวคิด การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ได้แก่ การสร้างการรับรู้เกี่ยวกับแนวคิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนและ ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้การฝึกอบรมและการสนับสนุนแก่ชุมชนเพื่อช่วยให้มีทักษะและความรู้ที่ จำเป็น ซึ่งสอดคล้องสอดคล้องกับทฤษฎีการมีส่วนร่วมของชุมชน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของชุมชน มีบทบาทสำคัญในการวางแผน การปฏิบัติ การแบ่งปันผลประโยชน์ และการติดตามประเมินผลของการท่องเที่ยว ซึ่ง สัณญา เคนาภูมิ และคณะ (2552) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมติดตามประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ และสมบัติ นามบุรี (2562) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาไม่ว่า

จะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจเพื่อกำหนด เป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่วน Cohen & Uphoff (1977) ได้อธิบายขั้นตอนของการมีส่วนร่วม 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (implementation) ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (benefits) และขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation) นอกจากนี้ งานวิจัยของ Chambers (1997) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการท่องเที่ยว ผลงานวิจัยของเขายืนยันว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนช่วยให้เกิดการพัฒนายั่งยืนมากขึ้น เนื่องจากชุมชนมีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการและมีแนวโน้มที่จะเป็นเจ้าของโครงการมากขึ้น และงานวิจัยของ Weaver (2006) ได้ศึกษาบทบาทของการท่องเที่ยวเชิงชุมชนในการพัฒนาพลเมือง ผลงานวิจัยพบว่า การท่องเที่ยวเชิงชุมชนสามารถช่วยให้พัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็นในการมีส่วนร่วมในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

3. การพัฒนาชุมชนต้นแบบเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยยึดหลัก BCG

จากผลการศึกษา พบว่า แนวทางที่สำคัญในการพัฒนาชุมชนต้นแบบเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ นั้น มี 3 ประเด็น ที่สำคัญ คือ

3.1 การสร้างความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางการท่องเที่ยว ให้กับนักท่องเที่ยวและคนในชุมชนเอง โดยสามารถถ่ายทอดเรื่องราวผ่านไกด์ท้องถิ่นที่เป็นผู้นำนักท่องเที่ยวลงเรือชมบึงบัวอยู่แล้ว รวมไปถึงการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์อื่น ๆ เช่น บ้ายสื่อความหมาย สื่อโซเชียล เป็นต้น โดยแนวทางนี้เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับแนวคิด Bio Economy ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงการสื่อความหมายในภาษาต่างประเทศด้วย เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ สอดคล้องกับบุญญานันท์ อังศุธิกุล และคณะ (2566) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ กรณีศึกษา เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าทุ่งใหญ่-ห้วยขาแข้ง จังหวัดอุทัยธานี ที่พบว่า หนึ่งในแนวทางส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่สำคัญ คือ การสร้างจิตสำนึกให้กับนักท่องเที่ยว ในการดูแลเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ช่วยรักษาสีเขียวในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศให้มีความสะอาด สวยงาม และยั่งยืน

3.2 การจัดการกระจายรายได้สู่ทุกภาคส่วนอย่างเป็นธรรม ปัจจุบันพบว่ารายได้จากการท่องเที่ยวยังต่ำ จึงควรวางแผนบริหารจัดการที่เหมาะสม เช่น ระบบจัดเก็บรายได้ที่เป็นธรรม การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นจากทรัพยากรที่มีในชุมชน อาทิ อาหารทะเล ปลาสด ปลาชะโด ดันนก เป็นต้น โดยควรมุ่งเน้นการจ้างงานจากคนในชุมชนเป็นหลัก รวมไปถึง การสร้างกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงผจญภัยให้หลากหลาย แต่ตั้งอยู่ในมาตรฐานความปลอดภัย และเป็นกิจกรรมที่กลุ่มนักท่องเที่ยวเพศหญิงสามารถร่วมกิจกรรมได้ ซึ่งจะ สามารถสร้างรายได้เพิ่มให้กับชุมชนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิด Circular Economy

3.3 การมุ่งพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้วยพื้นที่ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ เป็นพื้นที่แรมซาร์ไซต์ที่สำคัญระหว่างประเทศ 1 ใน 15 แห่งของประเทศไทย ดังนั้นการสร้างควมยั่งยืนจึงเป็นแนวทางที่จำเป็นอย่างยิ่ง ภาครัฐและชุมชนต้องร่วมมือกัน กำหนดขอบเขตพื้นที่สำหรับการท่องเที่ยว และพื้นที่สำหรับการอนุรักษ์ให้ชัดเจนเหมาะสม และมีกฎระเบียบ ข้อตกลงร่วมกันอย่างเหมาะสม เป็นไปตาม Green Economy ที่มุ่งเน้นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการพัฒนาที่เป็นมิตรกับธรรมชาติ

องค์ความรู้ใหม่

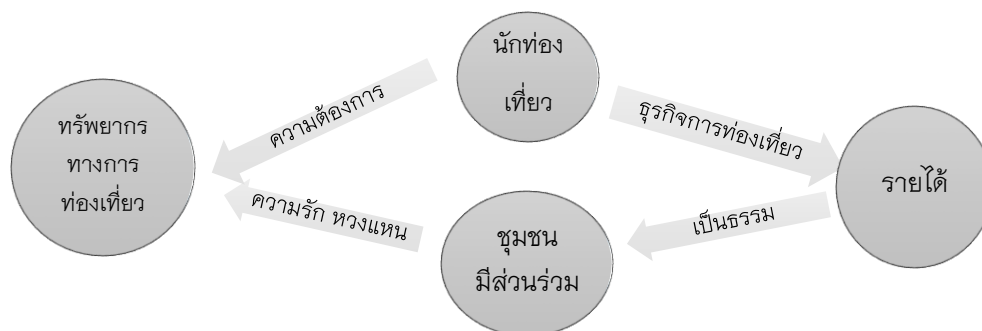
จากการศึกษาสามารถสรุปองค์ความรู้จากการวิจัย โดยมีความเชื่อมโยงกัน ใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. ในการพัฒนาการท่องเที่ยวนั้น ต้องคำนึงถึงความต้องการของนักท่องเที่ยวเป็นหลัก โดยพบว่า กลุ่ม

นักท่องเที่ยวหลักของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นกลุ่มผู้หญิง ที่มีกำลังซื้อสูง และมีความสนใจในการท่องเที่ยวเชิงผจญภัย

2. แนวทางการส่งเสริมศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่ดี ควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในรูปแบบของการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วนในชุมชน เป็นแนวทางที่เหมาะสม ในจะสร้างสำนึกต่อความภาคภูมิใจ ความรัก และความหวงแหนในทรัพยากรที่มีอยู่

3. แหล่งท่องเที่ยวควรมีการพัฒนาแนวทางการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวให้เหมาะสม โดยยึดโยงกับ ทรัพยากร และแรงงานในชุมชนของตนเองเป็นหลัก



ภาพที่ 2 แสดงความเชื่อมโยงขององค์ความรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรมีการติดตามและประเมินผล จัดทำตัวชี้วัดเพื่อติดตามความคืบหน้าของการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ประเมินผลผลกระทบของการท่องเที่ยวต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนเป็นประจำ รวมทั้งการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาตามผลการติดตามและประเมินผล ใช้ข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่อง เนื่องด้วยสภาพภูมิศาสตร์ทางการท่องเที่ยวของพื้นที่ศึกษา จะมีการเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละฤดูกาล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาชุดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะและศักยภาพทางการท่องเที่ยวสำหรับการจัดการท่องเที่ยวชุมชน พัฒนาโครงการและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในชุมชนจัดการฝึกอบรมและการสร้างเสริมศักยภาพให้กับสมาชิกชุมชนเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาการท่องเที่ยวรวมถึงติดตามและประเมินผลโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 การวิจัยเพื่อการมีส่วนร่วมของชุมชนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวิจัยและการพัฒนาสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อให้แน่ใจว่าชุมชนมีเสียงในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาการท่องเที่ยวส่งเสริมการเป็นเจ้าของและการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐฎิภา พิมพ์เมืองเก่า และโอษฐ์ญา บัวธรรม. (2567). การพัฒนาการท่องเที่ยวทุ่งบัวแดงบึงละหาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 14(1), 148-162.
- ทวีศักดิ์ เฉลิมแสน. (2558). ศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวทะเลบัวแดงชุมชนบ้านแดง ตำบลเชียงแหว อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 4(2), 72-78.
- ธีรพล สิงห์หล่อ. (2564). *SDG Vocab 41 – Sustainable Tourism – การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน*.
<https://www.sdgmovement.com/2021/07/31/sdg-vocab-41-sustainable-tourism/>.
- ประพันธ์ สีน้อย. (2567). *Sustainable Tourism จัปตาการท่องเที่ยวแนวใหม่ที่ใส่ใจความยั่งยืน*.
<https://www.krungsri.com/th/research/research-intelligence/sustainable-tourism-2024>.
- บุญญ์นิรันดร์ อังศุศิริกุล, สิริพร ดงสิงห์, พศวรรตร์ วรพันธ์, เสาวนีย์ สมันต์ศิริพร. (2566). แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ กรณีศึกษา : เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าทุ่งใหญ่-ห้วยขาแข้ง จังหวัดอุทัยธานี. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 13(1), 84-98.
- ปริญญาวัฒน์ เลี้ยงเจริญ และอดิสร อิศรางกูร. (2566). นโยบายการพัฒนาพืชเศรษฐกิจหลักภายใต้โมเดลเศรษฐกิจ BCG. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- ภณ ใจสมัค. (ม.ป.ป.). แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นพลเมือง. *เอกสารประกอบการสอนวิชา ศท 121 การดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่และประชาคมอาเซียน*. สำนักศึกษาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
https://ge.kbu.ac.th/media_learning/doc/main_media_learning/GE121/07.pdf.
- วรกรณ์ ใจน้อย, เหมวดี ภายใหญ่, ญาณินท์ ทองมาก, นรชัย สอนใส, รักษ์สา ชาติกุล, และเกศณี จีวงศ์มนตรกุล. (2567). พฤติกรรมและความต้องการในการรับบริการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในจังหวัดเลย. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(4), 1402-1415.
- วิไลวรรณ สว่างแก้ว. (2560). อิทธิพลภาพลักษณ์การท่องเที่ยว องค์ประกอบแหล่งท่องเที่ยว และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกท่องเที่ยวตลาดน้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทย: กรณีศึกษาตลาดน้ำคลองพระองค์เจ้าไชยานุชิต อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(1), 183-197.
- สภา ไชยสัตย์. (2567). การจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย*, 3(1), 1-13.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2552). ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนใน 4 จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง. *วารสารวิจัยและพัฒนาวิจัยองค์กร ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 4(2), 5-20.
- สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2566). *รายงานสถานภาพพื้นที่ชุ่มน้ำที่มีความสำคัญของประเทศไทย*. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling techniques*. John Wiley & Sons.
- 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, Cornell University Press.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

- Chambers, R. (1997). Editorial: Responsible well-being a personal agenda for development. *World Development*, 25(11), 1743–1754.
- Likert, R. (1967). The method of constructing an attitude scale. In M. Fishbein (Ed.), *Attitude theory and measurement* (pp. 90–95). Wiley.
- Print, M. (2008). Education for democratic citizenship in Australia. In Arthur. J., Davies, I., & Hahn C (Eds.) *The Sage handbook of education for citizenship and democracy* (pp. 95–108). London: SAGE.
- United Nations. (1963). Recommendations on international travel and tourism. *United Nations Conference on International Travel and Tourism*, 21 August–5 September 1963 (E/CONF.47/18). Rome: United Nations. <https://digitallibrary.un.org/record/723571?v=pdf>.
- Weaver, D. B. (2006). *Sustainable tourism: Theory and practice*. Butterworth–Heinemann.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

The factors affecting personnel management of educational institutions in
Uthai Thani province under the Secondary Educational Service Area Office
Uthai Thani–Chainat

พรทิพย์ จันพ่อง^{1*}, ฐิตินันท์ ดวงสุวรรณ², นันทวัช นุนารัต³
Porntip Junpong^{1*}, Thitinan Duangsuwan², Nantawat Nunart³

^{1,2,3}หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

^{1,2,3}Master of Education Program in Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: phrthphycanphxnog171@gmail.com^{1*}, thitinan@nsru.ac.th²,
nantawat@nsru.ac.th³

Received: December 11, 2024

Revised: January 19, 2025

Accepted: January 27, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษา
ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษา 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 274 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ใน
การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม มีความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ
ขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้าน
บรรยากาศองค์กร 2) ระดับการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหา
และการบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน
การออกจากราชการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน

ทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 66

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ปัจจัยที่ส่งผล, สถานศึกษา, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this study were to 1) study the factors affecting personnel administration of schools; 2) study the levels of personnel administration of schools; 3) study the relations between factors affecting the of personnel administration of schools; and 4) create a predictive equation for personnel administration of schools. The sample consisted of 274 school administrators and teachers obtained by the multistage sampling method. Data were collected by using questionnaires assessing with the reliability of .98. Statistical analysis included mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple stepwise regression. The findings were as follows: 1) The overall level of factors affecting personnel administration of schools was high. The highest average was the leadership factor at a high level followed by the technology factor at a high level and the lowest in the organizational climate. 2) The overall level of the personnel administration of schools was high. The highest average was the recruitment and appointment at a high level followed by the manpower planning and positioning. The lowest was the resignation from government officials. 3) The relationship between factors affecting personnel administration of schools was positively correlated, with a very high overall correlation coefficient which was statistically significant at the .01 level. The factor which had the highest relation was the technology factor, followed by the leadership factor. On the other hand, the factor which had the lowest relation was organizational climate factor with a significance level of .01. 4) Factors such as technology, leadership and administrative policy significantly affected the personnel administration with a significance level of .05. These factors can predict the personnel administration with 66% accuracy.

Keywords: personnel management, factors affecting, educational institutions, school administration

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 76 กำหนดว่ารัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐ ต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการ สาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็น ผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐจึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบ ที่เป็นการ ก้าว่ำหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนกรแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดี ความชอบของเจ้าหน้าที่

ของรัฐ รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานภาครัฐหนึ่งที่มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนา ยุทธศาสตร์ การแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการเป็นแผนปฏิบัติการ ขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาค ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ จัดทำงบประมาณและบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจหน้าที่ และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารการเรียนรู้และวางแผนการพัฒนาของตนเองได้อย่างต่อเนื่องจนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งหน่วยงานและผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนมีระบบนิเวศในการทำงาน (ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีทักษะ สำหรับการทำงาน และการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 จนสามารถปฏิบัติงานบรรลุ ตามอำนาจหน้าที่และแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์, 2566) บุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด และให้อำนาจไว้เพื่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐในด้านต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น ในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐ มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ ให้ประสบผลสำเร็จภาครัฐจำเป็นต้องทบทวนพัฒนาและปรับปรุงระบบกลไกและวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบและปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการแห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐทุกคน (สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์, 2566)

จากการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มากที่สุด กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ การบริหารงานในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลักคือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากที่ซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคนซึ่งมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนของชาติให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศโดยการยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล สอดคล้องกับประเทศไทย 4.0 และโลกในศตวรรษที่ 21 กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้ดำเนินการ ทบทวนหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยนำข้อมูลจากแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 มาใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนา หลักสูตรให้มีความเหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น มีการปรับใช้มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ฯ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ดังนั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นหนึ่งส่วนที่สำคัญต่อพัฒนาการศึกษา พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งเป็นวิชาชีพที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา และการบริหารงานในโรงเรียนตามเป้าหมายของสถานศึกษาซึ่งงาน บุคคลนั้น มีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษาและความล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษาด้วย การที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำงานในองค์กรนั้นย่อมทำให้งานออกมามีคุณภาพตามไปด้วย

การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท เนื่องจากเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ถูกแยกมาตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งใหม่ ที่ควมรวม 2 จังหวัด คือ จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดชัยนาท จากการบริหารจัดการด้านงานบุคคล มีปัญหาดังนี้ 1) โครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท และสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน 2) การมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับกรอบภาระงาน 3) ครูและบุคลากรไม่เพียงพอในบางสาขาวิชา เป็นต้น

ด้วยปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพของงานบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีบทบาทสำคัญ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ควรพิจารณา เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กำหนดไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน นับตั้งแต่การแสวงหา และการเลือกสรรบุคคล เข้าสู่หน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผน และความต้องการ ด้านบุคลากร โดยทั้งหมดนี้ต้องการมุ่งที่จะให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลด้วยความพึงพอใจ และมีความสุข โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. เทคโนโลยีและการบริหารงานบุคคล กล่าวได้ว่าเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร และการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วของสถานศึกษา (ศุภเกียรติ วรรณสาร และจิตตรา จันทอนแก่น, 2568)

2. บรรยากาศองค์กร บรรยากาศขององค์กรถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญขององค์กรในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรในองค์กรสามารถรับรู้ได้ จึงทำให้บรรยากาศในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ซึ่ง Hoy & Miskel (2005 อ้างใน วันทิพย์ สามหาดไทย, 2560) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษา หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาด้วยกันเอง

3. งบประมาณ งบประมาณเป็นทรัพยากรสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านบุคคล ซึ่งงบประมาณหมายถึง แผนงานที่จัดทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอนคือ 1 ปี หรือที่เรียกกันว่า ปีงบประมาณ โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ และต้องอนุมัติหรือความเห็นชอบจากหน่วยเหนือเพื่อใช้จ่ายในปีหนึ่ง ๆ จะมีขั้นตอน 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร (สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน, 2552)

4. ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของผู้นำที่จะชี้แนะ สั่งการ อำนาจการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ โดย Yukl (2006 อ้างใน เอมอร จันทบูลย์, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นให้เข้าใจ และเห็นพ้องกับสิ่งที่ต้องการให้ทำสำเร็จและวิธีการทำสิ่งนั้น

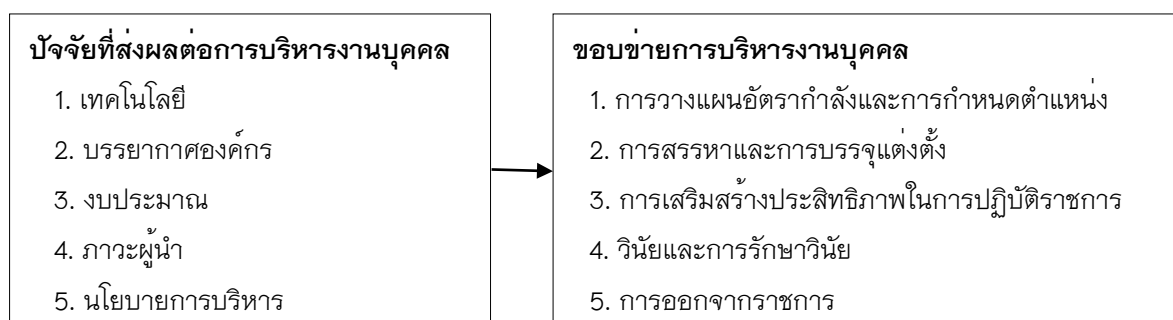
และเป็นกระบวนการของการอำนวยความสะดวกและกลุ่มคนให้สามารถทุ่มเทความพยายามเพื่อผลสำเร็จในวัตถุประสงค์ร่วมกัน

5. นโยบายการบริหาร เป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้เป็นไปตามแผนนโยบายที่วางไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ โดยวางแผนไว้ทั้งในปัจจุบัน และอนาคตที่องค์กรควรจะเป็นหรือคาดหวังไว้ ซึ่งองค์กรจะกำหนดนโยบายได้อย่างสมบูรณ์เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องเผชิญกับความเสี่ยงต่าง ๆ การมีนโยบายหรือกลยุทธ์คือความพยายามที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงน้อยที่สุด ในการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งกลยุทธ์ด้านการบริหารบุคคลจำเป็นต้องเป็นส่วนหนึ่งหรือต้องบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์ขององค์กร โดยกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลจะต้องสามารถพัฒนาสมรรถนะขององค์กรได้ ต้องสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้นกับองค์กร ต้องฝังอยู่ในวิถีคิด พฤติกรรม และการทำงานของบุคลากร และต้องมีผู้รับผิดชอบในการรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานต่อฝ่ายบริหาร (Armstrong, 2006 อ้างใน นภัสภรณ์ มูลสิน, 2561)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท โดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท จำนวน 21 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 38 คน และครู จำนวน 865 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 903 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) โดยการเทียบสัดส่วนได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน ครูจำนวน 263 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาใน จังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีทั้งหมด 5 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร 3) ปัจจัยด้านงบประมาณ 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และ 5) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของ Likert ได้แก่ มาก ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษา แนวคิดทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อนิยาม และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) กำหนดกรอบเพื่อสร้างแบบสอบถาม และปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรตามกรอบ ความคิดภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบ ความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา สาระสำคัญให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา

5) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละข้อคำถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ลง ความเห็นว่า ข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .67-1.00 จำนวน 80 ข้อ ซึ่งกำหนดความคิดเห็นไว้ดังนี้ เกณฑ์การพิจารณาของสายทิพย์ ยะพู (2560) ดังนี้ ให้คะแนน + 1 หมายถึง แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาและ วัตถุประสงค์ ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

6) นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยจะนำข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

7) นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อขอรับความเห็นชอบและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครูเขตพื้นที่ใกล้เคียง และมีบริบทที่คล้ายคลึงกันที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่โรงเรียนหนองฉางวิทยา เพื่อตรวจสอบหา ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alfa - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ .98 (สายทิพย์ ยะพู, 2560)

8) นำแบบสอบถามจัดทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์ และนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลในการวิจัย ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขอ ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม โดยใช้ google form ไปยัง สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษา และครู ในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามอย่างละเอียด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่และระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในด้านต่าง ๆ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert scale) (สายทิพย์ ยะฟู, 2560) เกณฑ์การแปลผล 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pear's product correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .70 - .89 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .30 - .69 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .01 - .29 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ในการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ตาราง 1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

ลำดับ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านเทคโนโลยี	3.66	.40	มาก	2
2	ด้านบรรยากาศองค์กร	3.61	.49	มาก	5
3	ด้านงบประมาณ	3.63	.46	มาก	4
4	ด้านภาวะผู้นำ	3.67	.47	มาก	1
5	ด้านนโยบายการบริหาร	3.64	.48	มาก	3
ภาพรวม		3.64	.41	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .47) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ปัจจัยด้านด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .40) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .49) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตาราง 2 ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

ลำดับ	ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.68	.40	มาก	2
2	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.74	.40	มาก	1
3	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.67	.41	มาก	3
4	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.62	.44	มาก	4
5	ด้านการออกจากราชการ	3.56	.46	มาก	5
ภาพรวม		3.65	.40	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .40) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .40) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .46) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตาราง 3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

ปัจจัย	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
X_1	1					
X_2	.53**	1				
X_3	.62**	.91**	1			
X_4	.67**	.66**	.83**	1		
X_5	.62**	.79**	.97**	.86**	1	
X	.75**	.87**	.97**	.90**	.95**	.69**
Y	.66**	.57**	.63**	.65**	.61**	1

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .66$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ($r_{xy} = .66$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($r_{xy} = .65$) ปัจจัยด้านงบประมาณ ($r_{xy} = .63$) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ($r_{xy} = .61$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ($r_{xy} = .57$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adj. R ²	Std. E.	a	b	Beta	t
X ₁	.73	.53	.53	.24	.75	.48	.55	12.94
X ₃	.79	.63	.62	.21		.13	.17	3.36
X ₄	.80	.65	.64	.21		.11	.15	3.35
X ₅	.81	.66	.65	.21		.09	.15	3.26

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .53 นั่นคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ได้ร้อยละ 53.00

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (.55) ปัจจัยด้านงบประมาณ (.17) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (.15) และปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร (.15) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .75 + .48 (X_1) + .13(X_3) + .11(X_4) + .09(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .55(Z_1) + .17(Z_3) + .15(Z_4) + .15(Z_5)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านเทคโนโลยี ด้านนโยบายการบริหาร ด้านงบประมาณ และด้านบรรยากาศองค์กร เนื่องจากปัจจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญในการดำเนินงาน การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยวิเคราะห์จากผลงานวิจัยที่ผ่านมา ทำให้ได้ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจและ นำมาอภิปรายดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศ ในการบริหารงานของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทคโนโลยี เป็นพื้นฐานปัจจัยจำเป็นในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เป็นปัจจัยหลักที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนา เป็นการผสมผสานบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกลมกลืนเพื่อการจัดการข้อมูล บันทึก รวบรวม แลกเปลี่ยน ประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ ส่งเสริมให้มีการนำสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ทำให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของนราดล ยตะโคตร (2565) ที่ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีและมุ่งมั่นปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรล้วนส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฎกร บันพุ่มโพธิ์ (2560) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ปัจจัยด้านงบประมาณ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรายงานผลการใช้เงินของหน่วยงานต้นสังกัดมีความชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการบริหารงานบุคคล มีส่วนที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการขับเคลื่อนองค์กร ส่วนสำคัญส่วนนั้นคือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการจะพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้นั้นสามารถทำได้หลากหลายวิธีการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของลิขิต สุขพ่วง และคณะ (2564) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ปัจจัยด้านงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารพัฒนางาน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเกิดการขับเคลื่อนและดำเนินการไปได้ในสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประภัสสร ทิพนทองแวง (2560) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินงานบริหารบุคคลนั้นจำเป็นต้องดำเนินการตามกรอบนโยบายการบริหารที่ได้วางเอาไว้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งองค์กร โดยการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของลิขิต สุขพ่วง และคณะ (2564) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ด้านนโยบายและการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีกระบวนการ ค้นหา แสวงหา ผ่านการประชาสัมพันธ์และหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ที่ให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ คุณภาพ คุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา บุคลิกภาพที่ดี และประสบการณ์ในการทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่างในองค์การตรงตามกำลังคนที่วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของวิภาดา สารมัย (2563) ที่เห็นว่า การสรรหาบุคลากรว่าเป็นกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการ กระบวนการ และหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดคุณสมบัติของงานและผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการวางแผนอัตรากำลังคนผ่านการสำรวจและวิเคราะห์ปริมาณงานอย่างเป็นระบบ

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาดำเนินการเสนอความต้องการครูและบุคลากรที่ขาดแคลนไปยังเขตพื้นที่การศึกษาตามระบบ มีการจัดกระบวนการที่เหมาะสมในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามความต้องการ โดยดำเนินการด้วยความยุติธรรมและเปิดโอกาสให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการ

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สถานศึกษามีนโยบายส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองก่อนการเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเสริมสร้างความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยและให้การสนับสนุนบุคลากรที่รักษาวินัยอย่างเป็นธรรม มีการควบคุมและรักษาระเบียบกฎเกณฑ์ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความประพฤติที่เหมาะสมและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

2.5 ด้านการออกจากราชการ สถานศึกษามีระบบการตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูเมื่อขาดคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการย้าย โอน ลาออก และเกษียณอายุราชการ การดำเนินการทุกขั้นตอนยึดหลักธรรมาภิบาลและนิติธรรมอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีดังนี้ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ภาวะผู้นำ งบประมาณ นโยบายการบริหาร และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยดังกล่าวเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารมีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน ช่วยให้ปฏิบัติได้ถูกต้องและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมาลย์ สีทอง (2563) ที่พบว่าปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4. สมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล มีดังนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี งบประมาณ ภาวะผู้นำ และนโยบายการบริหาร ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 มีค่าประสิทธิสัมสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ

.66 สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 66 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมากที่สุด เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของลิขิต สุขพ่วง และคณะ (2564) ที่พบว่าด้านเทคโนโลยีและปัจจัยอื่น ๆ สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 89 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท จำนวน 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้นควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการบริหารงานบุคคลนำปัจจัยเหล่านี้ ไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

1.2 จากการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท พบว่า การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพิจารณาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการให้ออกจากราชการกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม เพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

1.3 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีคุณภาพ ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้นเพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงานบุคคล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามากที่สุด ดังนั้นการที่จะพัฒนางานบุคคลให้คุณภาพ จึงควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

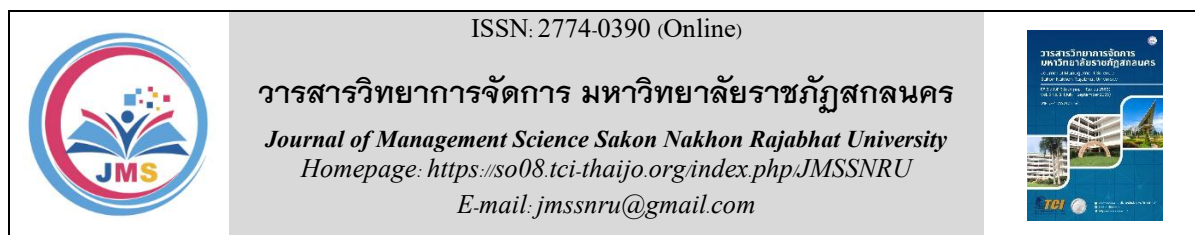
2.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด จึงควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการสรรหาและการ คัดเลือกข้าราชการครูในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- นฤกร บัณเฑาะว์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภัสธรณ์ มูลสิน. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นราดล ยตะโคตร. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประภัสสร ทิพนองแวง. (2560). ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 1-90.
- ลิขิต สุขพ่วง, ลลิตนันท์ ดวงสุวรรณ และปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. 12(2), 81-96.
- วันทิพย์ สามหาดีไทย. (2560). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิมาลย์ ลิทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศุภเกียรติ วรสาร และจิตตรา จันทอนแก่น. (2568). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 10(1), 2995-3004.
- สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน. (2552). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์. (2566). แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สายทิพย์ ยะฟู. (2560). การวิจัยการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน โรงเรียนมาตรฐานสากล. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- เอมอร จันทบูรณ์. (2560). *ภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ไตเซล กรุ๊ป (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.*
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.



อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง)

The influence of quality of work life on burnout among employees of the
Provincial Electricity Authority, Region 3 (Central)

สมหมาย ชื่นดวง^{1*}, ณัฐพล พันธุ์รักดี²

Somma Chundaung^{1*}, Nuttapon Punpugdee²

^{1,2}คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1,2}Faculty of Business Administration, Kasetsart University

*Corresponding author's e-mail: sommai.chu@ku.th^{1*}, nuttapon.p@ku.th²

Received: February 26, 2025

Revised: March 14, 2025

Accepted: April 9, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) การศึกษาใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน ซึ่งประกอบด้วยพนักงานในจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอย ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน และความเชื่อมโยงทางสังคมของชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น และการส่งเสริมความสมดุลในชีวิตการทำงานสามารถลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟในระยะยาว ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้คือ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรที่ดีเพื่อช่วยลดภาวะหมดไฟ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระยะยาว

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ภาวะหมดไฟ, สภาพแวดล้อมการทำงาน

Abstract

This study aimed to examine the impact of Quality of Work Life (QWL) on burnout among employees of the Provincial Electricity Authority, Region 3 (Central). A quantitative research approach was employed and the data were collected via an online questionnaire. The sample was 330 employees across Nakhon Pathom, Samut Sakhon, Kanchanaburi, and Suphan Buri provinces. The data were analyzed by using descriptive statistics and regression analysis. The findings indicated that factors such as a safe and healthy working environment, work-life balance, the right to express opinions in the workplace, and social connectedness in work life had a statistically significant negative influence on burnout. Moreover, the study suggested that improving working environment and promoting work-life balance could mitigate the long-term risk of burnout. Based on these findings, it is recommended that organizations should pay attention to create a safe and suitable work environment together with fostering work-life balance, and enhancing workplace relationships to reduce burnout and improve employees' long-term productivity.

Keywords: quality of work life, burnout, working environment

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

องค์กรมีเป้าหมายในการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีมาตรฐานการบริหารจัดการที่ชัดเจน และเน้นการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงาน แต่ยังคงพบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) จำนวนส่วนหนึ่งกำลังเผชิญกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในหน่วยงาน โดยเฉพาะลักษณะงานที่ต้องรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน ทำงานในพื้นที่เสี่ยงและห่างไกล ตลอดจนข้อกำหนดและมาตรฐานองค์กรที่มีความเคร่งครัด ส่งผลให้พนักงานต้องเผชิญกับแรงกดดันทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง หากไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ความเครียดที่สะสมอาจพัฒนาเป็นภาวะหมดไฟ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย จิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในช่วงที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายและโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง ยิ่งเพิ่มความไม่แน่นอนและความกดดันในที่ทำงาน การวิจัยนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจสาเหตุเชิงลึกของปัญหา และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ที่ช่วยป้องกันและลดระดับภาวะหมดไฟของพนักงานได้อย่างตรงจุด

งานวิจัยนี้อาศัยแนวคิดหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ของ Walton (1973) ซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิและเสรีภาพในที่ทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความสำคัญของงานต่อสังคม นอกจากนี้ยังใช้ทฤษฎีภาวะหมดไฟในการทำงานของ Maslach & Jackson (1981) ที่แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) การลดบุคลิกภาพ (depersonalization) และความสำเร็จส่วนบุคคล (personal accomplishment) เพื่อตรวจสอบระดับของปัญหาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อภาวะหมดไฟ แนวคิดทั้งสองได้รับการยอมรับในระดับสากล และเป็นกรอบทฤษฎีที่ช่วยให้การศึกษามีความเป็นระบบและสามารถเชื่อมโยงผลลัพธ์กับการวางนโยบายองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญในสองมิติหลัก ได้แก่ ด้านวิชาการและด้านการปฏิบัติ ในด้านวิชาการ งานวิจัย

ช่วยเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะหมดไฟในบริบทของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งยังมีการศึกษาในเชิงลึกค่อนข้างจำกัด โดยเฉพาะในกลุ่มองค์กรที่มีลักษณะงานเฉพาะและเผชิญกับแรงกดดันสูง ในขณะที่ด้านการปฏิบัติ ผลลัพธ์จากการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนนโยบายทรัพยากรมนุษย์ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสมดุลชีวิตกับงานอย่างเหมาะสม ทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การลดภาวะหมดไฟ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ตรวจสอบอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง)
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน
3. วิเคราะห์ระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) ในด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดบุคลิกภาพ และความสำเร็จส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) เป็นปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่เกิดจากความเครียดสะสมในการทำงานที่ไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต และลดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (Maslach & Leiter, 2021) โดยภาวะหมดไฟนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดบุคลิกภาพ และความรู้สึกด้อยค่าด้านความสำเร็จส่วนบุคคล (Maslach & Jackson, 1981; กษามาส วิชัยดิษฐ์ และคณะ, 2565) งานวิจัยล่าสุดของมนัสวี สิงห์โห และคณะ (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของอาสาสมัครสาธารณสุขในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ศุภชัย เครือคำ และคณะ (2567) ยังพบว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยลดภาวะหมดไฟได้ ในขณะที่กมลพร ชนิตสิริกุล (2565) ยืนยันว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความสุขในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการลดภาวะหมดไฟของบุคลากรวัยเริ่มทำงาน

นอกจากนี้ งานวิจัยของพรหมพร ภูคุ้ม (2562) ยังสนับสนุนว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อภาวะหมดไฟ และยังส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกผ่านภาวะหมดไฟอีกด้วย สอดคล้องกับงานศึกษาของ Srivastava & Kanpur (2014) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อสุขภาพจิตและระดับความพึงพอใจของพนักงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรและโอกาสในการพัฒนาทางอาชีพ การศึกษาล่าสุดในบริบทของบุคลากรทางการแพทย์ โดยกษามาส วิชัยดิษฐ์ และคณะ (2565) พบว่า ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจที่ต่ำ มีแนวโน้มที่จะเพิ่มภาวะหมดไฟอย่างชัดเจน

แนวคิดทฤษฎีที่สำคัญซึ่งใช้ในการศึกษาเรื่องนี้คือ แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life:

QWL) ตามที่ Walton (1973) ได้นำเสนอไว้ ซึ่งมีปัจจัยสำคัญ 8 ประการ เช่น ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความสามารถ และสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว งานศึกษาล่าสุดของ Sabonete et al. (2021) และ Bora (2015) ยืนยันว่า การปรับปรุง QWL ส่งผลโดยตรงต่อการลดภาวะหมดไฟ และช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการออกแบบนโยบายขององค์กรเพื่อลดและป้องกันภาวะหมดไฟในระยะยาว

การศึกษานี้ใช้ทฤษฎีภาวะหมดไฟและแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกรอบในการวิจัย เพื่อตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) และเพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งจะเป็นการลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้ (ดังแสดงในภาพที่ 1) มุ่งเน้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยมีการกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

ตัวแปรอิสระ (independent variable) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton (1973)

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation)
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (safe and healthy working conditions)
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (opportunity to use and develop human capacities)
4. ความมั่นคงในงานและโอกาสในการเติบโต (opportunities for continued growth and security)
5. การบูรณาการทางสังคมในที่ทำงาน (social integration in the work organization)
6. สิทธิและเสรีภาพในที่ทำงาน (constitutionalism in the work organization)
7. สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work-life balance)
8. ความสำคัญของงานต่อสังคม (social relevance of work life)

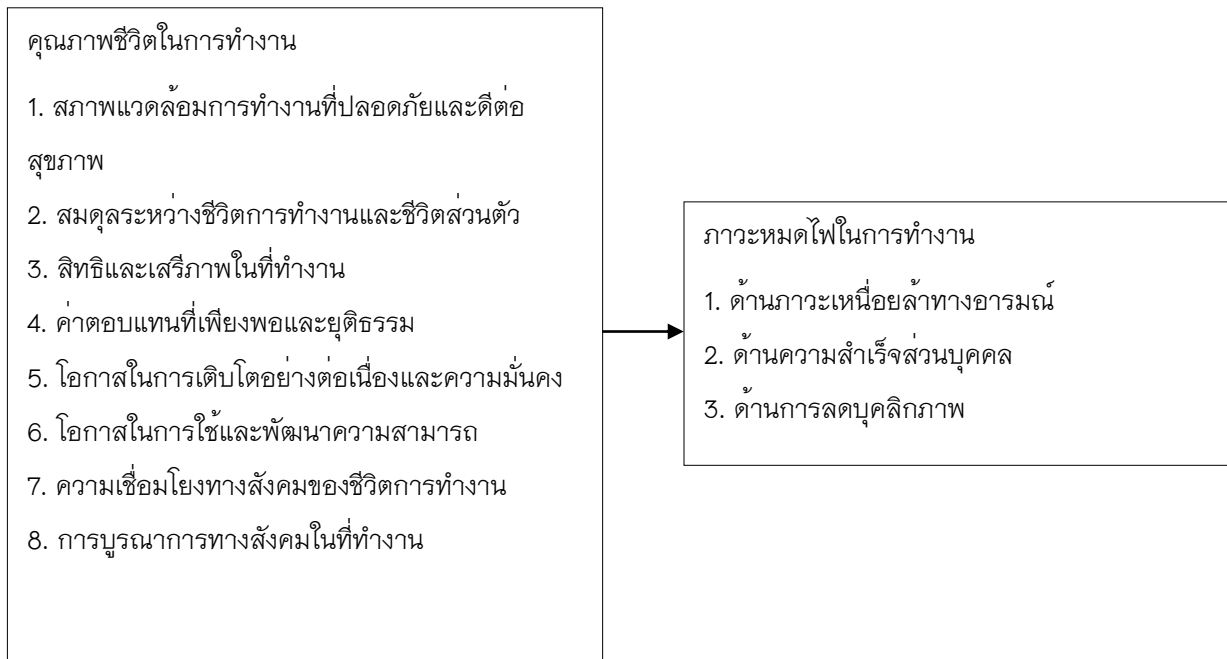
ตัวแปรตาม (dependent variable): ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ตามแนวคิดของ Maslach & Jackson (1981)

1. ภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) ความรู้สึกหมดแรง ขาดพลังงาน และความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ส่งผลให้พนักงานไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่
2. ความสำเร็จส่วนบุคคล (personal accomplishment) พนักงานที่มีภาวะหมดไฟมักรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน
3. การลดบุคลิกภาพ (depersonalization) พนักงานที่มีภาวะหมดไฟมักเริ่มมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น มีทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

การวิจัยนี้คาดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน นั่นคือการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูง เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จะช่วยลดระดับของความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดบุคลิกภาพ และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคลในพนักงาน

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง)

1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
2. สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
3. สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
4. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
5. โอกาสในการเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
6. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
7. ความเชื่อมโยงทางสังคมของชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
8. การบูรณาการทางสังคมในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) ซึ่งประกอบด้วยพนักงานในพื้นที่จังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร กาญจนบุรี และสุพรรณบุรีจำนวน 1,827 คน อนาคตกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากการคำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่

ยอมรับได้ร้อยละ 5 เท่ากับ 328 คน แต่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากพนักงานทั้งสิ้น 330 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

- 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน
- 2) ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ครอบคลุม 8 ด้านตามโมเดลของ Walton โดยแต่ละคำถามใช้มาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ Sabonete et al. (2021) ซึ่งใช้ Walton's QWL model

- 3) ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วยด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดบุคลิกภาพ และความสำเร็จส่วนบุคคล โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับเช่นกัน ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามจาก Maslach & Jackson (1981)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนการประเมินในระดับ 3 ระดับ ดังนี้

ให้คะแนน 1 หากข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ให้คะแนน 0 หากไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ให้คะแนน -1 หากข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

จากนั้นจึงนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการศึกษา (Item Objective Congruence Index: IOC)

ผลการตรวจสอบเชิงเนื้อหาพบว่าข้อคำถามทั้งหมดมีค่า IOC อยู่ในช่วง .50 – 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยจึงไม่ได้ตัดข้อคำถามใดออกจากมาตรวัด

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach ได้ผล คือ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ .727 และตัวแปรภาวะหมดไฟในการทำงาน เท่ากับ .843

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านช่องทาง google forms ซึ่งถูกส่งให้กับพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) ผ่านช่องทางการติดต่อภายในองค์กร และช่องทางการสื่อสารออนไลน์อื่น ๆ ข้อดีของการเก็บข้อมูลด้วยวิธีนี้ คือ สามารถรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและสะดวก ช่วยลดต้นทุนในการจัดเก็บข้อมูล และเพิ่มโอกาสในการได้รับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เข้าถึงได้ยาก อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดที่สำคัญคือ ผู้ตอบอาจมีอคติในการเลือกตอบ (selection bias) เนื่องจากอาจเข้าถึงเฉพาะกลุ่มพนักงานที่คุ้นเคยกับเทคโนโลยี หรือสนใจตอบแบบสอบถามเท่านั้น นอกจากนี้อาจมีปัญหา common method bias หรือความลำเอียงที่เกิดจากวิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีเดียวกันทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งอาจลดความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหานี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบแบบสอบถามให้ชัดเจน ไม่คลุมเครือ แยกส่วนคำถามที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง เพื่อลดผลกระทบจากความลำเอียงดังกล่าว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ส่วนแรกคือการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรและคุณลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะพื้นฐานของข้อมูลและช่วยให้เข้าใจภาพรวมของประชากรกลุ่มเป้าหมายและแนวโน้มของตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา (เช่น ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับภาวะหมดไฟ) ส่วนที่ 2 คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และภาวะหมดไฟในการทำงาน (ตัวแปรตาม) โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เนื่องจากสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและภาวะหมดไฟในบริบทที่คล้ายกัน (กษามาส วิชัยดิษฐ และคณะ, 2565; ศุภชัย เครือคำ และคณะ, 2567)

วิธีการแปลงผลข้อมูลของแบบสอบถามส่วนนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการกำหนดค่าของอันตรภาคชั้นสำหรับใช้ในการแปลงผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อนำมากำหนดช่วงชั้น ด้วยการใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างสำหรับอันตรภาคชั้น} = (\text{คะแนนมากที่สุด} - \text{คะแนนน้อยที่สุด}) / (\text{จำนวนชั้น}) = (5 - 1) / 5 = .8$$

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายได้ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 มีความหมายเท่ากับ ระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 มีความหมายเท่ากับ ระดับค่อนข้างสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 มีความหมายเท่ากับ ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 มีความหมายเท่ากับ ระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 มีความหมายเท่ากับ ระดับต่ำ

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารุ่นนี้ประกอบด้วยพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) จำนวน 330 คน โดยมีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่หลากหลาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 74.5 ขณะที่เพศหญิงมีร้อยละ 25.2 และร้อยละ .3 ไม่ระบุเพศ ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เกิดอยู่ระหว่างปี พ.ศ. 2521 – 2538 คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาคือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2506 – 2520 คิดเป็นร้อยละ 33.6 และผู้ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.9 ในด้านสถานภาพการสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 65.8 ในขณะที่ร้อยละ 28.2 เป็นโสด และร้อยละ 6.1 เป็นหม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ สำหรับระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาคือปริญญาโท ร้อยละ 19.7 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 13.0 และสูงกว่าปริญญาโท ร้อยละ .6 ในด้านตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานวิชาชีพด้านเทคนิคมีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 36.1 รองลงมาคือ นักวิชาการด้านเทคนิค ร้อยละ 33.3 นักวิชาการด้านบริหาร ร้อยละ 19.1 และพนักงานวิชาชีพด้านบริหาร ร้อยละ 11.5 สำหรับระดับตำแหน่ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ (ระดับ 2–7) คิดเป็นร้อยละ 53.6 รองลงมาคือระดับผู้บริหาร ร้อยละ 38.8 และระดับผู้เชี่ยวชาญ (ระดับ 8 ขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 7.6 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างประชากรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายและครอบคลุมทุกระดับตำแหน่งภายในองค์กร

2. ผลการตรวจสอบอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity		
	B	Std. Error	Beta	t	P-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	5.901	.247		23.918	.000		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	-.891	.065	-.601	-13.612	.000	1.000	1.000

$R^2 = .361$, Adjusted $R^2 = .359$, Std. Error of the Estimate = .587, $F = 185.238$, Sig. = .000

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของคุณภาพชีวิตในการทำงานพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้ร้อยละ 35.9 ที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่า $F = 185.238$ และ Significant = .000 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 5.901 - .891(X)$$

เมื่อ $Y =$ ภาวะหมดไฟในการทำงาน

$X =$ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน

การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ได้ค่า Tolerance ของทุกตัวแปร อยู่ระหว่าง .485-.874 ซึ่งไม่ต่ำกว่า .200 และค่า VIF ของทุกตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 1.144-2.061 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน (Miles & Shevlin, 2001) จึงทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (coefficients) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระแต่ละตัว ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุของตัวแปรอิสระแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟ และการทดสอบสมมติฐาน ที่ 1-8

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity		
	B	Std. Error	Beta	t	P-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	6.237	.254		24.539	.000		
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (X_1)	-.386	.052	-.339	-7.442	.000*	.695	1.439

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		P-value	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X ₂)	-.268	.045	-.263	-5.902	.000*	.728	1.373
สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน (X ₃)	-.106	.038	-.141	-2.824	.005*	.577	1.734
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X ₄)	-.040	.035	-.057	-1.143	.254	.586	1.705
โอกาสในการเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในงาน (X ₅)	-.060	.040	-.081	-1.493	.136	.485	2.061
โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (X ₆)	.033	.042	.033	.786	.433	.816	1.225
ความเชื่อมโยงทางสังคมของชีวิตการทำงาน (X ₇)	-.153	.051	-.149	-3.006	.003*	.585	1.709
การบูรณาการทางสังคมในที่ทำงาน (X ₈)	.061	.038	.065	1.603	.110	.874	1.144

R² = .537, Adjusted R² = .525, Std. Error of the Estimate = .478, F = 46.509, Sig. = .000

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปรอิสระแต่ละด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ความ ภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้ร้อยละ 53.70 ที่ระดับ .05 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน และความเชื่อมโยงทางสังคมของชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่า F = 46.509 และ significant = .000 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 6.237 - .386(X_1) - .268(X_2) - .106(X_3) - .153(X_7)$$

เมื่อ Y = ภาวะหมดไฟในการทำงาน

X_1 = สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ

X_2 = สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

X_3 = สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน

X_7 = ความเชื่อมโยงทางสังคมของชีวิตการทำงาน

สามารถสรุปสมมติฐานที่ 1-8 ได้ ดังตาราง 3

ตาราง 3 สรุปการทดสอบสมมติฐาน ที่ 1-8

ตัวแปรอิสระ	Beta	P-value	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (X_1)	-.339	.000	ยอมรับสมมติฐาน
สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X_2)	-.263	.000	ยอมรับสมมติฐาน
สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน (X_3)	-.141	.005	ยอมรับสมมติฐาน
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_4)	-.057	.254	ปฏิเสธสมมติฐาน
โอกาสในการเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในงาน (X_5)	-.081	.136	ปฏิเสธสมมติฐาน
โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (X_6)	.033	.433	ปฏิเสธสมมติฐาน
ความเชื่อมโยงทางสังคมของชีวิตการทำงาน (X_7)	-.149	.003	ยอมรับสมมติฐาน
การบูรณาการทางสังคมในที่ทำงาน (X_8)	.065	.11	ปฏิเสธสมมติฐาน

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1-8 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน และความเชื่อมโยงทางสังคมของชีวิตการทำงาน

3. ผลการวิเคราะห์ระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคกลาง) ในด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) การลดบุคลิกภาพ (depersonalization) และความสำเร็จส่วนบุคคล (personal accomplishment)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะหมดไฟในการทำงาน

ปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์	2.94	1.01	ปานกลาง
2. ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล	2.38	.68	ค่อนข้างต่ำ
3. ด้านการลดบุคลิกภาพ	2.39	1.04	ค่อนข้างต่ำ
ภาพรวม	2.57	.73	ค่อนข้างต่ำ

จากตาราง 4 พบว่า ระดับปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 2.57$, S.D. = .73) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 1.01) โดยมีปัจจัยรองลงมาคือ ด้านการลดบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 2.39$, S.D. = 1.04) ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ($\bar{X} = 2.38$, S.D. = .68) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ	4.11	.61	ค่อนข้างสูง
2. สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.48	.68	ค่อนข้างสูง
3. สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน	3.74	.92	ค่อนข้างสูง
4. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.58	.97	ค่อนข้างสูง
5. โอกาสในการเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในงาน	3.66	.94	ค่อนข้างสูง
6. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์	3.71	.69	ค่อนข้างสูง
7. ความเชื่อมโยงทางสังคมของชีวิตการทำงาน	4.27	.67	สูง
8. การบูรณาการทางสังคมในที่ทำงาน	3.34	.73	ปานกลาง
ภาพรวม	3.74	.49	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 5 พบว่า ระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .49) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ความเชื่อมโยงทางสังคมของชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .67) โดยมีปัจจัยรองลงมาตามลำดับได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .61) สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .92) โอกาสในการเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.6$, S.D. = .94) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .97) สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .68) และการบูรณาการทางสังคมในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = .73) ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่หนึ่งและสองที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตต่อภาวะหมดไฟ โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหากพนักงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะทั้งกายและใจ จะสามารถลดความเครียดสะสมและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ สนับสนุนแนวคิดของ Walton (1973) และสอดคล้องกับผลงานของเพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล (2564) ที่ระบุว่าพนักงานรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างมาก

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ก็เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญเช่นกัน ผลวิจัยชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่สามารถแบ่งเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้ดี มักมีระดับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ต่ำลง ซึ่งเป็นผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตและลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานของ Maslach & Leiter (2021) และกษมาส วิชัยดิษฐ และคณะ (2565) ที่ระบุว่าชั่วโมงทำงานยาวนานสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟที่สูงขึ้น การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความยืดหยุ่นจึงเป็นแนวทางสำคัญที่องค์กรควรนำมาพิจารณา

สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน ก็มีผลทางลบต่อภาวะหมดไฟในลักษณะเดียวกัน

กล่าวคือ องค์การที่เปิดพื้นที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยลดความรู้สึกด้อยค่าในตนเองและสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิด “Constitutionalism” ของ Walton (1973) และงานวิจัยของวราภรณ์ เลิศวิสัย (2563) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยลดระดับภาวะหมดไฟได้ในกลุ่มงานด้านวิชาชีพสุขภาพ

ด้านสุดท้ายที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญคือ ความเชื่อมโยงทางสังคมในที่ทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กรสามารถลดภาวะหมดไฟได้อย่างชัดเจน แนวคิดนี้สนับสนุนกรอบการบูรณาการทางสังคมของ Walton และได้รับการยืนยันจากงานวิจัยล่าสุดของ Sabonete et al. (2021) ที่ศึกษาบุคลากรในสถาบันรัฐในแอฟริกา และพบว่าความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญของความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยบางประการที่ไม่แสดงอิทธิพลอย่างชัดเจนต่อภาวะหมดไฟ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งแม้จะเป็นหัวใจสำคัญในแง่ความคาดหวังของพนักงาน แต่กลับไม่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญในบริบทขององค์กรภาครัฐที่มีโครงสร้างค่าตอบแทนมั่นคง สอดคล้องกับข้อค้นพบของวราภรณ์ เลิศวิสัย (2563) ที่ระบุว่าปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟจริง ๆ คือ ภาระงานและบรรยากาศในการทำงานมากกว่าระดับเงินเดือน

นอกจากนี้ โอกาสในการเติบโตและความมั่นคงในงาน และโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถ ก็ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน อาจเป็นเพราะกลุ่มเป้าหมายในครั้งนี้อยู่ในระบบรัฐวิสาหกิจที่มีความมั่นคงทางสายงานและเงินเดือนสูงอยู่แล้ว รวมถึงมีระบบฝึกอบรมตามสายงานอย่างต่อเนื่อง จึงไม่มีผลเชิงลบหรือเพิ่มระดับภาวะหมดไฟอย่างชัดเจน แตกต่างจากบริบทขององค์กรเอกชนหรือองค์กรแข่งขันสูงที่ความก้าวหน้ามีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและระดับความเหนื่อยล้าของพนักงาน (Srivastava & Kanpur, 2014)

โดยสรุป งานวิจัยนี้เน้นย้ำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการป้องกันภาวะหมดไฟ โดยเฉพาะในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความยืดหยุ่นด้านเวลาทำงาน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และความสัมพันธ์ทางสังคม องค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อบริบทเหล่านี้เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน ลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟ และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่เสริมแนวคิดเดิม และเติมเต็มองค์ความรู้ด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ในบริบทของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้นำเสนอแนวคิดใหม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานโดยเน้นถึงประเด็นสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจและจัดการกับปัญหาภาวะหมดไฟของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟ พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพมีบทบาทสำคัญในการลดระดับภาวะหมดไฟ พนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มีมาตรการป้องกันความเสี่ยง และได้รับการดูแลด้านสุขภาพจิตจะมีความเครียดสะสมลดลง ซึ่งช่วยลดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ที่เป็นสาเหตุสำคัญของภาวะหมดไฟ นอกจากนี้ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวยังเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญ เมื่อพนักงานสามารถจัดการภาระงานและเวลาส่วนตัวได้ดีขึ้น จะช่วยให้พวกเขามีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ลดความเครียดสะสม และรักษาความมุ่งมั่นในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กรช่วยลดภาวะหมดไฟ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวของพนักงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในที่

ทำงาน เช่น การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ล้วนช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะช่วยลดความเครียดทางอารมณ์และป้องกันภาวะหมดไฟ

3. การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นเป็นสิ่งจำเป็น อีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟคือ การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรได้อย่างอิสระ องค์กรที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบเปิดกว้าง มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และให้โอกาสพนักงานมีบทบาทในการกำหนดแนวทางการทำงาน จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ระดับภาวะหมดไฟที่ลดลง

งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ได้เป็นเพียงแค่การจัดการสวัสดิการหรือสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสัมพันธ์ทางสังคมและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยป้องกันและลดระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ ควรมีการตรวจสุขภาพพนักงานเป็นประจำ รวมถึงตรวจสุขภาพก่อนเริ่มงานเพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นจากลักษณะงาน นอกจากนี้ การพัฒนาและปรับปรุงอุปกรณ์ป้องกันความเสี่ยง รวมถึงการส่งเสริมการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพอย่างต่อเนื่อง จะช่วยลดโอกาสเกิดอุบัติเหตุและความเครียดสะสมจากการทำงาน องค์กรควรจัดให้มีระบบแจ้งเตือนและมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ เพื่อให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน

1.2 ส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ควรพิจารณาลดการทำงานล่วงเวลาและเปิดโอกาสให้พนักงานมีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถจัดสรรเวลาได้ดีขึ้น การจัดกิจกรรมที่ช่วยกระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและครอบครัว เช่น กิจกรรมสันทนาการ หรือวันครอบครัวขององค์กร จะช่วยให้พนักงานมีความสุขและมีพลังในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานสามารถแบ่งเวลาให้กับกิจกรรมส่วนตัวและครอบครัวโดยไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงาน

1.3 สร้างความเชื่อมโยงทางสังคมในที่ทำงาน การทำงานที่มีคุณค่าต่อสังคมเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของตน องค์กรควรสนับสนุนโครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชุมชน นอกจากนี้ การสื่อสารให้พนักงานรับรู้ว่าบทบาทของพวกเขามีผลต่อชื่อเสียงและความสำเร็จขององค์กร จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและลดความรู้สึกหมดไฟ

1.4 เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น การบริหารงานที่ดีควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ผ่านช่องทางที่เหมาะสม เช่น การประชุมกลุ่มย่อย แพลตฟอร์มออนไลน์ หรือกลไกอื่น ๆ ที่ช่วยให้การสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ องค์กรควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างจริงจัง และนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงระบบการทำงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรส่งเสริมความเท่าเทียมในที่ทำงาน โดยลดอคติที่เกี่ยวข้องกับเพศ อายุ หรือระดับตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายขอบเขตการศึกษาไปยังบริบทอื่น ๆ ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตใน

การทำงานและภาวะหมดไฟในกลุ่มองค์กรที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างกัน เช่น ภาคเอกชน หน่วยงานที่ให้บริการสาธารณะ หรือองค์กรที่ต้องทำงานในสภาวะกดดันสูง การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2.2 ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษามุมมองของพนักงานในเชิงลึก แม้ว่าการศึกษานี้จะใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณเป็นหลัก แต่การวิจัยในอนาคตอาจใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อให้เข้าใจถึงประสบการณ์และความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะหมดไฟได้อย่างละเอียดมากขึ้น วิธีการนี้จะช่วยให้สามารถระบุปัจจัยที่อาจมองข้ามในงานวิจัยเชิงปริมาณได้

2.3 ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะหมดไฟในระยะยาว ควรมีการศึกษาแบบติดตามผล (longitudinal study) เพื่อดูแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของคุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะหมดไฟของพนักงานในระยะเวลาต่าง ๆ การศึกษาประเภทนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในระยะยาว และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กษามาส วิชัยดิษฐ์, อารยา ประเสริฐชัย และปกกมล เหล่ารักษาวงษ์. (2565). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลของรัฐในจังหวัดชุมพร. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 30(3), 211–221.
- กมลพร ชนิตสิริกุล. (2565). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุข และภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่ม Generation Y. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรหมพร ภูคุ้ม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน โดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการตลาด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนัสวี สิงห์โท, กมลนันทน์ ม่วงยิ้ม, เดชา วรณพาทูล, กมล อาจดี และภัทรวิ รุจิพิชชาพร. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 ชุมชนเมืองในจังหวัดชลบุรี. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 31(4), 309–320.
- วรารักษ์ เลิศวิสัย. (2563). ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเทคนิคการแพทย์ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย เครือคำ, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และละมัย ร่มเย็น. (2567). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจัดรูปที่ดินและจัดระบบน้ำเพื่อเกษตรกรรมที่ 9. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(3), 249–274.
- Bora, B. (2015). Quality of work life – An overview. *Management Today: An International Journal of Management Studies*, 5(4), 184–191.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). *How to measure burnout accurately and ethically*. Harvard Business Review.
- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying regression and correlation: A guide for students and researchers*. London: Sage Publications.
- Sabonete, S. A., Lopes, H. S. C., Rosado, D. P., & Reis, J. C. G. (2021). Quality of work life according to Walton's model: Case study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. *Social Sciences*, 10(7), 244.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A study on quality of work life: Key elements & its implications. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3), 54–59.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). 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



การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่ม
ไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
Management of the student care and support system by school
administrators in the Chaiwan Group under the Udon Thani Primary
Educational Service Area Office 3

ปัทสนันท์ สีน้าเงิน^{1*}, ชารี มณีศรี², สมหมาย สร้อยนาคพงษ์³

Paphatsanan Seenamngoen^{1*}, Charee Maneesri², Sommai Sroinakpong

^{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*}

Received: December 20, 2004

Revised: January 24, 2025

Accepted: February 6, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับและแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประชากรที่ศึกษา คือ โรงเรียน จำนวน 22 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง .67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form ได้รับตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 78.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การส่งต่อนักเรียน รองลงมา คือ การป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน และการส่งเสริมนักเรียนและพัฒนา นักเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ส่วนแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ ผู้บริหารควรเก็บข้อมูลควรใช้แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน (SDQ) จากหลายมุมมอง ตระหนักว่ากลุ่มเสี่ยงคือนักเรียนที่จัดอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มเสี่ยงตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน ส่งเสริมและพัฒนา นักเรียนทุกกลุ่ม ทั้งกิจกรรมกีฬา ลูกเสือ ไชยรมุ ประชุมผู้ปกครอง และกิจกรรมเสริม

ทักษะชีวิต เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ อารมณ์ และมารยาทสังคมของนักเรียน และใช้โซเชียลเน็ตเวิร์กเป็นช่องทางในการสื่อสาร

คำสำคัญ: ระบบการดูแลนักเรียน, ระบบช่วยเหลือนักเรียน, ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research study were to study the level and approaches to develop management of the student care and support system by school administrators in the Chaiwan Group under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3. The sampling consisted of 22 schools and 120 teachers. The questionnaire and interview form were employed as tools for data collection. The questionnaire has the IOC between .67–1.00 and the reliability of .94. Data were collected by using an online questionnaire distributed through Google Forms, received a response of 78.94%. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The results of the study found that the level of management of school care overall was at high level. The aspect with the highest average was referring students, followed by preventing and solving student problems and student promotion and student development, respectively. The aspect with the least average value was knowing students as individuals. Guidelines for developing the management of the student care and support system were the administrators should collect data by using the Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ) from multiple perspectives. They should aware that the at-risk group consists of students, who were classified as at-risk according to the school's screening criteria. All student groups should be promoted and developed through activities such as sports, scouting, homeroom, parent meetings, and life skills enhancement activities to develop students' personality, emotional intelligence, and social etiquette, and social networks were used as a communication channel.

Keywords: student care system, student support system, school administrator

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561 – 2579 มีพันธกิจหลัก โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตครบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านคณิตศาสตร์ ทักษะด้านวิทยาศาสตร์ ทักษะด้านเทคโนโลยี และทักษะด้านชีวิต การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติสุข มีคุณภาพ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามความมุ่งหวังของสังคม โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

การศึกษาไทยในปัจจุบันเริ่มมีปัญหาเพิ่มมากขึ้น เพราะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตของเด็กและเยาวชนมากขึ้น ผลจากความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น การแพทย์ การศึกษา และสถานภาพทางเศรษฐกิจ และการดำรงชีวิตของคนยุคใหม่และซับซ้อนมากขึ้นจนเกิดปัญหาตามมา เช่น จราจรติดขัด สิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษ ภัยจากโซเชียลมีเดีย โรคที่เกิดจากความเครียด เพราะค่าครองชีพสูงจนส่งผลให้ผู้ปกครองต้องทำงาน เพื่อให้มีรายได้ให้เพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว ทำให้ไม่มีเวลาอบรมสั่งสอนลูกหลาน

ตลอดจนปล่อยปละละเลยให้เด็กอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ทำให้เด็กและเยาวชนในวัยเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น หนีเรียน ดิตยาเสพติด เทียวกลางคืน ขาดคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ขาดการควบคุมตนเอง จนกลายเป็นเด็กก้าวร้าว ซึ่งปัญหาของเด็กและเยาวชนยิ่งทวีความรุนแรง และขยายกว้างมากขึ้น จนทำให้เกิดปัญหาสังคมต่าง ๆ ตามมา (ศิลา ขุนชำนาญ และจรัส อติวิทยากรณ์, 2564)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำพาและขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ครอบคลุมหลากหลายด้าน เช่น การเป็นผู้นำ การบริหารงานวิชาการการบริหารงานด้านบุคคล การบริหารงานการเงิน การบริหารงานทั่วไป การประสานงานกับชุมชน การติดตามและประเมินผลปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และรักษาจริยธรรมและคุณธรรม ซึ่งถือว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพเด็กนักเรียนให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้การจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพ จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 นำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาใช้ในการดูแลนักเรียนเพื่อให้ครูที่ปรึกษาได้ดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งด้านการส่งเสริม การป้องกันปัญหา และการช่วยเหลือแก้ไขปัญหา นักเรียนในสังกัด

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มไชยวาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการระบบให้มีประสิทธิภาพ และเกิดการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า การบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (อัจฉรา จงดี, 2560) และมีความสำคัญในฐานะที่เป็นภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (ปาริฉัตร โชติพันธ์, 2560) นอกจากนี้ ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาคนและพัฒนาประเทศต่อไป (สารินทร์ เขี่ยมครอง, 2560)

สำหรับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้น เป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน มีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลัก โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนาเด็กนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา

และการส่งต่อนักเรียน (สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนนี้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน โดยอาศัยความร่วมมือของครูทุกคน โดยเฉพาะครูที่ปรึกษา เพื่อดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิดและเสริมสร้างให้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อสังคม (เพลินพิศ สิงห์คำ, 2560)

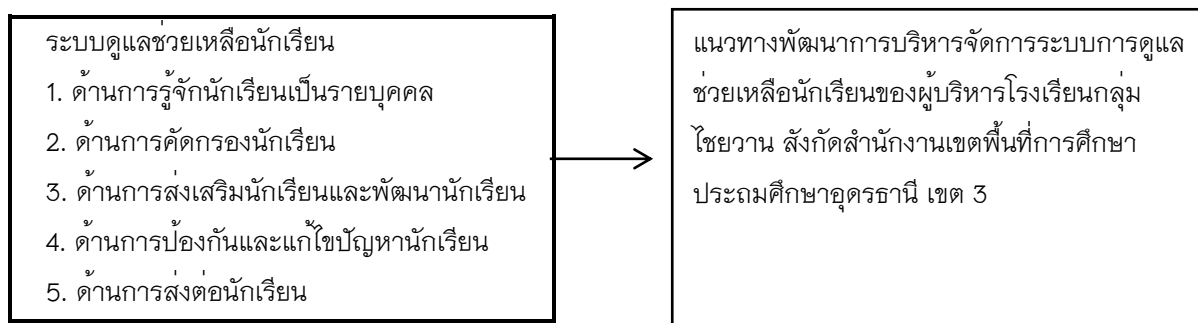
โดยการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ใช้กระบวนการที่หลากหลายในการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน และมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังช่วยให้ผู้เรียน ได้รับการดูแลทั่วถึงและตรงตามสภาพปัญหา ทำให้เกิดพัฒนาการที่ดีทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยมีครูคอยดูแลช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด (วรารุณิ เหล่าจินดา (2559)

ทั้งนี้ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูและนักเรียน รวมทั้งพัฒนาทักษะชีวิตและความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียน (สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) นอกจากนี้ยังช่วยในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านกระบวนการช่วยเหลือที่เป็นระบบ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวความคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน (สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมนักเรียนและพัฒนา นักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไข ปัญหาของนักเรียน และ 5) การส่งต่อนักเรียน ได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed methods research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มไชยวาน จำนวน 246 คน จำแนกเป็น ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 135 คน ครูชำนาญการ จำนวน 21 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 90 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มไฮवान จำนวน 152 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) จำแนกตามวิทยฐานะ ดังนี้ ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 83 คน ครูชำนาญการ จำนวน 13 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 56 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มไฮวาน ซึ่งมีจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามแบบเป็นสำรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มไฮวาน มี 5 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.2 แบบสัมภาษณ์ โดยนำผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ในแต่ละด้านที่ได้ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดไปสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มไฮวาน

2.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถามของขวัญเนตร มูลทองจาด (2564) ทำการศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำแบบสอบถามที่พัฒนาเสร็จแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ และตรวจสอบเนื้อหา ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบสำนวน ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหาความเหมาะสมของแบบสอบถาม พิจารณาความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) ปรับปรุงแก้ไขภาษา และคำถามให้ชัดเจนเข้าใจง่ายสำหรับแบบสอบถาม นำมาหาค่าความเที่ยงตรง โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ผลการประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .67-1.00

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงเนื้อหาและภาษาไปทดลองใช้ (tryout) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) กับครูโรงเรียนกลุ่มไฮวาน จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .94 และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้ในการวิจัย พร้อมจัดทำแบบสอบถามออนไลน์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี

3.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มไฮวาน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ซึ่งได้รับทางอีเมลตอบกลับมา จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 78.94 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ด้วยตนเองเพื่อขอทราบแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มไชยวาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มไชยวาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำแบบสอบถามไปใช้กับผู้ให้ข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มไชยวาน ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ซึ่งคำถามจะเป็นสถานการณ์ทั่วไป และสถานการณ์ในโรงเรียนให้ครูเลือกตอบตามความคิดเห็นในข้อคำถาม โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์แบบสอบถามรายข้อโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นภาพรวมและรายด้าน นำผลการวิเคราะห์มาแปลผลตามแนวคิด Best & Khan (1998) 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

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือเหลือนักเรียน การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

4.5 วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) จากผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือเหลือนักเรียน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่ม ไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มไชยวาน โดยภาพรวม

ด้านที่	การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การบริหาร
1	การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.74	.44	มาก
2	การคัดกรองนักเรียน	3.76	.44	มาก
3	การส่งเสริมนักเรียนและพัฒนานักเรียน	3.80	.49	มาก
4	การป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน	3.94	.48	มาก
5	การส่งต่อนักเรียน	4.31	.42	มาก
	ภาพรวม	3.91	.45	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มไชยวาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การส่งต่อนักเรียน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .42) รองลงมา คือ การป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .48) การส่งเสริมนักเรียนและพัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .49) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .44)

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มไชยวาน ดังนี้

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล คือ การเก็บข้อมูลควรใช้แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน (Strengths and Difficulties Questionnaire: SDQ) จากหลายมุมมอง โดยให้ครูที่มีความใกล้ชิดและรู้จักนักเรียนดีเป็นผู้ประเมินให้นักเรียนประเมินตนเอง และให้ผู้ปกครองที่สนิทสนมกับนักเรียนเป็นผู้ประเมิน โดยเลือกระยะเวลาในการประเมินที่ใกล้เคียงกันสำหรับทุกฝ่าย

2. ด้านการคัดกรองนักเรียน คือ ผู้บริหารควรตระหนักว่ากลุ่มเสี่ยงคือนักเรียนที่จัดอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มเสี่ยงตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน ซึ่งต้องให้การป้องกันหรือแก้ไขปัญหาตามแต่กรณี โดยมีขั้นตอนการคัดกรองนักเรียนด้วยแบบประเมิน SDQ และสรุปผลการคัดกรอง จากนั้นควรประเมินสภาพปัญหาเชิงลึกโดยจัดทีมสหวิชาชีพเพื่อประเมินปัญหาย่างรอบด้าน สัมภาษณ์นักเรียนและผู้เกี่ยวข้องเพื่อเข้าใจสาเหตุของปัญหา และประเมินสภาพแวดล้อมทางบ้านและโรงเรียนที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรม โดยใช้เครื่องมือในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ ระเบียบสะสม SDQ 5 ด้าน และวิธีการอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต และการเยี่ยมบ้าน

3. ด้านการส่งเสริมนักเรียนและพัฒนานักเรียน คือ ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมและพัฒนา นักเรียนทุกกลุ่ม ทั้งกิจกรรมกีฬา ลูกเสือ โฮมรูม ประชุมผู้ปกครอง และกิจกรรมเสริมทักษะชีวิต โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดและดำเนินกิจกรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและเต็มความสามารถ

4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน คือ ควรจัดโครงการและกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ อารมณ์ และมารยาทสังคมของนักเรียน เช่น การอบรมเสริมบุคลิกภาพ โครงการส่งเสริมมารยาทไทย และกิจกรรมยิ้มง่ายไหว้สวย โดยให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีส่วนร่วม เพื่อสร้างพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

5. ด้านการส่งต่อนักเรียน คือ ควรนำกิจกรรม แจ้งข้อมูลให้ผู้ปกครองทราบ (parents informed) เพื่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและใช้โซเชียลเน็ตเวิร์กเป็นช่องทางในการสื่อสารและรายงานความคืบหน้าของนักเรียน กิจกรรม และข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ผู้ปกครองรับทราบ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองสามารถสื่อสารกลับมายังครูประจำชั้นได้ นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรม กลางแจ้ง (outdoor) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ การพัฒนาทางร่างกาย และทักษะทางสังคม ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งนักเรียนเข้าเรียน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่ม ไขววน สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มไขววน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างเพียงพอ มีความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างโรงเรียนและชุมชน มีระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและให้ความสำคัญกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนในกลุ่ม อย่างใกล้ชิด เนื่องจากไม่มีข้อมูลเฉพาะเจาะจง ข้อสันนิษฐานเหล่านี้อาจไม่ครอบคลุมทั้งหมด จึงควรมีการศึกษาวิจัยหรือสำรวจข้อมูลเพิ่มเติมในพื้นที่จริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน สอดคล้องกับผลการวิจัยของณรงค์ โคตรเพ็ง (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระดับการปฏิบัติและระดับปัญหาของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับการปฏิบัติและระดับปัญหาของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของปกาวรรณ แก้วโพธิ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอดิสร แยมคุณชาวี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า ภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราวุฒิ เหล่าจินดา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศุภกร เกษม ปรงผล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธิดา พงษ์สวัสดิ์ และสายสุดา เตียเจริญ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรธพล สุนทรพงศ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสถานศึกษาได้มีการวางแผนงานในการดำเนินการด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยการออกเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อทำความรู้จักกับนักเรียนและครอบครัว ศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยการดำเนินการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลแต่ละคนอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีการจัดเก็บข้อมูลประวัติส่วนตัว ข้อมูลด้านสุขภาพ และความสามารถของนักเรียน ซึ่งได้นำเครื่องมือหรือแบบประเมินที่ช่วยให้เข้าใจนักเรียนมากขึ้น และมีการรายงานประเมินผลเพื่อนำไปสู่การคัดกรองนักเรียนได้อย่างถูกต้อง เพื่อใช้ในการดำเนินงานการพัฒนา นักเรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี ปลอดภัยจากสารเสพติดต่าง ๆ และดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของณรงค์ โคตรเพ็ง (2559) พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของปกาวรรณ แก้วโพธิ์ (2559) พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวราวุฒิ เหล่าจินดา (2559) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศุภร เกษม ประมูล (2560) พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธิดา พงษ์สวัสดิ์ และสายสุตา เตียเจริญ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสหวิทยาเขตบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีการคัดกรองนักเรียนเป็นไปตามเกณฑ์การคัดกรองนักเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของณรงค์ โคตรเพ็ง (2559) พบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของปกาวรรณ แก้วโพธิ์ (2559) พบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวราวุฒิ เหล่าจินดา (2559) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศุภร เกษม ประมูล (2560) พบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธิดา พงษ์สวัสดิ์ และสายสุตา เตียเจริญ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการส่งเสริมนักเรียนและพัฒนานักเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของณรงค์ โคตรเพ็ง (2559) พบว่า ด้านการส่งเสริมนักเรียนและพัฒนานักเรียน1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของปกาวรรณ แก้วโพธิ์ (2559) พบว่า ด้านการส่งเสริมนักเรียนและพัฒนานักเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวราวุฒิ เหล่าจินดา (2559) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมนักเรียนและพัฒนานักเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศุภร เกษม ประมูล (2560) พบว่า ด้านการส่งเสริมนักเรียนและพัฒนานักเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธิดา พงษ์สวัสดิ์ และสายสุตา เตียเจริญ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมนักเรียนและพัฒนานักเรียน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการป้องกันปัญหา สร้างระบบเฝ้าระวังและคัดกรองที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากิจกรรมที่มีความเชี่ยวชาญ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา มีแผนรับมือกับปัญหาที่ชัดเจน ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับทุกฝ่าย ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้แสดงถึงความมุ่งมั่นและการให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน ส่งผลให้การดำเนินงานในด้านนี้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของณรงค์ โคตรเพ็ง (2559) พบว่า ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของปกาวรรณ แก้วโพธิ์ (2559) พบว่า ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของวรารุณี เหล่าจินดา (2559) พบว่า ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศุภกร เกษม ประมูล (2560) พบว่า ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุจิตา พงษ์สวัสดิ์ และสายสุตา เตียเจริญ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน อยู่ในระดับมาก ได้มีการวางแผนด้านการส่งต่อนักเรียน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนกลุ่มที่มีปัญหาเพื่อส่งต่อไปรับการช่วยเหลือ และมีขั้นตอนการส่งต่อนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ โดยการดำเนินการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งนักเรียนที่ส่งต่อได้รับการช่วยเหลือที่ถูกต้องและรวดเร็ว โดยมีการการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี และเป็นกำลังต่อสังคมในการพัฒนาขับเคลื่อนประเทศชาติต่อไปในอนาคตสอดคล้องกับผลการวิจัยของณรรค์ โคตรเพ็ง (2559) พบว่า ด้านการส่งต่อนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของปภาวรรณ แก้วโพธิ์ (2559) พบว่า ด้านการส่งต่อนักเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรารุณี เหล่าจินดา (2559) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งต่อนักเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศุภกร เกษม ประมูล (2560) พบว่า ด้านการส่งต่อนักเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุจิตา พงษ์สวัสดิ์ และสายสุตา เตียเจริญ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งต่อนักเรียน อยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีแนวทางพัฒนา คือ ฝึกอบรมครูให้เข้าใจวิธีการใช้เครื่องมือคัดกรองอย่างถูกต้อง โดยให้ครูที่มีความใกล้ชิดและรู้จักนักเรียนดีเป็นผู้ประเมิน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมิน โดยเลือกระยะเวลาในการประเมินที่ใกล้เคียงกันสำหรับทุกฝ่าย สอดคล้องกับผลการวิจัยของขวัญเนตร มูลทองจาด (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีแนวทางพัฒนา คือ การเยี่ยมบ้านนักเรียนควรมีการวางแผนการเยี่ยมบ้าน อาจกำหนดเยี่ยมบ้านภาคเรียนละ 1 ครั้ง ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง เพื่อเป็นการให้ครูประจำชั้นได้ปรับปรุงข้อมูลของนักเรียนให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และสร้างสัมพันธภาพอันดีกับนักเรียนจนนักเรียนเกิดความไว้วางใจ และผู้บริหารควรจัดประชุมกับผู้ปกครองเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา หรือข้อขัดข้อง และควรนำแบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน (SDQ) ให้นักเรียนประเมินตนเอง ครูประเมินนักเรียน และผู้ปกครองประเมินนักเรียน ควรเลือกที่รู้จักนักเรียนมีความใกล้ชิดกับนักเรียน และเลือกระยะเวลาที่ประเมินควรเป็นเวลาที่ใกล้เคียงกัน

2.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน มีแนวทางพัฒนา คือ ฝึกอบรมครูให้เข้าใจวิธีการใช้เครื่องมือคัดกรองอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของขวัญเนตร มูลทองจาด (2564) พบว่า ควรจัดให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมและแบ่งกลุ่มนักเรียนตามความถนัด เพื่อสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนและคัดกรองได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และผู้บริหารควรมีการแก้ไขปัญหาในกลุ่มเสี่ยงตามขั้นตอนการดูแลช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ และผู้บริหารควรมีการวางแผนด้านการคัดกรองนักเรียนอย่างเป็นระบบ ซึ่งการคัดกรองนักเรียนเป็นไปตามเกณฑ์การคัดกรองนักเรียน โดยใช้แบบประเมิน (SDQ) และอื่น ๆ เช่น สัมภาษณ์ สังเกต เยี่ยมบ้าน ในการคัดกรอง นักเรียน โดยพิจารณาข้อมูลด้านต่าง ๆ ของนักเรียน เพื่อกำหนดเกณฑ์การจัดกลุ่มนักเรียนได้อย่างถูกต้อง และชัดเจน

2.3 ด้านการส่งเสริมนักเรียนและพัฒนานักเรียน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารนั้นมีการพัฒนาเครื่องมือคัดกรองที่มีประสิทธิภาพออกแบบแบบประเมินที่ครอบคลุมด้านต่าง ๆ เช่น การเรียน พฤติกรรม อารมณ์ และสังคม สอดคล้องกับผลการวิจัยของปภาวรรณ แก้วโพธิ์ (2559) มีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมนักเรียนและพัฒนานักเรียน คือ จะต้องมีการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนอยู่ในความดูแลอย่างใกล้ชิด และจัดกิจกรรมเสริม

หลักสูตรเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เช่น กิจกรรมเยี่ยมบ้าน กิจกรรมโฮมรูม และกิจกรรมส่งเสริมอาชีพ และควรร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา ให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมลูกเสือ กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้สอดคล้องต่อนโยบายสถานศึกษา เช่น กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมประชุมผู้ปกครอง กิจกรรมสร้างเสริมทักษะในการดำรงชีวิต ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธิดา พงษ์สวัสดิ์ และสายสุตา เตียเจริญ (2562) พบว่า แนวทางพัฒนาด้านการส่งเสริมนักเรียนและพัฒนานักเรียน ควรควรมีการพัฒนาจัดกิจกรรมให้นักเรียนรู้จักจุดเด่น จุดด้อยและการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

2.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรจัดอบรมบุคลากรในการใช้เครื่องมือคัดกรอง ผูกอบรมครูให้เข้าใจวิธีการใช้เครื่องมือคัดกรองอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธิดา พงษ์สวัสดิ์ และสายสุตา เตียเจริญ (2562) พบว่า แนวทางพัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมแก้ไขปัญหาของนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และนักเรียนกลุ่มมีปัญหา และควรจัดโครงการอบรมเสริมบุคลิกภาพให้กับนักเรียน โดยความร่วมมือของครูที่สอนวิชาภาษาไทยและครูสอนวิชาสังคมร่วมกันจัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการส่งเสริมมารยาทไทยแก่นักเรียน กิจกรรมยิ้มง่าย ไหว้สวย เพื่อเป็นพื้นฐานให้นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักปรับตัว การวางตัว และมารยาทในสังคม

2.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรดำเนินการแก้ปัญหาด้วยตนเองเป็นการเบื้องต้นก่อน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธิดา พงษ์สวัสดิ์ และสายสุตา เตียเจริญ (2562) ให้ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาด้านการส่งต่อนักเรียน โรงเรียนควรมีการชี้แจงให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง นักเรียนทราบถึงเหตุผลที่แท้จริงของการส่งต่อนักเรียน และควรมีการสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครองก่อนมีการส่งต่อโดยการนำกิจกรรมต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการสื่อสาร เช่น กิจกรรมแจ่งข้อมูลให้ผู้ปกครองทราบ นำมาใช้เพื่อรายงานกิจกรรม หรือแจ่งข่าวสารต่าง ๆ โดยใช้โซเชียลเน็ตเวิร์ก เป็นช่องทางสื่อสารและประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ และกิจกรรมกลางแจ่ง การออกนอกสถานที่ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้ปกครองได้สัมผัสและทราบถึงทิศทางการเรียนรู้ของโรงเรียน รวมไปถึงให้เห็นความสามารถของนักเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่นำเสนอเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การพัฒนาแอปพลิเคชันหรือระบบออนไลน์สำหรับบันทึกและติดตามพัฒนาการนักเรียน การใช้โซเชียลเน็ตเวิร์กเป็นช่องทางสื่อสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง และการใช้ระบบดิจิทัลในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน

2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือแบบสหวิชาชีพ การจัดทำ MOU กับหน่วยงานภายนอก เช่น โรงพยาบาล ศูนย์สุขภาพจิต การประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น นักจิตวิทยา แพทย์ และการสร้างทีมสหวิชาชีพเพื่อประเมินปัญหาเชิงลึกอย่างรอบด้าน

3. การพัฒนาระบบการคัดกรองแบบองค์รวม การออกแบบเครื่องมือคัดกรองที่ครอบคลุมทั้งด้านการเรียน พฤติกรรม อารมณ์ และสังคม การจัดระบบการคัดกรองเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง (ต้นภาค กลางภาค ปลายภาค) และการใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งในการประเมิน (ครู นักเรียน ผู้ปกครอง)

4. การใช้กิจกรรมแจ่งข้อมูลให้ผู้ปกครองทราบ และกิจกรรมนอกสถานที่ การสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองผ่านกิจกรรมการจัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนนอกห้องเรียน และการ

ใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือในการประเมินและพัฒนานักเรียน

5. การพัฒนาระบบการส่งต่อที่มีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนผังและขั้นตอนการส่งต่อที่ชัดเจน การพัฒนาระบบการติดตามผลการส่งต่ออย่างต่อเนื่อง และการสร้างความเข้าใจกับนักเรียนและผู้ปกครองก่อนการส่งต่อ

องค์ความรู้ใหม่เหล่านี้แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ทันสมัย เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาศัยเทคโนโลยี เครือข่ายความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการใช้แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน (SDQ) เพื่อวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล ควรจัดอบรมครูเกี่ยวกับการใช้แบบประเมิน SDQ อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน มีการแก้ไขปัญหานักเรียนกลุ่มเสี่ยงตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ควรกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน

1.3 ด้านการส่งเสริมนักเรียนและพัฒนา นักเรียน มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้นักเรียนได้อย่างทั่วถึง ควรจัดตารางกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่หลากหลายและยืดหยุ่น เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าร่วมได้มากขึ้น

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ผู้บริหารให้คำแนะนำในเรื่องการปรับตัวและการวางตัว รวมถึงมารยาททางสังคม ควรสร้างระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้นักเรียนสามารถขอคำแนะนำได้ตลอดเวลา

1.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน มีการสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครองก่อนมีการส่งต่ออย่างชัดเจน ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการส่งต่อนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบบูรณาการสำหรับโรงเรียนกลุ่มไฮววน

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มไฮววน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

ขวัญเนตร มุลทองจาด. (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี. การค้นคว้า

อิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณรงค์ โคตรเพ็ง. (2559). ระดับการปฏิบัติและระดับปัญหาของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ศึกษา

ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปการวรรณ แก้วโพธิ์. (2559). ผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ศรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม.

- ปาริฉัตร โชติพันธ์. (2560). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพลินพิศ สิงห์คำ. (2560). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรารุณี เหล่าจินดา. (2559). สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ศุภรเกษม ประมูล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิวา ขุนชำนาญ และจรัส อติวิทยากรณ์. (2564). การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. ใน การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 12, 25 มิถุนายน 2564 หน้า 1313-1328. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). คู่มือการคัดเลือกสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพื่อรับรางวัลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประจำปี 2567. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). คู่มือการดำเนินงานของคู่มือการดำเนินงานของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุธิดา พงษ์สวัสดิ์ และสายสุดา เตียเจริญ. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนชะอำ คุณหญิงเนื่องบุรี. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 304-314.
- อดิสร แยมคุณเขาว. (2559). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัจนรา จงดี. (2560). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรีระยะยงและตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อรรถพล สุนทรพงศ์. (2565). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

Krejcie, R. V., & D. W. Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*.

Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.



**การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3**
**Teachers' participation in academic administration of
Phibunrak School Group under the office of Udon Thani Primary Educational
Service Area 3**

อนันตภรณ์ บุญมี^{1*}, อมรทิพย์ เจริญผล², สุรางคณา มัณยานนท์³
Anantaporn Boonmee^{1*}, Amornthip Charoenphol², Surangkana Manyanon³

^{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: anantaporn.0706@gmail.com^{1*}, amornthipc@gmail.com²,
surangkana.manyanon@gmail.com³

Received: January 8, 2025

Revised: January 22, 2025

Accepted: April 6, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ และ 2) แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ ได้มาด้วยสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย โดยเป็นครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 67 คน ครูชำนาญการ จำนวน 14 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 37 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง .67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 เก็บรวบรวมข้อมูลผ่าน google form ได้รับตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมด้านการนิเทศการศึกษา ส่วนแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัด

ประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสอนแบบเชิงรุก (active learning) สร้างทีมงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยจัดตั้งคณะทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาที่มีตัวแทนครู ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการคัดเลือกหนังสือและสื่อการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายครูนักวิจัย โดยจัดตั้งชมรมหรือกลุ่มครูนักวิจัยในระดับกลุ่มโรงเรียน สร้างทีมนิเทศภายในโรงเรียน โดยคัดเลือกครูแกนนำเพื่อเป็นผู้นำนิเทศภายในโรงเรียน และจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในแก่ครูทุกคน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของครู, การบริหารงานวิชาการ, แนวทางพัฒนา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of teachers' participation in academic administration of the Phibunrak School Group, and 2) to study guidelines for developing teachers' participation in academic administration of the Phibunrak School Group under the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area 3. The sample group was teachers from the Phibun Rak School Group, who were selected by using stratified random sampling, and random sampling. The sample consisted of 67 teachers without academic standing, 14 experienced teachers, and 37 senior professional level teachers. The instrument had a validity between .67–1.00 and a reliability of .97. Data was collected using Google Forms with a 100% response rate. Data analysis employed frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The result showed that the overall level of teacher participation in academic administration of the Phibun Rak School Group was high. The aspect with the highest mean was participation in implementing digital technology in education followed by participation in curriculum management and digital citizenship. The aspect with the lowest mean was participation in educational supervision; for example, the school administrators should continuously set up the brainstorming meeting related to curriculum management as well as conduct workshops on active learning teaching techniques together with creating educational technology teams by establishing working groups with teacher representatives. They should encourage teacher participation in selecting books and learning materials as well as establish teacher-researcher networks by setting up clubs or groups at the school cluster level for creating internal supervision teams by selecting lead teachers for in-school supervision and provide training on internal quality assurance systems to all teachers

Keywords: teachers' participation, academic administration, development guidelines

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา รวมถึงการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม ประเทศไทยได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาวประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ

พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ถูกกำหนดให้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง ดังนั้นการจัดการศึกษาจะต้องสร้างรูปแบบใหม่ให้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาด้านพัฒนาทักษะ ด้านการเรียนรู้ ทักษะชีวิต ทักษะด้านสารสนเทศเทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นต้น

นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2566 เกี่ยวกับการจัดการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาไทยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยการสร้างในทุกระดับ ตั้งแต่ครู นักเรียน ไปจนถึงผู้บริหารการศึกษา จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ก้าวทันโลก และสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพให้กับประเทศชาติ โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการศึกษาและการเรียนรู้ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการร่วมกัน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของวีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ผู้ร่วมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมอย่างรับผิดชอบ การวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย พันธกิจ หรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในสถานศึกษา นอกจากนี้จุดเน้นที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผนการตัดสินใจ เกิดความเข้าใจกันในการปฏิบัติงานลดความเหลื่อมล้ำภายในสถานศึกษาเปิดกว้างทางความคิดนำไปสู่การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ (สุภาวดี ใจรักดี และ อัจฉรา วัฒนาณรงค์, 2563)

ครูเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงในการร่วมพัฒนาสถานศึกษา ครูไม่เพียงแต่จะมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้เท่านั้น แต่ครูยังต้องศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจนเข้าใจกระจ่าง ศึกษาหลักการวิธีการพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา ร่วมวางแผน และร่วมพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา ตรวจสอบความสอดคล้องสัมพันธ์กันของสาระที่จัดทำขึ้น ตามสภาพปัญหาหรือความต้องการของชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นกับมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มวิชา และมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน วางแผนการจัดการเรียนการสอนตามขอบข่ายเนื้อหาสาระมาตรฐาน สัดส่วนของเวลาและหน่วยการเรียนรู้ นำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลในห้องเรียน โดยเลือกใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน วางแผนและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ได้ข้อมูลที่แสดงความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้แต่ละช่วงชั้น และนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนต่อไป (สุภาพ นาคณชม และณัฏฐวรรณ ธนาพงษ์อนันต์, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันนี้มีสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัด จำนวน 6 อำเภอสถานศึกษา จำนวน 203 แห่ง มีเป้าหมายเพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย และมีนโยบายจัดการศึกษาด้านพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคนเก่ง มีความรู้ คู่คุณธรรม และสร้างความเท่าเทียมกันทางการศึกษาให้มีความสำเร็จตามเป้าหมาย มีการบริหารจัดการที่ดี มีจุดหมายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของการศึกษา โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และเสริมสร้างความเป็นไปทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าทันเทคโนโลยี พร้อมส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการศึกษา ปัจจุบันครูกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีบทบาทน้อยในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานวิชาการ ขาดแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมงานวิชาการ และครูมีภาระงานมาก ไม่มีเวลาทำงานวิชาการ ส่งผลให้เกิดความตึงเครียดระหว่างครูกับผู้บริหาร และเกิดปัญหาการทำงานเป็นทีม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2566)

จากผลการทดสอบ O-NET ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ผลรวมคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ที่ 59.83 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศที่ 58.22 เล็กน้อย แสดงให้เห็นว่า นักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีผลการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศเล็กน้อย ซึ่งผลมาจากสถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้ครูมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา โดยพัฒนาทักษะการสอน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ใช้เทคโนโลยีการศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ร่วมมือกับผู้ปกครอง พัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน พัฒนาสถานศึกษา พัฒนาระบบบริหารจัดการ และพัฒนาระบบประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ควรจะมีแผนดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป โดยเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการศึกษา เพื่อให้ นักเรียนมีพัฒนาการทางวิชาการและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2566)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาของครูและ เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้ครูผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

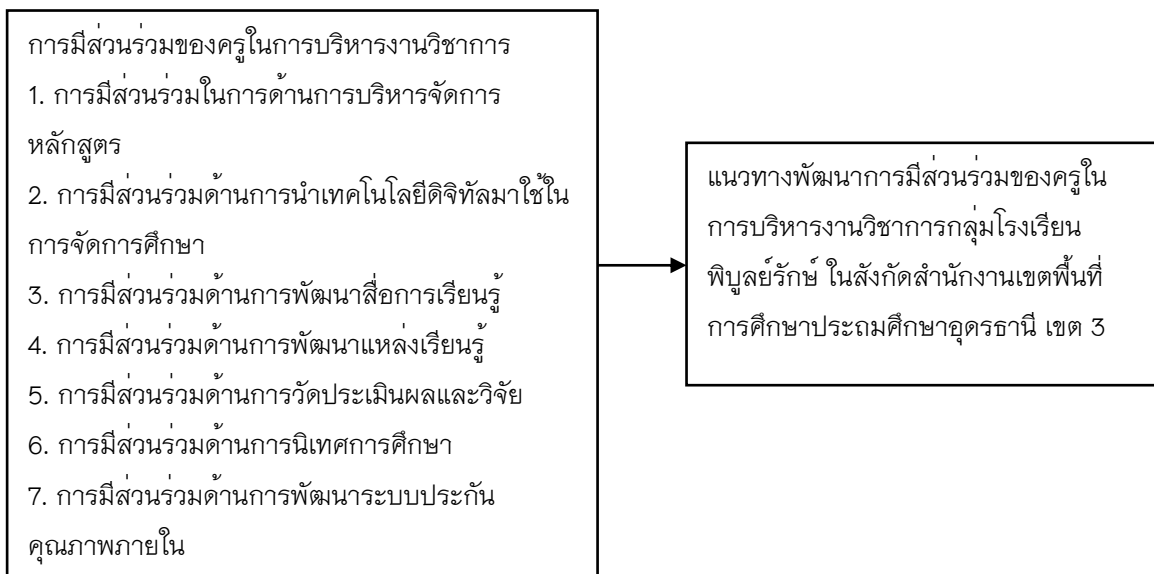
การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานเป็นทีมและทำงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยประกอบด้วยหลัก 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Cohen & Uphoff, 1977) โดยมีกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการ โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม ตั้งแต่การคิดวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ ติดตาม ประเมินผล และแก้ไขปัญหาปรับปรุงงาน รวมถึงการร่วมรับผลประโยชน์ (พินสุตา สิริธรรค์, 2558; Cohen & Uphoff, 1977) และการบริหารแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายด้าน เช่น การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การลดความขัดแย้ง การเพิ่มผลผลิต และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Davis, 1981; Swansburg, 1996)

การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและบรรลุดุจดมุงหมายของหลักสูตร งานวิชาการจึงเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน (ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, 2563) การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของผู้เรียน สะท้อนถึงมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการเป็นอันดับแรก (มูนา จารง, 2560) ซึ่งมีองค์ประกอบของงานวิชาการครอบคลุมหลายด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี และการประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2565)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมโดยผู้วิจัยกำหนดกรอบเนื้อหาการวิจัยจากแนวคิด การบริหารงานด้านวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2565) มี 7 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 2) การมีส่วนร่วมด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานวิชาการ 3) การมีส่วนร่วมด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานวิชาการ 4) การมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 5) การมีส่วนร่วมด้านการวัดประเมินผลและวิจัย 6) การมีส่วนร่วมด้านการนิเทศการศึกษา และ 7) การมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ได้กรอบแนวคิดของการวิจัยดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 16 แห่ง เป็นครู จำนวน 170 คน จำแนก ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 97 คน ครูชำนาญการ จำนวน 20 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 53 คน ปีการศึกษา 2566

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 16 แห่ง เป็นครู จำนวน 118 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling) จำแนกเป็นครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 67 คน ครูชำนาญการ จำนวน 14 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 37 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการพิบูลย์รักษ์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการพิบูลย์รักษ์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคิร์ต (Likert's scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการหาคำตอบแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยนำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณมาตั้งคำถามสัมภาษณ์เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาในลำดับต่อไป

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือมาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวคิดทฤษฎีในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) นำแบบสอบถามที่พัฒนาเสร็จแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบเนื้อหา ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

3) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบสำนวน ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสมของแบบสอบถาม พิจารณาความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) ปรับปรุงแก้ไขภาษา และคำถามให้ชัดเจนเข้าใจง่ายสำหรับแบบสอบถาม นำมาหาค่าความเที่ยงตรง โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถามระหว่าง .67-1.00 สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากรผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ครูกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จากนั้นหาคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .97

5) จัดทำแบบสอบถามออนไลน์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้ การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดำเนินการผ่าน google form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รับอีเมลแบบสอบถามตอบกลับทั้งหมด 118 คน คิดเป็น ร้อยละ 100 ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดระเบียบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) 2) ข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการพิบูลย์รักษ์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2554) และ 3) ข้อมูลแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการพิบูลย์รักษ์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการพิบูลย์รักษ์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปตารางและบรรยายประกอบดังนี้

ตาราง 1 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการพิบูลย์รักษ์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ด้านที่	การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
1	การมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการหลักสูตร	4.40	.47	มาก
2	การมีส่วนร่วมด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา	4.41	.40	มาก
3	การมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้	4.21	.50	มาก
4	การมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.17	.46	มาก
5	การมีส่วนร่วมด้านการวัดประเมินผลและวิจัย	4.23	.49	มาก
6	การมีส่วนร่วมด้านการนิเทศการศึกษา	4.13	.48	มาก
7	การมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	4.25	.48	มาก
ภาพรวม		4.15	.26	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .26) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .40) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .47) และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .48) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .48)

แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถสรุปผล ได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการด้านการบริหารจัดการหลักสูตร แนวทางพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนากระบวนการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50

2. การมีส่วนร่วมด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา แนวทางพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสอนแบบเชิงรุก (active learning) จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 70.73 และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยจัดหาอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 29.37

3. การมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ แนวทางพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทีมงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยจัดตั้งคณะทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาที่มีตัวแทนครูจากกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล โดยอบรมการใช้เครื่องมือประเมินผลออนไลน์ เช่น google forms, kahoot จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40

4. การมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ แนวทางพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการคัดเลือกหนังสือและสื่อการเรียนรู้ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 63.82 และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประกวดนวัตกรรมการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนมอบรางวัลและยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่นด้านการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 36.18

5. การมีส่วนร่วมด้านการวัดประเมินผลและวิจัย แนวทางพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายครูนักวิจัย โดยจัดตั้งชมรมหรือกลุ่มครูนักวิจัยในระดับกลุ่มโรงเรียน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในการวัดผลประเมินผลและการวิจัยโดยรวบรวมจากครูที่มีประสบการณ์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50

6. การมีส่วนร่วมด้านการนิเทศการศึกษา แนวทางพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทีมนิเทศภายในโรงเรียน โดยคัดเลือกครูแกนนำเพื่อเป็นผู้นำนิเทศภายในโรงเรียน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการนิเทศ โดยมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่มีผลการนิเทศดีเด่น จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50

7. การมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน แนวทางพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในแก่ครูทุกคน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากครูทุกคนในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผล ได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะผู้บริหารน่านโยบายส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างจริงจัง เร่งการปรับตัวสู่การเรียนออนไลน์ ทักษะด้านเทคโนโลยีของครูรุ่นใหม่และความต้องการของผู้เรียนยุคดิจิทัล สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัครินทร์ แก่นจันทร์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสิทธิชัย อุตทาสา และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเหมภัฏ เหลาแหลม (2564) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาารายด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตร พร้อมทั้งมีการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ส่งผลให้การบริหารจัดการหลักสูตรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัครินทร์ แก่นจันทร์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง และสามารถบูรณาการเทคโนโลยีในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและทันสมัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัครินทร์ แก่นจันทร์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการด้านสื่อการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพครูด้านการผลิตและใช้สื่อ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัครินทร์ แก่นจันทร์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับ ที่ เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัครินทร์ แก่นจันทร์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการวัดประเมินผลและการวิจัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการงานวิจัยอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัครินทร์ แก่นจันทร์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวัดประเมินผลและการวิจัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการนิเทศการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศการศึกษาโดยครูมีส่วนร่วมในการดูแล ส่งเสริม และนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิด ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัครินทร์ แก่นจันทร์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการรายงานและประเมินคุณภาพภายใน ตามมาตรฐานของสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาคูณภาพการศึกษาอย่างทันสมัยและต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของครูและการสนับสนุนจากผู้บริหาร ส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาคูณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัครินทร์ แก่นจันทร์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมในการด้านการบริหารจัดการหลักสูตร แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบนิเทศภายใน โดยจัดระบบการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของทัศนีย์ เสียงหวาน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาแก่ครูที่มีปัญหาเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 การมีส่วนร่วมด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสอนแบบเชิงรุก (active learning) และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยจัดหาอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล สอดคล้องกับผลการวิจัยของทัศนีย์ เสียงหวาน (2557) แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญในการบริหารงานวิชาการโดยผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสอนแบบเชิงรุก (active learning)

2.3 การมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทีมงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยจัดตั้งคณะทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาที่มีตัวแทนครูจากกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล โดยอบรมการใช้เครื่องมือประเมินผลออนไลน์ เช่น google forms, kahoot สอดคล้องกับผลการวิจัยของเหมภััส เหลาแหลม (2564) แนวทางพัฒนา คือ มีการส่งเสริมให้ครูอบรมการใช้เครื่องมือประเมินผลออนไลน์ เช่น google forms, kahoot และแพลตฟอร์มต่าง ๆ

2.4 การมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการคัดเลือกหนังสือและสื่อการเรียนรู้ และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประกวดนวัตกรรมการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนมอบรางวัลและยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่นด้านการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเหมภััส เหลาแหลม (2564) ระบุว่าควรมีการสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.5 การมีส่วนร่วมด้านการวัดประเมินผลและวิจัย แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายครุณักวิจัย โดยจัดตั้งชมรมหรือกลุ่มครุณักวิจัยในระดับกลุ่มโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในการวัดผลประเมินผลและการวิจัยโดยรวบรวมจากครูที่มีประสบการณ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยเหมภัส เหลลาแหลม (2564) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน คือ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนผลงานวิจัยทางการศึกษากับสถานศึกษาอื่น

2.6 การมีส่วนร่วมด้านการนิเทศการศึกษา แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทีมนิเทศภายในโรงเรียน โดยคัดเลือกครูแกนนำเพื่อเป็นผู้นิเทศภายในโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการนิเทศ โดยมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่มีผลการนิเทศดีเด่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของทัศนีย์ เสียงหวาน (2557) แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารมีการนิเทศการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.7 การมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในแก่ครูทุกคน และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากครูทุกคนในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของทัศนีย์ เสียงหวาน (2557) ผลการวิจัย พบว่า แนวทางปฏิรูปการศึกษามีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาพร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลประเมินผลการเรียนตามปฏิทินการปฏิบัติงานของโรงเรียนผู้บริหารยังให้คำปรึกษาแก่ครูที่มีปัญหาเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้และมีการนิเทศการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยครั้ง ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา มากที่สุด โดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยให้ผู้เรียน รูปแบบการพัฒนาครูที่เน้นการมีส่วนร่วมผ่านการสร้างทีมและเครือข่าย ได้แก่ การสร้างทีมงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีตัวแทนครูจากกลุ่มโรงเรียน การสร้างเครือข่ายครุณักวิจัยในระดับกลุ่มโรงเรียน และการสร้างทีมนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ครูแกนนำ

2. แนวทางการพัฒนาที่เน้นการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ได้แก่ การจัดอบรมเทคนิคการสอนแบบเชิงรุก การส่งเสริมการใช้เครื่องมือประเมินผลออนไลน์ และการสนับสนุนอุปกรณ์และซอฟต์แวร์สำหรับการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล

3. ระบบการสร้างแรงจูงใจแบบใหม่ที่เน้นการยกย่องและให้รางวัล ได้แก่ การประกวดนวัตกรรมการใช้แหล่งเรียนรู้ การมอบรางวัลแก่ครูที่มีผลการนิเทศดีเด่น และการยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่นด้านการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้

4. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในแนวใหม่ที่เน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกคน ผ่านการจัดอบรมให้ความรู้และการระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ

องค์ความรู้ใหม่การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัล

การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล - เน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา - สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยให้ผู้เรียน - พัฒนาครูผ่านการสร้างทีมและเครือข่าย - ทีมงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา - เครือข่ายครูนักวิจัยในระดับกลุ่มโรงเรียน - ทีมนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ครูแกนนำ	แนวทางการพัฒนาที่เน้นเทคโนโลยีสมัยใหม่ - จัดอบรมเทคนิคการสอนแบบ Active Learning - ส่งเสริมการใช้เครื่องมือประเมินผลออนไลน์ เช่น Google Forms, Kahoot - สนับสนุนอุปกรณ์และซอฟต์แวร์สำหรับการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล
ระบบการสร้างแรงจูงใจแบบใหม่ - การประกวดนวัตกรรมการใช้แหล่งเรียนรู้ - การมอบรางวัลแก่ครูที่มีผลการนิเทศดีเด่น - การยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่นด้านการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ - สร้างวัฒนธรรมการยกย่องและให้รางวัลอย่างเป็นระบบ	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในแนวใหม่ - เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคน - การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายใน - การระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ - สร้างความเข้าใจและเห็นคุณค่าของการประกัน

การบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ภาพที่ 2 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ

องค์ความรู้เหล่านี้สะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของการบริหารงานวิชาการที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานเป็นทีม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การมีส่วนร่วมในการด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ควรส่งเสริมให้ครูได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เช่น ส่งครูเข้าร่วมสัมมนาหรือศึกษาดูงานด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จและควรจัดประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

1.2 การมีส่วนร่วมด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา ควรมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น อบรมเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เช่น การสอนแบบเชิงรุก การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน และควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสอนแบบเชิงรุก

1.3 การมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กระตุ้นการใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัยของเพื่อนครู เช่น ใช้เทคนิคการระดมสมอง เช่น world café หรือ การคิดเชิงออกแบบ ในการกำหนดนโยบาย และควรสร้างทีมงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยจัดตั้งคณะทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาที่มีตัวแทนครูจากกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์

1.4 การมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพเกี่ยวกับการใช้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เช่น สร้างแบบประเมินออนไลน์ที่ครูสามารถเข้าถึงและใช้งานได้สะดวก และควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการคัดเลือกหนังสือและสื่อการเรียนรู้

1.5 การมีส่วนร่วมด้านการวัดประเมินผลและวิจัย ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดประเมินผลของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เช่น จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการและแนวทางการวัดประเมินผลที่ทันสมัย และควรสร้างเครือข่ายครูนักวิจัย โดยจัดตั้งชมรมหรือกลุ่มครูนักวิจัยในระดับกลุ่มโรงเรียน

1.6 การมีส่วนร่วมด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล ให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เช่น จัดอบรมที่มีทักษะด้านดิจิทัลสูงกับครูที่ต้องการพัฒนา และสร้างเครือข่ายผู้นำดิจิทัลในโรงเรียนและควรสร้างทีมนิเทศภายในโรงเรียน โดยคัดเลือกครูแกนนำเพื่อเป็นผู้นำนิเทศภายในโรงเรียน

1.7 การมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษา ได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายใน เช่น ให้ครูมีส่วนร่วมในการเขียนและออกแบบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในแก่ครูทุกคน และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากครูทุกคนในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

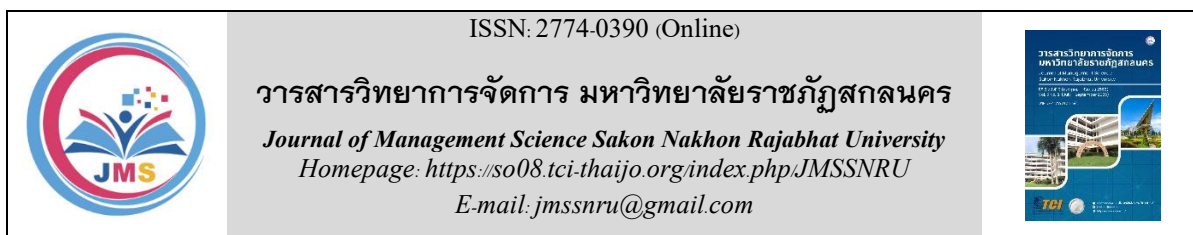
2.1 ควรมีการศึกษาการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนพิบูลย์รักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- ทัศนีย์ เสียงหวาน. (2557). การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2563). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ห.จ.ก.มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- พินสุดา สิริธรรค์. (2558). รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสุทธิปริทัศน์, 29(91), 351-366.

- มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เหมภัส เหลาแหลม. (2564). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี.
- สุภาวดี ใจภักดี และอัจฉรา วัฒนาณรงค์. (2563). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 11(2), 16–34.
- สุรภาพ นาคชนม และณัฏฐวรรณ ธนาพงษ์อนันต์. (2565). การพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. *วารสารพุทธปรัชญา วิวัฒน์*, 6(2), 83–96.
- สิทธิชัย อุดทาสา และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 5(3), 28–40.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567 สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2565). *หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา.
- อัศวรินทร์ แก่นจันทร์. (2562). การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1977). *Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design, Implementation and Evaluation*. Ithaca, NY: Rural Development Committee, Center for International Studies, Cornell University.
- Davis, K. (1981). *Human behavior at work: Organizational behavior* (6th ed.). New York: McGraw–Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Swansburg, R. C. (1996). *Management and leadership for nurse managers* (2nd ed.). Sudbury, MA: Jones and Bartlett Publishers.



**การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3**
**Conflict management of school administrators in Nong Han Group 3 under the
Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3**

อดิสรณ์ ราชสมบัติ^{1*}, อมรทิพย์ เจริญผล², สุรางคณา มัณยานนท์³
Adison Ratchasombat^{1*}, Amornthip Chareonphon², Surangkana Manyanon³

^{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*}, amornthipc@gmail.com²,
surangkana.manyanon@gmail.com³

Received: December 20, 2004

Revised: January 19, 2025

Accepted: February 6, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับและแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาหนองหาน 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มหนองหาน 3 จำนวน 108 คน จำแนกเป็น ครู จำนวน 77 คน ครูผู้ช่วย จำนวน 10 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 2 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 19 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง .67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form ทางอีเมล จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 90.75 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความร่วมมือรองลงมา คือ การยอมให้ และการแข่งขัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประนีประนอม 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแข่งขันส่งเสริมการแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ ด้านการหลีกเลี่ยง ควรสร้างบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้างต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง ด้านการประนีประนอม ควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และปรับตัวให้สามารถเรียนรู้จากความ

ผลิตผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการยอมให้ ควรจัดอบรมการควบคุมอารมณ์และความเครียด และด้านการร่วมมือ ควรสร้างระบบการให้รางวัลที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางพัฒนา

Abstract

The objective of this research was to study the levels and development guidelines for conflict management of school administrators in Nong Han Group 3. The sample group comprised 108 teachers and it was categorized into 77 teachers, 10 assistant teachers, 2 government employee teachers, and 19 contract teachers. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's (1970). Stratified random sampling and simple random sampling by lottery technique were used. The research instrument was a questionnaire with validity between .67–1.00 and reliability of .90. Data were collected by using online questionnaires through google form and via email with 98 respondents, 90.75%. The statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis. The results of the study found as follows: 1) The overall level of conflict management by school administrators in the Nong Han 3 group was high. The aspect with the highest mean was cooperation, followed by accommodation and competition. The aspect with the lowest mean was compromise. 2) Guidelines for developing conflict management abilities of educational administrators for competition aspect, promoting creative competition, and avoidance aspect should create an organizational atmosphere that opened to different opinions. Regarding to compromise aspect, it should build a culture of learning and adaptation to be able to learn from mistakes and continuous improving. For accommodation aspect, it should organize emotional control and stress management training as well as for collaboration, it should set up reward system to enhance teacher participation.

Keyword: conflict management, school administrators, development guidelines

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะแนวทางการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาในการบริหารจัดการบุคลากร โดยมีหลักการยึดหลักการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาในการจัดการบุคลากร ยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักความเป็นธรรม และยึดหลักประสิทธิภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา เพื่อให้การพัฒนาประเทศในทุกกระบวนมีความสอดคล้องกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน” การพัฒนาการศึกษาของชาติ จึงเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ (ศูนย์ขับเคลื่อนศาสตร์พระราชาในสถานศึกษา, 2560)

การจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 เน้นการวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาส และความเสมอภาค การศึกษาของชาติจึงเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุก ระบบตาม

กรอบแนวคิดในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 และเป็นประเด็นหลักที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 สร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ ในการบรรลุเป้าหมายของการเป็นกรอบในการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนาประเทศในทุกกระบวนมีความสอดคล้องกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศให้มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารความขัดแย้ง เป็นการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ทุกวิธีการ ในการบริหารความขัดแย้งโดยวิเคราะห์ตามสถานการณ์และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของปัญหา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาความขัดแย้งนั้น ๆ ให้ได้ และวิเคราะห์เรื่องวิธีการที่ดีที่สุดมาแก้ปัญหา โดยอาศัยจากประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาเข้ามาช่วยในการตัดสินใจ ซึ่งความขัดแย้งนั้นเป็นเรื่องธรรมดาของทุก ๆ หน่วยงานผู้บริหารองค์การ ควรควบคุมให้อยู่ในความเหมาะสมตามหลักการและเหตุผล (เศรษฐพล บัวงาม, 2563) อย่างไรก็ตามปัญหาความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ทุกอย่าง จนเป็นเรื่องราวธรรมดาที่ทุกคนพบเห็นหากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นมากจนไม่สามารถจัดการได้ ก็อาจทำให้ต้องยุบหรือล้มเลิกหน่วยงานได้ความขัดแย้งในองค์การอาจเกิดจากบุคคล หรือบางครั้งเกิดจากการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานการดำเนินงานผิดวัตถุประสงค์ การแย่งทรัพยากรที่มีจำกัด อย่างไรก็ตามความขัดแย้งไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ ในทุกองค์การ ทุกรูปแบบ (อัจฉรา ลิ้มวงษ์ทอง, 2557) ดังคำกล่าวที่ว่า การมีทรัพยากรมากเท่าใดไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการบริหารจัดการคุณภาพของคน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำสูง เป็นสื่อกลางของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละระดับและเป็นผู้สานสัมพันธ์ เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งทางความคิด และสร้างความเป็นเอกภาพในองค์กร โดยเฉพาะสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งสูงอย่างในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้สามารถจัดการกับความขัดแย้งในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย (เศรษฐพล บัวงาม, 2563) โดยเฉพาะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ซึ่งมีการจัดการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ผู้บริหาร พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ผู้บริหารจึงต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และลักษณะในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความขัดแย้ง ให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมปัจจุบันและอนาคตให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติและมีความสุข สามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ จากผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปี พ.ศ. 2566 พบว่า ปัญหาการโยกย้ายตำแหน่งครู เป็นปัญหาเรื้อรังที่มีมานาน ส่งผลกระทบต่อนักเรียน ครู โรงเรียน และระบบการศึกษาโดยรวม ปัญหาหลัก ๆ ที่พบได้แก่ ครูมักย้ายไปอยู่โรงเรียนในเขตเมืองใกล้บ้าน หรือโรงเรียนที่มีชื่อเสียงครูบางคนไม่ได้รับโอกาสในการโยกย้ายตามความต้องการโรงเรียนในชนบทพื้นที่ห่างไกล หรือโรงเรียนที่มีปัญหา มักมีครูไม่เพียงพอ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปรียบเทียบ ว่าใครได้ตำแหน่งใครไม่ได้ เกิดความอิจฉาริษยา ส่งผลให้องค์กรเกิดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2566)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการบริหารความขัดแย้ง เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของสถานศึกษามาก เพราะปัญหาความขัดแย้งมักจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ ในการบริหารงานระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเผชิญกับสถานการณ์อยู่เป็นประจำ ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับครูหรือ

ความขัดแย้งระหว่างครูกับครูอื่นเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะใช้การบริหารความขัดแย้งรูปแบบต่าง ๆ เช่น การแข่งขัน (competing) การหลีกเลี่ยงหรือยอมถอย (avoiding) การประนีประนอม (compromising) การยอมตาม (accommodation) และ ความร่วมมือ (collaboration) มาใช้เป็นรูปแบบของการแก้ปัญหา

จากเหตุผลและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 เข้าใจสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้งรูปแบบที่พบบ่อย และกลไกเบื้องหลัง ช่วยให้สามารถคาดการณ์และป้องกันความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น และการสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษา อันจะถือเป็นการเริ่มต้นการพัฒนาวิธีการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดแนวทางพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร และเพื่อสร้างสุขความผูกพันต่อสถานศึกษาได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

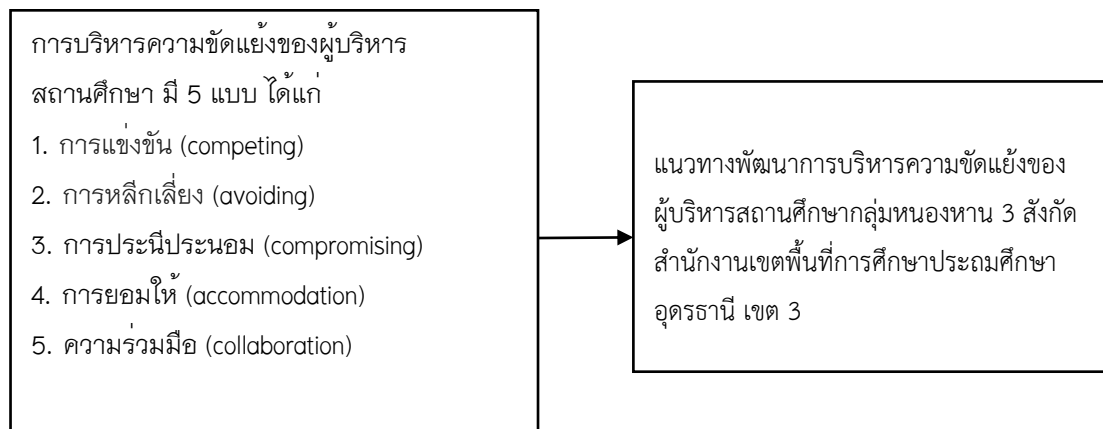
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยประเด็นสำคัญดังนี้

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง (ปัทมา ประทุมสุวรรณ, 2562) มีขอบข่ายการบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคคล และทั่วไป (ศูนย์ขับเคลื่อนศาสตร์พระราชาในสถานศึกษา, 2560) ทฤษฎีการบริหารที่สำคัญคือ POSDCORB เน้นภาระงาน และ PDCA เน้นการพัฒนาต่อเนื่อง (ฐาณิศรา กาบบัวศรี, 2562) ส่วนการบริหารความขัดแย้งเป็นการจัดการสถานการณ์ที่มีความไม่ลงรอยกันในองค์กร (ศิริวรรณ มนอัคระผดุง, 2559) มี 5 รูปแบบคือ การเอาชนะ ร่วมมือ ประนีประนอม หลีกเลียง และยอมให้ โดยทฤษฎีความขัดแย้งที่สำคัญมาจากเน้นชนชั้นทางสังคม เน้นความไม่เท่าเทียมของอำนาจ และมองความขัดแย้งทั้งด้านบวกและลบที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (สุกิตติมา อัครก่าแหงหาญ, 2564)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษา เอกสาร ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำแนวคิดของ Thoman & Kilmann (1974) มี 5 แบบ ประกอบด้วย 1) การแข่งขัน (competing) 2) การหลีกเลี่ยง (avoiding) 3) การประนีประนอม (compromising) 4) การยอมให้ (accommodation) และ 5) ความร่วมมือ (collaboration) นำเสนอผังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 14 โรงเรียน ประกอบด้วยครูจำนวน 149 คน จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 106 คน ครูผู้ช่วย จำนวน 14 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 3 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 26 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 14 โรงเรียน เป็นครูจำนวน 108 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยการจับสลาก จำแนกได้ดังนี้ ครู จำนวน 77 คน ครูผู้ช่วย จำนวน 10 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 2 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 19 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมี จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสำรวจรายการ (checklist) มีจำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 1) ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี และหลักการต่าง ๆ จากเอกสารงานวิจัยเพื่อหาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2) แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการศึกษาการบริหารความขัดแย้ง

ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบสำนวนภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสมของแบบสอบถามพิจารณาความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) ปรับปรุงแก้ไขภาษา และคำถามให้ชัดเจนเข้าใจง่าย นำมาหาค่าความเที่ยงตรง โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ผลการประเมินความเที่ยงตรงเนื้อหาของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง .67-1.00 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงเนื้อหาและภาษา ไปทดลองใช้ (tryout) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) กับครูโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .90

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้ในการวิจัย

5) จัดทำแบบสอบถามออนไลน์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุเคราะห์เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษาทั้ง 14 แห่ง ตามจำนวนที่กำหนด ซึ่งจะได้รับข้อมูลทางอีเมล 98 คน คิดเป็นร้อยละ 90.75 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

4.2 ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การตรวจแบบสอบถามกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

5 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การแปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51 - 5.00 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ด้วยแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ค่าความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปของตาราง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยพิจารณาภาพรวม และรายด้าน ปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3

ด้านที่	การบริหารความขัดแย้ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การบริหาร
1	การแข่งขัน	3.87	.50	มาก
2	การหลีกเลี่ยง	3.69	.50	มาก
3	การประนีประนอม	3.52	.49	มาก
4	การยอมให้	3.96	.49	มาก
5	ความร่วมมือ	4.17	.42	มาก
	ภาพรวม	3.84	.48	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .42) รองลงมา คือ การยอมให้ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .49) และการแข่งขัน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .50) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประนีประนอม ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = .49)

แนวทางพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

1. ด้านการแข่งขัน สามารถเรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ส่งเสริมการแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ โดยเน้นการพัฒนาตนเองและทีมมากกว่าการมุ่งเอาชนะผู้อื่น จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 44.68 รองลงมา คือ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือควบคู่ไปกับการแข่งขัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาพร้อมกัน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 29.79 และสร้างระบบรางวัลและการยกย่องที่ส่งเสริมทั้งผลงานและพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแข่งขัน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 25.53 ตามลำดับ

2. ด้านการหลีกเลี่ยง สามารถเรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้างต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 65.12

และผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25 และผู้บริหารควรจัดให้มีระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.62 ตามลำดับ

3. ด้านการประเมินประสิทธิผล สามารถเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และปรับตัวให้สามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวให้สามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และ ผู้บริหารควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างทีมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพร่วมกันในองค์กร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67

4. ด้านการยอมรับ สามารถเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารควรจัดอบรมการควบคุมอารมณ์และความเครียดเมื่อต้องยอมรับ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 75.58 และผู้บริหารควรปลูกฝังค่านิยมที่ยอมรับว่าไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับทุกเรื่อง เช่น จัดให้มีช่องทางที่พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างปลอดภัย เช่น กล่องรับความคิดเห็นนิรนาม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 24.42

5. ด้านการร่วมมือ สามารถเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบการให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 54.28 และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 45.72

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความขัดแย้งซึ่งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์กร ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการบริหารความขัดแย้งทำให้มีความสามารถในการจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการจัดการความขัดแย้งทำให้มีกรอบการทำงานที่ชัดเจน มีประสบการณ์ในการจัดการความขัดแย้งมาก่อน ทำให้มีความมั่นใจและทักษะในการแก้ปัญหา มีการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรช่วยให้สามารถรับรู้และจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างรวดเร็ว มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมสามารถสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างบุคลากรได้ดี และมีการใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการจัดการความขัดแย้ง ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรพรรณ เรืองฤทธิ์ และสุรเชต น้อยฤทธิ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศรีณรัชต์ ศุภรณ์พานิช (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 กลุ่ม 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของต่อศักดิ์ ศรีแก้วแฟก และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้ง

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการแข่งขัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการแข่งขันในการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมการแข่งขันเชิงสร้างสรรค์ภายในองค์กร กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานที่ท้าทาย จัดสรรทรัพยากรและงบประมาณเพื่อสนับสนุนการแข่งขัน สร้างระบบการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยผู้มีผลงานดีเด่น เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพผ่านการแข่งขันในรูปแบบต่าง ๆ และส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรัณย์รัชต์ ศุภรณ์พานิช (2564) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการแข่งขัน เอาชนะ มีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 กลุ่ม 6 แบบการแข่งขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก

1.2 ด้านการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารขาดทักษะในการจัดการความขัดแย้งโดยตรง กลัวการเผชิญหน้าหรือการสร้างความไม่พอใจให้กับผู้อื่น ต้องการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในระยะสั้นมากกว่าการแก้ปัญหาในระยะยาว มีภาระงานมากจนไม่มีเวลาจัดการกับความขัดแย้งอย่างเหมาะสม เชื่อว่าการหลีกเลี่ยงจะทำให้ปัญหาหายไปเอง ไม่มั่นใจในความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหา และต้องการหลีกเลี่ยงความเครียดที่อาจเกิดขึ้นจากการเผชิญกับความขัดแย้ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรัณย์รัชต์ ศุภรณ์พานิช (2564) ผลการวิจัยพบว่า การหลีกเลี่ยงมีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 กลุ่ม 6 แบบการหลีกเลี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก

1.3 ด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเห็นคุณค่าของการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ต้องการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เข้าใจว่าการประนีประนอมช่วยลดความตึงเครียดในสถานการณ์ขัดแย้ง มองว่าการประนีประนอมเป็นวิธีที่รวดเร็วในการแก้ปัญหา ต้องการให้ทุกฝ่ายรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วม เชื่อว่าการประนีประนอมนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ และมีทักษะในการเจรจาและหาจุดร่วมระหว่างคู่ขัดแย้ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรัณย์รัชต์ ศุภรณ์พานิช (2564) ผลการวิจัยพบว่า การหลีกเลี่ยงมีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 กลุ่ม 6 แบบ การประนีประนอม โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก

1.4 ด้านการยอมให้ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเห็นคุณค่าของการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ต้องการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เข้าใจว่าการประนีประนอมช่วยลดความตึงเครียดในสถานการณ์ขัดแย้ง มองว่าการประนีประนอมเป็นวิธีที่รวดเร็วในการแก้ปัญหา ต้องการให้ทุกฝ่ายรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วม เชื่อว่าการประนีประนอมนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ และมีทักษะในการเจรจาและหาจุดร่วมระหว่าง คู่ขัดแย้ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรัณย์รัชต์ ศุภรณ์พานิช (2564) ผลการวิจัยพบว่า การยอมให้มีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 กลุ่ม 6 แบบการยอมให้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก

1.5 ด้านการร่วมมือ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเข้าใจความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในองค์กร ตระหนักว่าการร่วมมือนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีกว่าการทำงานแบบแยกส่วน มีทักษะในการประสานงานและสร้างความร่วมมือระหว่าง ฝ่ายต่าง ๆ เห็นคุณค่าของความหลากหลายทางความคิดและมุมมอง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของศรัณย์รัชต์ ศุภรณ์พานิช (2564) ผลการวิจัยพบว่า การร่วมมือมีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 แบบการร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก

2. ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2.1 ด้านการแข่งขัน แนวทางพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ควรส่งเสริม การแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ โดยเน้นการพัฒนาตนเองและทีมมากกว่าการมุ่งเอาชนะผู้อื่น สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ เน้นความร่วมมือควบคู่ไปกับการแข่งขัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน และสร้างระบบรางวัลและการยกย่องที่ส่งเสริม ทั้งผลงานและพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแข่งขัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเศรษฐพล บัวงาม (2563) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาด้านการแข่งขัน จะใช้ในกรณีที่เป็นข้อราชการเร่งด่วน เรื่องสำคัญ ที่ต้องรีบตัดสินใจโดยไม่รอเวลา ซึ่งจะต้องไม่ผิดกับกฎระเบียบข้อบังคับทางราชการ ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้น ความร่วมมือควบคู่ไปกับการแข่งขัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน

2.2 ด้านการหลีกเลี่ยง แนวทางพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหาร ควรสร้างบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้างต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็น ทีม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง และผู้บริหารควรจัดให้มีระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดย กำหนดช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐพล จันทรเกิด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาการบริหารความขัดแย้งผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมที่ทำด้วยกันบ่อย ๆ เน้นการ ทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นที่ปรึกษาที่ดีสามารถปรึกษาพูดคุย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเศรษฐพล บัวงาม (2563) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาด้านการหลีกเลี่ยง เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งเพียงเล็กน้อยที่ไม่ส่งผลเสียต่อสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง โดยไม่นำตัวเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหา สอดคล้องกับผลการวิจัยของศรัณย์รัชต์ ศุภรณ์พานิช (2564) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามลดความขัดแย้งโดยไม่นำมา เป็นที่วิตกกังวล แนวทางพัฒนาด้านการหลีกเลี่ยง คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

2.3 ด้านการประนีประนอม แนวทางพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และปรับตัวให้สามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ปรับตัวให้สามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ระหว่างทีม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพร่วมกันในองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัย ของเศรษฐพล บัวงาม (2563) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาด้านการประนีประนอมควรให้ทุกฝ่ายได้เจรจากันให้ เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของศรัณย์รัชต์ ศุภรณ์พานิช (2564) ผลการวิจัยพบว่า ด้าน การประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการรอมชอม

2.4 ด้านการยอมให้ แนวทางพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารควร จัดอบรมการควบคุมอารมณ์และความเครียดเมื่อต้องยอมให้ และผู้บริหารควรปลูกฝังค่านิยมที่ยอมรับว่า ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับทุกเรื่อง เช่น จัดให้มีช่องทางที่พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างปลอดภัย เช่น กล่องรับความคิดเห็นนิรนาม สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐพล จันทรเกิด (2560) ผลการวิจัยพบว่า แนวทาง

พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ซักถามข้อข้องใจเกี่ยวกับข้อมูลนั้น ๆ โดยให้ความเสมอภาคกับทุกฝ่าย และจัดทำข้อมูลที่จะสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจตรงกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยศรีธัญรัตน์ ศุภรณ์พานิช (2564) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการยอมให้ ผู้บริหารสถานศึกษาเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันมากกว่าที่จะเจรจาในเรื่องที่ทุกฝ่ายมีความเห็นแตกต่างกัน

2.5 ด้านการร่วมมือ แนวทางพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างระบบการให้รางวัลที่ส่งเสริมการร่วมมือ เช่น ให้รางวัลบุคลากรที่แสดงพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น และผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สอดคล้องกับผลการวิจัยของเศรษฐพล บัวงาม (2563) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประสานความร่วมมือ มีการปรับความเข้าใจกัน และหาทางออกของปัญหา โดยผ่านมติของที่ประชุมเพื่อปรับความเข้าใจและความร่วมมือที่จะทำงานร่วมกันต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของศรีธัญรัตน์ ศุภรณ์พานิช (2564) ผลการวิจัยพบว่า ด้านความร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นแตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 มีดังต่อไปนี้

แนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้ง แบ่งเป็น 5 ด้าน ด้านการแข่งขัน ส่งเสริมการแข่งขัน เชิงสร้างสรรค์ที่เน้นการพัฒนา สร้างวัฒนธรรมที่ผสมผสานความร่วมมือกับการแข่งขัน และพัฒนาระบบการให้รางวัลที่เหมาะสม เมื่อพิจารณารายด้านการบริหารความขัดแย้ง มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการแข่งขัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารกับคู่ขัดแย้งอย่างเปิดเผย มีการสื่อสารกันด้วยกลยาณมิตร มีความเป็นกลาง
2. ด้านการหลีกเลี่ยง สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่าง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ที่ดี และพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
3. ด้านการประนีประนอม สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปรับตัว ส่งเสริมการเรียนรู้จากความผิดพลาด และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์
4. ด้านการยอมให้ จัดอบรมการควบคุมอารมณ์และความเครียด และสร้างค่านิยมที่ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง
5. ด้านการร่วมมือ พัฒนาระบบการให้รางวัลที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม การพัฒนาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทักษะการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร และการสร้างระบบแรงจูงใจที่เหมาะสม องค์ความรู้นี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาอื่น ๆ โดยปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านแบบการแข่งขัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารกับคู่ขัดแย้งอย่างเปิดเผย เช่น จัดการประชุมพบปะโดยตรงเชิญทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมาร่วมพูดคุย รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างตั้งใจโดยไม่ตัดสินหรือด่วนสรุป แสดงความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจต่อมุมมองของแต่ละฝ่าย สื่อสารด้วยภาษาที่สุภาพ ชัดเจน และตรงไปตรงมา เน้นย้ำเป้าหมายร่วมกันของสถานศึกษาเพื่อให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม และเสนอทางออกที่เป็นกลางและยุติธรรมสำหรับทุกฝ่าย

1.2 ด้านแบบการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารควรปล่อยเวลาไว้นาน ๆ เพื่อให้ข้อพิพาทเหตุผลให้คู่ขัดแย้งเข้าใจปัญหา เพื่อพูดคุยอย่างเพียงพอ ไม่เร่งรีบสรุป ให้โอกาสทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นอย่างละเอียด ใช้เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้คู่ขัดแย้งได้ไตร่ตรองและเข้าใจมุมมองของอีกฝ่าย ทบทวนประเด็นสำคัญเป็นระยะ และเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายต่อเนื่องจนกว่าทุกฝ่ายจะเข้าใจปัญหาอย่างถ่องแท้ โดยไม่กำหนดกรอบเวลาที่

1.3 ด้านแบบการประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีประนีประนอม เพื่อป้องกันไม่ให้ความขัดแย้งบานปลายโดยเป็นคนกลางในการเจรจา รับฟังทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรมหาจุดร่วมและผลประโยชน์ที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ เสนอทางออกที่เป็นกลางโดยให้แต่ละฝ่ายยอมลดความต้องการบางส่วน สร้างบรรยากาศการพูดคุยที่ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด และใช้ภาษาที่นุ่มนวล ไม่กระทบกระทั่งความรู้สึกของฝ่ายใด

1.4 ด้านแบบการยอมให้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความใจกว้าง เสียสละ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมโดยรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างเปิดกว้างไม่ยึดติดกับความคิดของตนเอง ยอมรับข้อผิดพลาดและพร้อมแก้ไขเมื่อได้รับคำวิจารณ์ที่สร้างสรรค์

1.5 ด้านแบบการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความสัมพันธ์เสมอหลังจากการแก้ไขความขัดแย้ง โดยติดตามผลการแก้ไขปัญหายอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แน่ใจว่าความขัดแย้งได้รับการคลี่คลายอย่างแท้จริง จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคู่กรณี เพื่อฟื้นฟูบรรยากาศการทำงานที่ดี ให้โอกาสทุกฝ่ายได้ร่วมงานกันในโครงการใหม่ ๆ เพื่อสร้างประสบการณ์การทำงานร่วมกันในเชิงบวก และสื่อสารกับทุกฝ่ายอย่างสม่ำเสมอเพื่อรับฟังความคิดเห็นและความรู้สึกหลังจากการแก้ไขปัญหาย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการบริหารความขัดแย้งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความสามารถในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

ฐาณิศรา กาบบัวศรี. (2562). เทคนิคและกระบวนการ POSDCoRB. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหาร*

การศึกษาแห่งประเทศไทย, 1(3), 15–22.

ต่อศักดิ์ ศรีแก้วแฝก, อโนทัย ประสาน และบุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*

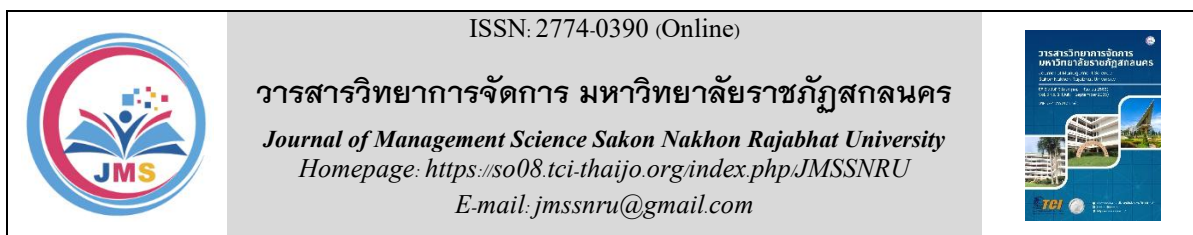
มหาสารคาม, 16(2), 11–20.

ณัฐพล จันทร์เกิด. (2560). *แนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*.
- พรพรรณ เรืองฤทธิ์ และสุรเชต น้อยฤทธิ์. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 11(3), 98–107.
- ศิริวรรณ มนอัคระผดุง. (2559). การจัดการความขัดแย้งในองค์การอย่างสร้างสรรค์. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(2), 193–208.
- ศรัณย์รัชต์ คุรุณพานิช. (2564). แนวทางการพัฒนาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(12), 70–84.
- เศรษฐพล บัวงาม. (2563). *การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- ศุภชัยเคลื่อนศาสตร์พระราชในสถานศึกษา. (2560). *แนวทางการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาน้อมนำศาสตร์พระราชสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักส่งเสริมกิจการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*.
- สุกิตีมา อัสวกำแหงหาญ. (2564). *การบริหารจัดการความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันระหว่าง Gen Y (อายุ 24–41 ปี) และ Gen Z (อายุ 9–23 ปี) ของนักศึกษา CMMU. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล*.
- อัจนรา ลิ้มวงษ์ทอง. (2557). *การบริหารความขัดแย้งในองค์การ*. กรุงเทพฯ: บุ๊คส์ ฑู.ยู.
- Krejcie R. V., & Morgan D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1974). *Thomas–Kilmann Conflict Mode Instrument*. CPP, Inc.



การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษาการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาการผลิตทุเรียนในอำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

Participatory communication: A case study of participatory communication for durian production development in Pak Kret District, Nonthaburi Province

เพชร ทวีวงษ์¹, จรรยา สิงห์คำ^{2*}
Pech Taveevong¹, Junya Singkham^{2*}

^{1,2}สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

^{1,2}School of Agriculture and Cooperative, Sukhothai Thammarath Open University

*Corresponding author's e-mail: junya_28@hotmail.com^{2*}

Received: May 6, 2025

Revised: May 22, 2025

Accepted: May 26, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ 1) คุณลักษณะทั่วไปของการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม และ 2) เป้าหมายของการสื่อสารตามระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาการผลิตทุเรียน ระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียน และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในอำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรเป้าหมาย คือ กลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียน และเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการเกษตร เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จากการดำรงตำแหน่งคณะกรรมการกลุ่มแปลงใหญ่ทุเรียน 2 กลุ่ม ได้แก่ ประธาน รองประธาน และเลขานุการ จำนวน 6 คน และเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบโดยตรง 3 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์สำหรับการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การสื่อสารเพื่อพัฒนาการผลิตทุเรียนพบกิจกรรม 3 ประเภท คือ กิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกัน กิจกรรมที่ไม่สำเร็จเนื่องจากข้อจำกัดงบประมาณ และกิจกรรมการประชุมติดตามมาตรฐานการผลิตทุเรียน โดยใช้วิธีการสื่อสารหลากหลาย เช่น การพบปะ การประชุม และแอปพลิเคชันออนไลน์ เพื่อสนับสนุนความร่วมมือ ความโปร่งใส และการพัฒนากลุ่มเกษตรกร และ 2) การสื่อสารในระดับการให้ข้อมูลและระดับการปรึกษาหารือมีบทบาทสำคัญในด้านการถ่ายทอดความรู้ การส่งเสริมการตลาด การแก้ไขปัญหา และการพัฒนาการผลิตทุเรียน เช่น การตลาด การแลกเปลี่ยนความรู้ GAP และ GI ทั้งนี้การสื่อสารในระดับการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ระดับการทำงานร่วมกัน และระดับการเสริมอำนาจ มุ่งเน้นการตัดสินใจร่วมกันในแง่ของการกำหนดราคาผลผลิต และการจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสะท้อนถึง

การสื่อสารที่มุ่งสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งเพื่อการพัฒนาการผลิตทุเรียนได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม, การผลิตทุเรียนนนท์, สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์

Abstract

This study aimed to analyze 1) the general characteristics of participatory communication and 2) the goals of communication based on levels of participation for the development of durian production between collaborative durian farming groups and agricultural extension officers in Pak Kret District, Nonthaburi Province. This research employed a qualitative approach. The study population included collaborative durian farming groups and agricultural extension officers in Nonthaburi Province. The sampling method used purposive sampling, which involved selecting participants from the positions held in the committees of 2 collaborative durian farming groups, specifically the chairpersons, vice-chairpersons, and secretaries, a total of six individuals. Additionally, three agricultural extension officers directly were responsible for developing collaborative durian farming groups in Pak Kret District, Nonthaburi Province, were included. Data were collected through focus group interviews and analyzed using content analysis. The study found that 1) Communication for durian production development consisted of 3 activities: joint implementation activities, unsuccessful activities due to budget limitations, and meetings for monitoring durian production standards. Various communication methods were used, including face-to-face interactions, meetings, and online applications, to support collaboration, transparency, and the development of farmer groups. Moreover, 2) At the information-sharing level, communication played a significant role in knowledge transfer, decision-making support, problem-solving, and durian production development, such as marketing, Good Agricultural Practices (GAP) and Geographical Indication (GI) knowledge sharing. At the levels of participation in development, collaboration, and empowerment, the emphasis was on joint decision-making regarding pricing and systematic problem-solving. These findings reflected communication aimed at building strong collaboration for the appropriate development of durian production.

Keywords: participatory communication, durian production, geographical indications

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

จังหวัดนนทบุรีตั้งอยู่ใกล้แม่น้ำเจ้าพระยา ทำให้พื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะสำหรับการเกษตร โดยเฉพาะ ทุเรียนในจังหวัดนนทบุรี หรือ ทุเรียนนนท์ ซึ่งมีชื่อเสียงว่าเป็นทุเรียนที่อร่อยที่สุด ด้วยเปลือกบาง แกะง่าย มีกลิ่นหอม เนื้อหวาน กลมกล่อม ไม่มีเสี้ยน และเป็นผลผลิตที่ได้รับการขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (GI) จากกรมทรัพย์สินทางปัญญา (Department of Intellectual Property, 2021) ทั้งนี้จุดเด่นของทุเรียนนนท์ซึ่งสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้อธิบายว่า เกิดจากลักษณะดินเหนียวอุ้มน้ำซึ่งสะสมธาตุอาหารจากแม่น้ำเป็นเวลานาน ประกอบกับภูมิปัญญาพื้นบ้าน เช่น การปลูกพืชขึ้นร่วมกับทุเรียนเพื่อเสริมความสมบูรณ์ของดิน (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2564)

อย่างไรก็ตาม ภาวะน้ำท่วมใหญ่ในปี 2554 ทำให้พื้นที่ปลูกทุเรียนนนท์เสียหายอย่างมาก ส่งผลให้พื้นที่ปลูกลดลง ประกอบกับการขยายตัวของเมือง การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และมลภาวะที่เปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการขาดการสืบทอดภูมิปัญญาการปลูกทุเรียนในคนรุ่นใหม่ ทำให้ทุเรียนนนท์กลายเป็นสินค้าหายากในปัจจุบัน

รวมถึงการพัฒนาการผลิตทุเรียนในจังหวัดนนทบุรี เกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนดั้งเดิมส่วนใหญ่ยังไม่ได้นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาปรับใช้เท่าที่ควร ส่งผลให้การผลิตทุเรียนเผชิญกับความท้าทายมากขึ้นในแง่ของการพัฒนาเกษตรกรผู้ปลูกทุเรียน

การพัฒนาเกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนผ่านกระบวนการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร การใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมให้มีความเหมาะสมกับบริบทของการผลิตทุเรียนในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นสินค้าที่มีมูลค่าสูง และเป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของจังหวัดนนทบุรี การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม (participatory communication) สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการชุมชนได้ โดยใช้แนวทางการมีส่วนร่วมร่วมกับกลยุทธ์การสื่อสาร กระบวนการสื่อสาร เทคนิคการสื่อสาร และสื่อ เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ หรือ ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมถึงการสร้างองค์ความรู้และการแบ่งปันข้อมูลในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมยังถูกศึกษาในบริบทของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติร่วมกันของชุมชน ซึ่งพบว่า การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมนำไปสู่การแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชุมชนได้ (Almonte et al., 2015)

ปัจจุบันยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาการผลิตทุเรียนในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งทำให้คณะผู้วิจัยต้องการวิเคราะห์กระบวนการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมดังกล่าว เพื่อเติมเต็มช่องว่างนี้ที่ความสำคัญอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจว่าการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาการผลิตทุเรียนเกิดขึ้นได้อย่างไร การศึกษานี้ได้วิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม และเป้าหมายของการสื่อสารตามระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาการผลิตทุเรียนระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาการผลิตทุเรียนในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียน และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
2. วิเคราะห์เป้าหมายของการสื่อสารตามระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาการผลิตทุเรียนระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียน และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเรื่องการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม (participatory communication) เป็นกรอบสำคัญในการพัฒนากลุ่มและชุมชน โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรกับเกษตรกรในระดับพื้นที่ โดยการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมไม่ใช่เพียงการถ่ายทอดข้อมูล แต่เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การตัดสินใจร่วมกัน และการพัฒนาทักษะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการทรัพยากรและการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม Almonte et al., (2015) อธิบายว่า การสื่อสารร่วมกัน (collaborative communication) ช่วยลดช่องว่างของความเข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกกลุ่ม ผ่านกระบวนการฟัง การตั้งคำถาม ปลายเปิด และการสนทนาแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมความไว้วางใจและความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนได้

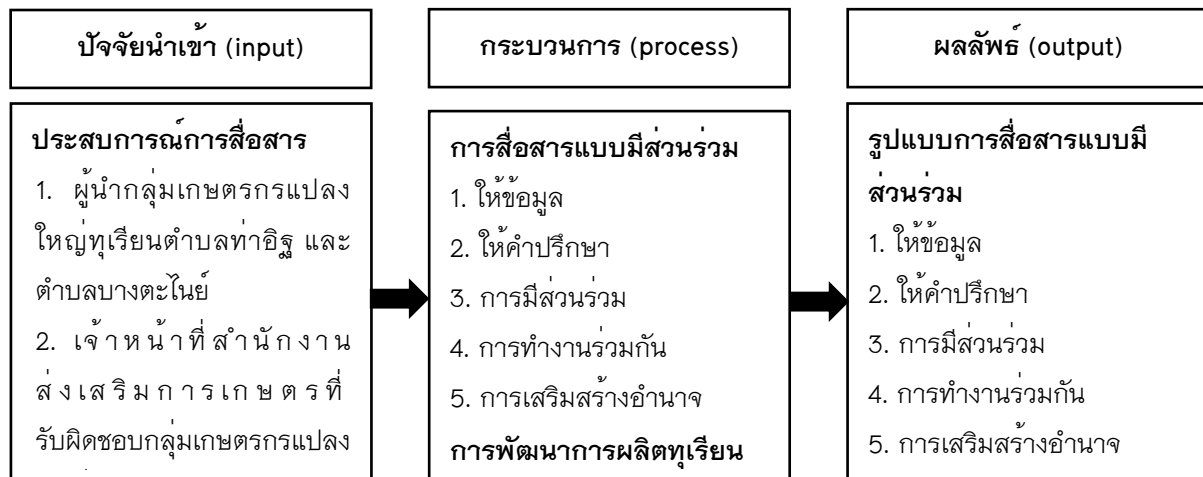
ระดับการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม มีระดับการมีส่วนร่วม 4 ระดับ ได้แก่ การให้ข้อมูล การปรึกษาหารือ

การทำงานร่วมกัน และการเสริมอำนาจ ซึ่งแต่ละระดับมีความเชื่อมโยงกับบทบาทของผู้เกี่ยวข้องและอิทธิพลในการตัดสินใจ โดยเฉพาะในบริบทของกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ที่ต้องการ การประสานงานอย่างรอบด้านเพื่อพัฒนาการผลิตและยกระดับมาตรฐานสินค้าเกษตร ทั้งนี้ Nabatchi (2012) และ International Association for Public Participation Australasia (2016) ได้จัดลำดับขั้นตอนของการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมไว้ชัดเจน ตั้งแต่ขั้นแจ้งข้อมูล (inform) ที่มุ่งสร้างความเข้าใจพื้นฐาน ขั้นปรึกษาหารือ (consult) ที่เน้นการรับฟังความคิดเห็น ขั้นมีส่วนร่วม (involve) และทำงานร่วมกัน (collaborate) ที่เน้นการพัฒนาทางเลือกแบบมีส่วนร่วม ไปจนถึงขั้นเสริมอำนาจ (empower) ซึ่งมุ่งให้สมาชิกมีสิทธิในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย นอกจากนั้น Nabatchi (2012) ยังได้เสนอแนวคิด “modified spectrum of participation with communication modes” ที่เชื่อมโยงรูปแบบการสื่อสารเข้ากับระดับการมีส่วนร่วม โดยชี้ว่าการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มจะช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และลดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

จากแนวคิดทั้งหมดข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาการผลิตของกลุ่มเกษตรกรทุเรียนแปลงใหญ่ เนื่องจากเป็นกลไกที่ช่วยเชื่อมโยงความเข้าใจ และเสริมสร้างความไว้วางใจ รวมถึงการเปิดโอกาสให้สมาชิกเกษตรกรทุเรียนแปลงใหญ่มีบทบาทในการตัดสินใจร่วมกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร โดยงานวิจัยก่อนหน้านี้ เช่น งานวิจัยของ Almonte et al., (2015) แม้จะศึกษาเกี่ยวกับการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม แต่ยังขาดการลงลึกในมิติของการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในบริบทของพืชเศรษฐกิจเฉพาะถิ่น โดยเฉพาะ “ทุเรียน GI ในจังหวัดนนทบุรี” ซึ่งเป็นพื้นที่สำคัญที่มีการผลักดันเรื่องคุณภาพผลผลิตทุเรียนเชิงพื้นที่ควบคู่กับการสร้างอัตลักษณ์ทางภูมิศาสตร์ ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นการเติมเต็มช่องว่างเชิงวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถแสดงคุณลักษณะของการสื่อสารตามระดับการมีส่วนร่วม และเสนอแนวทางสำหรับการพัฒนาการผลิตทุเรียนอย่างมีประสิทธิภาพในระดับพื้นที่

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยนี้ได้นำแนวคิดการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของ Nabatchi (2012) และ International Association for Public Participation Australasia (2016) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียน และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยที่ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้าที่มาจากประสบการณ์การสื่อสารระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร กระบวนการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม และผลลัพธ์ของการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม ที่นำไปสู่ทิศทางการพัฒนาการผลิตทุเรียนที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษาการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาการผลิตทุเรียนในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ศึกษาโดยใช้แบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มเพื่อค้นหาความรู้และความจริงตามหัวข้อการวิจัยระบุไว้ โดยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้นำกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนตำบลท่าอิฐ และ ตำบลบางตะไนย์ และเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการเกษตรที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงกับการพัฒนากลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนของอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) เพื่อคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ตัวแทนจากคณะกรรมการกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียน 2 กลุ่ม ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ประธาน รองประธาน และเลขานุการ จำนวน 6 คน และเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการเกษตรที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนากลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์มีประเด็นสำหรับการสนทนากลุ่ม โดยแบ่งคำถาม ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วน 1 มีคำถามหลักเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปในการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1) ในช่วงปี 2566-2567 กลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรได้มีกิจกรรมร่วมกันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการผลิตทุเรียนหรือไม่ อะไรบ้าง และบ่อยแค่ไหน

2) ท่านใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบใด ระหว่างกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

3) อะไรคือวัตถุประสงค์ของการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมระหว่างกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

ส่วน 2 มีคำถามหลักเกี่ยวกับเป้าหมายของการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการผลิตทุเรียน ดังนี้
เป้าหมายของการสื่อสารในการพัฒนาการผลิตทุเรียนระหว่างกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นอย่างไรบ้าง ในแง่ของการให้ข้อมูลหรือความรู้ การปรึกษาหารือ การเข้ามา
มีส่วนเกี่ยวข้อง การทำงานร่วมกัน และการเสริมอำนาจ

การวิเคราะห์คุณภาพของแบบสัมภาษณ์สำหรับการสนทนากลุ่ม ได้ผ่านการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสม และความครอบคลุม จากคณะกรรมการเฉพาะกิจ 3 คน และได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตั้งแต่วันที่ 14 พฤศจิกายน 2567 ถึง วันที่ 13 พฤศจิกายน 2568 เลขที่ใบรับรอง 036.67

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการดำเนินกิจกรรมการสนทนากลุ่มพร้อมกันทั้ง 3 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 คน ใช้วิธีการจดบันทึก และเครื่องบันทึกเสียงเพื่อบันทึกการสนทนาสำหรับการถอดข้อมูลในภายหลัง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เริ่มต้นด้วยการทวนสอบกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อสร้างชัดเจน โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติพื้นฐานสำหรับการจัดการและการเรียงลำดับข้อมูล คือ 1) การถอดข้อมูลจากการจดบันทึก และการบันทึกเสียง 2) จำแนกประเภทของข้อมูลในประเด็นที่แตกต่างกัน เช่น ลำดับการสนทนาที่เกิดขึ้นของผู้เข้าร่วม 3) การถอดความในประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ และ 4) การตีความข้อมูล และการให้ความหมาย เพื่อแสดงผลลัพธ์การวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง และการทำแผนผังเพื่อเชื่อมโยงและตีความข้อมูล ซึ่งจะทำให้เข้าใจคำพูดที่เกิดขึ้นระหว่างการสนทนากลุ่มแต่ละคำให้ชัดเจน และเพื่อแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างคำพูด และการเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลโดยรวม

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีข้อค้นพบดังนี้

1. การสื่อสารเพื่อทำกิจกรรมในช่วงปี 2566-2567 ในการศึกษาี้ ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวน 3 คน และผู้นำกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนจำนวน 6 คน ได้ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างปี 2566-2567 โดยมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการผลิตทุเรียนผ่านการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสะท้อนถึงความร่วมมือ ความท้าทาย และศักยภาพในการพัฒนา การวิเคราะห์ผลวิจัยพบว่า การสื่อสารเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ สามารถจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ กิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกัน กิจกรรมที่ไม่ได้ดำเนินการ และกิจกรรมด้านการประชุมและติดตามมาตรฐานการผลิต ดังนี้

1.1 กิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกันในช่วงปี 2566-2567 มีความมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มพูนทักษะและพัฒนากระบวนการผลิตของกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียน โดยพบว่ามี 2 กิจกรรมหลัก ได้แก่ 1) กิจกรรมผลิตปุ๋ยหมักจัดชั้น 1 ครั้ง โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้จัดอบรมเกี่ยวกับการผลิตปุ๋ยหมักจากเศษวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตร สมาชิกกลุ่มที่เข้าร่วมได้นำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในแปลงของตนเอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการสร้างการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ในเชิงปฏิบัติ และ 2) กิจกรรมผลิตน้ำหมักชีวภาพ กิจกรรมนี้จัดขึ้นโดยใช้

สับปรดเป็นวัตถุดิบหลัก เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบให้สมาชิกทดลองผลิตน้ำหมักชีวภาพด้วยตนเอง กิจกรรมนี้ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาความสามารถด้านการผลิตน้ำหมักชีวภาพของสมาชิกในกลุ่ม

1.2 กิจกรรมที่ไม่ได้ดำเนินการในช่วงปี 2566-2567 แม้จะมีการวางแผนและเสนอความต้องการจากกลุ่มเกษตรกร แต่พบว่ากิจกรรมบางส่วนยังไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ เช่น กิจกรรมผลิตเชื้อราไตรโคเดอร์มา โดยกิจกรรมนี้มีการประเมินค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานประมาณ 20,000 บาท แต่ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้เนื่องจากขาดงบประมาณสนับสนุน ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดในด้านทรัพยากรที่เป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนากระบวนการผลิต

1.3 กิจกรรมด้านการประชุมและติดตามมาตรฐานการผลิตทุเรียน กิจกรรมในกลุ่มนี้มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมมาตรฐานการผลิตและการพัฒนาองค์กรของกลุ่มเกษตรกร โดยประกอบด้วย 2 กิจกรรมหลัก ได้แก่ 1) การประชุมศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตร (ศพก.) แปลงใหญ่ จัดขึ้นปีละ 4 ครั้ง โดยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร รวมถึงประธานและรองประธานของกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่เข้าร่วม แต่ไม่มีสมาชิกของกลุ่มเกษตรกรเข้าร่วม ซึ่งอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดในการมีส่วนร่วมของสมาชิกในระดับปฏิบัติการ และ 2) การติดตามและผลักดันมาตรฐานการผลิตทุเรียน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมุ่งเน้นให้สมาชิกกลุ่มเกษตรกรได้รับมาตรฐาน เช่น การปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี (GAP) สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (GI) และ "นนทบุรีการ์นต์" โดยมีกระบวนการสื่อสารและการติดตามผลอย่างใกล้ชิด

2. วัตถุประสงค์ทั่วไปในการติดต่อสื่อสาร พบว่า การติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนากลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์การสื่อสารสามารถสรุปได้ 5 ประการ ดังนี้

2.1 เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ คือ การสื่อสารเพื่อแบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการสวนและพัฒนาการผลิต เช่น เทคนิคการป้องกันโรคพืช และการเพิ่มคุณภาพผลผลิต ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิก

2.2 เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจร่วมกัน เช่น การประชุมเพื่อคัดเลือกผู้บริหารกลุ่ม กำหนดกิจกรรมและวางแผนพัฒนา ช่วยส่งเสริมความโปร่งใสและความร่วมมือระหว่างสมาชิกและเจ้าหน้าที่

2.3 เพื่อติดตามผลและการดำเนินงาน โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอทำหน้าที่ประเมินความก้าวหน้า ให้คำแนะนำ และสนับสนุนการแก้ปัญหาที่พบในพื้นที่

2.4 เพื่อวางแผนและประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัดและระดับอำเภอ เช่น การใช้แอปพลิเคชัน LINE เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการทำงาน

2.5 เพื่อสนับสนุนเพื่อสนับสนุนโครงการพิเศษ เป็นการสื่อสารเกี่ยวกับกิจกรรมหรือโครงการฝึกอบรมที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเกษตรจังหวัดและชมรมอนุรักษ์ทุเรียนนนท์

3. วิธีการติดต่อสื่อสาร พบว่า การสื่อสารระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยสามารถจำแนกได้ 5 รูปแบบ ดังนี้

3.1 การสื่อสารแบบพบปะโดยตรง ใช้ในสถานการณ์ที่ต้องการความชัดเจน เช่น การพบปะที่สวนของสมาชิกเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ หรือพูดคุยเกี่ยวกับการผลิต การพบปะนี้ช่วยลดความคลาดเคลื่อนและเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างกัน

3.2 การสื่อสารแบบเป็นทางการ ใช้ในวาระการประชุมที่กำหนดเป้าหมายชัดเจน เช่น การประชุมระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัดและระดับอำเภอ เพื่อหารือเกี่ยวกับการพัฒนากลุ่มเกษตรกร

3.3 การสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันออนไลน์แบบไม่เป็นทางการ โดยใช้แอปพลิเคชัน เช่น LINE ถูกใช้เพื่อ

แจ้งข่าวสาร นิตหมาย หรือรายงานสถานการณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลักชี้ว่า ช่องทางนี้ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและระยะทาง

3.4 การสื่อสารผ่านโทรศัพท์แบบไม่เป็นทางการ ซึ่งโทรศัพท์ถูกใช้ในการประสานงานที่ต้องการความรวดเร็ว โดยเฉพาะระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอและจังหวัด

การสื่อสารผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ แม้ปัจจุบันยังไม่มีการใช้ช่องทางนี้ แต่ถือเป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการเผยแพร่ข้อมูลที่ต้องการความถูกต้องในอนาคต

เป้าหมายของการสื่อสารตามระดับการมีส่วนร่วม

เป้าหมายของการสื่อสารตามระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาการผลิตทุเรียนระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยอ้างอิงจากการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 3 คน และผู้นำกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียน 6 คน ข้อมูลถูกวิเคราะห์เชิงพรรณนาและกำหนดรหัสเพื่อระบุเป้าหมายของการสื่อสารร่วมกันใน 5 ระดับ ได้แก่ การแจ้งการปรึกษาหารือ การเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง การทำงานร่วมกัน และการเสริมอำนาจ มีรายละเอียดดังนี้

1. เป้าหมายของการสื่อสารเพื่อแจ้งหรือให้ข้อมูล พบว่า มี 5 รูปแบบ ดังนี้

1.1 การส่งเสริมความรู้และทักษะ สะท้อนให้เห็นว่าการให้ข้อมูลที่ถ่ายทอดจากเจ้าหน้าที่มุ่งเน้นการพัฒนาเกษตรกร เช่น การแนะนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนสะท้อนว่าเกษตรกรในกลุ่มบางรายยังไม่ได้รับข้อมูลดังกล่าวอย่างครบถ้วน

1.2 การถ่ายทอดข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ สะท้อนให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทสำคัญในการให้ข้อมูลที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ เช่น การแนะนำแหล่งซื้อเครื่องมือวัดความเค็มของน้ำที่มีคุณภาพดี และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการออกบูธสินค้า เพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนขยายช่องทางการตลาด

1.3 การสนับสนุนการพัฒนาการผลิตและมาตรฐาน สะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารเน้นการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการขอมาตรฐาน GAP และ GI ช่วยให้กลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนสามารถยกระดับคุณภาพผลผลิตและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในตลาด

1.4 การสื่อสารเพื่อแก้ปัญหาและจัดการเหตุการณ์ สะท้อนให้เห็นว่าเป้าหมายของการแจ้งข้อมูลนี้มีบทบาทสำคัญในบริบทของการจัดการปัญหา เช่น การรายงานปัญหาโรคใบไหม้ผ่านผู้นำกลุ่ม ซึ่งประสานข้อมูลกับเจ้าหน้าที่เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือขอการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.5 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ สะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารเน้นการให้ข้อมูลที่ได้รับจากแหล่งภายนอก เช่น ชมรมอนุรักษ์ทุเรียนนนท์ ช่วยให้กลุ่มเกษตรกรมีข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับราคาทุเรียนในพื้นที่และแนวโน้มตลาด

2. เป้าหมายของการสื่อสารเพื่อการปรึกษาหารือ พบว่า การปรึกษาหารือระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีเป้าหมายสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาการผลิตและการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปได้ 4 เป้าหมาย ดังนี้

2.1 การแก้ปัญหการผลิต สะท้อนให้เห็นว่าการปรึกษาหารือเน้นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิต เช่น การจัดการปัญหาน้ำเค็มในสวนทุเรียน ซึ่งนำไปสู่การขอสนับสนุนน้ำประปาเพื่อการเกษตรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขณะเดียวกัน กลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนจัดซื้อเครื่องมือวัดค่าความเค็มของน้ำด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังมีการหารือเกี่ยวกับวิธีเพิ่มอัตราการรอดของต้นพันธุ์ทุเรียนในระยะแรก เพื่อหาทางออกที่เหมาะสมร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่และกลุ่มเกษตรกร

2.2 การแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะ สะท้อนให้เห็นว่าการปรึกษาหารือไม่ได้จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่และ

ผู้นำกลุ่ม แต่ยังเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มเกษตรกรแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเอง เช่น การเยี่ยมชมฟาร์มของสมาชิกที่มีเทคนิคการดูแลเรียนรู้ที่ดี กระบวนการนี้ช่วยเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะในกลุ่มเกษตรกรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การให้คำแนะนำด้านอุปกรณ์และวิธีการมาตรฐาน สะท้อนให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเลือกใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสม เช่น การแนะนำเครื่องมือวัดค่าความเค็มของน้ำที่เหมาะสมกับการใช้งานในสวนทุเรียน ข้อมูลนี้ช่วยลดความเสี่ยงในการเลือกใช้อุปกรณ์ที่ไม่เหมาะสม และสนับสนุนการตัดสินใจของเกษตรกรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การสนับสนุนการตลาดและราคาผลผลิต สะท้อนให้เห็นว่าการประชุมผ่านชมรมอนุรักษ์ทุเรียนนนท์เป็นกลไกสำคัญที่เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดราคาผลผลิต เช่น การชี้แจงและกำหนดราคาขายทุเรียนในพื้นที่นนทบุรี กระบวนการนี้ช่วยสร้างความโปร่งใสและความยุติธรรมในตลาด

3. เป้าหมายของการสื่อสารเพื่อการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า การเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสะท้อนถึงเป้าหมายของการสื่อสารร่วมกันใน 4 ด้านสำคัญ ดังนี้

3.1 การพัฒนาทักษะและความรู้ พบว่า การเข้าร่วมอบรม สะท้อนให้เห็นว่าการผลิตปุ๋ยหมักและน้ำหมักชีวภาพ ซึ่งจัดโดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ช่วยให้สมาชิกสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในพื้นที่ของตนเอง นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก เช่น การเยี่ยมชมฟาร์มที่มีเทคนิคการจัดการที่ดี ยังช่วยเสริมสร้างทักษะและความรู้เพิ่มเติม

3.2 การส่งเสริมความร่วมมือและข้อเสนอแนะ สะท้อนให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางต่าง ๆ ได้อย่างเสรี เช่น การเสนอแนวทางจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการผลิต และการเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงและร่วมกำหนดราคาขายทุเรียนกับชมรมอนุรักษ์ทุเรียนนนท์ กระบวนการนี้ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและสร้างความไว้วางใจในกลุ่ม

3.3 การสนับสนุนทรัพยากรและมาตรฐาน สะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารร่วมกันมุ่งสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เช่น การยืมเครื่องมือวัดค่าความเค็มของน้ำสำหรับเกษตรกรที่ไม่มี รวมถึงการส่งเสริมให้สมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐาน GAP และ GI โดยผ่านการประชุมและติดตามผลการดำเนินงานที่จัดขึ้นเป็นประจำ เช่น การประชุมกลุ่มเกษตรกรเดือนละหนึ่งครั้ง

3.4 การสนับสนุนการพัฒนาและแก้ไขปัญหา สะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารร่วมกันช่วยแก้ไขปัญหาในการผลิต เช่น การจัดการปัญหาน้ำเค็มในสวนทุเรียน โดยเกษตรกรมีส่วนร่วมในการแจ้งค่าความเค็มของน้ำผ่านแอปพลิเคชัน LINE เพื่อขอความช่วยเหลือ เช่น การสนับสนุนน้ำประปาสำหรับการเกษตร นอกจากนี้ ยังมีกรณีที่กลุ่มเกษตรกรเสนอจัดกิจกรรม เช่น การผลิตเชื้อราไตรโคเดอร์มา เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรช่วยดำเนินการ

4. เป้าหมายของการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกัน พบว่า ระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายสำคัญ 4 ด้าน โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 การพัฒนาความรู้และทักษะของสมาชิก สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกลุ่มเกษตรกรเป็นอีกหนึ่งเป้าหมายสำคัญ เช่น การจัดกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการผลิตปุ๋ยหมักและน้ำหมักชีวภาพจากสับปะรด ซึ่งจัดขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างผู้นำกลุ่มเกษตรกรและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร กิจกรรมเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะที่สามารถนำไปปรับใช้ในกระบวนการผลิตจริง

4.2 การสนับสนุนข้อเสนอและความคิดริเริ่มของสมาชิก สะท้อนให้เห็นว่าการสนับสนุนข้อเสนอของสมาชิกเป็นองค์ประกอบสำคัญ เช่น การที่สมาชิกเสนอจัดกิจกรรมผลิตเชื้อราไตรโคเดอร์มา แม้ว่าจะมีข้อจำกัดเรื่อง

งบประมาณ แต่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและผู้นำกลุ่มยังคงสนับสนุนความคิดริเริ่มนี้ และพยายามหาวิธีการเพื่อให้กิจกรรมสามารถดำเนินการได้

4.3 การติดตามและผลักดันมาตรฐาน สะท้อนให้เห็นว่าการทำงานร่วมกันยังมุ่งเน้นการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐาน GAP และ GI โดยมีการจัดประชุมติดตามผลและประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การติดตามดังกล่าวช่วยสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้สมาชิกมุ่งพัฒนาคุณภาพผลผลิตอย่างต่อเนื่อง

4.4 การแก้ไขปัญหาและการสนับสนุนทรัพยากร สะท้อนให้เห็นว่าการทำงานร่วมกันในด้านนี้มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาในกระบวนการผลิต เช่น การจัดการปัญหาน้ำเค็มในสวนทุเรียน โดยผู้นำกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ ทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสื่อสารผ่านแอปพลิเคชัน LINE เพื่อแจ้งค่าความเค็มของน้ำและขอสนับสนุนน้ำประปาสำหรับการเกษตร เจ้าหน้าที่ยังสนับสนุนทรัพยากร เช่น การให้ยืมเครื่องมือวัดค่าความเค็ม เพื่อช่วยให้เกษตรกรสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เป้าหมายของการสื่อสารเพื่อการเสริมอำนาจ พบว่า การเสริมอำนาจผ่านการสื่อสารร่วมกันระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีเป้าหมายหลัก 4 ด้าน โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 การวางแผนพัฒนาความรู้และทักษะ สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาความรู้และทักษะของสมาชิกเป็นเป้าหมายสำคัญ เช่น การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการผลิตปุ๋ยหมักและน้ำหมักชีวภาพจากสับปะรด ซึ่งเป็นผลมาจากการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นำกลุ่มและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร การอบรมเหล่านี้ช่วยเพิ่มศักยภาพของสมาชิกและส่งเสริมการพัฒนาระบบการผลิต

5.2 การตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมเพื่อความไว้วางใจ สะท้อนให้เห็นว่าการสร้างความไว้วางใจในกลุ่มเกิดจากการเปิดกว้างในการตัดสินใจร่วมกัน ตัวอย่างจากผู้ให้ข้อมูลระบุว่า สมาชิกกลุ่มสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางได้อย่างอิสระ ขณะที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทสนับสนุนและรับฟังความคิดเห็น กระบวนการนี้ช่วยให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นระหว่างกัน

5.3 การจัดการปัญหาและทรัพยากรอย่างเป็นระบบ สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการปัญหาและทรัพยากร เช่น การแก้ไขปัญหา น้ำเค็มในสวนทุเรียน แสดงถึงการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น การตัดสินใจขอรับน้ำประปาโดยความร่วมมือของสมาชิกกลุ่ม ผู้นำ และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร กระบวนการนี้แสดงถึงความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

5.4 การกำหนดราคาผลผลิตและการตลาดร่วมกัน สะท้อนให้เห็นว่าการเสริมอำนาจในด้านการตลาดแสดงออกผ่านการตัดสินใจร่วมกันในการกำหนดราคาผลผลิต ตัวอย่างเช่น การประชุมประจำปีของชมรมอนุรักษ์ทุเรียนนนท์ ที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกฝ่ายแสดงความเห็นและมีส่วนร่วม การประชุมนี้ช่วยสร้างความโปร่งใสและความสมดุลระหว่างความต้องการของสมาชิกและตลาด

จากการวิเคราะห์เป้าหมายของการสื่อสารตามระดับการมีส่วนร่วม สามารถสรุปได้ว่า การสื่อสารตามระดับการมีส่วนร่วมมีเป้าหมายสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การพัฒนาความรู้และทักษะ การแลกเปลี่ยน การสร้างมาตรฐาน การแก้ไขปัญหา และการสร้างเครือข่าย โดยแต่ละเป้าหมายแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมตั้งแต่การแจ้งข้อมูลไปจนถึงการเสริมอำนาจ สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมไม่เพียงเป็นกลไกสร้างความเข้าใจเท่านั้น แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารจัดการกลุ่มเกษตรกรและการพัฒนาการผลิตทุเรียนอย่างยั่งยืนในระดับพื้นที่ ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเชิงนโยบายในการจัดระบบการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในระดับจังหวัดและอำเภอ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการขับเคลื่อนสินค้าเกษตรมูลค่าสูงและมีอัตลักษณ์เชิงพื้นที่ (GI) รวมถึงการใช้ผลการวิจัยในการกำหนดกลยุทธ์การใช้เครื่องมือส่งเสริมการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในบริบทใหม่ เช่น การใช้แอปพลิเคชัน LINE หรือแพลตฟอร์มอื่น ๆ เพื่อสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนข้อมูลแบบสองทางระหว่าง

เกษตรกรและเจ้าหน้าที่ นำไปสู่การประสานงานที่รวดเร็ว โปร่งใส ยืดหยุ่น และรองรับรูปแบบการมีส่วนร่วมที่หลากหลายได้มากขึ้น

การอภิปรายผล

1. การอภิปรายคุณลักษณะทั่วไปของการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม มีรายละเอียดดังนี้

1.1 การสื่อสารเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน ระหว่างเกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในอำเภอบางแก้ว จังหวัดนนทบุรี มีบทบาทสำคัญในการพัฒนากระบวนการผลิตทุเรียนและเสริมสร้างความร่วมมือในชุมชนเกษตร การศึกษาพบว่ากิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกัน เช่น การผลิตปุ๋ยหมักและน้ำหมักชีวภาพ ช่วยเพิ่มพูนทักษะและความรู้ของเกษตรกรในการประยุกต์ใช้ในพื้นที่จริง สอดคล้องกับผลการศึกษาของอำนาจ คลีใบ และคณะ (2567) ที่ระบุว่า การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและการปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ในชุมชน อย่างไรก็ตาม การขาดงบประมาณสนับสนุนทำให้กิจกรรมบางส่วน เช่น การผลิตเชื้อราไตรโคเดอร์มา ไม่สามารถดำเนินการได้ ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของกรกต มรรคสมุทร และคณะ (2562) ที่ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบของการจัดสรรทรัพยากรไม่เพียงพอในกระบวนการพัฒนาเกษตรกรรม

1.2 วัตถุประสงค์ทั่วไปในการติดต่อสื่อสาร กรณีศึกษาสะท้อนให้เห็นว่ามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสนับสนุนการตัดสินใจร่วมกัน และการประสานงานระหว่างระดับเจ้าหน้าที่และสมาชิกกลุ่มช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสและความร่วมมือในกระบวนการพัฒนา ซึ่งสนับสนุนข้อเสนอของ Rogers (2003) ที่เน้นว่าการสื่อสารแบบสองทางช่วยสร้างความเข้าใจและลดความคลาดเคลื่อนระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ การสื่อสารเพื่อติดตามมาตรฐานการผลิตผ่านการประชุม มีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพผลผลิตและสร้างความเชื่อมั่นในตลาด การประชุม ศพก. แปลงใหญ่ ที่จัดปีละ 4 ครั้ง มีผู้นำกลุ่มและเจ้าหน้าที่เข้าร่วม แต่ไม่มีสมาชิกทั่วไปเข้าร่วม แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระดับปฏิบัติการของสมาชิก สอดคล้องกับข้อเสนอของณัฐนันท์ วิริยะวิทย์ (2562) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของทุกคนที่มีความเกี่ยวข้อง

1.3 วิธีการติดต่อสื่อสาร กรณีศึกษาสะท้อนให้เห็นว่ามีการใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงานและลดข้อจำกัดด้านเวลาและระยะทาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกต มรรคสมุทร และคณะ (2562) ระบุว่า การสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันช่วยให้การติดต่อสะดวกและรวดเร็ว โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่เร่งด่วน อย่างไรก็ตาม การสื่อสารผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้ แต่ถือเป็นแนวทางที่เหมาะสมในอนาคตสำหรับการเผยแพร่ข้อมูลที่ต้องการความถูกต้องและเป็นทางการ และแนะนำให้ใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มเป้าหมายในการเกษตร

การวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายที่สำคัญ เช่น การขาดทรัพยากรสนับสนุน และข้อจำกัดในการมีส่วนร่วมของสมาชิกบางกลุ่ม ซึ่งต้องการแนวทางการสื่อสารที่ปรับตัวตามบริบทและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตอบสนองต่อความต้องการในพื้นที่ รวมถึงการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกลุ่มเกษตรกรและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาการผลิตทุเรียนได้อย่างเหมาะสม

2. การอภิปรายเป้าหมายของการสื่อสารตามระดับการมีส่วนร่วม มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การสื่อสารเพื่อแจ้งข้อมูล ระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริมการตัดสินใจ และสร้างความร่วมมือในกลุ่ม กระบวนการสื่อสาร

ประกอบด้วย 5 รูปแบบ ได้แก่ การถ่ายทอดข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การส่งเสริมความรู้และทักษะ การจัดการปัญหา การพัฒนามาตรฐาน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ สอดคล้องกับแนวคิดการแจ้งข้อมูลของ Nabatchi (2012) และ International Association for Public Participation Australasia (2016) ที่เน้นการให้ข้อมูลที่เหมาะสม ชัดเจน และเป็นกลาง แม้ว่าการแจ้งข้อมูลจะเป็นเพียงระดับเริ่มต้นของการมีส่วนร่วม แต่หากมีการออกแบบเนื้อหาให้ตอบโจทย์การตัดสินใจของเกษตรกรอย่างแท้จริง และใช้ช่องทางที่เข้าถึงได้ก็จะส่งผลโดยตรงต่อความร่วมมือในระดับที่สูงขึ้น เพื่อแสดงความเห็นหรือการเข้าร่วมวางแผนในกิจกรรมกลุ่ม ควบคุมกลยุทธ์ที่สำคัญ คือ การจัดให้มีข้อมูลแบบมีปฏิสัมพันธ์ การศึกษาของศิริลักษณ์ บุญมาพันธ์ (2567) พบว่า การสื่อสารแบบมีปฏิสัมพันธ์สามารถเปิดช่องทางให้สอบถามหรือให้ข้อเสนอแนะทันที และการใช้สื่อมัลติมีเดีย เช่น แผนภาพ ตาราง หรืออินโฟกราฟิกที่เข้าใจง่ายสามารถเสริมการเข้าถึงได้ง่ายยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยุพา นารินนท์ (2563) อธิบายว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการสื่อสารที่ควรคำนึงถึง คือ บทบาทของผู้นำกลุ่ม ซึ่งมีฐานะเป็นผู้แปลสารและกระจายข้อมูลอย่างเป็นระบบ และช่วยเปลี่ยนการแจ้งข้อมูลให้กลายเป็นเครื่องมือกระตุ้นการมีส่วนร่วมในระดับที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่และกลุ่มเกษตรกรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

2.2 การปรึกษาหารือ ระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างการรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจร่วม ซึ่งเป็นจุดเปลี่ยนผ่านจากการสื่อสารเชิงข้อมูลไปสู่ความร่วมมือเชิงโครงสร้าง กระบวนการนี้ช่วยเปิดพื้นที่ให้สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการผลิต เช่น การจัดการปัญหาน้ำเค็มในสวนทุเรียน การกำหนดราคาผลผลิตอย่างโปร่งใส การแลกเปลี่ยนเทคนิคการดูแล และการแนะนำอุปกรณ์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับ Nabatchi (2012) และ International Association for Public Participation Australasia (2016) ที่เน้นว่าการปรึกษาหารือที่มีคุณภาพต้องมุ่งเน้นการเข้าถึงและให้ความสำคัญกับเสียงของสมาชิกทุกคนอย่างเท่าเทียม ดังนั้นการมีส่วนร่วมในระดับปรึกษาหารือหากขาดการออกแบบที่ครอบคลุม อาจนำไปสู่การต่อต้านหรือการไม่ยอมรับข้อเสนอของกลุ่มในระยะยาว ซึ่งงานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จ ได้แก่ การมีเวทีหารือที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ เช่น การประชุมกลุ่มย่อยในระดับตำบลหรือพื้นที่เฉพาะกิจ และบทบาทของผู้นำกลุ่มและเจ้าหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยความสะดวก ยุพา นารินนท์ (2563) เน้นว่า มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนอย่างไม่ลำเอียง

2.3 การสื่อสารเพื่อการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร แสดงให้เห็นถึงระดับการมีส่วนร่วมที่สมาชิกกลุ่มไม่ได้เพียงแค่รับฟัง แต่เริ่มมีบทบาทในการร่วมพัฒนาแนวทางและตัดสินใจในประเด็นสำคัญของกลุ่ม เช่น การจัดการปัญหาน้ำเค็ม การกำหนดราคาผลผลิต และการยกระดับมาตรฐาน GAP และ GI แนวปฏิบัติเหล่านี้สะท้อนถึงการมีส่วนร่วมในลักษณะ "involve" ตามกรอบของ Nabatchi (2012) และ International Association for Public Participation Australasia (2016) ซึ่งเน้นการสื่อสารสองทางที่เปิดพื้นที่ให้สมาชิกสะท้อนความต้องการ ข้อกังวล และร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติของกลุ่ม และผลลัพธ์ที่ปรากฏยังแสดงความสอดคล้องให้เห็นว่า เมื่อสมาชิกได้รับโอกาสในการมีบทบาทเสนอแนวคิด เช่น การจัดกิจกรรมหรือกำหนดราคาผลผลิต พวกเขาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ร่วมรับผิดชอบ และเชื่อมั่นในกลุ่มมากขึ้น ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการนี้ ยุพา นารินนท์ (2563) เน้นว่าขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของผู้นำในการเปิดพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการแสดงความเห็น นอกจากนั้น เพชร ทวีวงศ์ (2566) พบว่า การส่งเสริมให้สมาชิกได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นด้านการเกษตรแบบออนไลน์ผ่านเครื่องมือดิจิทัล เช่น LINE จะทำให้สามารถใช้เป็นแพลตฟอร์มหลักในการกระจายข้อมูล รับฟัง และติดตามความคืบหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

2.4 การทำงานร่วมกัน ระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรแสดงให้เห็นถึงระดับการมีส่วนร่วมเชิงลึกที่มุ่งสร้างความร่วมมือในการระบุปัญหา ร่วมพัฒนาแนวทางแก้ไข และขับเคลื่อน

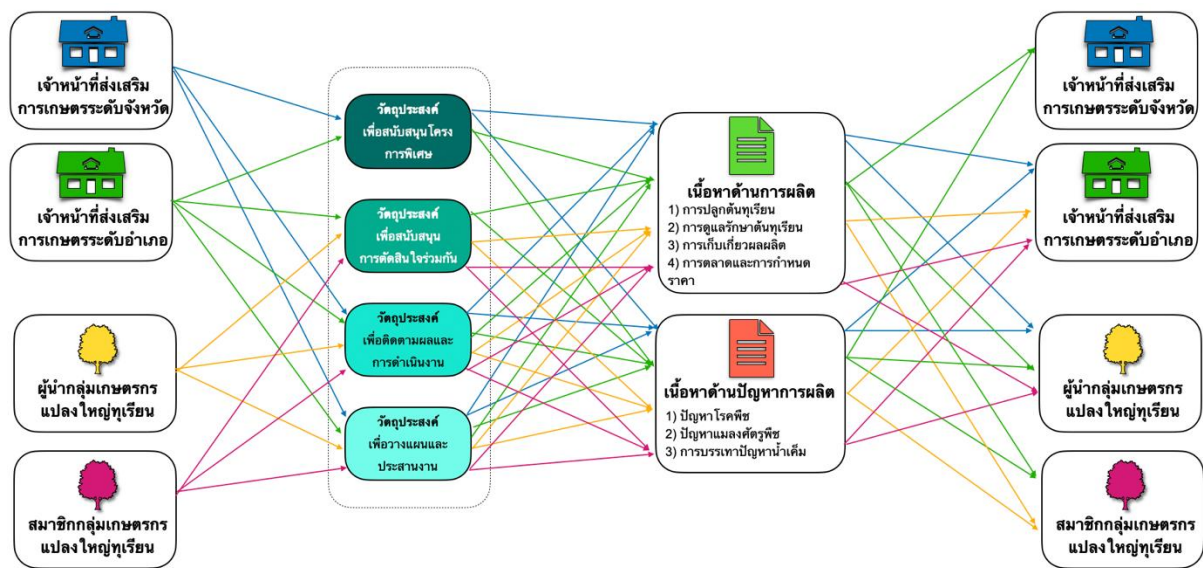
กิจกรรมกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารในระดับนี้อาศัยทั้งการพบปะ การประชุมอย่างเป็นทางการ และการใช้ช่องทางออนไลน์ที่ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและพื้นที่ โดยเฉพาะในการแจ้งปัญหาและขอรับการสนับสนุนปัจจัยการผลิต นอกจากนี้ การอบรมการผลิตปุ๋ยหมักและน้ำหมักชีวภาพยังเป็นตัวอย่างของกิจกรรมที่เสริมสร้างทักษะของสมาชิกอย่างเป็นระบบ รวมถึงการประชุมติดตามและผลักดันมาตรฐาน GAP และ GI ช่วยสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้สมาชิกพัฒนาคุณภาพผลผลิตอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันการสนับสนุนความคิดริเริ่มของสมาชิก เช่น การเสนอผลิตเชื้อราไตรโคเดอร์มา แม้เผชิญข้อจำกัดด้านงบประมาณ ก็ยังได้รับการผลักดันและสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่และผู้นำกลุ่ม ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันถึงการมีส่วนร่วมในระดับ “collaborate” ที่แท้จริง ตามกรอบของ Nabatchi (2012) และ International Association for Public Participation Australasia (2016) ที่เน้นว่าความสำเร็จของการทำางานร่วมกันขึ้นอยู่กับผู้นำที่เปิดรับข้อเสนอแนะจากสมาชิกทุกฝ่าย และสามารถรวมข้อคิดเห็นเหล่านั้นไว้ในกระบวนการตัดสินใจอย่างแท้จริง ดังนั้น การทำงานร่วมกันในบริบทนี้ไม่เพียงสะท้อนถึงความร่วมมือเชิงปฏิบัติที่เข้มแข็ง แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างกลไกการเรียนรู้ร่วม พัฒนาแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของกลุ่ม และเสริมสร้างความไว้วางใจซึ่งล้วนเป็นปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนากลุ่มเกษตรกรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

2.5 การเสริมอำนาจผ่านการสื่อสารร่วมกัน ระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาไปสู่ระดับสูงสุดของการมีส่วนร่วม คือ การมอบอำนาจให้สมาชิกกลุ่มมีบทบาทหลักในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมสำคัญของกลุ่ม ทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติจริง ตัวอย่างที่ชัดเจนได้แก่ การกำหนดราคาผลผลิตร่วมกันผ่านการประชุมของชมรมอนุรักษ์ทุเรียนนนท์ ซึ่งเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและโปร่งใส ช่วยสร้างความไว้วางใจและความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของสมาชิกและกลไกตลาด ซึ่งแนวคิดของ Nabatchi (2012) และ International Association for Public Participation Australasia (2016) ชี้ว่า การเสริมอำนาจต้องอาศัยความไว้วางใจร่วม การกระจายอำนาจอย่างชัดเจน และการสนับสนุนจากผู้นำเพื่อให้สมาชิกมีความพร้อมและสามารถบริหารจัดการกิจกรรมได้จริง อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบจากการวิจัยยังเตือนว่า หากขาดการเสริมสร้างศักยภาพหรือไม่มีระบบสนับสนุนที่เหมาะสม การมอบอำนาจอาจนำไปสู่ความล้มเหลวในการดำเนินงาน ดังนั้น กลยุทธ์ที่สำคัญคือ การพัฒนาโครงสร้างการสนับสนุนที่ช่วยให้สมาชิกสามารถใช้อำนาจได้อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความรู้ การฝึกอบรมเชิงบริหาร หรือการใช้เทคโนโลยีสื่อสาร เพื่อเป็นเครื่องมือกระจายอำนาจและตัดสินใจร่วมในบริบทใหม่ ทั้งนี้ การเสริมอำนาจจึงไม่ใช่เพียงการกระจายหน้าที่ แต่คือการพัฒนาให้สมาชิกเป็นผู้นำร่วมในการกำหนดทิศทางอนาคตของกลุ่มอย่างยั่งยืน

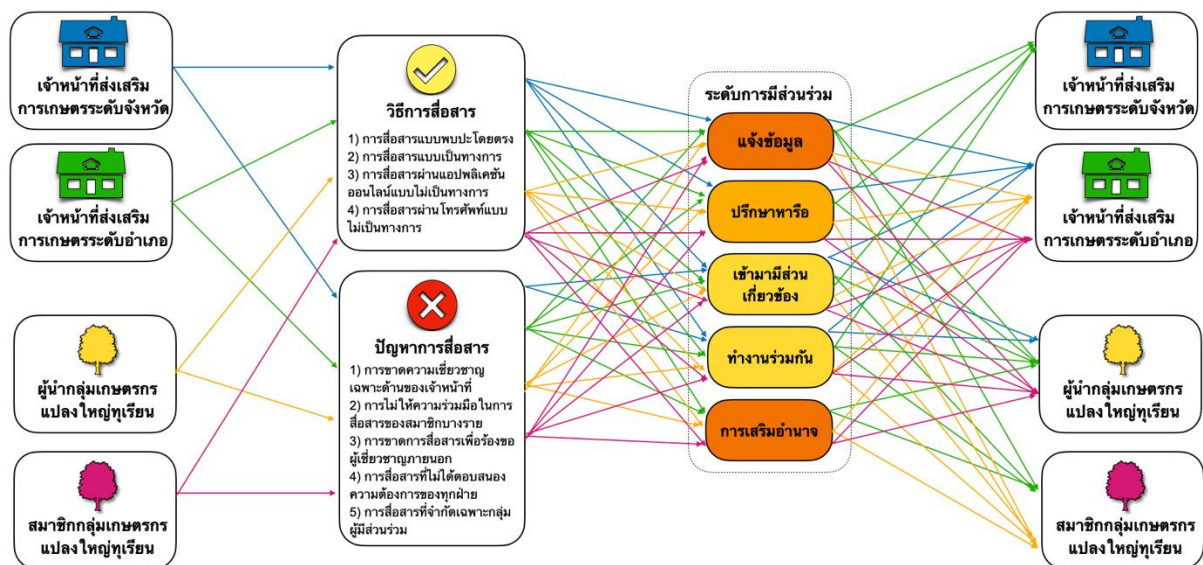
องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นภาพโครงสร้างซึ่งแสดงทิศทางความสัมพันธ์ของการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้การเชื่อมโยงระหว่างผู้มีส่วนร่วมหลัก ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับจังหวัดและระดับอำเภอ และ ผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียน โดยเชื่อมโยงในประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหาด้านการผลิต และปัญหาการผลิต โดยมีวัตถุประสงค์หลักของการสื่อสาร ได้แก่ การสนับสนุนโครงการ การตัดสินใจร่วมกัน และการวางแผนดำเนินงาน ทั้งนี้เนื้อหาในการสื่อสารต้องครอบคลุมกระบวนการผลิตทุเรียนตั้งแต่การปลูก ดูแลรักษา เก็บเกี่ยว ไปจนถึงการจัดการตลาด แสดงดังภาพที่ 2 แผนผังแสดงการสื่อสารจำแนกตามวัตถุประสงค์และเนื้อหาในการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในอำเภอบางแก้ว จังหวัดนนทบุรี

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ลักษณะการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมระหว่างกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียนและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผ่านแผนผังภาพที่ 3 ซึ่งจำแนกระดับการสื่อสารตั้งแต่การแจ้งข้อมูลจนถึงการเสริมอำนาจ โดยพบว่า การใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งการพบปะโดยตรง การประชุม และเทคโนโลยีสื่อสารออนไลน์ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจ การลดข้อจำกัดด้านเวลา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในแต่ละระดับอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม อุปสรรคด้านทักษะของเจ้าหน้าที่และการสื่อสารที่ยังไม่ครอบคลุมทุกฝ่าย ยังคงเป็นประเด็นที่ต้องเร่งพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ กรอบการวิเคราะห์และแนวทางที่ได้จากการศึกษานี้สามารถนำไปปรับใช้กับชุมชนเกษตรอื่นที่ต้องการเสริมสร้างกลไกการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีเป้าหมายด้านมาตรฐานการผลิตหรือกลุ่มเกษตรกรที่ต้องการเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการตนเองร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ



ภาพที่ 2 แสดงการสื่อสารจำแนกตามวัตถุประสงค์และเนื้อหาในการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม



ภาพที่ 3 แสดงการสื่อสารจำแนกตามวิธีการสื่อสารและระดับการมีส่วนร่วมในการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เชิงนโยบาย สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม ร่วมกับสำนักงานเกษตรอำเภอปากเกร็ด ควรออกแบบแนวทางการส่งเสริมการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม ให้ครอบคลุมทุกระดับ โดยมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน โดยเฉพาะการสื่อสารในระดับการแจ้งข้อมูล ควรใช้สื่อที่เข้าใจง่าย เช่น อินโฟกราฟิก วิดีโอสั้น หรือสื่อสิ่งพิมพ์สรุปย่อจัดส่งผ่านแอปพลิเคชัน LINE OA ของกลุ่มแปลงใหญ่ และติดประกาศที่ศูนย์เรียนรู้/ที่ทำการกลุ่ม และในระดับการทำงานร่วมกันและการเสริมอำนาจ ควรจัดประชุมแบบมีส่วนร่วมอย่างน้อย ไตรมาสละ 1 ครั้ง ใช้รูปแบบเวทีระดมสมอง และการประชุมกลุ่มย่อยเชิงปฏิบัติ พร้อมบันทึกข้อเสนอด้วยแบบสอบถามหลังการประชุม เพื่อประเมินระดับการมีส่วนร่วมเชิงพฤติกรรม

1.2 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ควรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าเพียงผู้ถ่ายทอดข้อมูล โดยการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เช่น หลักสูตรการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ หรือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1.3 กลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ทุเรียน ควรส่งเสริมการมีคณะทำงานด้านการสื่อสารภายในกลุ่ม เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวกลางประสานการแจ้งข่าว การเปิดรับความคิดเห็น และการกระจายความรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ และควรฝึกอบรมแกนนำกลุ่มเรื่องเทคนิคการจัดประชุมแบบมีส่วนร่วม นอกจากนั้น ควรมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการมีส่วนร่วม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยใช้แบบวัด เช่น ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรม ความพึงพอใจต่อการตัดสินใจร่วม และผลผลิตที่เกิดจากข้อเสนอของสมาชิก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายพื้นที่ศึกษา ไปยังพื้นที่ GI อื่น เช่น ทุเรียนบ้านแพ้ว หรือมังคุด GI ตราด เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการสื่อสารกับบริบทของกลุ่มเกษตรกรและช่องทางดิจิทัลที่ใช้

2.2 ควรศึกษาศึกษาเชิงลึกเรื่อง บทบาทของเทคโนโลยีสื่อสารออนไลน์ที่เอื้อต่อการเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในบริบทของชนบทกึ่งเมือง

2.3 พัฒนาเครื่องมือประเมินระดับการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม ให้ครอบคลุม 5 ระดับ ได้แก่ การแจ้งข้อมูล การปรึกษาหารือ การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง การทำงานร่วมกัน และการเสริมอำนาจ เพื่อใช้ติดตามและสะท้อนพัฒนาการของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

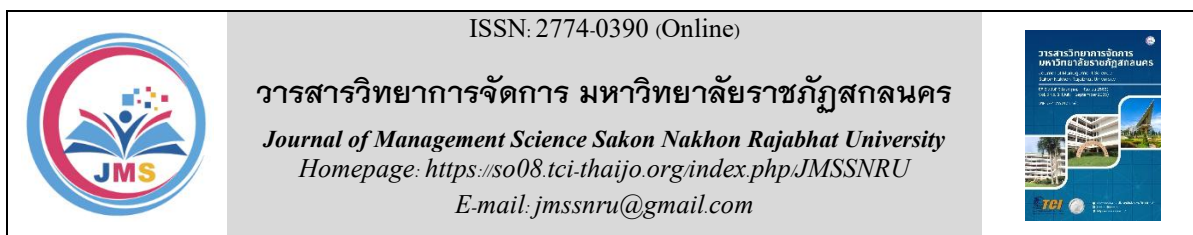
กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเป็นอย่างสูงในการสนับสนุนอันล้ำค่า และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษานี้จะเป็นแหล่งข้อมูลอันมีค่าสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายในการนำไปใช้วางแผนพัฒนาการผลิตทุเรียนในจังหวัดนครพนมได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรกต มรรคสมุทร, พิชัย ทองดีเลิศ และสาวตรี รังสิภัทร. (2562). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเกษตรของเกษตรกรผู้ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ คลอง 15 อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก. *วารสารแก่นเกษตร*, 47(3), 549–558.

- ณัฐนันท์ วิริยะวิทย์. (2562). รูปแบบการสื่อสารอย่างมีส่วนร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลงเกษตรกรสู่การทำเกษตรอินทรีย์. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 11(1), 98–104.
- เพชร ทวีวงษ์. (2566). แนวทางการส่งเสริมและพัฒนากเกษตรแบบออนไลน์สำหรับเกษตรกรในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร*, 7(2), 97–114.
- ยุพา นารินทร์. (2563). ผู้นำท้องถิ่นกับการสื่อสาร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน*, 1(3), 38–44.
- ศิริลักษณ์ บุญมาพันธ์. (2567). การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียแบบมีปฏิสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ออนไลน์. *วารสารวิทยาสารสนเทศและเทคโนโลยี*, 5(1), 59–69.
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2564). *แนวทางการพัฒนาสินค้าเกษตรที่ได้รับการรับรองสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์สินค้าทุเรียนนนท์*. เอกสารงานวิจัยสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เลขที่ 105. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- อำนวย คลีไพบ, วัชรพงษ์ วัฒนกุล, มนัส สุวรรณ, และภัทรวุฒิ สมยานะ. (2567). การจัดการทรัพยากรเกษตรบนที่ลาดเชิงเขาด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการขยายผลสู่ชุมชน กรณีศูนย์เรียนรู้สุขอนามัยโคก บ้านป่าไผ่ ตำบลไทรย้อย อำเภอดงขั้ว จังหวัดแพร่. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 7(1), 162–180.
- Almonte, M. R. J., Elemos, O. S. H., Roxas, K. L. C., & Zamora, F. G. (2015). Communication processes and tools associated to the levels of participation among youth constituents in Green Brigade SK Project in Laguna. *LPU Laguna Journal of Arts and Sciences Communication Research*, 2(1), 266–285.
- Department of Intellectual Property. (2021). GI Society. *JOURNAL Thailand's Geographical Identification*, 2021(1), 3. https://www.ipthailand.go.th/images/633/G_Magazine_issue_1_Eng.pdf.
- International Association for Public Participation Australasia. (2016). *Quality Assurance Standard for Community and Stakeholder Engagement*. Victoria, Australia. สืบค้น 22 มกราคม 2568 จาก https://iap2.org.au/wp-content/uploads/2019/07/IAP2_Quality_Assurance_Standard_2015.pdf.
- Nabatchi, T. (2012). *A Manager's Guide to Evaluating Citizen Participation*. *Fostering Transparency and Democracy Series*. IBM Center for The Business of Government. สืบค้น 18 มกราคม 2568 จาก <https://www.businessofgovernment.org/sites/default/files/A%20Managers%20Guide%20to%20Evaluating%20Citizen%20Participation.pdf>.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). New York: Free Press.



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุทธาราญ เขต 3

Innovative leadership of school administrators in the Nong Han 1 School
Group under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3

ณัฐทิยา พูลสุทธิ์^{1*}, ชาริ มณีศรี², สมหมาย สร้อยนาคพงษ์³
Nuttiya Poonsut^{1*}, Charee Manesri², Sommai Sroinakpong³

^{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: Pam.nuttiya@gmail.com^{1*}

Received: December 25, 2024

Revised: February 2, 2025

Accepted: February 5, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มหนองหาน 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง .67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการทำงานเป็นทีม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง 2) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุทธาราญ เขต 3 ดังนี้ ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับหลักการและเครื่องมือในการบริหารความเสี่ยงสมัยใหม่ ควรเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพ ควรจัดการประกวดโครงการนวัตกรรมระหว่างทีม และควรกำหนดนโยบายการพัฒนา มุ่งเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมายในการคิดสร้างสรรค์ให้ชัดเจน ควรใช้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา และควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทดลองและเรียนรู้จากความผิดพลาด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study the level of innovative leadership and to explore the development guidelines for innovative leadership among school administrators in the Nong Han 1 School Group. The sample group consisted of 152 teachers from schools in the Nong Han 1 School Group. The research instruments were questionnaires with the validity between 0.67–1.00 and a reliability of 0.86, and the interview form. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis. The results of the study found that: 1) The overall innovative leadership of administrators was at a high level. When considering each aspect, all aspects were at a high level. The aspect with the highest mean was clear vision followed by information and communication technology usage and teamwork. The aspect with the lowest mean was risk management. 2) Guidelines for developing innovative leadership of school administrators in Nong Han 1 School Group under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3 should provide training on modern risk management principles and tools, should invite expert speakers to share knowledge about creating effective visions, should organize innovation project competitions between teams, and should establish development policies focusing on clear creative thinking goals for school administrators and for applying knowledge about innovations and new technologies in educational institutions together with promoting a culture of experimentation and learning from mistakes.

Keywords: innovative leadership, school administrator

ความสำคัญของการวิจัย

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ได้วางแนวไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” อันจะนำไปสู่ความสุขของคนไทยทุกคน อีกทั้งยังเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศตลอดจนถือเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนปฏิบัติการจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชาติ หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 สร้างระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก บริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่าตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาในหลายประเด็นสำคัญ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่หลากหลายและยืดหยุ่น การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง การบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารและการเรียนการสอน การสร้างความร่วมมือและ

เครือข่ายจากทุกภาคส่วน การส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพด้วยแนวคิดและเครื่องมือใหม่ ๆ การส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งทั้งหมดนี้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสร้างนวัตกรรม และการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ปัญหาผู้บริหารที่ขาดความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม มักขาดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม ขาดการสนับสนุนทรัพยากร ไม่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ไม่เป็นแบบอย่างในการใช้นวัตกรรม ขาดการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ไม่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น ขาดความยืดหยุ่นในการบริหาร ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากร และขาดการบูรณาการนวัตกรรมเข้ากับกระบวนการทำงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้สถานศึกษาไม่สามารถพัฒนาและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมได้อย่างเต็มที่ ทำให้เสียโอกาสในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเตรียมความพร้อมผู้เรียนสำหรับอนาคต (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มองว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีลักษณะที่ตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรม พยายามปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง เริ่มส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความยืดหยุ่นในการบริหาร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่ใจการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และเปิดรับฟังความคิดเห็น อย่างไรก็ตาม ยังมีความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น เช่น การเพิ่มทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่ยั่งยืน และการบูรณาการนวัตกรรมเข้ากับทุกมิติของการบริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2566)

จากข้อมูลข้างต้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านการนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม เตรียมความพร้อมผู้เรียนสู่อนาคตด้วยทักษะศตวรรษที่ 21 เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษา แก้ปัญหาทางการศึกษาด้วยวิธีการใหม่ ๆ สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม บูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารและการสอน สร้างความร่วมมือและเครือข่าย ส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2566)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อนำผลวิจัยไปใช้วางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มหนองหาน 1 และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารผู้บริหารโรงเรียนกลุ่ม หนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในทุกระดับ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงสถานศึกษา การเป็นผู้นำที่ดีต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการชักจูงและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ (วัฒนา ปะกิดา, 2560; นิษวัน วรานุสาสน์, 2561) ในปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้รับความสนใจมากขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสังคม ทำให้ผู้นำต้องสามารถปรับตัว คิดริเริ่ม และนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ (จิราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560; กุลชลี จงเจริญ, 2561)

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร (กฤษพล อัมระนันท์, 2559; นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล, 2560; อภิชาติ ครอบยศ, 2560) ผู้นำที่มีความสามารถจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึงความสามารถในการนำองค์กรไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรม และการนำการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อให้สามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืน (จิราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560; กุลชลี จงเจริญ, 2561; สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562) ผู้นำที่มีลักษณะเชิงนวัตกรรมจะสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยี และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา

ในบริบทของสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในอนาคต ผู้นำทางการศึกษาที่มีแนวคิดเชิงนวัตกรรมจะสามารถกำหนดทิศทางองค์กร สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (กุลชลี จงเจริญ, 2561; อรพิน อิมรัตน์, 2561; ธนอมวรรณ ช่างทอง, 2562) การคิดสร้างสรรค์และการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและแนวโน้มใหม่ ๆ จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

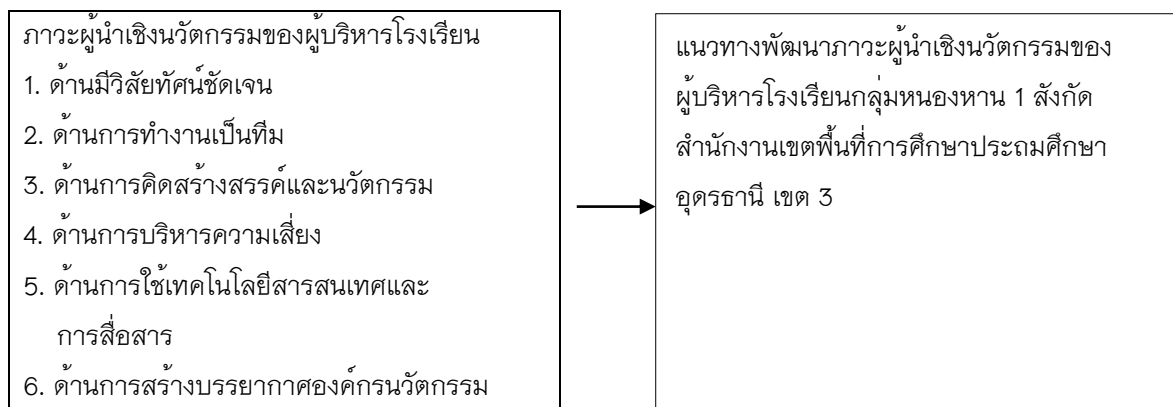
ตามแนวคิดของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ชัดเจน ซึ่งช่วยกำหนดทิศทางและแนวทางในการพัฒนาองค์กร 2) การทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน 3) การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งช่วยทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร 4) การบริหารความเสี่ยง ซึ่งช่วยลดความไม่แน่นอนและเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ 6) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าลง และสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจหรือสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำต้องมีความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางองค์กร สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวความคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 ตามแนวคิดของสัทัญญา แซ่มชัย (2562) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย มี 6 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านมีวิสัยทัศน์ชัดเจน 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1 ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยผสมผสานวิธี (mixed methods research) โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีรายละเอียดการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 จำนวน 246 คน จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 190 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 10 และครูอัตราจ้าง จำนวน 46 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) จำนวน 152 คน จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 118 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 6 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 28 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาจากการศึกษา เอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามแบบเป็นสำรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 มี 6 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ โดยนำผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถามของวัชรพงศ์ ทศนบรรจง และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) นำแบบสอบถามที่พัฒนาเสร็จแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ และตรวจสอบเนื้อหาภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

3) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบสำนวน ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสมของแบบสอบถาม พิจารณาความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) ปรับปรุงแก้ไขภาษา และคำถามให้ชัดเจนเข้าใจง่ายสำหรับแบบสอบถาม นำมาหาค่าความเที่ยงตรง โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ได้ค่าความเที่ยงตรงแบบสอบถามระหว่าง .67-1.00

4) นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงเนื้อหาและภาษาไปทดลองใช้ (tryout) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) กับครูโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .86

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี

3.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการโดยการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form เก็บข้อมูลจากตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ซึ่งได้รับทางอีเมล 152 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนานำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อขอทราบแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารครูโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำแบบสอบถามไปให้กับผู้ให้ข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.1 รวบรวม ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

4.2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

4.3 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารครูโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งคำถามจะเป็นสถานการณ์ทั่วไป และสถานการณ์ในโรงเรียนให้ครูเลือกตอบตามความคิดเห็นในข้อคำถาม โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

4.5 วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 โดยพิจารณาภาพรวม

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ชัดเจน	4.22	.65	มาก
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.17	.73	มาก
3	ด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.15	.72	มาก
4	ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.07	.78	มาก
5	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.19	.71	มาก
6	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.14	.78	มาก
ภาพรวม		4.15	.67	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .67) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .65) รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.19$,

S.D. = .71) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = .73) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = .78)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ดังนี้

1. ด้านการบริหารความเสี่ยง ได้แก่ ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับหลักการและเครื่องมือในการบริหารความเสี่ยงสมัยใหม่ และส่งเสริมการศึกษาดูงานด้านการบริหารความเสี่ยงในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ชัดเจน ได้แก่ ควรเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพ และควรให้มีรางวัลหรือการยกย่องสำหรับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
3. ด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ควรจัดการประกวดโครงการนวัตกรรมระหว่างทีม และควรให้รางวัลและยกย่องทีมที่มีผลงานโดดเด่น
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ควรกำหนดนโยบายการพัฒนา มุ่งเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมายในการคิดสร้างสรรค์ให้ชัดเจน รองลงมาคือ ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสร้างพื้นที่และเวลาสำหรับความคิดสร้างสรรค์ เช่น จัดให้มี "ห้องความคิดสร้างสรรค์" ในโรงเรียน
5. ด้านการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้แก่ ควรใช้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา และควรปรับปรุงระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีความเร็วและเสถียรภาพสูง
6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ได้แก่ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทดลองและเรียนรู้จากความผิดพลาด เช่น สร้าง "วัฒนธรรมความปลอดภัยทางจิตวิทยา" ที่เปิดรับความคิดใหม่และยอมรับความผิดพลาด และควรส่งเสริมการใช้เครื่องมือคิดสร้างสรรค์ เช่น การคิดเชิงออกแบบ (design thinking) เป็นต้น

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ นโยบายและการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด การฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรและบริบทของโรงเรียน ทรัพยากรและงบประมาณที่เพียงพอ ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร แรงจูงใจและทัศนคติของผู้บริหาร ความท้าทายและปัญหาเฉพาะในพื้นที่ การสนับสนุนจากชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประสิทธิภาพและระยะเวลาในการบริหาร รวมถึงนโยบายระดับชาติและการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา โดยปัจจัยเหล่านี้สามารถส่งผลทั้งในเชิงบวกที่อาจเพิ่มระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หรือในเชิงลบที่อาจทำให้ระดับดังกล่าวลดลง ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจมาศ ขวาทไทย และสุรินทร์ ภูสิงห์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญชนก ประยงค์กลิ่น และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของโรงเรียน

ในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกนกวรรณ จันทนิมะ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารความเสี่ยง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทบทวนและปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงโดยมีการกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งภายใต้ขอบข่ายของงานตรวจสอบภายใน ซึ่งผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ชัดเจน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการงานให้เกิด ประสิทธิภาพและมุ่งให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการมุ่งมั่นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในการสร้างและพัฒนาระบบการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกับทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารจัดการเป็นทีมโดยมีการบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการวิเคราะห์ผลจากหลาย ๆ ด้านอย่างรอบคอบ เพื่อให้การร่วมกันทำงานเกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และมีการสนับสนุนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการร่วมกันแสดงความคิดเห็นร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจมาศ ขวาทไทย และสุรินทร์ ภูสิงห์ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เปิดรับแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและส่งเสริมการส่งเสริมค้นคว้ากระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศมีความคล่องแคล่ว ในการทำงานโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ที่มีมาบริหารจัดการเพื่อต่อยอดในการพัฒนาตามบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของกนกวรรณ จันทนิมะ และคณะ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรพิมล อินทรรักษา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการให้บริการความรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษารวมถึงชุมชน โดยใช้การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกัน เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ เว็บไซต์ และอีเมล เป็นต้น ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์มีความถนัดและกล้าที่จะลองเรื่องใหม่ ๆ เพื่อเป็นตัวช่วยในการบริหารจัดการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกและรวดเร็วสอดคล้องกับยุคสมัยแห่งการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรพิมล อินทรรักษา และคณะ (2564) พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการให้ความหมายและคุณค่าของงานที่ครูทำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่ายงาน เมื่อได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการพัฒนาเพื่อสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะเพื่อพูดคุยสื่อสารกัน ส่งเสริม ให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิดใหม่ ๆ เพื่อผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง และจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาพผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 อภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารความเสี่ยง ได้แก่ ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับหลักการและเครื่องมือในการบริหารความเสี่ยงสมัยใหม่อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีความเสี่ยงใหม่ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการบริหารความเสี่ยงสมัยใหม่ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ ประเมิน และวางแผนรับมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยลดความสูญเสีย เพิ่มความรอบคอบในการตัดสินใจ และทำให้การบริหารงานมีความต่อเนื่องยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ควรศึกษาหาความรู้ หรือข้อมูล รวมทั้งกฎหมายต่าง ๆ โดยยึดถือความถูกต้องของการทำงานตามระเบียบแบบแผน

2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ชัดเจน ได้แก่ ควรเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารต้องการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทันสมัย โดยการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ตรง เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) พบว่า ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษายึดหลักความเป็นจริง

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ควรจัดการประกวดโครงการนวัตกรรมระหว่างทีม อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารต้องการกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ โดยสร้างบรรยากาศการแข่งขันที่ส่งเสริมการคิดค้นนวัตกรรมร่วมกัน ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพจากความร่วมมือของสมาชิกในทีม สอดคล้องกับผลการวิจัยของเนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม พบว่าควรปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรในทีมของตนเอง และศึกษาเรียนรู้งานในสถานศึกษาผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.4 ด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ได้แก่ ควรกำหนดนโยบายการพัฒนา มุ่งเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมายในการคิดสร้างสรรค์ให้ชัดเจนอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารต้องการให้มีทิศทางการพัฒนาความคิด

สร้างสรรค์ที่ชัดเจน โดยการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนานวัตกรรมในโรงเรียนมีความต่อเนื่องและตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาอย่างแท้จริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ จันทนิมะ และคณะ (2565) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมายในการคิดสร้างสรรค์ให้ชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนด้วยการสร้างแรงจูงใจให้แสดงศักยภาพของตนเอง และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารโรงเรียนคิดและเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ ตลอดจนการจัดกิจกรรมการจัดฝึกอบรมและการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของโรงเรียน

2.5 ด้านการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้แก่ ควรใช้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการสื่อสาร รวมทั้งต้องการก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรพิมล อินทรรักษา และคณะ (2564) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดความถนัดและกล้าที่จะลองสิ่งใหม่ ๆ

2.6 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ได้แก่ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทดลองและเรียนรู้จากความผิดพลาด อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารต้องการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้และพัฒนาโดยไม่กลัวความผิดพลาด ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทดลองสิ่งใหม่ๆ และเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรพิมล อินทรรักษา และคณะ (2564) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่ายงาน เมื่อได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการพัฒนาเพื่อสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะเพื่อพูดคุยสื่อสารกัน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิดใหม่ ๆ เพื่อผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง

องค์ความรู้ใหม่

ผลจากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กรหรือสถานศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จในองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพสามารถทำได้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม รวมถึงการใช้ระบบการให้รางวัลเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม องค์กรควรจัดให้มีเวทีการประชุมและเวิร์กช็อปเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และกำหนดทิศทางร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การยกระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ร่วมกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเครือข่าย จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร การลงทุนในระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยให้สามารถดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์กร สามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีมได้โดยการจัดการประกวดโครงการนวัตกรรม และมอบรางวัลให้กับทีมที่มีผลงาน

โดดเด่น สิ่งนี้ไม่เพียงแต่ช่วยสร้างแรงจูงใจ แต่ยังเป็นโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมทำให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน

4. การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม องค์กรควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงจัดสรรพื้นที่และเวลา สำหรับการระดมสมองและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ และมุมมองที่แตกต่างกัน จะช่วยให้อิเดียที่มีคุณค่าและสามารถนำไปใช้พัฒนานวัตกรรมได้จริง

5. การบริหารความเสี่ยงสมัยใหม่ การบริหารความเสี่ยงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินธุรกิจ องค์กรควรส่งเสริมการเรียนรู้และการอบรมเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงผ่านการศึกษาจากองค์กรต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ การนำแนวคิดและกลยุทธ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้จะช่วยให้สามารถรับมือกับความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น และสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรในระยะยาว

6. การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม ช่วยให้บุคลากรกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ ๆ องค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้จากความผิดพลาด และสนับสนุน การใช้เครื่องมือและเทคนิคความคิดสร้างสรรค์สมัยใหม่ การให้พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ จะช่วยให้สามารถพัฒนาโซลูชันที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบโจทย์ความต้องการของตลาดได้ดีขึ้น

สรุป การนำองค์ความรู้เหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรจะช่วยให้สามารถพัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเติบโตและความยั่งยืนขององค์กรในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายของสถานศึกษาไปถ่ายทอดให้กับ บุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์หรือบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยมีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน และการนำไปใช้ในการบริหารความเสี่ยงที่ยอมรับได้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ เช่น การใช้แฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-portfolio) หรือการประเมินตามสภาพจริงด้วยเทคโนโลยี

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์งาน โดยการสนับสนุน ให้มีการอบรมเทคนิคการสอนหรือค้นคว้าหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างสร้างสรรค์ และมีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในการนำวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผนร่วมกับบุคลากร ในการจัดทำระบบควบคุมภายในเพื่อ พิจารณาปัจจัยความเสี่ยงที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นด้าน ๆ เช่น ความเสี่ยงในการรับมือกับภัยพิบัติ หรือสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ และความเสี่ยงในการขาดแผนรองรับการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์ไม่ปกติ

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมกับบุคลากรเพื่อชี้แจงถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการหรือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจยอมรับ และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ถูกต้อง พร้อมกับการนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการนำมาประยุกต์ ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรทราบและเป็น แนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

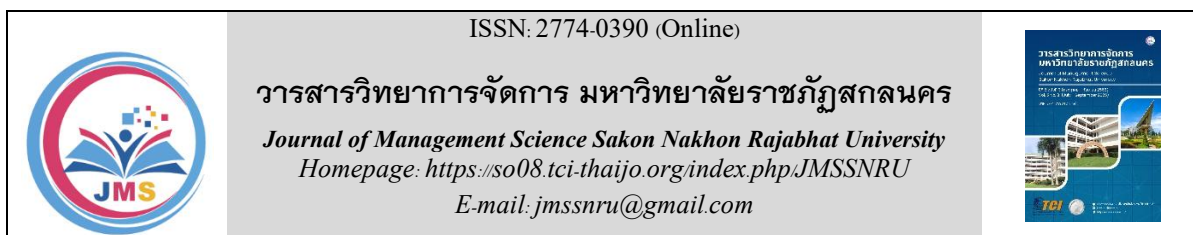
2.1 ควรศึกษาการประเมินผลหรือวิเคราะห์การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ จันทนิมะ, อมร มะลาศรี และสุพจน์ ดวงเนตร. (2565). ภาวะผู้นำและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารการ บริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(39), 93-101.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560)*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอแม่จัน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ใน *เอกสารประกอบการสอนประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการ บริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ* (หน่วยที่ 8-15). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธัญชนก ประยงค์กลิ่น , สนั่น ประจงจิตร และกานดา สกุลณะศักดิ์ มัวร์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(32), 101- 111.
- ธนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็น องค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิษวัน วรานุสาสน์. (2561). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุจริต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจมาศ ขวาทไทย และสุรินทร์ ภูสิงห์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(39), 207–215.
- พรพิมล อินทรรักษา, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ และสุเวศ กลัปศรี. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 6(3), 115–129.
- วัชรพงศ์ ทัดนบรจ และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 12(1), 330–342.
- วัฒนา ปะกิดา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุกัญญา แซ่มชัย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี 2566–2570*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2564*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อภิชาติ ครองยศ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจนครหลวงสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Krejcie, R. V. & Morgan D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measuremen*, 30(3), 607–610.



ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

Communication skills of school administrators in the Thetsarangsi Multi-
School District under the Secondary Educational Service
Area Office of Nongkhai

กิตติคุณ จันทะปิตตา^{1*}, กิจพิณัฐ อุสาโห², สุรางคณา มัณยานนท์³

Kittikhun Chanthapitda^{1*}, Kitpinit Usaho², Surangkana Manyanon³

^{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: miraclezac1995@gmail.com^{1*}, pmgkitpinit@gmail.com²,

surangkana.manyanon@gmail.com³

Received: January 18, 2025

Revised: January 31, 2025.

Accepted: February 7, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง .67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form ได้รับตอบกลับ 93 คน คิดเป็นร้อยละ 90.29 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านความชัดเจนของสาร และด้านความสามารถของผู้รับสาร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถของผู้ส่งสาร 2) แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ได้แก่ ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค อธิบายให้ชัดเจน ใช้ประโยคสั้น ๆ ง่าย ๆ เพื่อสื่อสารได้ชัดเจน ฝึกฝนการพูดและเขียนอย่างสม่ำเสมอ โดยขอคำแนะนำจากผู้อื่น ทำความเข้าใจช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อเลือกใช้ได้เหมาะสม พิจารณาถึงความสะดวก รวดเร็ว ประสิทธิภาพ สถานที่ เวลา และผู้รับสาร ปรับปรุงช่องทางให้ทันสมัย ศึกษาและทำความเข้าใจประเด็นอย่างลึกซึ้ง เพื่อสร้างเนื้อหาถูกต้อง

ครบถ้วน น่าเชื่อถือ เรียงลำดับเนื้อหาให้สมบูรณ์และเป็นเหตุเป็นผล ใช้ภาษาเรียบง่าย ตรงประเด็น เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงภาษาศัพท์เฉพาะที่สร้างความสับสน พร้อมสร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศความไว้วางใจกับผู้รับสาร ด้วยการสื่อสารเปิดเผย ซื่อสัตย์ เคารพนับถือ และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้รับสาร

คำสำคัญ: ทักษะการสื่อสาร, ผู้บริหารโรงเรียน, แนวทางพัฒนา

Abstract

The objectives of this research were to study level and guidelines development for communication skills of school administrators in the Tesrangsi –Campus Group Under the Office of Nong Khai Secondary Education Service Area Province. The sample group consisted 103 persons. The tool for collecting data was rating scale questionnaire with IOC .67–1.00 and reliability .93. Data were collected via google form with response of 93, 90.29%. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis. The results of the study found that 1) The communication skills of school administrators were overall at a high level. The aspect with the highest mean was the communication channel aspect, followed by the clarity of information aspect, and the ability of the receiver aspect. The aspect with the lowest mean was the ability of the sender aspect. 2) Guidelines for developing communication skills included avoiding the use of technical jargon, clear explaining with short and simple sentences for effective communication, regular practicing speaking and writing, seeking feedback from others understand various communication channels to choose appropriately considering convenience, speed, efficiency, location, time and the audience. Communication channels should be up-to-date, study and comprehend the topics to create accurate, complete and trustworthy content with sequence content, logical usage and simple language. The guidelines should avoid using confusing technical terms. It should build relationships and a trustworthy atmosphere with the audience through revealing, honest and respectful communication together with emphasizing the involvement of the recipient.

Keywords: communication skills, school administrators, guideline development

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้วางกรอบเป้าหมายและทิศทางของการจัดการศึกษาของประเทศไทยในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการปฏิรูปการศึกษาระดับสถานศึกษา ผู้บริหารที่ให้ความเอาใจใส่ต่องานและทุ่มเทให้กับงานพัฒนาการเรียนการสอน มีคุณธรรม และมีภาวะผู้นำซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี บุคลากรได้รับการพัฒนา และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สมศักดิ์ เจริญพานิชสรี, 2548)

ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษายังส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานตามนโยบายให้โรงเรียนมาตรฐานสากล (world – class standard school) ซึ่งการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและมีความจำเป็นต้องใช้ทักษะการสื่อสารที่ดีและชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับผิดชอบและเป็นผู้ดำเนินการนั้นเกิดจากความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพซึ่งเป็นคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากลในข้อที่ 3 บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (quality system management) และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ด้านคุณภาพผู้บริหารโรงเรียน ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการโรงเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ข้อที่ 2 ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ข้อที่ 3 ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (academic eadership) ที่มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ ข้อที่ 4 ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการบริหารจัดการ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร และข้อที่ 6 ผู้บริหารมีประสบการณ์การอบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาในระดับชาติ/นานาชาติ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2560)

การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการ ด้วยกระบวนการสื่อสารนั้น เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างความเข้าใจการขจัดปัญหาและความขัดแย้งอันก่อให้เกิดเป็นแนวทางในการดำเนินการและการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพ อีกทั้งยังเป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร เพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนางานองค์กรไปสู่ความสำเร็จมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมพร้อมให้บุคลากรมีความชำนาญในทักษะด้านการสื่อสาร อย่างไรก็ตามในยุคปัจจุบัน หน่วยงานหรือองค์กรขนาดใหญ่ซึ่งมีบุคลากรจำนวนมาก การบริหารเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการแต่ละคนบุคคลย่อมมีความซับซ้อน ซึ่งมีองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนเกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องช่องทางสำหรับเผยแพร่ข่าวสารที่ล้าสมัย ขาดความน่าสนใจหรือปัญหาการสื่อสารในระดับเดียวกันที่เกิดความไม่เข้าใจ ไม่สามารถปรึกษาตกลงกันได้ ทำให้มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อกัน ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานและภาพลักษณ์ขององค์กร รวมไปถึงก่อให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาตามมาด้วย ทั้งนี้การสื่อสารในองค์กรเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสังคมการดำเนินการของสถานศึกษาย่อมส่งผลต่อสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กระบวนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลโดยปราศจากความขัดแย้ง จึงเป็นภารกิจที่ทำนายสำหรับผู้บริหาร ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในกระบวนการดำเนินงานด้วยการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จ และมีผลเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในการจูงใจให้บุคลากรเกิดมีการพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ (ธีรวิทย์ แพบัว, 2564)

ดังนั้น นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออกซึ่งการเป็นผู้นำที่มีการบริหารจัดการที่ดี มีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมแล้ว การทำงานที่ดี และการทำงานของครู เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษา สามารถก้าวหน้าไปสู่การแข่งขันกับนานาชาติได้และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครู เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาเพราะคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู เพราะครูเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาที่พร้อมจะนำประเทศไปสู่การพัฒนาให้เจริญ ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอนโดยตรงให้กับเด็ก และครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญ

งอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเพื่อไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือ บทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการและการใช้ชีวิต การที่ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการทำงานของครู ครูจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการสร้างและพัฒนาเยาวชนเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด (สุทธิกานต์ บริเอก, 2564) ดังนั้น ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนขับเคลื่อนกระบวนการดังกล่าว ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกพอใจในงาน ขวัญกำลังใจในการทำงาน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของครู ที่เรียกว่า “ประสิทธิผลการทำงานของครู” ด้วยเช่นกัน โดยการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรที่บุคลากรมีอยู่โดยจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร การตั้งใจทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรได้ เมื่อบุคลากรได้รับการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานจากผู้บริหารสถานศึกษา และมีความรู้สึกที่ว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่แล้วนั้น บุคลากรจะใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงานเต็มที่ ถ้าบุคลากรรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมในองค์กรสูง ก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วยเช่นกัน จากการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี อาจขาดความชัดเจนในการสื่อสาร การใช้ภาษาที่คลุมเครือหรือซับซ้อนเกินไป การไม่สามารถอธิบายแนวคิดหรือนโยบายให้เข้าใจง่าย การขาดการเตรียมตัวและวางแผนการสื่อสารล่วงหน้า การขาดข้อมูลที่จำเป็น การไม่เข้าใจผู้ฟังและไม่คำนึงถึงระดับความเข้าใจหรือภูมิหลังของผู้ฟัง การใช้ภาษาหรือศัพท์เฉพาะทางที่ผู้ฟังอาจไม่คุ้นเคย การขาดทักษะการฟังและไม่ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อสงสัยของผู้อื่น การไม่สามารถตอบคำถามหรือแก้ไขข้อสงสัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเร่งรีบในการสื่อสารข้อมูลมากเกินไปในเวลาจำกัด การไม่ใช้เวลาในการทำความเข้าใจหรือซักถาม การขาดการใช้สื่อประกอบหรือใช้สื่อที่ไม่เหมาะสม ความไม่สอดคล้องระหว่างคำพูดและภาษากายทำให้ขาดความน่าเชื่อถือ การขาดการติดตามผลและไม่เปิดโอกาสให้ซักถาม ปัญหาด้านอารมณ์และการควบคุมอารมณ์ การขาดความเข้าใจในเนื้อหาอย่างถ่องแท้ การขาดการปรับตัวตามสถานการณ์ และการขาดการฝึกฝนและพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูและนักเรียนไม่เข้าใจและไม่สามารถปฏิบัติตามได้ และมีการสื่อสารกับชุมชนในลักษณะที่ขาดการมีส่วนร่วม ส่งผลให้ชุมชนไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาส่งผลชุมชนไม่สนับสนุนสถานศึกษา เช่น ไม่บริจาคเงินหรือสิ่งของ ไม่ช่วยดูแลรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษา ไม่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษา ดังนั้นการบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด หรือจะอยู่รอดและมีความมั่นคง ผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี และบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ องค์กรอาจสูญเสียความสามารถในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความมั่นคงในระยะยาว ดังที่สุทธิกานต์ บริเอก (2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้ และการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนและมีครูช่วยส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานของครู นำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

การทบทวนวรรณกรรม

จากการวิจัยเรื่อง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ได้มีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคม โดยผสมผสานความพยายามของมนุษย์ ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกัน (จิตรจรรณู ทรงวิทยา, 2561; วรัชยา ลาบุญ, 2563; เลิศดาว กลิ่นศรีสุข, 2555)

ความสำคัญของการบริหารการศึกษาอยู่ที่การสร้างระบบและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสำเร็จของโรงเรียน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงไม่ได้มีเพียงการสอนที่ดีเท่านั้น แม้ว่าการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ แต่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพคือปัจจัยเบื้องหลังที่หล่อหลอมความสำเร็จอย่างยั่งยืน แต่ก็ไม่อาจปฏิเสธบทบาทของฝ่ายบริหารที่มีต่อระบบการศึกษา และการพัฒนานักเรียนโดยรวมได้เพราะการบริหารจะช่วยให้ครูให้ความสำคัญกับการสอน (allows teachers to focus on teaching) ช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (promotes accountability) และช่วยสื่อสารให้ทราบถึงการตัดสินใจ (informs decisions) (Mukherjee, 2020)

หลักการบริหารการศึกษา 6 ประการ ประกอบด้วย 1) ประชาธิปไตยในโครงสร้าง (structural democracy) 2) ประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน (operational democracy) 3) ความยุติธรรม (justice) 4) ความเท่าเทียมกันของโอกาส (equality of opportunity) 5) ความรอบคอบ (prudence) 6) การปรับตัว ความยืดหยุ่น และความมั่นคง (adaptability flexibility and stability) (วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ, 2561)

ทฤษฎีองค์การและการจัดการสมัยใหม่ กล่าวว่า วัฏจักรการจัดการที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานขององค์การ การเติบโตและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องเผชิญกับปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยี ทำให้องค์การต้องมีแนวทางในการจัดการที่ทันสมัยเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ เพื่อให้เข้าใจ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสมัยใหม่ ผู้บริหารต้องมีบทบาทด้านต่าง ๆ บทบาทด้านการจัดการของ Mintzberg (Mintzberg's managerial roles) ได้แก่ บทบาทด้านระหว่างบุคคล (interpersonal roles) บทบาทด้านข้อมูล (informational roles) และบทบาทด้านการตัดสินใจ (decisional roles) (ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล, 2563)

ความสำคัญของทักษะสื่อสาร ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารสถานศึกษานั้นประสบความสำเร็จ เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การสั่งการการดำเนินการต่าง ๆ และเป็น การสร้างแรงบันดาลใจ และความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ทูมเท แรงกายและแรงใจในการดำเนินการต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2562; ชีรวิทย์ แพบัว, 2564)

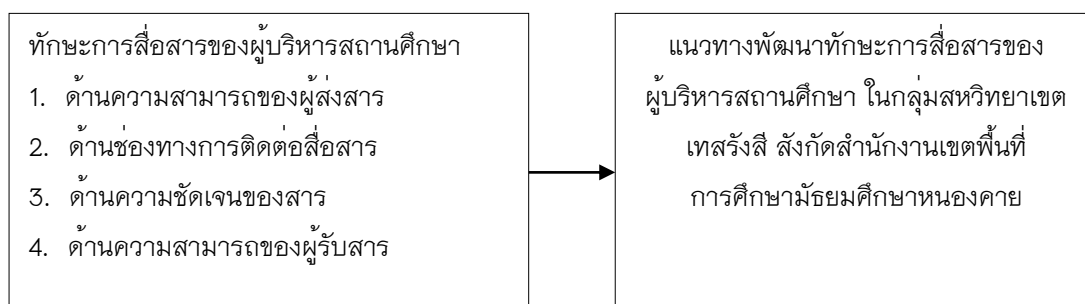
ทักษะการสื่อสารเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้นำหรือผู้บริหารทุกคนไม่ว่าจะระดับใดจำเป็นต้องมี เพื่อให้คนในทีมเข้าใจเป้าหมาย และสามารถเดินหน้าไปในทิศทางเดียวกัน ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องที่

จำเป็น ซึ่งผู้นำคนหนึ่งจะแตกต่างจากผู้นำคนอื่นหรือไม่ หนึ่งในนั้นก็คือการพิจารณาว่ามีทักษะการสื่อสารเป็นอย่างไร ซึ่งผู้นำที่มีทักษะในการสื่อสารที่ดีย่อมเป็นผู้นำที่ทุกคนในองค์กรต้องการการสื่อสาร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาของ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2560) มี จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถของผู้ส่งสาร 2) ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านความชัดเจนของสาร และ 4) ด้านความสามารถของผู้รับสาร นำมาปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย รายละเอียดดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed method research) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำนวน 6 แห่ง เป็นครู จำนวน 139 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำนวน 103 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) และสุ่มอย่างง่าย จำแนกตามสถานภาพครูได้ ดังนี้ ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 78 คน ครูชำนาญการ จำนวน 11 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 14 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ซึ่งมีจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามแบบเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มี 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความสามารถของผู้ส่งสาร จำนวน 5 ข้อ
- 2) ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร จำนวน 5 ข้อ
- 3) ด้านความชัดเจนของสาร จำนวน 5 ข้อ
- 4) ด้านความสามารถของผู้รับสาร จำนวน 5 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของแต่ละด้านมาทำเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารเพิ่มเติมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี

3.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ผ่านแพลตฟอร์ม google form เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ซึ่งได้รับทางอีเมล จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 90.29 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านที่มีค่าต่ำที่สุดไปจัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ด้วยตัวเอง เพื่อขอทราบแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) นายสุริยา มะโยธี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโพธิ์ตากพิทยาคม
- 2) นายวิญญู อึ้งตระกูล ผู้อำนวยการผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสังคมวิทยา
- 3) นายชำนาญวิทย์ ประเสริฐ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสังคมวิทยา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายมี 3 ด้าน ซึ่งคำถามจะเป็นสถานการณ์ทั่วไป และสถานการณ์ในโรงเรียนให้ครูเลือกตอบตามความคิดเห็นในข้อคำถาม โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

- 4 หมายถึง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์แบบสอบถามรายด้านโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นภาพรวมและรายด้าน นำผลการวิเคราะห์มาแปลผล ดังต่อไปนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ด้าน	ทักษะการสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทักษะการสื่อสาร
1	ด้านความสามารถของผู้ส่งสาร	3.87	.71	มาก
2	ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร	4.09	.78	มาก
3	ด้านความชัดเจนของสาร	3.94	.85	มาก
4	ด้านความสามารถของผู้รับสาร	3.89	.86	มาก
	ภาพรวม	3.95	.80	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .80) เมื่อพิจารณาพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .78) รองลงมา คือ ด้านความชัดเจนของสาร ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .85) และด้านความสามารถของผู้รับสาร ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .86) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถของผู้ส่งสาร ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .71)

แนวทางพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านความสามารถของผู้ส่งสาร มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือภาษาเฉพาะทาง เว้นแต่จำเป็นจริง ๆ และควรอธิบายให้ชัดเจนเมื่อต้องใช้ ใช้ประโยคสั้น ๆ ง่าย ๆ แทนประโยคซับซ้อนและยาวเกินไป เพื่อให้สื่อความหมายได้อย่างชัดเจน ผักผ่อนการพูดและการเขียนอย่างสม่ำเสมอ โดยขอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะจากผู้อื่น

2. ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารควรทำความเข้าใจถึงช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ที่มีอยู่ ทั้งการสื่อสารแบบเผชิญหน้า โทรศัพท์ อีเมล แอปพลิเคชันสื่อสารต่าง ๆ เพื่อเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม พิจารณาถึงความสะดวก รวดเร็ว และประสิทธิภาพของแต่ละช่องทาง โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านสถานะแวดล้อม เวลา และผู้รับสาร มีการปรับปรุงและพัฒนาช่องทางการสื่อสารให้ทันสมัยอยู่เสมอ

3. ด้านความชัดเจนของสาร มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารควรศึกษาและทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับหัวข้อหรือประเด็นที่จะสื่อสาร เพื่อให้สามารถสร้างเนื้อหาที่ถูกต้อง ครบถ้วน และน่าเชื่อถือ ลำดับและเรียบเรียงเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์และเป็นเหตุเป็นผลก่อนการสื่อสาร ใช้ภาษาที่เรียบง่าย ตรงประเด็น และเข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ภาษาพิสดาร หรือศัพท์เฉพาะที่อาจสร้างความสับสน

4. ด้านความสามารถของผู้รับสาร มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศแห่งความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและผู้รับสาร โดยการสื่อสารอย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ และเคารพนับถือกัน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้รับสารในการแสดงความคิดเห็น เสนอข้อเสนอนะ และตัดสินใจร่วมกัน สร้างบรรยากาศของการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีสัมมาคารวะ ซึ่งจะทำให้ผู้รับสารรู้สึกได้รับการเคารพนับถือ

การอภิปรายผล

จากการศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารอาจได้รับการฝึกอบรมเฉพาะด้านการสื่อสารมาอย่างดี สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสพการณ์และความชำนาญ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงย่อมมีโอกาสพัฒนาทักษะการสื่อสารจากการปฏิบัติงาน ช่วยให้สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญกับการสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของอิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของธีรวิทย์ แพบัว (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอมรา ปานศรีแสง และมีนมาพรานป่า (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตปทุมวัน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านความสามารถของผู้ส่งสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารได้ฝึกทักษะการสื่อสารในสถานการณ์จริงอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุม การนำเสนอ เป็นต้น และองค์กรมีบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการสื่อสาร มีความเปิดเผย ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีทักษะ

การสื่อสารที่ดี เมื่อมีการส่งเสริมและพัฒนาอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ประกอบกับพื้นฐานและแรงจูงใจที่ดีของผู้บริหารเอง จึงทำให้ด้านความสามารถของผู้ส่งสารอยู่ในระดับมากและมีความสม่ำเสมอของผู้บริหารแต่ละคน และผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือภาษาเฉพาะทาง เว้นแต่จำเป็นจริง ๆ และควรอธิบายให้ชัดเจนเมื่อต้องใช้ ใช้ประโยคสั้น ๆ ง่าย ๆ แทนประโยคซับซ้อนและยาวเกินไป เพื่อให้สื่อความหมายได้อย่างชัดเจน ผีอกฝนการพูดและการเขียนอย่างสม่ำเสมอ โดยขอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะจากผู้อื่น

2. ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารได้เหมาะสมกับระดับความเร็วในการแพร่กระจายข่าวสารไปยังผู้รับสาร รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้ช่องทางการสื่อสารที่มีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้รับสาร กลุ่มเป้าหมาย และผู้บริหารกำหนดช่องทางสำหรับการใช้ในการสื่อสารได้ชัดเจน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเลือกใช้ช่องทางในการส่งสารที่สะดวก และรวดเร็ว ที่เป็นเช่นนี้เพราะมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาช่องทางการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ เช่น จัดหาอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัย เครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง แอปพลิเคชันสำหรับการประชุมทางไกล เป็นต้น ผู้บริหารให้ความสำคัญและตระหนักถึงประโยชน์ของช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จึงมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้ช่องทางต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายผ่านการอบรมหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้ใช้ช่องทางการสื่อสารที่ทันสมัยและเหมาะสม เพื่อความรวดเร็ว คล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงช่องทางการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อมีการให้ความสำคัญ สนับสนุน ทรัพยากร พัฒนาบุคลากร และติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง ประกอบกับบริบทขององค์กรมีความพร้อม จึงส่งผลให้ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีความสม่ำเสมอระหว่างผู้บริหาร

3. ด้านความชัดเจนของสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเมื่อสื่อสารด้วยวาจา ออกเสียงได้ถูกต้องตามอักขรวิธี น้ำเสียงแจ่มใส เสียงดัง พังชัด รองลงมา คือ สารที่ผู้บริหารส่งตรงไปตรงมา กำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการของกิจกรรม/โครงการให้ชัดเจน และสารที่ผู้บริหารส่งตรงไปตรงมา กำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการของกิจกรรม/โครงการให้ชัดเจน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เนื้อหาของสารที่ส่งออกไปสามารถสื่อความหมายได้ตรงกับที่ผู้บริหารมุ่งหวัง ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง จึงมีความชำนาญในการใช้ภาษาพูดและเทคนิคการนำเสนอที่ชัดเจน มีการวางแผนและเตรียมการสื่อสารอย่างรอบคอบ ทำให้เนื้อหาสารและผลลัพธ์ที่ต้องการมีความชัดเจน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จึงตั้งใจและระมัดระวังในการส่งสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเคารพซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้รับสารกล้าซักถามหากมีข้อสงสัยหรือไม่เข้าใจ และมีการกำหนดช่องทางและรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม ช่วยให้การส่งสารมีความชัดเจนและตรงประเด็น อย่างไรก็ตาม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เนื้อหาของสารที่ส่งออกไปสามารถสื่อความหมายได้ตรงกับที่ผู้บริหารมุ่งหวัง อาจเป็นเพราะบางครั้งอาจมีปัจจัยบางประการที่ทำให้การถ่ายทอดความหมายคลาดเคลื่อนไปจากที่ตั้งใจไว้ เช่น ผู้รับสารเข้าใจผิด หรือการสื่อสารผ่านสื่อบางประเภทไม่เหมาะสม เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารอาจต้องพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติมในส่วนนี้

4. ด้านความสามารถของผู้รับสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้รับสารมีความสามารถในการรับรู้ ตีความ และทำความเข้าใจกับเนื้อหาที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งสารมาได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องรองลงมา คือ ผู้รับสาร มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร และผู้บริหารคำนึงถึงเจตคติของผู้รับสารที่มีต่อตัวผู้บริหารเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

ผู้รับสาร เปิดใจยอมรับข่าวสารที่ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้ส่งสาร) ส่งมาโดยคำนึงถึงการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะองค์กรมีกระบวนการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรอย่างเข้มงวด มีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการรับสาร รวมถึงบุคลากรมีพื้นฐานด้านการศึกษา ระดับความรู้ และประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกัน ส่งผลให้ผู้รับสารมีความรู้ความสามารถและทักษะที่ดีในระดับสูงและใกล้เคียงกัน

องค์ความรู้ใหม่

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากช่วยสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กร ผู้บริหารที่สามารถสื่อสารได้ดีจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบสำคัญของการสื่อสาร ได้แก่ 1) ผู้ส่งสาร ผู้บริหารต้องใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงคำศัพท์เฉพาะทางที่ซับซ้อน และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ 2) ช่องทางการสื่อสาร ควรเลือกช่องทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การประชุม การพูดคุยโดยตรง โทรศัพท์ อีเมล หรือแอปพลิเคชันสื่อสารต่าง ๆ และควรปรับปรุงช่องทางให้ทันสมัยอยู่เสมอ 3) เนื้อหาสาร ข้อมูลที่สื่อสารต้องถูกต้อง ครบถ้วน น่าเชื่อถือ และเข้าใจง่าย โดยเรียบเรียงให้เป็นระบบและหลีกเลี่ยงภาษาที่ยุ่งยาก และ 4) ผู้รับสาร ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสื่อสาร และสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง เพื่อให้เกิดการแสดงความคิดเห็น สำหรับแนวทางพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหาร ได้แก่ 1) การจัดอบรมพัฒนาทักษะโดยผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง 2) การประเมินผลการสื่อสาร ควรมีการประเมินผลเป็นระยะ เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนาให้เหมาะสม 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการสื่อสาร สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส เปิดเผย และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างเสรี และ 4) ประเมินผลลัพธ์จากการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหาร

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน ลดความเข้าใจผิด และช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้ ยังส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับ และทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสื่อสารให้เข้าใจง่าย เลือกช่องทางที่เหมาะสม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับสาร และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความสามารถของผู้ส่งสาร ควรฝึกทักษะการสื่อสารของผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมการใช้ภาษาที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร เน้นการสื่อสารให้ตรงประเด็น ชัดเจน ใช้คำศัพท์ที่ง่ายต่อการเข้าใจของผู้รับสาร หลีกเลี่ยงการใช้ภาษาเฉพาะทางหรือภาษาที่ซับซ้อนเกินไป

1.2 ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารควรพิจารณาสารด่วนและเร่งด่วน ควรใช้ช่องทางที่รวดเร็ว เช่น แอปพลิเคชันไลน์ หรืออีเมล ในขณะที่สารที่มีรายละเอียดมากควรใช้ช่องทางที่สะดวกต่อการนำเสนอ เช่น เอกสารนำเสนอหรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

1.3 ด้านความชัดเจนของสาร ผู้บริหารควรกำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลว่าผู้รับสารสามารถรับรู้และเข้าใจเนื้อหาได้ตรงตามเจตนาหรือไม่ และหากพบปัญหา ให้วิเคราะห์สาเหตุและหาแนวทางแก้ไขอย่างเป็นระบบ

1.4 ด้านความสามารถของผู้รับสาร ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะในการสื่อสารที่แสดงถึงการให้เกียรติและเคารพผู้รับสารอย่างเพียงพอ ทำให้ผู้รับสารไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างสมควร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

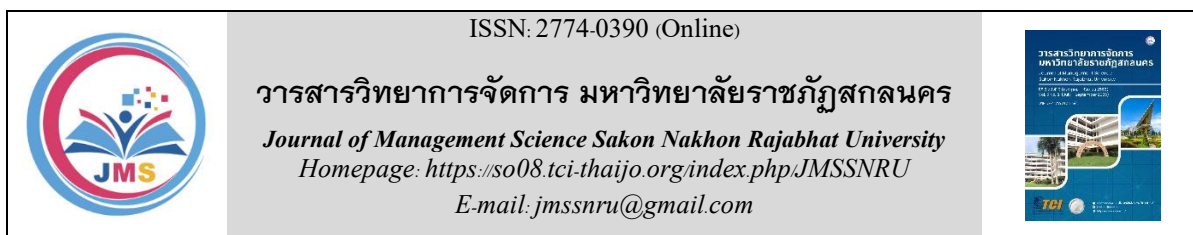
2.1 ควรศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

เอกสารอ้างอิง

- จิตรจรรยา ทรงวิทยา. (2561). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(1), 41-57.
- ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล. (2563). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการสมัยใหม่*. สมาคมการพิมพ์ไทย. สืบค้น 15 กรกฎาคม 2566 จาก <https://www.thaiprint.org/2020/12/vol128/knowledge128-03/>.
- ธีรวิทย์ แพบัว. (2564). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 8(1), 55-68.
- เลิศดาว กลิ่นศรีสุข. (2555). *ความหมายของการบริหารการศึกษา*. สืบค้น 16 กรกฎาคม 2566 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/403387>.
- วรรษยา ลาบุญ. (2563). คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- วิโรจน์ สารรัตน์, พระครูสุธีจริยวัฒน์, พระครูธรรมภาณวิมล, พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, พระณัฐวุฒิ สัมปโน และวิบูล ทาชา. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(1), 261-271.
- สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมศักดิ์ เจริญพานิชเสรี. (2548). *การศึกษาคุณลักษณะที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อมรา ปานศรีแสง และมินมาส พรานป่า. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตปทุมวัน. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 5(1), 89-99.
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2562). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 2. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 13(1), 136-144.
- Mukherjee, S. (2020). Disparities desperation and divisiveness: Coping with COVID -19 in India. *Psychological trauma: Theory research practice and policy*, 12(6), 582-584.



คุณภาพการบริการ คุณค่าตราสินค้า และ ความคุ้มค่าในสินค้าที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อซ้ำ
ประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้ายุทธศาสตร์ออมสินในเขตจังหวัดลำพูน
Service quality, brand equity, and product value affecting customer's
repurchase decision on social insurance products of Government Savings
Bank in Lamphun Province

จิรนนท์ ทะสุดใจ^{1*}, ปราณี เอี่ยมละออภักดี²

Jiranan Thasudjai^{1*}, Pranee Aimlaorphakdee²

^{1,2} หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

^{1,2} Master of Business Administration Program, University of the Thai Chamber of Commerce

*Corresponding author's e-mail: araini.t@gmail.com^{1*}, pranee_eam@utcc.ac.th²

Received: February 16, 2025

Revised: March 20, 2025

Accepted: April 6, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพการบริการ คุณค่าตราสินค้า และความคุ้มค่าในสินค้า 2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจซื้อซ้ำประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้ายุทธศาสตร์ออมสินในเขตจังหวัดลำพูน และ 3) เพื่อทดสอบอิทธิพลของคุณภาพการบริการ คุณค่าตราสินค้าและความคุ้มค่าในสินค้าที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อซ้ำประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้ายุทธศาสตร์ออมสินในเขตจังหวัดลำพูน เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัย เชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 7 คน และเก็บแบบสอบถาม จำนวน 282 กับลูกค้าประกันชีวิตเพื่อสังคมยุทธศาสตร์ออมสินในเขตจังหวัดลำพูน ปี 2567 สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า ลูกค้าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจคุณภาพการบริการในภาพรวมของยุทธศาสตร์ออมสิน โดยเฉพาะการบริการของพนักงาน และมีการรับรู้คุณค่าตราสินค้าของประกันชีวิตเพื่อสังคม ด้านการรู้จักตราสินค้า ด้านการรับรู้คุณภาพ ด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า และด้านความภักดีต่อตราสินค้า รวมถึงการรับรู้ความคุ้มค่าด้านความคุ้มค่าในสินค้า ด้านราคา และด้านประโยชน์ที่ได้รับ ผลการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า คุณภาพการบริการ คุณค่าตราสินค้า และความคุ้มค่าในสินค้า มีอิทธิพลในทางบวกกับการตัดสินใจซื้อซ้ำประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้ายุทธศาสตร์ออมสินในเขตจังหวัดลำพูน

ที่ระดับนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ: คุณภาพการบริการ, คุณค่าตราสินค้า, ความคุ้มค่าในสินค้า

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the level of service quality, brand value and value for money of the product, 2) to study the decision to repurchase social life insurance of the Government Savings Bank customers in Lamphun Province, and 3) to test the influence of service quality, brand value and value for money on the decision to repurchase social life insurance of the Government Savings Bank customers in Lamphun Province. The research was a mixed-method study that consisted of qualitative research by in-depth interviews with 7 informants and collecting 282 questionnaires from customers of social life insurance of the Government Savings Bank in Lamphun Province in 2024. The statistics were percentage, mean, standard deviation and hypothesis was tested by multiple regression analysis. The qualitative study results found that the majority of customers was satisfied the overall service quality of the Government Savings Bank, especially the staff service and had an awareness of the brand value of social life insurance in terms of brand awareness, quality perception, brand association and brand loyalty, as well as the perception of value in terms of value for money and value for money in terms of benefits. The quantitative study results found that service quality, brand value and value for money of the product had a positive influence on the decision to repurchase social life insurance of the Government Savings Bank customers in Lamphun Province. At a significance level of .05.

Keywords: service quality, brand value, product value

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันตลาดประกันชีวิตในประเทศไทยมีแนวโน้มขยายตลาดเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการถือครองกรมธรรม์ประกันชีวิตของประชากรไทยยังอยู่ในระดับที่ไม่สูงเมื่อเทียบกับประเทศพัฒนาแล้ว ทำให้บริษัทประกันต่าง ๆ พยายามขยายฐานลูกค้าผ่านช่องทางการขายที่หลากหลาย ซึ่งในธุรกิจประกัน มีรายงานการวิจัย พบว่า คุณภาพบริการ คุณค่าตราสินค้าและความคุ้มค่าในสินค้านั้นมีผลต่อการตัดสินใจซื้อซ้ำของผู้บริโภค จึงมีการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ คุณภาพการบริการ คุณค่าตราสินค้า และความคุ้มค่าในสินค้า และตัวแปรตาม คือ การซื้อซ้ำ คุณภาพการบริการ การรับรู้ตราสินค้า และความคุ้มค่าในสินค้า ส่งผลต่อการตัดสินใจของลูกค้าในการเลือกซื้อและคงไว้ซึ่งกรมธรรม์ประกันภัย

ในปี พ.ศ. 2562 ธนาคารออมสินมีการร่วมทุนทางธุรกิจกับบริษัท ทิพยประกันชีวิต จำกัด โดยให้ธนาคารออมสินสาขา จำหน่ายผลิตภัณฑ์ประกันทั้งหมด อาทิ ประกันรถยนต์ ประกันชีวิต รวมถึงประกันชีวิตเพื่อสังคม ซึ่งลูกค้าของธนาคารออมสินส่วนใหญ่เป็นลูกค้าฐานราก ผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตเพื่อสังคมเป็นผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตกลุ่มที่ตอบสนองต่อกลุ่มลูกค้าฐานรากของธนาคารออมสิน และมีระยะเวลาคุ้มครอง 1 ปี ระยะเวลาเอาประกันภัย 1 ปี คุ้มครองการเสียชีวิตทุกระณีตลอด 24 ชั่วโมง ทุกสถานที่ทั่วโลก โดยธนาคารออมสินแต่ละสาขามีเป้าหมายในการจำหน่ายประกันชีวิตเพื่อสังคม โดยการดำเนินการที่ผ่านมา ธนาคารออมสินสาขาส่วนใหญ่สามารถจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับประกันชีวิตเพื่อสังคม ในปี ที่ 1 ได้ตามเป้าหมายที่ผู้บริหารกำหนด แต่จากผลการดำเนินงานในปี

2567 ในช่วงไตรมาส 1 และ 2 ของธนาคารออมสินสาขาในเขตจังหวัดลำพูน พบว่าลูกค้ามีการจ่ายค่าเบี้ยประกันชีวิตเพื่อสังคม เพียงร้อยละ 31.4 จากเป้าหมายที่ผู้บริหารตั้งไว้ คือ ร้อยละ 85 (ธนาคารออมสิน, 2567) จากปัญหาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน กำลังประสบปัญหาในด้านการติดตามกลุ่มลูกค้าเพื่อให้เกิดการตัดสินใจซื้อประกันชีวิตเพื่อสังคมในปีที่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา คุณภาพการบริการ คุณค่าตราสินค้าและความคุ้มค่าในสินค้า ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน ซึ่งผลการศึกษาสามารถนำผลข้อมูลไปวางแผนทางด้านการตลาดประกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมายหลักได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการบริการ คุณค่าตราสินค้า และความคุ้มค่าในสินค้าประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจซื้อประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน
3. เพื่อทดสอบอิทธิพลของคุณภาพการบริการ คุณค่าตราสินค้า และความคุ้มค่าในสินค้าที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน

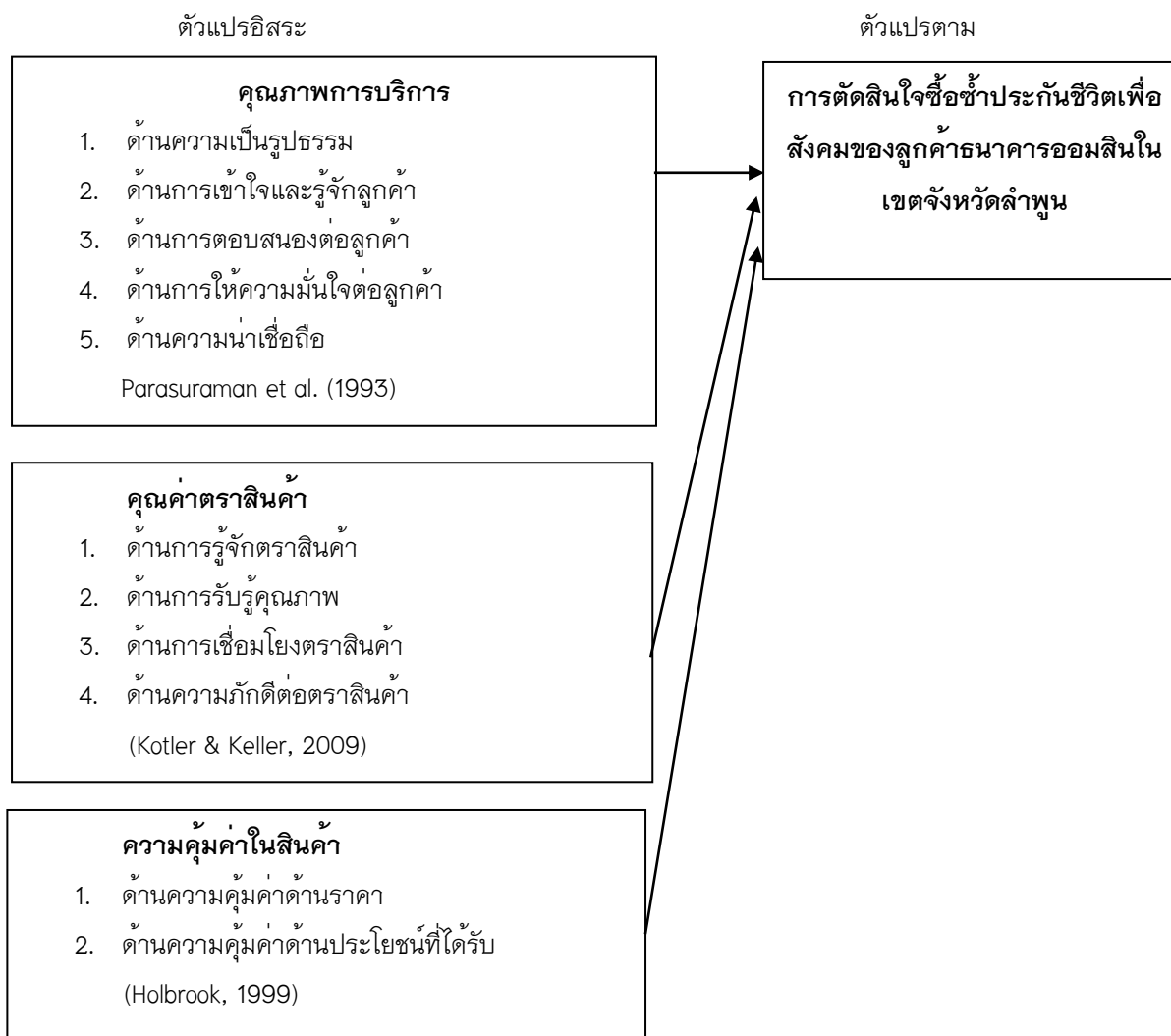
การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพบริการ พิชญ จงสถิตย์วัฒนา (2548) ได้อธิบายว่า คุณภาพบริการ คือ การให้บริการที่มีคุณค่าและตรงตามความคาดหวังของลูกค้าหลังจากที่ลูกค้าได้ซื้อสินค้าไปแล้ว โดยมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดย Parasuraman et al. (1993 อ้างถึงใน ชีริกิติ นวรัตน์ ณ ออยุธยา, 2558) รายงานว่า คุณภาพบริการ ประกอบด้วย ด้านความเป็นรูปธรรม ด้านการเข้าใจและรู้จักลูกค้า ด้านการตอบสนองต่อลูกค้าด้านการให้ความมั่นใจต่อลูกค้า และด้านความน่าเชื่อถือ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณค่าตราสินค้า ชีรพันธ์ โล่ห์ทองคำ (2544) ได้ให้ความหมาย คุณค่าตราสินค้า หมายถึง องค์ประกอบที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าหรือบริการ นอกเหนือจากคุณสมบัติทางกายภาพ โดยเกิดจากการรับรู้และประสบการณ์ของผู้บริโภคที่มีต่อตราสินค้านั้น ๆ โดย Kotler & Keller (2009) ระบุว่า คุณค่าตราสินค้าประกอบด้วย ด้านการรู้จักตราสินค้า ด้านการรับรู้คุณภาพ ด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า ด้านความภักดีต่อตราสินค้า
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคุ้มค่าในสินค้า ตามแนวคิดของ Parasuraman et al. (1993) กล่าวว่า ความคุ้มค่าในสินค้า คือ การประเมินโดยรวมของผู้บริโภคเกี่ยวกับประโยชน์ของผลิตภัณฑ์หรือบริการ บนพื้นฐานของการรับรู้ว่าได้รับอะไรและต้องทำอะไรเป็นการแลกเปลี่ยน นิยามนี้เน้นถึงการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ผู้บริโภคได้รับกับสิ่งที่ต้องสละไป ซึ่งไม่จำกัดเฉพาะเงินเท่านั้น แต่รวมถึงเวลา ความพยายาม และทรัพยากรอื่น ๆ ด้วย โดย Holbrook (1999) กล่าวว่า ความคุ้มค่าในสินค้า ประกอบด้วย ด้านความคุ้มค่าด้านราคา และด้านความคุ้มค่าด้านประโยชน์ที่ได้รับ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของ Parasuraman, et al. (1993 อ้างถึงใน ชีริกิติ นวรัตน์ ณ ออยุธยา 2558)

ระบุว่า คุณภาพบริการ ประกอบด้วย ด้านความเป็นรูปธรรม ด้านการเข้าใจและรู้จักลูกค้า ด้านการตอบสนองต่อลูกค้า ด้านการให้ความมั่นใจต่อลูกค้า และด้านความน่าเชื่อถือ และ Kotler & Keller (2009) กล่าวถึง คุณค่าตราสินค้า ประกอบด้วย ด้านการรู้จักตราสินค้า ด้านการรับรู้คุณภาพ ด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า ด้านความภักดีต่อตราสินค้า รวมถึงแนวคิดของ Holbrook (1999) กล่าวถึง ความคุ้มค่าในสินค้า ประกอบด้วย ด้านความคุ้มค่าด้านราคา และด้านความคุ้มค่าด้านประโยชน์ที่ได้รับ โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ลูกค้าประกันชีวิตเพื่อสังคมธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน ปี 2567 จำนวน 961 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้สูตรของ Yamane กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ .05 (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 282 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่ใช้บริการธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามแบบปิด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการบริการ ได้แก่ ด้านความเป็นรูปธรรม ด้านการเข้าใจและรู้จักลูกค้า ด้านการตอบสนองต่อลูกค้า ด้านการให้ความมั่นใจต่อลูกค้า ด้านความน่าเชื่อถือ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณค่าตราสินค้า ได้แก่ ด้านการรู้จักตราสินค้า ด้านการรับรู้คุณภาพ ด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า ด้านความภักดีต่อตราสินค้า

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคุ้มค่าในสินค้า ได้แก่ ด้านความคุ้มค่าด้านราคา ด้านความคุ้มค่าด้านประโยชน์ที่ได้รับ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อซ้ำประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัด

แบบสอบถามตอนที่ 2 – 5 ใช้แบบสอบถามชนิดมาตรฐานส่วนประเมินค่า (rating scale) ซึ่งได้กำหนดระดับเป็น 5 ระดับ ตามมาตราวัดแบบ ลิเคิร์ต (Likert's scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามออนไลน์ โดยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางอีเมลของลูกค้า

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) เพื่อใช้อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติ ค่าร้อยละ และแจกแจงความถี่

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการบริการ คุณค่าตราสินค้า ความคุ้มค่าในสินค้า และการตัดสินใจซื้อซ้ำประกันชีวิตเพื่อสังคม ของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน ด้วยสถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) ใช้เพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษานี้ได้นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับของคุณภาพการบริการ คุณค่าตราสินค้า และความคุ้มค่าในสินค้าประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า คุณภาพการบริการของพนักงานธนาคารออมสิน ลูกค้าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในภาพรวมของการให้บริการ โดยด้านความเป็นรูปธรรมมีจุดเด่นที่ความเป็นระเบียบในการแต่งกาย การจัดพื้นที่ที่สะอาด และการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ อาทิ ระบบจัดการคิวอัตโนมัติและแอปพลิเคชันมือถือ พนักงานมีความสามารถโดดเด่นในการจดจำและเข้าใจลูกค้าประจำ มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และเข้าใจบริบทชุมชนและความหลากหลายของลูกค้า ซึ่งช่วยให้ปรับรูปแบบบริการได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ พนักงานยังมีความกระตือรือร้น ตอบสนองความต้องการได้รวดเร็ว มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี พนักงานสร้างความเชื่อมั่นด้วยความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ การให้คำแนะนำที่ชัดเจน

และการให้ความสำคัญกับความปลอดภัยข้อมูลของลูกค้า รวมถึงได้รับความไว้วางใจจากลูกค้าด้วยความแม่นยำในการให้บริการ ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ ผ่านการดำเนินงานที่โปร่งใส อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ควรปรับปรุง เช่น การเพิ่มเคาน์เตอร์บริการในช่วงเร่งด่วน การขยายพื้นที่จอดรถ การปรับปรุงเอกสารแนะนำผลิตภัณฑ์ การเพิ่มความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาข้อขัดข้อง การเพิ่มความมั่นใจในการให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์ใหม่ และการพัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างสาขาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการบริการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการให้ความมั่นใจต่อลูกค้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความเป็นรูปธรรม ด้านการตอบสนองต่อลูกค้า และด้านการเข้าใจและรู้จักลูกค้า รายละเอียดดังในตาราง 1

ตาราง 1 ระดับคุณภาพการบริการประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน

คุณภาพการบริการ	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับที่
ด้านความเป็นรูปธรรม	4.20	.838	มากที่สุด	3
ด้านการเข้าใจและรู้จักลูกค้า	4.19	.820	มาก	5
ด้านการตอบสนองต่อลูกค้า	4.21	.803	มากที่สุด	4
ด้านการให้ความมั่นใจต่อลูกค้า	4.30	.777	มากที่สุด	1
ด้านความน่าเชื่อถือ	4.29	.751	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.24	.797	มากที่สุด	

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพด้านการรู้จักตราสินค้า พบว่า ผู้ให้ข้อมูลรู้จักผลิตภัณฑ์ผ่านหลายช่องทาง โดยที่มีประสิทธิภาพที่สุด คือ การแนะนำโดยตรงจากพนักงานธนาคาร รองลงมาคือสื่อประชาสัมพันธ์ภายในสาขา ช่องทางดิจิทัล การบอกต่อแบบปากต่อปาก และการโฆษณาผ่านสื่อต่าง ๆ ด้านการรับรู้คุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่รับรู้คุณภาพในระดับดีถึงดีมาก โดยเฉพาะในแง่ความคุ้มค่า เบี้ยประกันราคาเข้าถึงได้สำหรับผู้มีรายได้น้อย และความน่าเชื่อถือของธนาคารในฐานะสถาบันการเงินของรัฐ ด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่นึกถึงผลิตภัณฑ์นี้เป็นตัวเลือกแรก ๆ เนื่องจากความน่าเชื่อถือของธนาคาร อัตราเบี้ยประกันที่เข้าถึงได้ ความสะดวกในการติดต่อผ่านสาขาทั่วประเทศ และคุณภาพการบริการของพนักงาน และด้านความภักดีต่อตราสินค้า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะซื้อหรือซื้อเพิ่ม เพราะความคุ้มค่า ความยืดหยุ่นในการชำระเบี้ย และประสบการณ์ที่ดีในการใช้บริการ อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ควรปรับปรุง เช่น วงเงินความคุ้มครองที่อาจน้อยเกินไปสำหรับบางกลุ่มระยะเวลาในการเรียกร้องสินไหมทดแทนที่อาจใช้เวลานาน และช่องทางการชำระเบี้ยประกันที่ยังไม่หลากหลายเท่าที่ควร

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นมีความเกี่ยวกับคุณค่าตราสินค้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความภักดีต่อตราสินค้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า ด้านการรับรู้คุณภาพ และด้านการรู้จักตราสินค้า แสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ระดับคุณค่าตราสินค้าประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน

คุณค่าตราสินค้า	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับที่
ด้านการรู้จักตราสินค้า	4.16	.855	มาก	4
ด้านการรับรู้คุณภาพ	4.23	.782	มากที่สุด	3
ด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า	4.27	.765	มากที่สุด	2
ด้านความภักดีต่อตราสินค้า	4.33	.749	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.25	.788	มากที่สุด	

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพความคุ้มค่าในสินค้า พบว่า ความคุ้มค่าของผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตเพื่อสังคมของธนาคารออมสินพบข้อมูลสำคัญใน 2 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านความคุ้มค่าด้านราคา ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่รู้สึกถึงความคุ้มค่าในระดับที่น่าพอใจ โดยปัจจัยสำคัญคือ การกำหนดเบี้ยประกันที่เข้าถึงได้สำหรับประชาชนทั่วไป ความยืดหยุ่นในการชำระเบี้ยประกันที่เพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ และประสบการณ์ที่ดีในการเรียกร้องสินไหมทดแทนประกันที่รวดเร็ว ซึ่งตอกย้ำความรู้สึกคุ้มค่า ส่วนด้านความคุ้มค่าด้านประโยชน์ที่ได้รับ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่รู้สึกถึงความคุ้มค่าในระดับสูง โดยจุดเด่นสำคัญคือประสบการณ์ที่ดีในการเรียกร้องสินไหมทดแทนประกัน ที่สะท้อนถึงคุณค่าที่จับต้องได้ อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอแนะให้พิจารณาเพิ่มความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วยทั่วไป เพื่อให้ครอบคลุมความต้องการของผู้ใช้บริการมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคุ้มค่าในสินค้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความคุ้มค่าด้านประโยชน์ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความคุ้มค่าด้านราคา รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ระดับความคุ้มค่าในสินค้าประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน

ความคุ้มค่าในสินค้า	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับที่
ด้านความคุ้มค่าด้านราคา	4.33	.761	มากที่สุด	2
ด้านความคุ้มค่าด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.38	.701	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.35	.731	มากที่สุด	

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การตัดสินใจซื้อซ้ำประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า ลูกค้าส่วนใหญ่มีแนวโน้มจะกลับมาซื้อผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตเพื่อสังคมของธนาคารออมสินอีกครั้ง โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจคือความเชื่อมั่นในความมั่นคงของธนาคารออมสิน ในฐานะสถาบันการเงินของรัฐ ความประทับใจในคุณภาพการให้บริการที่ผ่านมา โดยเฉพาะประสบการณ์ที่ดีในการเรียกร้องสินไหมทดแทน การพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง และความคุ้มค่าของค่าธรรมเนียมทั้งในแง่เบี้ยประกันและสิทธิประโยชน์เสริมต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในอนาคต ได้แก่ การเพิ่มความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคุ้มครองและวงเงินให้สอดคล้องกับความต้องการที่อาจเปลี่ยนแปลงไป และการพัฒนาช่องทางในการทำธุรกรรมออนไลน์ให้ครอบคลุมมากขึ้นเพื่อเพิ่มความสะดวกในการใช้บริการ

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อซ้ำประกันชีวิตเพื่อสังคม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจซื้อซ้ำประกันชีวิตเพื่อสังคม ของธนาคารออมสินเพราะคุณค่าตราสินค้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจซื้อซ้ำประกันชีวิตเพื่อสังคม ของธนาคารออมสินเพราะคุณภาพการบริการ และกลุ่มตัวอย่างตัดสินใจซื้อซ้ำประกันชีวิตเพื่อสังคม ของธนาคารออมสินเพราะความคุ้มค่าในสินค้า แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การตัดสินใจซื้อซ้ำประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน

การตัดสินใจซื้อซ้ำ	ระดับการตัดสินใจ			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจซื้อซ้ำประกันชีวิตเพื่อสังคม ของธนาคารออมสินเพราะคุณภาพการบริการ	4.34	.748	มากที่สุด	2
2. กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจซื้อซ้ำประกันชีวิตเพื่อสังคม ของธนาคารออมสินเพราะคุณค่าตราสินค้า	4.35	.730	มากที่สุด	1
3. กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจซื้อซ้ำประกันชีวิตเพื่อสังคม ของธนาคารออมสินเพราะความคุ้มค่าในสินค้า	4.24	.879	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.34	.748	มากที่สุด	

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ทดสอบอิทธิพลของคุณภาพการบริการ คุณค่าตราสินค้าและความคุ้มค่าในสินค้าที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อซ้ำของประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน

สมมติฐานข้อที่ 1 คุณภาพการบริการมีอิทธิพลในทางบวกกับการตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละตัวแปรระหว่างคุณภาพการบริการกับการตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีค่าคงที่เท่ากับ .196 ค่า $R^2 = .555$ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระ มีประสิทธิภาพการพยากรณ์ถึงตัวแปรตาม 55.5 % ส่วนที่เหลืออีก 44.5% เกิดจากตัวแปรอื่น ๆ สรุปว่า คุณภาพการบริการด้านการตอบสนองต่อลูกค้า และด้านการให้ความมั่นใจต่อลูกค้า มีอิทธิพลในทางบวกกับการตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 สามารถแสดงสมการได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .196 + .345 (X_2) + .198 (X_3)$$

เมื่อ $\hat{Y}$ = การตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน

X_2 = ด้านการตอบสนองต่อลูกค้า

X_3 = ด้านการให้ความมั่นใจต่อลูกค้า

จากสมการถ้าเพิ่มคุณภาพการบริการด้านการตอบสนองต่อลูกค้า ขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ จะทำให้การตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน เปลี่ยนแปลงไป .345 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน และถ้าเพิ่มคุณภาพการบริการด้านการตอบสนองต่อลูกค้า ขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัย

อื่น ๆ คงที่ จะทำให้การตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน เปลี่ยนแปลงไป .198 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.196	.261		1.751	.453		
ด้านความเป็นรูปธรรม (X_1)	.120	.067	.096	1.784	.076	.261	3.782
ด้านการเข้าใจและรู้จักลูกค้า (X_2)	.120	.089	.101	1.345	.180	.288	3.473
ด้านการตอบสนองต่อลูกค้า (X_3)	.421	.100	.345	4.225*	.000	.242	4.135
ด้านการให้ความมั่นใจต่อลูกค้า (X_4)	.247	.093	.198	2.655*	.008	.291	3.442
ด้านความน่าเชื่อถือ (X_5)	.120	.099	.094	1.217	.225	.269	3.722

R = .745 R² = .555 Adjusted R² = .547 *Sig. < .05

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณค่าตราสินค้ามีอิทธิพลในทางบวกกับการตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละตัวแปรระหว่างคุณค่าตราสินค้ากับการตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีค่าคงที่เท่ากับ .457 ค่า R² = .759 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระ มีประสิทธิภาพการพยากรณ์ถึงตัวแปรตาม 75.9 % ส่วนที่เหลืออีก 24.1% เกิดจากตัวแปรอื่น ๆ สรุปว่า คุณค่าตราสินค้าด้านการรู้จักตราสินค้า ด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า และด้านความภักดีต่อตราสินค้า มีอิทธิพลในทางบวกกับการตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 สามารถแสดงสมการได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .457 + .305 (X_1) + .246 (X_3) + .447 (X_4)$$

เมื่อ $\hat{Y}$ = การตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน

X_1 = ด้านการรู้จักตราสินค้า

X_3 = ด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า

X_4 = ด้านความภักดีต่อตราสินค้า

จากสมการถ้าเพิ่มคุณค่าตราสินค้าด้านการรู้จักตราสินค้า ขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ จะทำให้การตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน เปลี่ยนแปลงไป .305 หน่วยในทิศทางเดียวกัน ถ้าเพิ่มคุณค่าตราสินค้าด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า ขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ จะทำให้การตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน เปลี่ยนแปลงไป .246 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน และถ้าเพิ่มคุณค่าตราสินค้าด้านความภักดีต่อตราสินค้า ขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่จะทำให้การตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน เปลี่ยนแปลงไป .447 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.457	.153		2.977	.003		
ด้านการรู้จักตราสินค้า (X_1)	.298	.050	.305	5.902*	.000	.325	3.080
ด้านการรับรู้คุณภาพ (X_2)	-.073	.063	.063	-1.164	.245	.295	3.391
ด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า (X_3)	.244	.066	.246	3.696*	.000	.196	4.098
ด้านความภักดีต่อตราสินค้า (X_4)	.435	.063	.447	6.925*	.000	.209	4.794

R = .871 R² = .759 Adjusted R² = .756 *Sig. < .05

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 3 ความคุ้มค่าในสินค้ามีอิทธิพลในทางบวกกับการตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้านาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละตัวแปรระหว่างความคุ้มค่าในสินค้ากับการตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้านาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีค่าคงที่เท่ากับ .457 ค่า R² = .715 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระ มีประสิทธิภาพการพยากรณ์ถึงตัวแปรตาม 71.5 % ส่วนที่เหลืออีก 28.5% เกิดจากตัวแปรอื่น ๆ สรุปว่า ความคุ้มค่าในสินค้าด้านความคุ้มค่าด้านราคา และด้านความคุ้มค่าด้านประโยชน์ที่ได้รับ มีอิทธิพลในทางบวกกับการตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้านาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 สามารถแสดงสมการได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .357 + .418 (X_1) + .459 (X_2)$$

เมื่อ $\hat{Y}$ = การตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้านาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน

X_1 = ด้านความคุ้มค่าด้านราคา

X_2 = ด้านความคุ้มค่าด้านประโยชน์ที่ได้รับ

จากสมการถ้าเพิ่มความคุ้มค่าในสินค้าด้านความคุ้มค่าด้านราคา ขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ จะทำให้การตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้านาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน เปลี่ยนแปลงไป .418 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน และถ้าเพิ่มความคุ้มค่าในสินค้าด้านความคุ้มค่าด้านประโยชน์ที่ได้รับ ขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ จะทำให้การตัดสินใจซื้อซ้ำประกันเพื่อสังคมของลูกค้านาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน เปลี่ยนแปลงไป .459 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.357	.156		2.289	.023		
ด้านความคุ้มค่าด้านราคา (X_1)	.416	.063	.418	6.580*	.000	.251	3.986
ด้านความคุ้มค่าด้านประโยชน์ที่ได้รับ (X_2)	.503	.070	.459	7.220*	.000	.251	3.986

R = .847 R² = .717 Adjusted R² = .715 *Sig. < .05

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การศึกษาคุณภาพการบริการ คุณค่าตราสินค้า และความคุ้มค่าในสินค้าที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อซ้ำ ประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้านาคาการออมสินในเขตจังหวัดลำพูน สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ลูกคามีความพึงพอใจในระดับมากต่อการให้บริการโดยรวม โดยการศึกษาเชิงคุณภาพพบจุดเด่นในด้านความเป็นรูปธรรม ได้แก่ การแต่งกายที่เป็นระเบียบ พื้นที่ให้บริการที่สะอาด และการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ พนักงานมีความสามารถในการจดจำลูกค้า จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และปรับปรุงแบบบริการให้เหมาะสมกับลูกค้าแต่ละกลุ่ม มีความกระตือรือร้น ตอบสนองรวดเร็ว และแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณที่พบว่า ด้านการให้ความมั่นใจต่อลูกค้ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความเป็นรูปธรรม ด้านการตอบสนองต่อลูกค้า และด้านการเข้าใจและรู้จักลูกค้า อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ควรปรับปรุง เช่น การเพิ่มเคาน์เตอร์บริการในช่วงเร่งด่วน การขยายพื้นที่จอดรถ และการพัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างสาขา ทั้งนี้เนื่องจากธนาคารออมสินมีการกำหนดนโยบายและมาตรฐานการให้บริการที่ชัดเจน มีการฝึกอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการติดตามประเมินผลการให้บริการอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้พนักงานมีความพร้อมในการให้บริการทั้งด้านความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การที่ธนาคารออมสินเป็นสถาบันการเงินของรัฐที่มีความน่าเชื่อถือและมีประวัติการดำเนินงานมายาวนาน ยังส่งผลต่อความเชื่อมั่นของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะมาศ กองนิมิตร (ม.ป.ป.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับคุณภาพการบริการของประกันอัคคีภัยของลูกบ้านหมู่บ้านเดอะคัลเลอร์ส กาญจนภิเษก – ราชพฤกษ์ นนทบุรี ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเกี่ยวกับคุณค่าตราสินค้าของผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตเพื่อสังคมของธนาคารออมสิน ภาพรวมมีความสอดคล้องกัน โดยการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า ด้านการรู้จักตราสินค้า ผู้ให้ข้อมูลรู้จักผลิตภัณฑ์ผ่านหลายช่องทาง โดยที่มีประสิทธิภาพที่สุดคือการแนะนำโดยตรงจากพนักงานธนาคาร ในด้านการรับรู้คุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่รับรู้คุณภาพในระดับดีถึงดีมาก โดยเฉพาะในแง่ความคุ้มค่าและความน่าเชื่อถือของธนาคาร ด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่นึกถึงผลิตภัณฑ์นี้เป็นตัวเลือกแรก ๆ และด้านความภักดีต่อตราสินค้า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะซื้อหรือซื้อเพิ่ม สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณค่าตราสินค้าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความภักดีต่อตราสินค้ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า ด้านการรับรู้คุณภาพ และด้านการรู้จักตราสินค้า ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากธนาคารออมสินมีประวัติความเป็นมาที่ยาวนานและมีความน่าเชื่อถือในฐานะสถาบันการเงินของรัฐ ทำให้ผู้บริโภคมีความไว้วางใจเป็นทุนเดิม ประกอบกับการออกแบบผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตเพื่อสังคมที่มุ่งเน้นความคุ้มค่าและการเข้าถึงได้สำหรับประชาชนทุกระดับ โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อย สอดคล้องกับพันธกิจของธนาคารในการส่งเสริมการออมและสร้างความมั่นคงทางการเงิน นอกจากนี้ การที่ธนาคารมีสาขากระจายอยู่ทั่วประเทศ ทำให้เข้าถึงกลุ่มลูกค้าได้อย่างกว้างขวาง และการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในผลิตภัณฑ์ช่วยเสริมสร้างความประทับใจในการให้บริการ ส่งผลให้เกิดความภักดีต่อตราสินค้าในระดับสูง

3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า คุณภาพการบริการ คุณค่าตราสินค้า และ ความคุ้มค่าในสินค้ามีอิทธิพลในทางบวกกับการตัดสินใจซื้อซ้ำประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้านาคาการออมสินในเขตจังหวัดลำพูน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานธนาคารออมสินมีความเชี่ยวชาญในผลิตภัณฑ์ประกัน สามารถให้คำแนะนำและข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ สร้างความน่าเชื่อถือ ตอบสนองข้อสงสัยได้ชัดเจน และมีมาตรฐาน

การให้บริการที่เป็นมืออาชีพ ส่งผลให้ลูกค้าเกิดความไว้วางใจและมั่นใจในการตัดสินใจซื้อประกันข้า รวมถึงธนาคาร มีภาพลักษณ์ที่ดีในฐานะธนาคารของรัฐที่ดูแลประชาชน มีสาขาครอบคลุมทั่วประเทศ และมีการสื่อสารการตลาดที่สม่ำเสมอ ทำให้ลูกค้าจดจำและเชื่อมั่นในแบรนด์ ส่งผลให้เกิดการตัดสินใจซื้อประกันข้า และผลิตภัณฑ์ประกันมีความคุ้มครองสูงเมื่อเทียบกับเบี้ยประกัน มีสิทธิประโยชน์ที่ตรงความต้องการ และสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ทำให้ลูกค้าเห็นถึงความคุ้มค่าและตัดสินใจซื้อข้า สอดคล้องกับงานวิจัยปิยะมาศ กองนิมิต (ม.ป.ป.) พบว่าการรับรู้คุณค่าตราสินค้า ด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าของผู้บริโภค

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาคุณภาพการบริการ คุณค่าตราสินค้า และความคุ้มค่าในสินค้าที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำพูน สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ในภาพรวมได้ว่าการตัดสินใจซื้อข้าผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตเพื่อสังคมของลูกค้าธนาคารออมสินได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลัก 3 ประการ โดยคุณค่าตราสินค้ามีอิทธิพลมากที่สุด ตามด้วยคุณภาพการบริการ และความคุ้มค่าในสินค้า สะท้อนให้เห็นว่าในธุรกิจประกันชีวิต โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสังคม การสร้างความเชื่อมั่นและความภักดีต่อตราสินค้ามีความสำคัญมากกว่าปัจจัยด้านราคาหรือความคุ้มค่า ความสำเร็จของผลิตภัณฑ์ขึ้นอยู่กับ การสร้างสมดุลระหว่างคุณค่าทางการเงินและคุณค่าทางสังคม ซึ่งสถาบันการเงินของรัฐอย่างธนาคารออมสินมีความได้เปรียบในการเชื่อมโยงคุณค่าทั้งสองด้านนี้ การศึกษายังให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมและการตัดสินใจซื้อประกันชีวิตในบริบทท้องถิ่น ซึ่งมีความสำคัญต่อการปรับกลยุทธ์การตลาดและการบริการให้เหมาะสม นอกจากนี้ พบว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต้องผสมผสานระหว่างช่องทางดั้งเดิมและดิจิทัล โดยให้ความสำคัญกับปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล ข้อเสนอแนะจากการศึกษาชี้ให้เห็นแนวโน้มในอนาคตที่ควรพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงชีวิตของลูกค้า องค์ความรู้เหล่านี้มีคุณค่าต่อการพัฒนากลยุทธ์ทางธุรกิจและการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตเพื่อสังคม โดยเฉพาะสำหรับสถาบันการเงินที่มีพันธกิจในการส่งเสริมความมั่นคงทางการเงินให้กับประชาชนในวงกว้างแผนภาพองค์ความรู้จากผลการศึกษาผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตเพื่อสังคมของธนาคารออมสิน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ธนาคารออมสินควรนำผลการศึกษาระดับคุณภาพการบริการมาวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อพัฒนาการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจมุ่งเน้นการอบรมพนักงานให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตเพื่อสังคม นอกจากนี้ ควรสร้างการรับรู้และเสริมสร้างคุณค่าตราสินค้าผ่านการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมที่เชื่อมโยงกับผลิตภัณฑ์ประกันชีวิต เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในชุมชนจังหวัดลำพูน ในด้านความคุ้มค่า ควรพิจารณาปรับปรุงผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตเพื่อสังคมที่เน้นประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับอย่างชัดเจน และตอบสนองความต้องการของลูกค้าในพื้นที่

1.2 จากการศึกษาพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจซื้อข้าของลูกค้าทำให้ทราบว่าควรมีการพัฒนาโปรแกรมการรักษาลูกค้าที่มีประสิทธิภาพ เช่น การติดตามและแจ้งเตือนเมื่อใกล้ถึงเวลาต่ออายุกรมธรรม์ พร้อมเสนอสิทธิประโยชน์พิเศษสำหรับลูกค้าที่ตัดสินใจซื้อข้า การสำรวจความพึงพอใจอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้เข้าใจความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น ทั้งนี้ควรพัฒนาช่องทางการซื้อข้าที่สะดวกและรวดเร็ว เพื่อลดอุปสรรคในการตัดสินใจของลูกค้า

1.3 จากผลการทดสอบอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ควรนำมาจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา โดยมุ่งเน้นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อการตัดสินใจซื้อซ้ำก่อน การจัดทำแผนการตลาดแบบบูรณาการที่ผสมผสานการพัฒนาทั้งด้านคุณภาพบริการ คุณค่าตราสินค้า และความคุ้มค่าไปพร้อมกันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ควรพิจารณาพัฒนาโมเดลการพยากรณ์โอกาสในการซื้อซ้ำของลูกค้า เพื่อให้สามารถระบุกลุ่มลูกค้าที่มีแนวโน้มจะซื้อซ้ำสูง และนำแนวทางที่ประสบความสำเร็จไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่นต่อไป

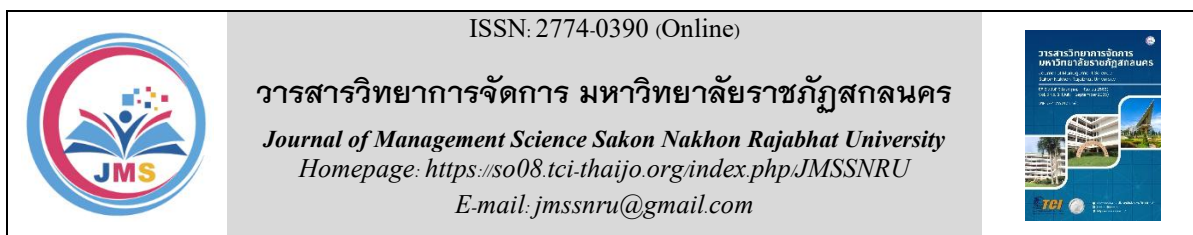
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในอนาคตควรพิจารณาขยายขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุมพื้นที่อื่น ๆ นอกเหนือจากจังหวัดลำพูน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านภูมิศาสตร์และประชากรศาสตร์ โดยเฉพาะการเปรียบเทียบระหว่างเขตเมืองและชนบท ซึ่งอาจมีความแตกต่างในด้านพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริโภค นอกจากนี้

2.2 ควรขยายการศึกษาไปยังกลุ่มผู้ที่ยังไม่เคยใช้บริการ เพื่อเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อครั้งแรก และการพิจารณาเพิ่มเติมตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อซ้ำของลูกค้า เช่น ภาพลักษณ์องค์กร กลยุทธ์การสื่อสารการตลาด และนวัตกรรมบริการ รวมถึงปัจจัยด้านจิตวิทยาที่สำคัญ อาทิ ทัศนคติ แรงจูงใจ และความเชื่อของผู้บริโภค ตลอดจนการวิเคราะห์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจของลูกค้า

เอกสารอ้างอิง

- ธนาคารออมสิน. (2567). รายงานประจำปี 2567. ธนาคารออมสิน.
- ธีรกิต นวรัตน์ ณ อยุธยา. (2558). การตลาดบริการ: แนวคิดและกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรพันธ์ โล่ห์ทองคำ. (2554). กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร. กรุงเทพฯ: บริษัททิปปิง พอยท์.
- ปิยะมาศ กองนิมิตร. (ม.ป.ป.). ความคิดเห็นต่อการซื้อประกันอัคคีภัยของลูกค้าบ้านหมู่บ้านเดอะคัลเลอร์ส กาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ - ราชพฤกษ์ นนทบุรี. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt15-1/6114993015.pdf>
- พิษณุ จงสถิตย์วัฒนา. (2548). การบริหารการตลาด: การวิเคราะห์ กลยุทธ์ และการตัดสินใจ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Holbrook, M. B. (1999). *Consumer value: A framework for analysis and research*. London: Psychology Press.
- Kotler, P. & Keller, K. L. (2009). *Marketing management* (13th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Parasuraman, A., Berry, L. L., & Zeithaml, V. A. (1993). More on improving service quality measurement. *Journal of Retailing*, 69(1), 140–147. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(05\)80007-7](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(05)80007-7).
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.



บรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
Organizational climate and teacher performance in schools under
the Bangkok Metropolitan Administration

ศุภสิทธิ์ ขุนเทพ^{1*}, นลินี สุตเศวต²
Supasit Khunthep^{1*}, Nalinee Sutsavade²

^{1,2}หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยสยาม

^{1,2}Master of Education Program in Educational Administration and Leadership,
Siam University

*Corresponding author's e-mail: supasit45931@gmail.com^{1*}, nalinee.sut@siam.edu²

Received: December 22, 2024

Revised: February 10, 2025

Accepted: February 14, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า สภาพบรรยากาศองค์กรในมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ภาพรวมเกิดขึ้นค่อนข้างมาก โดยมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน เกิดขึ้นมากที่สุด ภาพรวมของบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นบรรยากาศองค์กรแบบเปิด ได้แก่ ผู้บริหารด้านการสนับสนุน ความเป็นเพื่อนร่วมงาน ครู และความใกล้ชิดสนิทสนมของครูอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศแบบเปิด ได้แก่ ผู้บริหารด้านการสั่งการ ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ และครูที่ขาดความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าความสัมพันธ์ระหว่างแบบบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร, การปฏิบัติงานของครู, โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

Abstract

The objectives of this research were to 1) examine the organizational climate as perceived by teachers in schools under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration (BMA), 2) investigate teachers' work performance based on their perspectives in BMA-affiliated schools and 3) analyze the relationship between the organizational climate and teachers' work performance in BMA-affiliated schools. The sample group consisted of 410 teachers from BMA-affiliated schools. The research instrument employed questionnaire. Data were analyzed by using descriptive and inferential statistics, including percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient (r). The key findings of the study were as follows: The overall organizational climate related to the behaviors of school administrators and teachers, was perceived at a relatively high level. Among the dimensions assessed, administrative support behavior was reported at the highest level. The organizational climate of BMA-affiliated schools was predominantly characterized as an open climate, encompassing supportive leadership, collegiality among teachers, and strong interpersonal relationships, indicating a moderate level. Conversely, aspects of the open climate associated with directive leadership, administrative restrictiveness, and low teacher commitment yielded, also reflecting a moderate level. Regarding teachers' work performance, the overall assessment indicated a very high level of performance. Furthermore, the analysis revealed a statistically significant at .01 level, moderate positive correlation between the organizational climate and teachers' work performance.

Keywords: organizational climate, teacher performance, schools under the Bangkok Metropolitan Administration (BMA)

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การบริหารจัดการองค์กรในสถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำระดับบัญชาสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำให้เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร เพื่อให้สถานศึกษาดำรงอยู่ด้วยความเรียบร้อยและบรรลุเป้าหมายขององค์กร และในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศขององค์กรที่พึงประสงค์ร่วมกับบุคลากรทุกคนทุกฝ่าย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสม ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากร อาจจะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาเกิดปัญหาความขัดแย้ง มีความไม่พึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดสภาพบรรยากาศขององค์กรที่ไม่พึงประสงค์ได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งในด้านการกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้างการบริหาร มอบหมายงาน จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน มีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ มีการสร้างบรรยากาศขององค์กรที่พึงประสงค์เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งบรรยากาศขององค์กรนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย (วิไล กวางศิริ, 2557)

ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นกลไกที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุตามที่ต้องการ การพัฒนาครูจึงเป็นแนวทางที่สำคัญและควรที่จะได้รับการเอาใจใส่ และการปฏิบัติงานของครูจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา

ต้องเข้าใจความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยหลักการบริหารงานที่นักบริหารทั่วไปได้ให้ความสำคัญคือ การบริหารองค์กร เพราะในองค์กรนั้นเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของความสำเร็จของงาน องค์กรแต่ละองค์กรเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีจุดหมายเดียวกัน เพื่อดำเนินการใด ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในองค์กรถือเป็นระบบของการร่วมมือกันทำกิจกรรมของมนุษย์ (Barnard, 1979) ซึ่งการศึกษาองค์กรและการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ จึงเป็นความพยายามที่มีการศึกษากันมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมายทางการบริหารที่มีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดนั่นเอง ในองค์กรแต่ละองค์กรนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ คน เทคนิคความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร หรือที่เรียกว่า สารสนเทศ โครงสร้าง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ สมาชิกที่ตั้งองค์กรขึ้นมาก็เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนหากองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว จะนำมาซึ่งการจัดโครงสร้างประกอบไปด้วยหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ และในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งขององค์กรแต่ละองค์กรจะมีปัญหาที่จะเข้ามาอีกมากมายไม่ว่าจะเป็นปัญหาความเข้าใจในหน้าที่การปฏิบัติงาน ความเข้าใจ เนื้อหา กฎระเบียบของแต่ละองค์กร และสภาพแวดล้อมที่เป็นบรรยากาศขององค์กร ที่อาจจะเอื้ออำนวยหรือไม่เอื้ออำนวยในการทำงานของบุคลากร ซึ่งบางองค์กรสามารถสร้างให้องค์กรมีบรรยากาศขององค์กรที่อบอุ่น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน หรือบางองค์กรก็เต็มไปด้วยบรรยากาศที่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นซึ่งกันและกัน จากการวิจัยของสุภัสสร ชูประยูร และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตั้งแต่ด้านโครงสร้างองค์กร ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การให้รางวัลตอบแทน การเป็นอิสระ และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ในส่วนของประสิทธิภาพการสอนของครู จะเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนและเตรียมการสอน ความรู้ความสามารถของครู การใช้สื่อการเรียนการสอน รวมถึงการวัดผลและประเมินผล นอกจากนี้มีผลการวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่าบรรยากาศขององค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้งด้านการให้รางวัลตอบแทน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู

สำนักงานการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาในกำกับจำนวน 431 โรงเรียน ที่มีทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส ที่มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครบรรลุตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ 1) ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 2) พัฒนาผู้เรียนตามอัตลักษณ์แห่งมหานคร 3) ยกระดับประสิทธิภาพจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง 4) พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา และ 5) การพัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่กำหนดได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ที่จะต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการบรรยากาศขององค์กรภายในสถานศึกษา ให้มีบรรยากาศเชิงบวกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ทุกคนสามารถรับรู้ถึงบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษา ที่มีการสนับสนุน การให้รางวัล การสร้างความผูกพัน มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษารับไปปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นส่วนหนึ่งในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงบวกให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งผลกระทบที่เกิดจากการปฏิรูปการศึกษา การแข่งขันทางการศึกษาที่ทำให้สถานศึกษาจะต้องปรับตัวและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

อย่างเหมาะสม และที่สำคัญที่จะทำให้ครูและบุคลากรที่เป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องสร้างบรรยากาศองค์กรที่พึงประสงค์ เพื่อจะทำให้ครูเกิดทัศนคติที่ดี สามารถรับรู้ถึงบรรยากาศองค์กรเชิงบวกที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของครู มีประสิทธิภาพและสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรมนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาที่ควรจะเป็นและสอดคล้องกับในสภาพสังคมปัจจุบัน ที่สถานศึกษาจะต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เปลี่ยนไป อีกทั้งหากสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสม จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้บรรลุตามเป้าหมายนโยบายการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่สมาชิกสามารถรับรู้ได้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงาน การจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และยังสะท้อนให้เห็นถึงความคิดความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมของสมาชิกในองค์กร สมาชิกในองค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรด้วย (Brown & Moberg, 1980; Halpin, & Croft, 1963; Stringer, 2002; พัชรภรณ์ ควรคะเนิง, 2560; จตุพร สุทธิสอาด, 2562; ชนัตพร เข้มหาญ, 2562)

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย 6 ด้านที่สำคัญคือ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ความรับผิดชอบ 3) การสร้างความผูกพัน 4) การให้การสนับสนุน 5) การให้รางวัล และ 6) มาตรฐานการปฏิบัติงาน นำไปสู่การนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ (Stringer, 2002; Wudarzewski, 2019; เรืองอุไร โตประภากร, 2561; ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์, 2561)

1. โครงสร้างองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสายงาน การบังคับบัญชาการกำหนดกรอบของงาน กฎ ระเบียบ หรือนโยบายเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร รวมถึงการออกแบบงาน การจัดส่วนงานภายในองค์กร ความยืดหยุ่นของงาน การแบ่งงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2. ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ ใฝ่ใจ มุ่งมั่น ต่อหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จดจ่อจดจ่อต่องานที่ได้รับมอบหมายจนแล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์ รวมถึงการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับผลงานทั้งที่เป็นผลงานที่ดีและผลเสียที่ไม่ดี โดยมีการปรับปรุงแก้ไขให้งานมีประสิทธิภาพ

3. การสร้างความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร แสดงออกมาในรูปแบบการยอมรับเชื่อถือเป็นเป้าหมายขององค์กร มีความรู้สึกถึงการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ยินดีและพร้อมทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการแสดงออกด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

4. การให้การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากร ที่มีต่อองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาว่า ได้มีการอำนวยความสะดวก หรือช่วยเหลือต่อความต้องการของบุคลากรในปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ และยังส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหรืออบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และมีทักษะที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และต่อการทำงาน รวมทั้งความห่วงใย เอาใจใส่ต่อบุคลากรและความเป็นอยู่ของบุคลากร

5. การให้รางวัล หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรางวัลอาจเป็นสิ่งที่ให้กับบุคลากรแล้วเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น การได้ทำงานที่สำคัญ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หรือรางวัลอาจเป็นสิ่งที่จับต้องได้ เช่น เงินเดือน สวัสดิการการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่องชมเชย

6. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้หรือความเข้าใจของบุคลากรต่อการกำหนดหลักเกณฑ์นโยบายกฎระเบียบ ข้อบังคับ วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพและนำผลจากการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนด ซึ่งสามารถกำหนดได้จากการใช้ผลงานที่ผ่านมา การเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น การศึกษาจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ลักษณะของบรรยากาศขององค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ บรรยากาศแบบเปิด (open-climate) และบรรยากาศแบบปิด (close climate) โดยบรรยากาศแบบเปิดจะมีลักษณะเปิดเผยจริงใจ มีความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กร มีความเป็นอิสระที่เปิดโอกาสให้สมาชิกแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลกันอย่างกว้างขวาง ตลอดจนมีอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ ส่วนบรรยากาศแบบปิด จะมีลักษณะตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิดทั้งสิ้น ซึ่งลักษณะของแบบบรรยากาศขององค์กรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้และการแสดงออกของสมาชิกในองค์กรที่ต่างกัน (Brown & Moberg, 1980; Wudarzewski, 2019)

บรรยากาศขององค์กร สามารถประเมินได้จากมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรไว้ 6 มิติ (Hoy & Miskel, 1991) คือ

1. มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (supportive principle behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการจูงใจครูด้วยการใช้การสื่อสารที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์และการให้ตัวอย่างผ่านกระบวนการทำงานหนัก ในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ และเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของครูทั้งในส่วนบุคคลและในส่วนตัววิชาชีพ พฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุนนี้มุ่งเน้นสู่ความต้องการทางสังคมและความสำเร็จในงานของคณะครู

2. มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ (directive principle behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่เคร่งครัดของผู้บริหารในการนิเทศ ติดตาม ควบคุมครูและกิจกรรมของโรงเรียนในทุกรายละเอียดอย่างใกล้ชิด

3. มิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (restrictive principle behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ขัดขวางมากกว่าจะอำนวยความสะดวกให้กับงานของครู ผู้บริหารทำให้ครูต้องแบกรับภาระงานเอกสาร งานที่คณะกรรมการกำหนด งานในหน้าที่ประจำ และความต้องการอื่น ๆ ที่ขัดขวาง

ความรับผิดชอบในการสอนของครูต้องรับผิดชอบ

4. มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (collegial behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่เข้าอกเข้าใจกันในสังคม สนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผยและเป็นมืออาชีพระหว่างครู ครูรู้สึกภูมิใจในโรงเรียนของตน ชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และมีความกระตือรือร้น ยอมรับ และเคารพซึ่งกันและกันต่อเพื่อนร่วมงาน

5. มิติพฤติกรรมความสามัคคีของครู (intimate teacher behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่สะท้อนให้เห็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครู การมีความสัมพันธ์เชิงสังคมระหว่างคณะครู ครูรู้จักกันเป็นอย่างดี ครูเป็นเพื่อนสนิทกัน และมีการกิจกรรมการเข้าสังคมร่วมกันเป็นประจำ

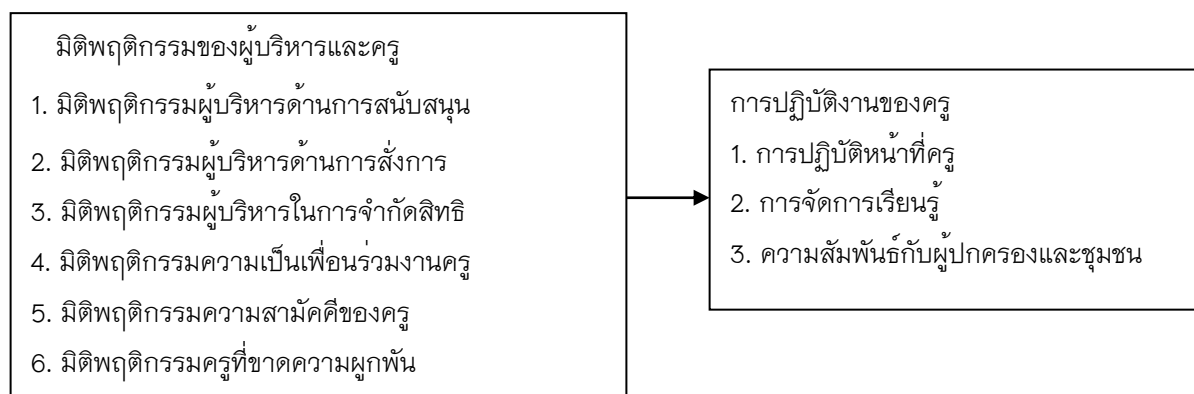
6. มิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน (disengaged teacher behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงการขาดความหมายและความมุ่งมั่นในการทำกิจกรรมทางวิชาชีพ ครูเพียงแค่มุ่งเวลาให้กับกิจกรรมกลุ่มที่ไม่สร้างสรรค์ คณะครูไม่มีเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมของครูมักจะเป็นไปในทางลบ และมีการวิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงานและโรงเรียน

การปฏิบัติงานหลักของครูในโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอน ดังนั้น คุณภาพการปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะแสดงถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษา เนื่องจากครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ ทั้งนี้ คุณภาพของการปฏิบัติงานของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมาย มีนักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับของ คุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา บรรยายาคอองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดบรรยายาคอองค์การของ Hoy et al. (1991) กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 14,000 คน (ข้อมูล: ณ วันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2566) (สำนักงานการศึกษา, 2566) ผู้ให้ข้อมูลคือ ครู

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 205 โรงเรียน โดยจะทำการแบ่งเป็นขนาดใหญ่ จำนวน 50 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 52 โรงเรียน และขนาดเล็ก จำนวน 103 โรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาแต่ละโรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมจำนวน 410 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) โดยจะใช้แนวคิดเกี่ยวกับแบบบรรยายภาคองค์กรในสถานศึกษาของ Hoy (n.d.) เพื่อประเมินมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู คือ OCDQ-RE (Organizational Climate Description Questionnaire – Revised for Elementary Schools) แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ของครูเกี่ยวกับศึกษาปฏิบัติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ใน 6 มิติ โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม OCDQ-RE โดยผู้วิจัยนำมาแปลเป็นภาษาไทยและปรับข้อความให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีเกณฑ์การประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ คือ เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคย เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว เกิดขึ้นค่อนข้างมาก และเกิดขึ้นมากที่สุด ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครใน 3 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา เพื่อคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item – Objective Congruence) ได้ค่าระหว่าง .5–1.00 ทุกข้อ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ .96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการโดยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ใช้ค่าสถิติคือ จำนวน และค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์การรับรู้ของครูเกี่ยวกับแบบบรรยายภาคองค์กร โดยการประเมินจากมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานของ Hoy & Miskel (1991) เพื่อประเมินมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู 3) การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 4) การหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบบรรยายภาคองค์กรกับปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ของ Pearson's product moment correlation coefficient (r)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพพฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์การรับรู้ของครูกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 410 คน เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติ ประกอบด้วย มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ (D) มิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R) มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) มิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) และมิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน (Dis) ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 1 การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติ

มิติพฤติกรรม	ระดับการรับรู้		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S)	3.74	.35	เกิดขึ้นมากที่สุด
ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D)	3.08	.22	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก
ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R)	2.61	.32	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก
ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C)	3.45	.25	เกิดขึ้นมากที่สุด
ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int)	3.11	.31	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก
ครูที่ขาดความผูกพัน (Dis)	1.91	.37	เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคย
ภาพรวม	2.98	.20	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก

จากตาราง 1 การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติ ภาพรวมเกิดขึ้นค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = .20) เมื่อพิจารณารายมิติพบว่า มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .35) รองลงมาคือมิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .25) เกิดขึ้นมากที่สุด มิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) เกิดขึ้นค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = .31) มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ (D) เกิดขึ้นค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = .22) มิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R) เกิดขึ้นค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 2.61$, S.D. = .32) และมิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน (Dis) เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคย ($\bar{X} = 1.91$, S.D. = .37) ตามลำดับ

การวิเคราะห์คะแนนมาตรฐานบรรยายภาคองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยระดับการประเมินสภาพพฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ตามคู่มือการประเมินผลแบบสอบถามมาตรฐาน OCDQ-RE (The organizational climate description for elementary schools) ของ Hoy (n.d.) สรุปผลดังตาราง 2

ตาราง 2 คะแนนมาตรฐานบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

มิติพฤติกรรม	ระดับคะแนน
ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S)	713.20
ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D)	764.06
ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R)	511.61
ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C)	672.49
ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int)	713.55
ครูที่ขาดความผูกพัน (Dis)	554.76

จากตาราง 2 การวิเคราะห์คะแนนมาตรฐานบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน พบว่า คะแนนอยู่ระหว่าง 500 – 800 หมายความว่า มิติบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายมิติ เรียงลำดับตามระดับคะแนนมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด คือ ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) ระดับคะแนน 713.55 ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D) ระดับคะแนน 764.06 ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) ระดับคะแนน 713.20 ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) ระดับคะแนน 672.49 ครูที่ขาดความผูกพัน (Dis) ระดับคะแนน 554.76 และผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R) ระดับคะแนน 511.61 ตามลำดับ

หากพิจารณาโดยการจัดกลุ่มบรรยากาศองค์กร ตามแนวคิดของ Hoy ได้แก่ บรรยากาศแบบปิด จะพิจารณาค่าคะแนนมาตรฐาน คือ ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) บรรยากาศแบบปิดจะพิจารณาค่าคะแนนมาตรฐาน คือ ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D) ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R) และครูที่ขาดความผูกพัน (Dis) โดยการใช้สูตร

$$\text{บรรยากาศแบบปิด} = (\text{SdS for D}) + (1000 - \text{SdS for R}) + (1000 - \text{SdS for Dis}) / 3$$

$$\text{บรรยากาศแบบเปิด} = (\text{SdS for S}) + (1000 - \text{SdS for C}) + (1000 - \text{SdS for Int}) / 3$$

ตาราง 3 คะแนนมาตรฐานบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการจัดกลุ่มบรรยากาศองค์กร

มิติพฤติกรรม	ระดับคะแนน
บรรยากาศองค์กรแบบปิด	460.28
บรรยากาศองค์กรแบบเปิด	478.20

จากตาราง 3 คะแนนมาตรฐานของบรรยากาศองค์กรตามมิติพฤติกรรมผู้บริหารและครูใน 6 มิติ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นบรรยากาศองค์กรแบบเปิด มีระดับค่าคะแนน 478.20 โดยมีมิติพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) และความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) ส่วนบรรยากาศองค์กรแบบปิด มีระดับค่าคะแนน 460.28 คือ ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D) ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R) และครูที่ขาดความผูกพัน (Dis) อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเล็กน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ของครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 4

ตาราง 4 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

การปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การปฏิบัติหน้าที่ของครู	4.92	.30	มากที่สุด
2. การจัดการเรียนรู้	4.87	.40	มากที่สุด
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.90	.34	มากที่สุด
ภาพรวมการปฏิบัติ	4.90	.32	มากที่สุด

จากตาราง 4 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครภาพรวม ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คน ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = .32) เพื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ การปฏิบัติหน้าที่ของครูมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = .30) รองลงมาคือความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = .34) และการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = .40) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's product moment correlation coefficient (r) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 5

ตาราง 5 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

การปฏิบัติงาน	การปฏิบัติหน้าที่ของครู	การจัดการเรียนรู้	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ภาพรวมการปฏิบัติงาน
มิติพฤติกรรม				
ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S)	.598**	.534**	.596**	.609**
ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D)	.472**	.423**	.483**	.485**
ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R)	.184**	.228**	.215**	.224**
ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C)	.539**	.438**	.562**	.540**
ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int)	.395**	.467**	.411**	.455**
ครูที่ขาดความผูกพัน (Dis)	.024**	.245**	.107**	.145**
ภาพรวมมิติพฤติกรรม	.529**	.578**	.573**	.598**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่าบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .598^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็น

ความสัมพันธ์แบบคล้ายตามกัน เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร รายงานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์แบบเรียงลำดับได้คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($r = .578^{**}$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r = .573^{**}$) และด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($r = .529^{**}$)

การอภิปรายผล

จากการวิจัยนี้พบว่าครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร รับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติ ประกอบด้วย มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ มิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู มิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู และมิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน ภาพรวมเกิดขึ้นค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติ พฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน เกิดขึ้นมากที่สุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะการคำนึงถึงการสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบหนึ่งของ Hay Group (n.d.) ที่ได้กล่าวถึงประเด็นมาตรฐาน (standards) เป็นการให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมาย และผลการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐาน ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานที่มีความท้าทายในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของตนเองและองค์กร โดยมุ่งเน้นในเรื่องความเป็นเลิศและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และโดย Stringer (2002) และ Wudarzewski (2019) กล่าวว่า การให้การสนับสนุน (support) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์กร ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือจากองค์กรในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงงบประมาณ เป็นหน้าที่และบทบาทที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งรูปแบบการบริหารจัดการ เป็นโครงสร้างและลักษณะการบริหารจัดการในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรรวมถึงการสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ผลการจัดกลุ่มบรรยากาศองค์กร ตามแนวคิดของ Hoy et al. (1991) ได้แก่ บรรยากาศองค์กรแบบเปิด มีระดับค่าคะแนน 478.20 โดยมีมิติพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารด้านการสนับสนุน ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู และความใกล้ชิดสนิทสนมของครู อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเล็กน้อย แต่สูงกว่าบรรยากาศองค์กรแบบปิด ผู้บริหารด้านการสั่งการ ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ และครูที่ขาดความผูกพัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Halpin & Croft (1963) ได้กล่าวถึงบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด (open climate) ว่าเป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญ และกำลังใจดีมาก คณะครูมีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดี ครูมีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล แต่ละคนมีความพึงพอใจในการทำงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน มีความภูมิใจที่เป็นสมาชิกของโรงเรียนนั้น ซึ่งจะเห็นได้จากผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติ ได้แก่ มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ มิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู มิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู และมิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู มีระดับคะแนนสูงที่สุดเป็นไปตามแนวคิดของ Halpin & Croft (1963) ได้เสนอแบบบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน เป็นบรรยากาศองค์กรแบบเปิด (open climate) เป็นบรรยากาศที่เอื้อในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติมีขวัญกำลังใจสูง ครูร่วมมือทำงานอย่างดี ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ครูมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันในระดับปานกลาง มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเหมาะสม ช่วยเหลือเกื้อกูลครูเป็นอย่างดี ครูกับผู้บริหารมีความสนิทสนมกันมาก

กฎระเบียบต่าง ๆ สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ผู้บริหารไม่เน้นงานมากนัก แต่ใช้วิธีสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในทีมงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ของครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ การปฏิบัติหน้าที่ของครูมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะครูมีความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามหลักและ นโยบายของต้นสังกัดกำหนด และมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องทั้งนี้มีความเชื่อมโยงเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังที่ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับของ คุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งประเด็นหลัก ๆ และแนวปฏิบัติหลัก ๆ ของครู คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรมพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิด และมีความเป็นนักนวัตกรรม ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน มีการวิจัยสร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ครูสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม พร้อมทั้งส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความสัมพันธ์ระหว่างแบบบรรยายภาคองค์การกับปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบค่อยๆ เพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาบรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร รายงานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่มีลำดับสูงที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ที่มีระดับความสัมพันธ์สูงสุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะการเป็นครู หน้าที่สำคัญคือการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และสามารถจัดการเรียนรู้ที่ดีที่สุดให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ที่ดีสำหรับการดำเนินชีวิตทั้งแก่ตนเองและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ บูรณาการความรู้และศาสตร์การ

สอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนักรบ นักคิด ดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพสามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุข ในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรแบบเปิด ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารด้านการสนับสนุน ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู และความใกล้ชิดสนิทสนมของครู มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสามารถบ่งบอกถึงการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนา ศักยภาพของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งด้านการจัดสภาพแวดล้อม การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม ทันสมัย รวมทั้งการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพครูให้มีคุณภาพ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรมีนโยบายหรือแนวทางที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครู ที่มุ่งเน้นให้ครู มีแนวทางการปฏิบัติที่ดีมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งมีส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูที่ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ ปัจจุบัน และสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสมต่อการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง

1.2 สถานศึกษาควรมีนโยบายหรือแนวทางการสร้างความผูกพันให้แก่ครู เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนครู ผู้ปกครองและชุมชน ให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมกันมากยิ่งขึ้น อาทิ การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน และชุมชน โดยการสร้างความผูกพัน ดังกล่าวอาจก่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมและมีการบูรณาการการพัฒนาทักษะนักเรียนได้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู

2.2 ควรศึกษารูปแบบบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- จตุพร สุทธิสอาด. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนัดพร เข้มมหาญ. (2561). บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรภรณ์ คารคะนิง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยขอนแก่น.
- สุภัทสร ชูประยูร, โสภณ เพ็ชรพวง, และ สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์. (2563). การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารนาคนุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 12(3), 152–170.
- เรืองอุไร โตประภากร. (2561). *ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไล กวางศิริ. (2557). การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(86), 98–125.
- สำนักงานการศึกษา. (2566). *รายงานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). *ข้อบังคับของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- Barnard, C. I. (1979). *The functions of the executive* (30th anniversary ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (2014). *Organizational Theory and Management: A Macro Approach* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The Organizational Climate of Schools*. Chicago, IL: Midwest Administration Center of the University of Chicago.
- Hay Group. (n.d.). *Organization*. Retrieved August 21, 2024 from <https://www.devex.com/organizations/hay-group-20899>.
- Hoy, W. K. (n.d.). *The organizational climate description for elementary schools (OCDQ-RE)*. Retrieved August 21, 2024, from <https://www.waynekhoy.com/ocdq-re/>.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organization climate: The cloud chamber effect*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Wudarczywski, G. (2019). Multidimensional Organizational Climate Measurement Inventory MOCMI: Verification of author's climate model and validation and validation of the tool. *Central and Eastern European Journal of Management and Economics*, 7(2), 7–45.



**ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย**

**Technological leadership of school administrators in the Thetsarangsi Multi-School
District under the Secondary Educational Service Area Office of Nongkhai**

น้ำมน ศรีหาชัย^{1*}, ชารี มณีศรี², สมหมาย สร้อยนาคพงษ์³
Nammon Srihachai^{1*}, Charee Maneesri², Sommai Sroinakpong³

^{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: por.nammonsrihachai@gmail.com^{1*}

Received: December 23, 2024

Revised: January 11, 2025

Accepted: January 14, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง .67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 และแบบสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์ม google form วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เทคโนโลยี รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ผู้นำแบบเทคโนโลยี และการเป็นพลเมืองในยุคเทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการเทคโนโลยี 2) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านการจัดการเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ดังนี้ ผู้บริหารควรกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยี จัดกิจกรรมประกวดไอเดียนวัตกรรม จัดตั้งคณะกรรมการด้านเทคโนโลยี คำนวณต้นทุนและใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำนโยบายความปลอดภัยของข้อมูล สร้างแพลตฟอร์มกลางสำหรับการแบ่งปันข้อมูล และใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลแบบเรียลไทม์พร้อมทั้งจัดประชุมทบทวนกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี, ผู้บริหารโรงเรียน, แนวทางพัฒนา

Abstract

The objectives of this research were to study the level and development guidelines for technological leadership of school administrators in the Thetsarangsi Multi-School District under the Secondary Educational Service Area Office of Nongkha. The sample consisted of 103 person. The research instrument were questionnaires with a validity between .67–1.00 and a reliability of .90, and interviews form. Data collection was conducted by using Google Forms. Data analysis employed statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The results of the study found that the overall level of technological leadership of school administrators in the Thetsarangsi Multi-School District under the Secondary Educational Service Area Office of Nongkhai was high. When considering each aspect, all aspects were at high level. The aspect with the highest mean was the creation of technological learning culture, followed by visionary leadership and digital citizenship. The aspect with the lowest mean was technology management. 2. Development guidelines for technological leadership of administrators in the Thetsarangsi Multi-School District under the Secondary Educational Service Area Office of Nongkhai were as follows: Administrators should set clear indicators, organize technology workshops, establish technology committees, calculate costs and use data analysis tools, develop data security policies, create a central platform for data sharing, and use real-time data analysis tools while regularly conducting process review meetings.

Keywords: technological leadership, school administrators, development guidelines

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษานำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบนำไปสู่การนำเทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครูผู้สอน ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จึงจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าที่แท้จริง สถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีการบริหารจัดการด้านการศึกษาโดยใช้แนวทางการบริหารตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง 2) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา 4) การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และ 5) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยนโยบายด้านที่ 3 มีตัวชี้วัดในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะด้าน การรู้ดิจิทัล (digital literacy), การสอนดิจิทัล (digital pedagogy) และทักษะสื่อสารทั้งยังส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (digital technology) มาใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพมีศักยภาพและมีคุณธรรม จริยธรรม (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย, 2566) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้าสามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจ และสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้เป็นที่รู้จักผ่านโซเชียลมีเดีย สามารถกระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และสามารถร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็น

วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งเสริมสมรรถนะครูและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเข้าสู่การเป็นโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) ที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology) เมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหาที่ท้าทายต่าง ๆ ที่รออยู่ในอนาคตมนุษย์มองเห็นคุณค่าของนันทนาการเพื่อการศึกษา เพื่อนำไปสู่การมีชีวิตที่ดีขึ้นในศตวรรษใหม่ ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อการดำรงอยู่อย่างมีคุณภาพด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกเข้าสู่การเป็นโลกในศตวรรษที่ 21 หรือโลกยุคดิจิทัลที่มีลักษณะทวีลักษณ์ประกอบด้วย โลกแบบดั้งเดิมที่มีการสื่อสารแบบมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของผู้สื่อสาร และโลกเสมือนจริงที่มีการสื่อสารกันโดยใช้สื่อสังคม ซึ่งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้เกิดความท้าทายต่อการจัดการศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงจนเกิดระบบการศึกษาอัจฉริยะ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางการศึกษา โดยการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ เทคโนโลยีสารสนเทศจะมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพราะเทคโนโลยีสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน และการจัดการเรียนการสอนสู่การพัฒนาการจัดการศึกษา เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาที่สำคัญทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างมาก

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกดิจิทัล เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ของตน ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศภูมิภาคและของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลก ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ทุกชาติทุกภาษา ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่ต้องปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ซึ่งใช้คำว่า “ยุคดิจิทัล” โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวให้เข้ากับโลกแห่งความรู้ที่ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยี ได้ก้าวเข้ามามีบทบาทกับชีวิตประจำวันมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง การสื่อสาร การศึกษา ซึ่งเทคโนโลยีได้เข้ามาช่วยให้ความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในยุคนี้ โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของไทยการเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล รวมไปถึงการทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยีนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้นจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อน และมีความท้าทายหลากหลายเหตุผล ผู้บริหารจะต้องให้การยอมรับและนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้กับตนเองก่อนที่จะเผยแพร่หรือส่งเสริมให้ครูใช้ในการบูรณาการเข้าสู่สถานศึกษาและห้องเรียนต่อไป (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2558) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายการศึกษาที่วางไว้ (สุภัทรา สังขวร, 2560)

จากการศึกษาปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาหนองคาย ปัญหาที่พบ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีไม่เพียงพอต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหานี้อาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ซึ่งอาจไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษาหรืออบรมด้านเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการบริหารงานด้านเทคโนโลยี ทำให้ไม่มีเวลาศึกษาหรือฝึกฝนทักษะด้านเทคโนโลยี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาหนองคาย, 2566)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาหนองคาย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารให้สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาหนองคาย ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาหนองคาย
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาหนองคาย

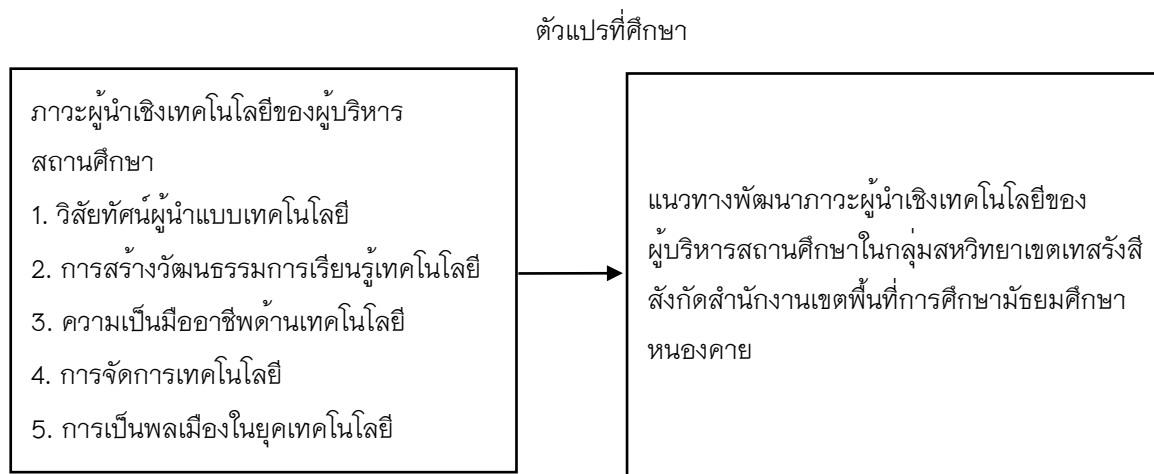
การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถทักษะ และคุณธรรม (ปัทมา ประทุมสุวรรณ, 2562) มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสังคมและประเทศชาติ โดยต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารและผู้มีส่วนร่วม เพื่อผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ (ยุพธนา เกื้อกุล, 2560)
2. ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้และบูรณาการในการบริหารจัดการองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2558) มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรผ่านปัจจัย "3C" คือ Climate (สภาพแวดล้อมการทำงาน), Culture (วัฒนธรรมองค์กร) และ Creativity (ความคิดสร้างสรรค์) (ธรรมนิติ, 2562)
3. องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ตามแนวคิดของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2558) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ วิสัยทัศน์ผู้นำแบบเทคโนโลยี การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เทคโนโลยี ความเป็นมืออาชีพด้านเทคโนโลยี การจัดการเทคโนโลยี และการเป็นพลเมืองในยุคเทคโนโลยี
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีองค์การและกระบวนการบริหารงาน POSDCoRB ที่เน้นการวางแผน จัดองค์กร บริหารบุคคล อำนาจการประสานงาน รายงาน และงบประมาณทฤษฎี X และ Y ที่อธิบายมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน และส่งผลต่อรูปแบบการนำที่แตกต่างกัน ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อให้สามารถนำองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว และสามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษา เอกสาร ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2558) ซึ่ง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ผู้นำแบบเทคโนโลยี 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เทคโนโลยี 3) ความเป็นมืออาชีพด้านเทคโนโลยี 4) การจัดการเทคโนโลยี 5) การเป็นพลเมืองในยุคเทคโนโลยี มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ปรากฏดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยผสมผสานวิธี (mixed methods research) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสถานศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำนวน 139 คน จำแนกเป็น ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 105 คน ครูชำนาญการ จำนวน 15 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 19 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสถานศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำนวน 103 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Mogan (1970) ได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) จำแนกตามสถานภาพครูได้ ดังนี้ ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 78 คน ครูชำนาญการ จำนวน 11 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 14 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ซึ่งมีจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถามแบบเป็นแบบตรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

2.2 แบบสัมภาษณ์ โดยนำผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ในด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ไปสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถามของวสันต์ชัย สดคมขำ (2563) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อเป็นแนวในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) นำแบบสอบถามที่พัฒนาเสร็จแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา เพื่อขอคำแนะนำ และตรวจสอบเนื้อหาภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

3) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบสำนวน ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสมของแบบสอบถาม พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ปรับปรุงแก้ไขภาษา และคำถามให้ชัดเจน เข้าใจง่ายสำหรับแบบสอบถาม นำมาหาค่าความเที่ยงตรง โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ผลการประเมินความเที่ยงตรงเนื้อหาของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง .67-1.00 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงเนื้อหา และภาษา ไปทดลองใช้ (tryout) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) ของครอนบาค (cronbach) กับครูโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .90

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้ในการวิจัย

5) จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี

3.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการโดยใช้แพลตฟอร์ม google form เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ซึ่งได้รับทางอีเมล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนานำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ด้วยตนเอง เพื่อขอทราบแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

4.2 ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การตรวจแบบสอบถามกำหนดเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2554)

4.3 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ซึ่งคำถามจะเป็นสถานการณ์ทั่วไป และสถานการณ์ในโรงเรียนให้ครูเลือกตอบตามความคิดเห็นในข้อคำถาม โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

นำผลการวิเคราะห์มาแปลผลตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยพิจารณาภาพรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	วิสัยทัศน์ผู้นำแบบเทคโนโลยี	4.43	.56	มาก
2	การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เทคโนโลยี	4.69	.40	มากที่สุด
3	ความเป็นมืออาชีพด้านเทคโนโลยี	4.25	.44	มาก
4	การจัดการเทคโนโลยี	3.72	.63	มาก
5	การเป็นพลเมืองในยุคเทคโนโลยี	4.32	.24	มาก
ภาพรวม		4.28	.45	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, $S.D = .45$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.69$, $S.D = .40$) รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ผู้นำแบบเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.43$, $S.D = .56$) รองลงมา คือ ความเป็นมืออาชีพด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.25$, $S.D = .44$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.72$, $S.D = .63$)

แนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ผู้นำแบบเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน เช่น ความพึงพอใจ ความเร็ว และความถูกต้องของข้อมูล สำรวจและประเมินผลสม่ำเสมอ และวิเคราะห์ข้อมูลการใช้งาน เพื่อพัฒนาระบบ
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีผ่านการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ สร้างระบบพี่เลี้ยงดิจิทัล และส่งเสริมการเรียนรู้ออนไลน์ด้วยตนเอง
3. ความเป็นมืออาชีพด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประกวดไอเดียนวัตกรรม บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกสาขาวิชา และเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาแบ่งปันประสบการณ์
4. การจัดการเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าร่วมการอบรมสัมมนาด้านเทคโนโลยีการศึกษา ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และสนับสนุนการพัฒนาครูด้านเทคโนโลยี
5. การเป็นพลเมืองในยุคเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูสอนนักเรียนคิดวิเคราะห์ก่อนแชร์ข้อมูล สร้างข้อตกลงการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล และกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการประเมินประสิทธิภาพระบบสารสนเทศ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย สามารถอภิปรายผล ดังนี้

ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ใช้เทคโนโลยีในการทำงานของตนเองเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในสถานศึกษา จัดให้มีการอบรมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีแก่ครูและบุคลากร รวมถึงจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน เช่น ความพึงพอใจ ความเร็ว และความถูกต้องของข้อมูล สำรวจและประเมินผลสม่ำเสมอ และวิเคราะห์ข้อมูลการใช้งาน เพื่อพัฒนาระบบ ควรพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีผ่านการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ สร้างระบบพี่เลี้ยงดิจิทัล และส่งเสริมการเรียนรู้ออนไลน์ด้วยตนเอง ควรจัดประกวดไอเดียนวัตกรรม บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกสาขาวิชา และเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาแบ่งปันประสบการณ์ ควรเข้าร่วมการอบรมสัมมนาด้านเทคโนโลยีการศึกษา ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และสนับสนุนการพัฒนาครูด้านเทคโนโลยี และควรส่งเสริมให้ครูสอนนักเรียนคิดวิเคราะห์ก่อนแชร์ข้อมูล สร้างข้อตกลงการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล และกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการประเมินประสิทธิภาพระบบสารสนเทศของผู้ใช้งาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภัททรา สังขวร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

ระดับคุณภาพผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริม การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรีผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของเลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านอภิปรายผล ได้ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ผู้นำแบบเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร มีความมุ่งมั่นในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการใช้เทคโนโลยีที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการ กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน เช่น ความพึงพอใจ ความเร็ว และความถูกต้องของข้อมูล สสำรวจและประเมินผลสม่ำเสมอ และวิเคราะห์ข้อมูลการใช้งานเพื่อการพัฒนา ระบบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของชุตีรัตน์ กาญจนธนะชัย (2562) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามือถือประกอบวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของทินกร บัวชู และทิพาพร บัวชู (2562) พบว่า องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำดิจิทัลประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีศักยภาพในการนำการเปลี่ยนแปลงโดย การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2558) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน จำเป็นต้องมีความเข้าใจบริบทและมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีไปใช้ในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เทคโนโลยี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีผ่านการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ สร้างระบบพี่เลี้ยงดิจิทัล และส่งเสริมการเรียนรู้ ออนไลน์ด้วยตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของทินกร บัวชู และทิพาพร บัวชู (2562) พบว่า องค์ประกอบ ภาวะผู้นำดิจิทัลประกอบด้วยการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล และผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักรู้และ ผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยี สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2558) พบว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูบูรณาการความรู้ในศาสตร์การสอน เนื้อหา และเทคโนโลยีไปใช้ ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน และต้องมีการยอมรับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ในระดับบุคคล และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของชุตีรัตน์ กาญจนธนะชัย (2562) พบว่า องค์ประกอบความร่วมมือประกอบด้วย การแบ่งปันข้อมูล และองค์ประกอบความรู้ดิจิทัลประกอบด้วย การเข้าใจเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยี และการรู้สารสนเทศ

3) ความเป็นมืออาชีพด้านเทคโนโลยี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการพัฒนา ตนเองและเข้าร่วมการอบรมด้านเทคโนโลยีอย่าง สอดคล้องกับผลการวิจัยของทินกร บัวชู และทิพาพร บัวชู (2562) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลประกอบด้วยการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล และผู้บริหารต้องสร้างความ ตระหนักรู้และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยี โดยสุกัญญา แซ่มซ้อย (2558) พบว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูบูรณาการความรู้ในศาสตร์การสอน เนื้อหา และเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ใน ห้องเรียน และต้องมีการยอมรับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ในระดับบุคคล งานวิจัยของ ชุตีรัตน์ กาญจนธนะชัย (2562) พบว่า องค์ประกอบความร่วมมือประกอบด้วย การแบ่งปันข้อมูล และองค์ประกอบ

ความรู้ดิจิทัลประกอบด้วยการเข้าใจเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยี และการรู้สารสนเทศ สม่่าเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประกวดไอเดียนวัตกรรม บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกสาขาวิชา และเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาแบ่งปันประสบการณ์

4) การจัดการเทคโนโลยี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรด้านเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกัญญา แซ่มชัย (2558) พบว่าผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูบูรณาการความรู้ในศาสตร์การสอน เนื้อหา และเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน และต้องมีการยอมรับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ในระดับบุคคล และสอดคล้องกับการวิจัยของชูติรัตน์ กาญจนอนชัย (2562) พบว่าองค์ประกอบความร่วมมือประกอบด้วยการแบ่งปันข้อมูล และองค์ประกอบความรู้ดิจิทัลประกอบด้วยการเข้าใจเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยี และการรู้สารสนเทศและการจัดการเทคโนโลยี ผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าร่วมการอบรมสัมมนาด้านเทคโนโลยีการศึกษา ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และสนับสนุนการพัฒนาครูด้านเทคโนโลยี

5) การเป็นพลเมืองในยุคเทคโนโลยี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความตระหนักและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบและปลอดภัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกัญญา แซ่มชัย (2558) พบว่าการจัดการเรียนรู้ต้องทำให้ผู้เรียนกลายเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (digital citizenship) ที่มีคุณภาพ และผู้บริหารต้องเข้าใจบริบทของโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำเทคโนโลยีไปใช้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของทินกร บัวชู และทิพาพร บัวชู (2562) พบว่า ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี และชูติรัตน์ กาญจนอนชัย (2562) พบว่า องค์ประกอบความร่วมมือและการสื่อสารเป็นส่วนสำคัญ โดยต้องมีการแบ่งปันข้อมูล ความรับผิดชอบ และมีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูสอนนักเรียนคิดวิเคราะห์ก่อนแชร์ข้อมูล สร้างข้อตกลงการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล และกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการประเมินประสิทธิภาพระบบสารสนเทศ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ด้านวิสัยทัศน์ผู้นำเทคโนโลยี การกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการประเมินการใช้เทคโนโลยี และการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลการใช้งานเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 - 1.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เทคโนโลยี การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงดิจิทัล (digital mentoring system) และการส่งเสริมการเรียนรู้ออนไลน์ด้วยตนเอง
 - 1.3 ด้านความเป็นมืออาชีพด้านเทคโนโลยี การจัดประกวดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ด้านเทคโนโลยี และการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกสาขาวิชา
 - 1.4 ด้านการจัดการเทคโนโลยี การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และการสร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาครูด้านเทคโนโลยี
 - 1.5 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคเทคโนโลยี การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัล และการสร้างข้อตกลงร่วมในการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่เหล่านี้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่นำไปปฏิบัติได้จริง โดยคำนึงถึงทั้งด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านเทคโนโลยีอย่างครบถ้วน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 วิสัยทัศน์ผู้นำแบบเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการในการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

1.2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการประเมินทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้เรียนและบุคลากร

1.3 ความเป็นมืออาชีพด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความเป็นมืออาชีพด้านเทคโนโลยีการศึกษา

1.4 การจัดการเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการในการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

1.5 การเป็นพลเมืองในยุคเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการสอนหรือแนะนำผู้อื่น โดยเฉพาะเด็กและเยาวชน เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการจัดการเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเทสรังสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเข้าใจองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี

2.3 ควรศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและประสิทธิภาพการทำงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชูติรัตน์ กาญจนธนะชัย. (2562). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์สาร, 13(2), 285-294.
- ธรรมนิติ. (2562). ผู้นำในยุคดิจิทัล Economy. สืบค้น 5 กรกฎาคม 2566 จาก <https://www.dharmniti.co.th/ผู้นำในยุค-digital-economy/>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(38), 224 – 240
- วสันต์ชัย สดคมขำ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. *ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายและจุดเน้น สพฐ. ปี 2562. สืบค้น 5 มิถุนายน 2566* จาก <https://www.bopp.go.th/?p=1250>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2566. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
- สุกัญญา แซ่มะขอย. (2558). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี : การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 16(4), 216 – 224.
- สุภัทตรา สังขวร. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ยุทธนา เกื้อกุล. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อสร้างผู้เรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.



การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1

Human resource management of school administrators of Network Educational
Institutions 12 under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1

วิไลลักษณ์ คำวงศ์คำ¹ อมรทิพย์ เจริญผล^{2*}, สุรศักดิ์ หลาบมาลา³

Wilailak Khamwongsa¹ Amonthip Charoenphon^{2*}, Surasak Labmala³

^{1,2,3} หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

^{1,2,3} Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University, Udon Thani Campus

*Corresponding author: dadafernwaz@gmail.com¹, amonthipc@gmail.com^{2*}, wilailuk.kruple@gmail.com³

Received: January 8, 2025

Revised: January 26, 2025

Accepted: February 6, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 จำนวน 77 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง .67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 และแบบสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form ทางอีเมล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของครู ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ ควรสร้างระบบการรายงานและติดตามพฤติกรรมที่อาจนำไปสู่การกระทำผิดวินัย และควรจัดตั้งหน่วยให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและวินัย ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหาร, แนวทางพัฒนา

ABSTRACT

This research aimed to study the levels and development guidelines for human resource management of administrators of Network Educational Institutions 12 under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1. The population consisted of 77 teachers. The questionnaires with a validity range of .67–1.00 and a reliability of .88, and interview form was used as data instrument. Data were collected by Google Forms through email and were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis. Research findings showed that: The level of personnel management by school administrators in Network 12 under the Office of Nong Khai Primary Educational Service Area 1 was overall at a high level. The aspect with the highest average was enhancing efficiency in official performance, followed by manpower planning and positioning, and recruitment and appointment. The aspect with the lowest average was maintaining discipline and resignation. Guidelines for developing personnel management of school administrators in Network 12 under the Office of Nong Khai Primary Educational Service Area 1 were as followed: the school administrator should regularly organize practical training on rules, regulations, and discipline for government teachers. School administrators should establish community cooperation networks to promote teachers' morality and ethics. They should provide regularly training on rules, regulations, and civil service discipline. They should establish a reporting and monitoring system for behaviors that may lead to disciplinary violations, and they should establish a legal and disciplinary counseling unit respectively.

Keywords: personnel management, school administrators, development guidelines

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันการศึกษามีส่วนช่วยพัฒนามนุษย์ในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น ด้านความรู้ ช่วยให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกรอบตัว มีความรู้ด้านวิชาการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ และมีความรู้ด้านทักษะชีวิตที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม ด้านทักษะ ช่วยให้นักศึกษามีพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น และทักษะการสื่อสาร ซึ่งทักษะเหล่านี้จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในยุคปัจจุบัน ด้านคุณธรรม ช่วยให้นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้นักศึกษาเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม นอกจากนี้ การศึกษาในปัจจุบันยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ ทักษะการคิดเชิงวิจักษ์ ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ทักษะการทำงานข้ามวัฒนธรรม และทักษะการทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ เช่น การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลและความรู้ได้ง่ายขึ้น เรียนรู้ได้อย่างอิสระและยืดหยุ่นมากขึ้น และทำงานร่วมกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงานได้ง่ายขึ้น (บวรพจน์ ชนะสมบัติ, 2567)

นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เน้นการบริหารบุคคลด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นวิชาชีพ มีความเป็นมืออาชีพ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล โดยมอบอำนาจให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารงานบุคคลของตนเอง ภายใต้กรอบนโยบายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด การสร้างระบบการสรรหาและ

บรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถสะท้อนผลการดำเนินงานและนำไปพัฒนาผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของบุคลากรทางการศึกษาในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับ โดยมุ่งให้มีความเป็นมืออาชีพทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ นโยบายการศึกษายังให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพ โดยการศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตได้อย่างประสบความสำเร็จและมีความสุข ซึ่งคุณภาพของประชากรถือเป็นปัจจัยที่ผู้นำควรให้ความสำคัญมากขึ้น ด้วยหลายประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าแล้วหรือประเทศที่กำลังพัฒนา ต่างตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาได้ทุ่มเทกำลังทั้งในแง่ความคิดและทรัพยากรของประเทศ เพื่อการปฏิรูปหรือพัฒนาการศึกษา เพื่อสะสมพลังอำนาจให้ประเทศ สามารถพึ่งตนเองให้อยู่รอดหรือแข่งขันกับผู้อื่นได้ รัฐบาลไทยทุกสมัยจึงให้ความสำคัญในการจัดการการศึกษา และพัฒนาการศึกษาตลอดมา การปฏิรูปการศึกษาได้เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่กำหนดให้มีกฎหมายแม่บทการจัดการศึกษาของชาติซึ่งเป็นที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และกำหนดให้อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแม่บทการจัดการศึกษาของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอน โดยการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานพัฒนาทักษะ และสร้างแรงจูงใจจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ช่วยให้อำนาจการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง จัดสรรทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษา (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564)

จากการดำเนินงานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 พบปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง คือ การกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งไม่สอดคล้องกับความต้องการและภารกิจของสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาขาดแคลนหรือมีบุคลากรเกินความจำเป็น ปัญหานี้อาจเกิดจากความไม่ชัดเจนของภารกิจของสถานศึกษา การขาดข้อมูลและการวิเคราะห์ที่เพียงพอ หรือระบบการจัดสรรอัตรากำลังที่ไม่มีประสิทธิภาพ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ การสรรหาบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ได้บุคลากรไม่ตรงตามความต้องการและภารกิจของสถานศึกษา ปัญหานี้อาจเกิดจากกระบวนการสรรหาที่ไม่โปร่งใส ขาดการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในสถานศึกษา หรือการขาดข้อมูลและการวิเคราะห์ที่เพียงพอ ด้านการบำรุงรักษามูลค่า คือ การขาดระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรขาดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ปัญหานี้อาจเกิดจากความขาดแคลนงบประมาณ ขาดบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร หรือขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน คือ การขาดระบบ

การให้บุคคลพ้นจากงานที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรที่กระทำผิดหรือประพฤติมิชอบยังคงอยู่ในสถานศึกษา ปัญหานี้อาจเกิดจากความขาดแคลนข้อมูลหรือหลักฐานที่เพียงพอในการพิจารณาให้บุคคลพ้นจากงาน หรือความเกรงกลัวอิทธิพลของผู้กระทำผิด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2566)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้ผู้บริหารทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านบุคลากรของโรงเรียน สร้างองค์ความรู้การบริหารงานบุคคล อันส่งผลต่อการเรียนการสอนและพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาความหมายของการบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (ปาริฉัตร โชติจันทร์, 2560; สุภารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560) ความสำคัญของการบริหารการศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาและการศึกษาของประเทศ ช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2. ทฤษฎีการบริหารการศึกษาที่สำคัญ ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ของ Taylor เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยหลักวิทยาศาสตร์ทฤษฎี X และ Y ของ McGregor (อ้างถึงใน สุภารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560) เกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์และการจูงใจทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์เน้นการสร้าง ความสัมพันธ์และการดูแลสวัสดิการของบุคลากร

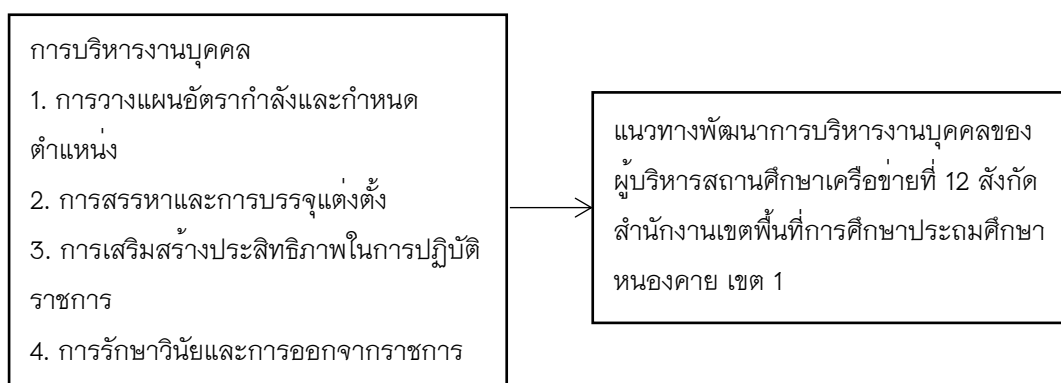
3. การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน สรรหา พัฒนา และรักษาบุคลากร (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ตามกระทรวงศึกษาธิการ (2562) ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีการจัดการเชิงกลยุทธ์ของ Mintzberg ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland ทฤษฎีการเรียนรู้องค์การของ Argyris & Schön (1978) และทฤษฎีความยั่งยืนของ Elkington

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่าการบริหารการศึกษาและการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ โดยมีทฤษฎีและแนวคิดที่หลากหลายเป็นฐานในการพัฒนาและปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลประกาศกระทรวงศึกษาธิการ (2562) มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และ 4) การรักษาวินัยและการออกจากราชการ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย แสดงรายละเอียดดังภาพที่ 1

ตัวแปรศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีขอบเขตของการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 9 แห่ง จำนวน 77 คน จำแนกเป็น ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 43 คน ครูชำนาญการ จำนวน 8 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 26 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาจากการศึกษา เอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยแบบสอบถามมีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) มีจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ผ่านแพลตฟอร์ม google form จากผู้ให้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ซึ่งได้รับทางอีเมล 77 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

4.2 ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การตรวจแบบสอบถามกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

5 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4.51 – 5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 นำมาวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12

ด้าน	การบริหารงานบุคคล	μ	σ	ระดับการบริหาร
1	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.05	.45	มาก
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.04	.71	มาก
3	การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.17	.61	มาก
4	การรักษาวินัยและการออกจากราชการ	3.98	.48	มาก
	ภาพรวม	4.06	.56	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = .56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\mu = 4.17$, $\sigma = .61$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\mu = 4.05$, $\sigma = .45$) และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\mu = 4.04$, $\sigma = .71$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ($\mu = 3.98$, $\sigma = .48$)

แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เรียงตามค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบรายงานและวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังแบบ real-time จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 45.71 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันและครอบคลุม จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.43 ควรจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ รายบุคคล โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ศักยภาพครูแต่ละคน เพื่อวางแผนอัตรากำลังในระยะยาวที่สอดคล้องกับเป้าหมายของทั้งบุคลากรและสถานศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43 ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังแบบ real-time ที่เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างโรงเรียนในเครือข่าย เพื่อให้สามารถบริหารจัดการอัตรากำลังร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ครูร่วมกัน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57 และควรจัดตั้งคณะทำงานวิเคราะห์ภาระงานเชิงคุณภาพ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกเหนือจากการนับจำนวนชั่วโมงสอนหรือภาระงานเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังสะท้อนความต้องการที่แท้จริง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86 ตามลำดับ

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เรียงตามลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาเกณฑ์การคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมแบบทดสอบความถนัด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดระยะเวลาทดลองงานที่เหมาะสมและมีระบบพี่เลี้ยง (mentoring) จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 34.37 และผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.63 ตามลำดับ

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เรียงตามลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสถานศึกษา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรทรัพยากรและ

สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอย่างเพียงพอ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารสถานศึกษาลักษณะใหม่จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงสอนงาน (mentoring) ระหว่างครูอาวุโสกับครูใหม่ สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 และจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.16 ตามลำดับ

4 การรักษาวินัยและการออกจากราชการ เรียงตามตามลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 41.03 และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของครู จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 28.21 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบการรายงานและติดตามพฤติกรรมที่อาจนำไปสู่การกระทำผิดวินัย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.26 และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งหน่วยให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและวินัย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.12 ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 และสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารมีความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคลอย่างลึกซึ้งและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัด มีการวางแผนและกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานโดยเน้นความโปร่งใสเป็นธรรมและมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาและการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม และนำผลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการบริหารงานบุคคลทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรผ่านการยกย่องชมเชยและให้รางวัลตามความเหมาะสมสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของเอวีกา ปราปพาลทัตต์ และสุรางคนา มัณยานนท์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีระชัย รูปเรือง และทัศนะ ศรีปัตตา (2565) ได้ทำการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลภาพรวมการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัย

ของนิรมล ดาบเงิน และคณะ (2566) ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ภาระงาน วางแผนระยะยาว บริหารจัดการอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร และมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐนิช ศรีลำคำ (2558) พบว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งมุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของเอวิกา ปราปพาลทัตต์ และสุรางคณา มัณยานนท์ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิรมล ดาบเงิน และคณะ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชัย ฐปเรือง และทัศนะ ศรีปัตตา (2565) ผลการวิจัย พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการสรรหาบุคคลอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความยุติธรรมและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และมีการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทำให้โรงเรียนมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอวิกา ปราปพาลทัตต์ และสุรางคณา มัณยานนท์ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิรมล ดาบเงิน และคณะ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชัย ฐปเรือง และทัศนะ ศรีปัตตา (2565) ผลการวิจัย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารและประสานงานกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรเข้าใจถึงนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และมีการจัดการวินัยและการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความยุติธรรมและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอวิกา ปราปพาลทัตต์ และสุรางคณา มัณยานนท์ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิรมล ดาบเงิน และคณะ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีระชัย ฐปเรือง และทัศนะ ศรีปัตตา (2565) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารมีการดำเนินการอย่างจริงจังในการส่งเสริมและรักษาวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา มีการชี้แจงและให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ กำหนดมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ดำเนินการทางวินัยด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส จัดให้มีช่องทางในการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ที่สะดวกและปลอดภัย มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินการเมื่อบุคลากรกระทำผิดวินัย ให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติตามระเบียบวินัย จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการของบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม รวมถึงมีการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอวิกา ปราปพาลทัตพ์ และสุรางคนา มัณยานนท์ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิรมล ดาบเงิน (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชัย ฐปเรือง และทัศนะ ศรีปัตตา (2565) ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 ในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แนวทางพัฒนา คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เรียงตามค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบรายงานและวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังแบบ Real-time รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันและครอบคลุม ควรจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ รายบุคคล โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ศักยภาพครูแต่ละคน เพื่อวางแผนอัตรากำลังในระยะยาวที่สอดคล้องกับเป้าหมายของทั้งบุคลากรและสถานศึกษา ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังแบบ Real-time ที่เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างโรงเรียนในเครือข่าย เพื่อให้สามารถบริหารจัดการอัตรากำลังร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ครูร่วมกัน และควรจัดตั้งคณะทำงานวิเคราะห์ภาระงานเชิงคุณภาพ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกเหนือจากการนับจำนวนชั่วโมงสอนหรือภาระงานเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังสะท้อนความต้องการที่แท้จริง

2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง แนวทางพัฒนา คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เรียงตามลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาเกณฑ์การคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม แบบทดสอบความถนัด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดระยะเวลาทดลองงานที่เหมาะสมและมีระบบพี่เลี้ยง และผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการ

2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เรียงตามลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสถานศึกษารองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอย่างเพียงพอ จำนวน และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงสอนงานระหว่างครูอาวุโสกับครูใหม่ สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน และจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียน

2.4 การรักษาวินัยและการออกจากราชการ เรียงตามลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบการรายงานและติดตามพฤติกรรมที่อาจนำไปสู่การกระทำผิดวินัย และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งหน่วยให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและวินัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า แนวการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 คือ การมีส่วนร่วมจากการประชุม และนำมาวางแผนเพื่อขออัตรากำลังตามความต้องการของสถานศึกษา เคารพมติที่ประชุมที่เกิดจากความเห็นชอบ และนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการขออัตรากำลัง โดยปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลังให้ส่งเสริมข้อดีของโรงเรียนเพื่อนำบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามา จากนั้นนำแผนอัตรากำลังเข้าในที่ประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของครู

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากผลการวิจัยนี้ คือ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะการสร้างคามพึงพอใจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งต้องดำเนินการผ่านแนวทางการพัฒนาแบบบูรณาการ 4 มิติ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการที่เน้นระบบเรียลไทม์และฐานข้อมูลที่เชื่อมโยง การพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรด้วยเครื่องมือที่หลากหลายและระบบพี่เลี้ยง การพัฒนาบุคลากรแบบองค์รวมผ่านแผนพัฒนารายบุคคลและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการบริหารวินัยเชิงป้องกันด้วยการอบรมและเครือข่ายความร่วมมือ นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม การบริหารงานบุคคลแบบ "4S Model" ที่ประกอบด้วย System (ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย) Selection (การคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ) Support (ระบบสนับสนุนการพัฒนา) และ Supervision (การกำกับดูแลเชิงป้องกัน) ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่นำเสนอมุมมองการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ ครบคลุม และบูรณาการ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุน พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและการป้องกันปัญหาด้านวินัย ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรมีการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่องโดยจัดทำผลการประเมินผลเป็นประจำ อย่างน้อยทุกไตรมาส หรือทุก 6 เดือน และมีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรมีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และปฏิบัติตามระเบียบราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง และการจ้างครูอัตราจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของทางราชการ

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการราชการ ผู้บริหารควรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านศิลปวัฒนธรรมไทย หรือส่งเสริมการบูรณาการวัฒนธรรมไทยในการจัดการเรียนการสอน และการพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

1.4 ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ผู้บริหารควรมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณี ต่อคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการทุกกรณี พร้อมสรุปรายงานที่กระชับ ชัดเจน และเป็นกลาง และการดำเนินการทางวินัยมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโปร่งใสยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักอภินายธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นิรมล ดาบเงิน, พระครูประโชติกิจจาภรณ์ และบุญเลิศ วีระพรกานต์. (2566). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 9(1), 133 –153.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บวรพจน์ ชนะสมบัติ. (2567). การศึกษาสำคัญอย่างไร? และแนวทางพัฒนาการศึกษา. MOH Blog. สืบค้น 19 สิงหาคม 2567 จาก <https://moh.mn/การศึกษาสำคัญอย่างไร-และแนวทางพัฒนาการศึกษา/>
- ปาริฉัตร โชติจันทร์. (2560). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 21(2), 51-57.
- วีระชัย ฐปเรือง และทัศนะ ศรีปัตตา. (2565). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(4), 311- 319.
- สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(2), 1611-1629. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/99608>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. (2566). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556.) *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.*
- เอวีกา ปราปพาลทัฬห์ และสุรางคณา มัณยานนท์. (2565). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(1), 41 -54.
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Addison-Wesley.



**การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบบบริการสาธารณะ: กรณีศึกษา
การจัดทำระบบรับฟังความคิดเห็นของผู้ใช้บริการเรือคลองแสนแสบ**
**Public participation in the development of public service systems: A case
study of the feedback system for boat passengers in the Saen Saep Canal**

ศุภรัตน์ ดิษบรรจง¹, สติระ ชัยชนะกลาง^{2*}, พัทธกษ วงแหวน³, ชีระศิลป์ เมฆเกษม⁴
Suparat Ditbanjong¹, Sathira Chaichanaklang^{2*}, Pituck Vongvan³, Teerasin Mekkasem⁴

^{1,4} กลุ่มสถิติวิเคราะห์ สำนักแผนงาน กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม

² คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

³ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

^{1,4} Statistics Division, Planning Bureau, Marine Department, Ministry of Transport

² Faculty of Science and Technology, Rajamangala University of Technology Krungthep

³ Faculty of Education, Thailand National Sports University

*Corresponding author's e-mail: sathira.ch@mail.rmutk.ac.th^{2*}

Received: April 13, 2025

Revised: May 5, 2025

Accepted: May 11, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบบบริการเรือสาธารณะผ่านระบบรับฟังความคิดเห็นของผู้ใช้บริการเรือโดยสารคลองแสนแสบ โดยนำความเห็นของประชาชนไปปรับปรุงและตรวจสอบการให้บริการได้ทันที เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ที่เข้าถึงด้วยคิวอาร์โค้ด มีการแจ้งเตือนผ่านแอปพลิเคชันและรายงานผลข้อมูลด้วยกระดานสรุป ในปี 2567 ผู้มาใช้บริการเรือโดยสารคลองแสนแสบ จำนวน 10,884,318 คน กลุ่มตัวอย่างของผู้มาใช้บริการเรือโดยสารคลองแสนแสบที่แสดงความคิดเห็นผ่านแบบสอบถามโดยสมัครใจ จำนวน 1,434 คน ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2567 ถึง 31 มีนาคม 2568 โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิดในประเด็นรายละเอียดที่ต้องการร้องเรียน ดิชม หรือเสนอแนะ ผลการศึกษา พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับการปรึกษา ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สัดส่วนความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ประเด็น คือ ร้องเรียน 1,234 เรื่อง (ร้อยละ 86.05) ชมเซย 126 เรื่อง (ร้อยละ 8.79) และเสนอแนะ 74 เรื่อง (ร้อยละ 5.16) จากการดำเนินการข้างต้นตลอดปี 2567 ในปี 2568 ได้มีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการเรือคลองแสนแสบ มีคะแนนเฉลี่ย

3.597 (ร้อยละ 71.94) มีความพึงพอใจสูงสุดเมื่อเทียบกับสถิติผลการสำรวจย้อนหลัง 5 ปี การศึกษานี้จึงช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนได้อย่างดี โดยเสนอแนะให้เพิ่มระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ไปสู่ระดับความร่วมมือที่มากขึ้น การพัฒนาระบบตอบกลับอัตโนมัติ และเผยแพร่ผลการดำเนินงานเพื่อสร้างความโปร่งใสและเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของประชาชน, ระบบราชการ 4.0, ระบบรับฟังความคิดเห็น, เรือคลองแสนแสบ

Abstract

This study aimed to examine public participation in improving public ferry services through a digital feedback system from Saen Saep Canal ferry passengers. The system allows real-time integration of user feedback into service monitoring and enhancement. An online questionnaire was employed, accessible via QR codes, with notifications sent through the LINE application, and results summarized through a digital dashboard. In 2024, a total of 10,884,318 passengers used the Saen Saep ferry service. The sample consisted of 1,434 passengers who voluntarily responded to the questionnaire between January 1, 2024, and March 31, 2025. Descriptive statistics were used to analyze demographic data, while content analysis was analyzed open-ended responses concerning complaints, compliments, and suggestions. Findings indicated that the level of public participation aligns with the "Consultation" stage. Citizens provided input but did not involve in decision-making. Feedback distribution was as follows: 1,234 complaints (86.05%), 126 compliments (8.79%), and 74 suggestions (5.16%). Following this initiative, in 2025, satisfaction survey revealed an average score of 3.597 (71.94%), marking the highest level of satisfaction in the past five years. The study demonstrated the effectiveness of digital engagement in enhancing citizen participation. It recommended that it should elevate public involvement to more collaborative level, developing an automated response system, and ensuring transparency by publicly disclosing service improvement outcomes. These efforts contribute to sustainable and participatory public service development.

Keywords: public participation, bureaucracy 4.0, feedback system, Saen Saep canal boat

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การมีส่วนร่วมของประชาชนถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาระบบบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยเฉพาะในด้านการคมนาคมขนส่งทางน้ำ ผู้โดยสารถือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง การเปิดพื้นที่ให้ประชาชนสามารถสะท้อนความคิดเห็น ร้องเรียนปัญหา รวมถึงข้อเสนอแนะ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถปรับปรุงการให้บริการได้อย่างตรงจุด และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม เป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจในการกำกับดูแล ส่งเสริม และพัฒนาการขนส่งทางน้ำให้มีความสะดวก รวดเร็ว ทั่วถึง และปลอดภัย โดยเฉพาะการให้บริการเรือโดยสารคลองแสนแสบ ซึ่งในปี 2567 มีผู้โดยสารมากถึง 10,884,318 คน หรือเฉลี่ยวันละประมาณ 29,902 คน (กรมเจ้าท่า, 2568) อย่างไรก็ตามพบว่าผู้ใช้บริการจำนวนมากยังประสบปัญหาด้านคุณภาพการให้บริการ เช่น ความไม่ตรงต่อเวลา ความไม่สะอาด ความไม่ปลอดภัย และการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนที่ล่าช้า ซึ่งส่งผลต่อระดับความพึงพอใจโดยรวมที่อยู่ในระดับปานกลาง

การเปลี่ยนแปลงเชิงพลิกผันทางเทคโนโลยี (digital disruption) และบริบทสังคมหลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้รูปแบบการใช้ชีวิตของประชาชนอยู่ในยุคของชีวิตวิถีถัดไป (next normal) และได้ผลักดันให้หน่วยงานรัฐต้องปรับตัวเข้าสู่การให้บริการในยุคดิจิทัล ภายใต้แนวคิด “รัฐบาลที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง”

(citizen-centric government) เพื่อให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาและกำกับคุณภาพบริการได้อย่างแท้จริง อันสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาระบบราชการ 4.0

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบรับฟังความคิดเห็นแบบดิจิทัล (digital participatory feedback model) เพื่อเพิ่มกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบที่เข้าถึงง่าย โปร่งใส และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงบริการเรือโดยสารคลองแสนแสบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งที่ผ่านมายังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาการใช้ระบบรับฟังความคิดเห็นของผู้ใช้บริการผ่านช่องทางคิวอาร์โค้ด การแจ้งเตือนไปยังผู้เกี่ยวข้องผ่านแอปพลิเคชัน และการรายงานผลข้อมูลด้วยกระดานสรุป กับ การให้บริการเรือสาธารณะโดยตรงในประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบบบริการสาธารณะ ด้วยการจัดทำระบบรับฟังความคิดเห็นของผู้ใช้บริการเรือคลองแสนแสบ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการเรือคลองแสนแสบ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของ Arnstein (1969) ได้รับการพัฒนาในช่วงทศวรรษ 1960 โดยนำเสนอโมเดลบันไดการมีส่วนร่วมของประชาชน (ladder of citizen participation) ซึ่งกลายเป็นกรอบวิเคราะห์ที่ทรงอิทธิพลมาจนถึงปัจจุบัน แบ่งระดับการมีส่วนร่วมออกเป็น 8 ขั้นบันได ได้แก่ ขั้นบันไดที่ 1 การจัดกระทำ (manipulation) หน่วยงานภาครัฐดำเนินการฝ่ายเดียว ขั้นบันไดที่ 2 บำบัดรักษา (therapy) หน่วยงานภาครัฐมีการเชิญชวนประชาชนให้เข้ามารับรู้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ขั้นบันไดที่ 3 การรับฟังข่าวสาร (informing) หน่วยงานภาครัฐเชิญตัวแทนที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียเข้าร่วมให้ข้อมูล และหน่วยงานภาครัฐโดยคัดเลือกข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสมก่อนการตัดสินใจ ขั้นบันไดที่ 4 ปรึกษา (consultation) หน่วยงานภาครัฐสอบถามและรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดทางเลือกสำหรับการตัดสินใจในการดำเนินงาน แต่การบริหารจัดการยังคงเป็นของหน่วยงานภาครัฐเพียงฝ่ายเดียว ขั้นบันไดที่ 5 ปลอบใจ (placation) หน่วยงานภาครัฐให้ประชาชนผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีพลังในการผลักดันและดำเนินโครงการเข้ามามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา ประเด็นต่าง ๆ กำหนดแนวทางในการดำเนินการ แต่หน่วยงานภาครัฐยังคงสงวนสิทธิ์ในการตัดสินใจ ขั้นบันไดที่ 6 หุ้นส่วน (partnership) หน่วยงานภาครัฐให้ประชาชนมีความใกล้ชิดและมีอำนาจในการเสนอความคิดเห็นและข้อโต้แย้งต่าง ๆ ประชาชนมีส่วนร่วมตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมตัดสินใจและร่วมดำเนินการ ขั้นบันไดที่ 7 อำนาจผ่านตัวแทน (delegated power) หน่วยงานภาครัฐคัดเลือกประชาชนส่วนหนึ่งเข้าไปเป็นตัวแทน เพื่อทำหน้าที่ในการออกความคิดเห็น การนำเสนอข้อมูลข้อโต้แย้ง และมีอำนาจในการตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย ขั้นบันไดที่ 8 ควบคุมโดยประชาชน (citizen control) หน่วยงานภาครัฐมอบอำนาจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมและตัดสินใจได้ทุกขั้นตอนอย่างบริบูรณ์ โดยหน่วยงานภาครัฐทำหน้าที่เพียงฝ่ายสนับสนุน ซึ่งถือว่าเป็นระดับสูงสุดที่ประชาชนมีอำนาจในขั้นการตัดสินใจ (Arnstein, 1969)

แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับสากลในปัจจุบันที่ได้รับการยอมรับ โดยสมาคมระหว่างประเทศเพื่อการมีส่วนร่วม คือ ระดับการมีส่วนร่วม (spectrum of public participation) ของประชาชน ไอเอพีทู (International Association for Public Participation, 2018) แบ่งระดับการมีส่วนร่วมออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 การให้ข้อมูล

(inform) เพื่อให้ประชาชนเข้าใจปัญหาและทางเลือกต่าง ๆ แต่หน่วยงานสื่อสารทางเดียวไปยังประชาชน เช่น เว็บไซต์ แผ่นพับ และข่าวประชาสัมพันธ์ ระดับที่ 2 การปรึกษาหารือ (consult) เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ประชาชนเป็นผู้ให้ข้อมูลแต่รัฐยังคงเป็นผู้ตัดสินใจ เช่น แบบสอบถาม และเวทีรับฟังความคิดเห็น ระดับที่ 3 การมีส่วนร่วม (involve) เพื่อให้ประชาชนเข้าร่วมในบางส่วนของกระบวนการ เช่น เวิร์กช็อป กลุ่มพูดคุย และโฟกัสกรุ๊ป ระดับที่ 4 การร่วมมือ (collaborate) เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางและตัดสินใจร่วม เช่น คณะกรรมการร่วม และร่วมออกแบบนโยบาย และระดับที่ 5 การมอบอำนาจ (empower) เพื่อมอบอำนาจในการตัดสินใจให้ประชาชนมีสิทธิในการตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ เช่น การลงประชามติ และการมอบอำนาจให้ชุมชนจัดการตนเอง

แนวคิดการร่วมสร้างสรรค์บริการ

แนวคิดการร่วมสร้างสรรค์บริการ (co-creation) เน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐและประชาชนในฐานะหุ้นส่วน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการออกแบบและตัดสินใจร่วมในกระบวนการให้บริการสาธารณะ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2563) ได้กล่าวถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยให้ดีขึ้น ทันยุค ทันสมัยขึ้นให้ยิ่งกว่าเดิม ควรสร้างค่านิยมองค์กร (core value) โดยมีค่านิยมข้อแรกที่เราควรเริ่มต้น คือ การร่วมสร้างสรรค์บริการ ซึ่งหมายถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลด้วยการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันกับเครือข่ายโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุด และเป็นการพัฒนาหน่วยงานราชการเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ในยุคดิจิทัลการมีส่วนร่วมของประชาชนได้ขยายตัวจากรูปแบบดั้งเดิม เช่น การประชุมสาธารณะหรือการทำแบบสอบถาม ไปสู่รูปแบบออนไลน์ที่เข้าถึงง่ายและทันสมัยมากขึ้น เช่น ระบบรับฟังความคิดเห็นออนไลน์และสื่อสังคมออนไลน์ ช่วยให้ภาครัฐสามารถรับฟังความคิดเห็นของประชาชนได้ในวงกว้าง และนำไปใช้ในการตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (United Nations, 2022)

องค์การสหประชาชาติ ได้กำหนดระดับการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ไว้ทั้งหมด 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับที่ 1 การให้ข้อมูลดิจิทัลภาครัฐ (e-information) ระดับที่ 2 การมีฟอรัมรับฟังความคิดเห็นดิจิทัลของรัฐ (e-consultation) และระดับที่ 3 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายผ่านช่องทางดิจิทัล (e-decision-making) ทำให้พบเห็นการดำเนินการด้านการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์อย่างเป็นรูปธรรมจากนานาประเทศ ประกอบด้วย เกาหลีใต้ สเปน และเยอรมนี (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2568)

ระบบรับฟังความคิดเห็นตอนนโยบายสำคัญเร่งด่วน ของกระทรวงคมนาคม (MOT Public Hearing) เป็นช่องทางและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนตอนนโยบายสำคัญเร่งด่วน ผ่านระบบและนำความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ได้รับมาประกอบการตัดสินใจในการดำเนินนโยบายสำคัญเร่งด่วนของกระทรวงคมนาคมให้มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด อันจะก่อให้เกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้นในการดำเนินการของกระทรวงคมนาคม และเป็นการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี (กระทรวงคมนาคม, 2568)

องค์การขนส่งลอนดอน (Transport for London) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการขนส่งในกรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษ ได้จัดโดยเว็บไซต์การแสดงความเห็นของคุณ (Have Your Say) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนที่อาศัยและทำงานในเมืองลอนดอนสามารถแสดงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริการระบบขนส่งสาธารณะ เพื่อทำให้เมืองมีความเจริญ และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี (Transport for London, 2021)

แบบสอบถามออนไลน์มีจุดเด่นและจุดด้อย ดังนี้ 1) เก็บข้อมูลไวบนอินเทอร์เน็ตได้หลายที่ ให้มีความเสี่ยงต่อที่ข้อมูลจะสูญหายหรือถูกทำลาย มีความปลอดภัยสูงจากการจำกัดการเข้าถึง 2) สามารถสร้างแบบสอบถามออนไลน์ได้อย่างรวดเร็ว ด้วยคอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต หรือสมาร์ตโฟนในทุกสถานที่ และทุกเวลาที่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต และบันทึกอัตโนมัติ 3) แบบข้อมูลได้หลากหลายประเภท เช่น ข้อมูลเสียง ข้อมูลวิดีโอ และมัลติมีเดีย 4) การจัดส่งข้อมูลหากกลุ่ม

ตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่และมีการกระจายตัวตามสถานที่ต่าง ๆ การใช้แบบสอบถามออนไลน์จะคุ้มค่ามากกว่า 5) อัตราการตอบกลับการตอบกลับของแบบสอบถามออนไลน์มีอัตราค่อนข้างสูง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่จำเป็นต้องยืนยันตัวตนก่อนตอบแบบสอบถาม จึงมั่นใจได้ว่าข้อมูลส่วนตัวถูกปกปิดและสามารถตอบคำถามได้โดยไม่กังวล แม้ว่าแบบสอบถามออนไลน์จะมีจุดเด่นมากมาย แต่การตอบแบบสอบถามออนไลน์จำเป็นต้องใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน หรือแท็บเล็ต ที่เชื่อมต่อกับสัญญาณอินเทอร์เน็ต ดังนั้นหากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่มีไฟฟ้าหรือสัญญาณอินเทอร์เน็ต จะไม่สามารถใช้งานได้ (บุญรัตน์ แผลงศรี, 2565)

การประยุกต์ใช้คิวอาร์โค้ดเป็นนวัตกรรมหนึ่งที่เกิดขึ้นในงานขนส่งสาธารณะยุคดิจิทัล ตัวอย่างเช่น การติดคิวอาร์โค้ดในยานพาหนะหรือสถานีเพื่อให้ผู้โดยสารสแกนตอบแบบสอบถามความพึงพอใจได้ทันที จากงานวิจัยของ Guirao et al. (2015) ในกรุงมาดริด ประเทศสเปน ผลการศึกษาพบว่า การใช้คิวอาร์โค้ดในการสำรวจมีประโยชน์ ทำให้มีการตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว และเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับนักวางแผนระบบขนส่งสาธารณะ ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงระบบขนส่งอัจฉริยะ (Intelligent Transport Systems: ITS) ระบบการจัดการกองยานที่ใช้เทคโนโลยีระบุตำแหน่งยานพาหนะอัตโนมัติ (Auto Vehicle Location: AVL) ซึ่งสามารถใช้เพิ่มประสิทธิภาพเส้นทางและตารางเวลา และป้อนข้อมูลแบบเรียลไทม์ลงในช่องทางข้อมูลผู้โดยสาร ทำให้การสำรวจมีต้นทุนลดลง

การรายงานข้อขัดข้องการปฏิบัติงานผ่านไลน์เมสเสจเอพีโอ โรงเรียนนายเรืออากาศ (ร.น.น.ก.) ณ พื้นที่ตั้งอ.มวกเหล็ก จ.สระบุรี สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและรวดเร็ว สามารถใช้งานได้อย่างง่ายดาย โดยผู้ใช้งานมีเพียงสมาร์ตโฟนก็สามารถรายงานข้อขัดข้องพร้อมบอกจุดพิกัดที่เกิดเหตุ ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถมองภาพรวมของข้อขัดข้องเพื่อเตรียมความพร้อมในการบำรุงและซ่อมแซม ทำให้สามารถแก้ข้อขัดข้องได้อย่างถูกต้อง จากกระบวนการรายงานข้อขัดข้องการปฏิบัติงาน ร.น.น.ก. ที่สร้างขึ้นได้ การประเมินผลด้วยความพึงพอใจของระบบโดยเก็บข้อมูลของผู้ปฏิบัติงานใน ร.น.น.ก. มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมอยู่ที่ 4.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .51 อยู่ในเกณฑ์ที่ดี (พนิดา แก้วชนิด และภูมินันท์ บัวงาม, 2567)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

การพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลักภาครัฐของประชาชน โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท การกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย ปรับตัวให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม ระบบการทำงานแบบดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าตามมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

ระบบราชการ 4.0

ระบบราชการ 4.0 จะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนี้ 1) เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (open & connected government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลของทางราชการ และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ 2) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (citizen-centric government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน (proactive public services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (big government data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ (personalized หรือ tailored services) 3) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (smart & high performance government) ต้องทำงานอย่างมีการเตรียมการ มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2560)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบบบริการสาธารณะผู้ใช้บริการเรือคลองแสนแสบ และศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการ โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากภาพที่ 1 ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในส่วนการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยใช้หลักแนวคิดวงจรสะท้อนกลับแบบมีส่วนร่วม (participatory circular feedback model) แสดงถึงกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการปรับปรุงคุณภาพบริการเรือโดยสารคลองแสนแสบ โดยเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงเชิงพลิกผันทางเทคโนโลยีที่ทำให้หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการ โดยพัฒนาระบบรับฟังความคิดเห็นแบบดิจิทัล (digital participatory feedback) ซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็น ประเด็นร้องเรียน ทิชิม หรือข้อเสนอแนะ ได้อย่างสะดวกผ่านช่องทางคิวอาร์โค้ด ข้อมูลที่ได้รับจะถูกแจ้งเตือนไปยังแอปพลิเคชันไลน์ให้กับผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้ในกระบวนการวิเคราะห์และสะท้อนคุณภาพบริการซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการแปลความคิดเห็นของประชาชนให้เป็นข้อมูลเชิงนโยบายและนำไปสู่การปรับปรุงบริการ ทั้งในด้านความสะดวก ความปลอดภัย และความรวดเร็ว เมื่อบริการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน (public participation) และนำไปสู่การสร้าง ความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อหน่วยงานรัฐ กระบวนการทั้งหมดนี้ดำเนินไปอย่างเป็นวงจร โดยความพึงพอใจของประชาชนจะส่งผลย้อนกลับไปกระตุ้นให้เกิดการแสดงความคิดเห็นรอบใหม่ จึงถือเป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งและยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research design) เพื่อออกแบบและพัฒนาระบบรับฟังความคิดเห็นของประชาชนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยศึกษาการมีส่วนร่วมและความคิดเห็นของประชาชน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้มุ่งเน้นการรวบรวมความคิดเห็นของผู้ที่สมัครใจให้ข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งเป็น

พฤติกรรมที่ไม่สามารถคาดการณ์หรือระบุจำนวนประชากรที่แน่ชัดได้ จึงถือว่าขนาดประชากรที่แท้จริงในเชิงพฤติกรรมของผู้แสดงเจตนาเข้าร่วมให้ความคิดเห็นไม่สามารถทราบได้แน่ชัด (unknown population size) ดังนั้นกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้โดยสารที่ใช้บริการเรือโดยสารคลองแสนแสบและสมัครใจแสดงความคิดเห็นผ่านแบบสอบถามออนไลน์ของระบบรับฟังความคิดเห็น จำนวนทั้งสิ้น 1,434 คน เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (non-probability sampling) ด้วยเทคนิคการเลือกแบบสมัครใจ (volunteer sampling) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเข้าร่วมการวิจัยด้วยตนเองผ่านการสแกนคิวอาร์โค้ด

วิธีการการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบค่าความน่าจะเป็น (nonprobability sample designs) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ค่าความน่าจะเป็นของการเลือกตัวอย่างในแต่ละหน่วยจากประชากรไม่สามารถกำหนดได้ เป็นการเลือกตัวอย่างที่ไม่ได้พิจารณาถึงโอกาสหรือความน่าจะเป็นที่หน่วยต่าง ๆ ในประชากรจะถูกเลือก จึงไม่มีการกำหนดหรือไม่ทราบว่าแต่ละหน่วยในประชากรมีโอกาสถูกเลือกมากน้อยอย่างไร ซึ่งตรงข้ามกับการเลือกตัวอย่างแบบความน่าจะเป็น ในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพจะเน้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบความน่าจะเป็น เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัยที่นักวิจัยเชิงคุณภาพเรียกวิธีนี้ว่า การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยเป็นหลัก สำหรับการสุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักแบบที่มุ่งจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยเป็นหลักนี้เพื่อสนองจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน และมีวิธีเลือกที่แตกต่างกันไปในเรื่องวิจัยหนึ่ง ๆ (พระนิทัศน์ ชีรปัญญา (วงศ์วังเพิ่ม) และคณะ, 2564)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือวิจัย โดยใช้แบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured questionnaire) มีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้บริการเรือโดยสารคลองแสนแสบ ประกอบด้วย

- 1) ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ใช้บริการ (คำถามปลายปิด) ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และความถี่ในการมาใช้บริการ
- 2) ข้อมูลรายละเอียดเหตุการณ์ (คำถามปลายเปิด) ได้แก่ สถานที่เกิดเหตุ ช่วงเวลาที่เกิดเหตุ

โปรดระบุรายละเอียดที่ต้องการแจ้ง และภาพประกอบ

- 3) ช่องทางการติดต่อกลับ (คำถามปลายเปิด) ได้แก่ เบอร์โทรศัพท์และอีเมล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลจะดำเนินการในรูปแบบออนไลน์จากประชาชนที่ต้องการแสดงความคิดเห็น ประเด็นข้อร้องเรียน ข้อชมเชย หรือข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาการให้บริการ โดยสามารถสแกนคิวอาร์โค้ดเพื่อเข้าถึงแบบสอบถามที่ติดไว้บริเวณที่นั่งเรือ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2567 ถึง 31 มีนาคม 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการทบทวนวรรณกรรม บทความวิชาการ บทความวิจัย และทฤษฎี และใช้แบบสอบถามคำถามปลายเปิด เก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็น โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค้นหาประเด็นเด่นชัด ด้วยการกำหนดรหัส (code) และนำข้อมูลที่ได้มาจัดหมวดหมู่ของความคิดเห็นและสรุปเสนอในรูปแบบกระดานสรุป ได้แก่

- 1) ประเภทความคิดเห็น จำนวน 3 ประเด็น ได้แก่
 - ข้อร้องเรียน เช่น เจ้าหน้าที่ในเรือไม่ให้คำแนะนำ รอเรื่อนาน เรือช้าเร็ว เครื่องยนต์เสียงดัง
 - ข้อเสนอแนะ เช่น เพิ่มช่องทางการชำระเงินผ่านคิวอาร์โค้ด ประกาศแจ้งเตือนก่อนถึงท่าเรือ

- ชื่นชม เช่น ที่นั่งสะดวกสบาย ความสะอาดในเรือ

2) จัดกลุ่มประเด็นเรื่องร้องเรียน ดี-ชม และเสนอแนะ การให้บริการ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่

- การให้ข้อมูลและการสื่อสาร (information & communication) เช่น เจ้าหน้าที่ในเรือไม่ให้คำแนะนำ ประกาศแจ้งเตือนก่อนถึงท่าเรือ

- ความสะอาดและความสบาย (cleanliness & comfort) เช่น พัดลมเสีย ที่นั่งสะดวกสบาย

- ความปลอดภัย (safety) เช่น การจัดการลำดับและจำนวนคนลงเรือ ขับเรือเร็ว

- ความตรงต่อเวลา (punctuality) เช่น จัดคิวเรือให้ออกตามเวลา จอดเรือนาน

- ความน่าเชื่อถือ (reliability) เช่น ไม่ให้ตัว ไม่จอดเรือรับ-ส่งผู้โดยสาร

- ความสะดวกในการเข้าถึง (accessibility) เช่น เพิ่มช่องทางการชำระเงินผ่านคิวอาร์โค้ด

- ความคุ้มค่า/ค่าใช้จ่าย (affordability) เช่น ประหยัดค่าเดินทาง

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามคำถามปลายปิด นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบบบริการสาธารณะ

การมีส่วนร่วมของประชาชนผ่านระบบรับฟังความคิดเห็นที่พัฒนาขึ้นโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ มีการแจ้งเตือนผ่านแอปพลิเคชันไลน์ และทำการสรุปรายงานด้วยกระดานสรุป มีระดับการมีส่วนร่วมเมื่อเปรียบเทียบกับ 2 ทฤษฎี ได้ดังนี้

1.1 หลักบันไดการมีส่วนร่วมของ Arnstein การมีส่วนร่วมอยู่ในขั้นบันไดที่ 4 ระดับการปรึกษา (consultation) เนื่องจากประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็น เสนอข้อเสนอนแนะ หรือร้องเรียนปัญหาที่พบได้ แต่ยังไม่มีส่วนในการกำหนดนโยบาย ทิศทาง หรือร่วมตัดสินใจในกระบวนการบริการ

1.2 ระดับการมีส่วนร่วมไอเอพีทุ ระดับการมีส่วนร่วมจัดอยู่ในระดับที่ 2 การปรึกษาหารือ (consult) เช่นเดียวกับขั้นบันไดที่ 4 ของ Arnstein เนื่องจากประชาชนเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลเท่านั้น โดยภาครัฐและผู้ประกอบการยังเป็นผู้ควบคุมการตัดสินใจในกระบวนการบริการอยู่

ระบบรับฟังความคิดเห็นของผู้ใช้บริการเรือโดยสารคลองแสนแสบนี้ ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้ใช้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ประชาชนสามารถมีบทบาทสะท้อนความคิดเห็นได้สะดวกมากขึ้น จากแบบสอบถามที่ใช้กระดาษ หรือที่เรียกว่าแบบสอบถามออฟไลน์ และเกิดความคุ้มค่า แต่ยังเป็นเพียงการรับฟังความคิดเห็น ยังไม่พัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมระดับสูงสุดที่ประชาชนมีอำนาจควบคุมการตัดสินใจ

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการเรือคลองแสนแสบ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการเรือคลองแสนแสบซึ่งได้รวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 ถึง 31 มีนาคม 2568 จำนวน 1,434 เรื่อง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสรุปดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้แสดงความคิดเห็น สรุปได้ตามตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้แสดงความคิดเห็น

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	475	33.12
หญิง	885	61.72
กลุ่มคนหลากหลายทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (LGBTQIA+)	74	5.16
อายุ		
6-12 ปี	5	.35
13-20 ปี	77	5.37
21-40 ปี	971	67.71
41-60 ปี	361	25.17
60 ปีขึ้นไป	20	1.39
ความถี่การมาใช้บริการ		
ทุกวัน	684	47.70
3-5 วันต่อสัปดาห์	438	30.54
เป็นครั้งคราว	198	13.81
1-2 วันต่อสัปดาห์	79	5.51
ใช้บริการเป็นครั้งแรก	35	2.44

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่า ผู้แสดงความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 885 คน คิดเป็นร้อยละ 61.72 และเป็นเพศชาย จำนวน 475 คน คิดเป็นร้อยละ 33.12 ช่วงอายุของผู้ให้ความคิดเห็น ที่มีอายุอยู่ระหว่าง 21 ปี ถึง 40 ปี จำนวน 971 คน คิดเป็นร้อยละ 67.71 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 41 ปี ถึง 60 ปี จำนวน 361 คน คิดเป็นร้อยละ 25.17 ช่วงอายุ 13 ปี ถึง 20 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 5.37 ช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 1.39 และ ช่วงอายุ 6 ปี ถึง 12 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.35 ตามลำดับปีและในส่วนของความถี่การมาใช้บริการ ส่วนใหญ่มาใช้บริการทุกวัน เป็นจำนวน 684 คน คิดเป็นร้อยละ 57.87 รองลงมา 3 ถึง 5 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 438 คน คิดเป็นร้อยละ 30.54 เป็นครั้งคราว จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 13.81 1 ถึง 2 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 5.51 และ ใช้บริการเป็นครั้งแรก จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 2.44 ตามลำดับ

2.2 การสังเคราะห์ประเด็นความคิดเห็นของประชาชนที่แจ้งผ่านระบบ มี 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็น ร้องเรียน ประเด็นชื่นชม และประเด็นเสนอแนะ จำแนกได้จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ข้อมูลและการสื่อสาร 2) ด้านความสะอาดและความสบาย 3) ด้านความปลอดภัย 4) ด้านความตรงต่อเวลา 5) ด้านความน่าเชื่อถือ 6) ด้านความสะดวกในการเข้าถึง และ 7) ด้านความคุ้มค่า/ค่าใช้จ่าย สรุปได้ตามตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 ประเด็นความคิดเห็นเพิ่มเติมจากประชาชน

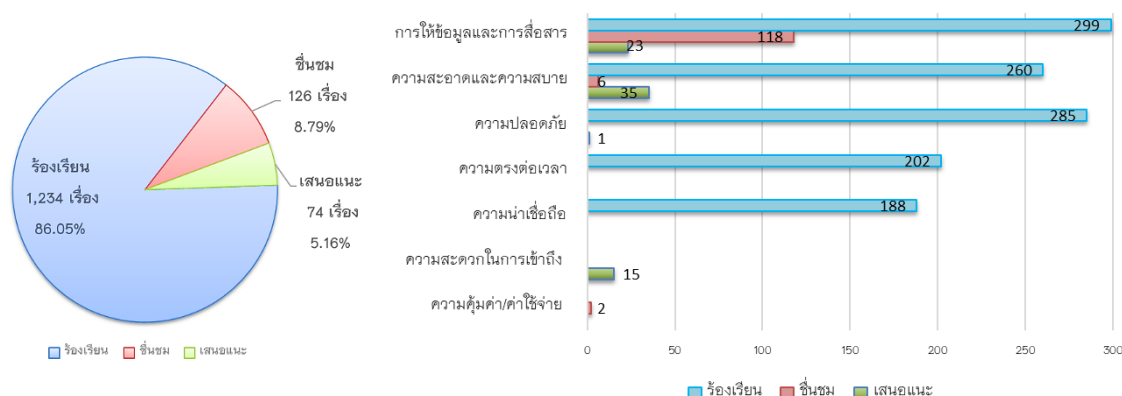
ด้าน	ประเด็นความคิดเห็น							
	ร้องเรียน		ชื่นชม		เสนอแนะ		ภาพรวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การให้ข้อมูลและการสื่อสาร	299	20.85	118	8.23	23	1.60	440	30.68
ความสะอาดและความสบาย	260	18.13	6	.42	35	2.44	301	20.99
ความปลอดภัย	285	19.87	–	–	1	.07	286	19.94
ความตรงต่อเวลา	202	14.09	–	–	–	–	202	14.09
ความน่าเชื่อถือ	188	13.11	–	–	–	–	188	13.11
ความสะดวกในการเข้าถึง	–	–	–	–	15	1.05	15	1.05
ความคุ้มค่า/ค่าใช้จ่าย	–	–	2	.14	–	–	2	.14
รวม	1,234	86.05	126	8.79	74	5.16	1,434	100.00

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า การให้ความคิดเห็นประเด็นเกี่ยวกับการร้องเรียน จำนวน 1,234 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 86.05 การชื่นชม จำนวน 126 เรื่อง คิดเป็น 8.79 และเสนอแนะ จำนวน 74 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 5.16 มีรายละเอียดดังนี้

1) ประเด็นการให้ความเห็นเกี่ยวกับการร้องเรียน มีการร้องเรียนด้านการให้ข้อมูลและการสื่อสาร จำนวน 299 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 20.85% ด้านความปลอดภัย จำนวน 285 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 19.87 ด้านความสะอาดและความสบาย จำนวน 260 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 18.13 ด้านความตรงต่อเวลา จำนวน 202 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 14.09 และด้านความน่าเชื่อถือจำนวน 188 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 13.11 ตามลำดับ

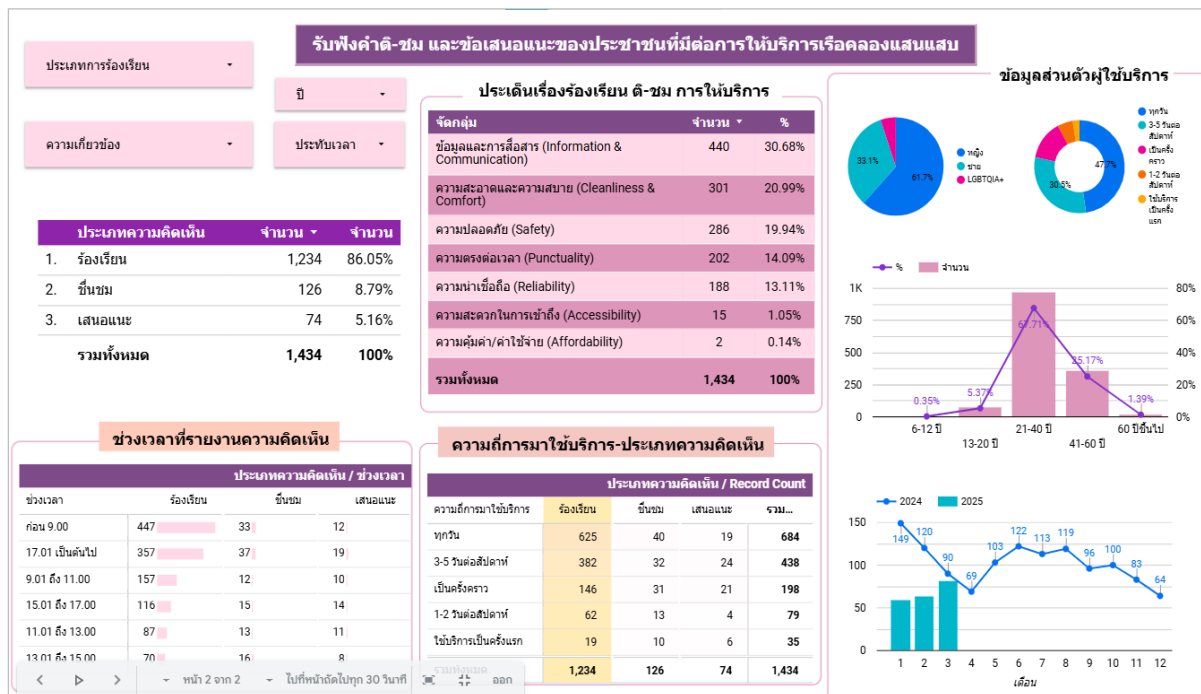
2) ประเด็นการให้ความเห็นเกี่ยวกับการชื่นชม มีการชื่นชมด้านการให้ข้อมูลและการสื่อสาร จำนวน 118 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 8.23 ด้านความสะอาดและความสบาย จำนวน 6 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ .42 และด้านความคุ้มค่า/ค่าใช้จ่าย จำนวน 2 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ .14 ตามลำดับ

3) ประเด็นการให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอแนะ มีการเสนอแนะด้านความสะอาดและความสบาย จำนวน 35 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 2.44 ด้านการให้ข้อมูลและการสื่อสาร จำนวน 23 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 1.60 ด้านความสะดวกในการเข้าถึง จำนวน 15 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 1.05 และด้านความปลอดภัย จำนวน 1 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ .07 ตามลำดับ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 สัดส่วนความคิดเห็นของประชาชนในประเด็นข้อร้องเรียน ชื่นชม และเสนอแนะในแต่ละด้าน

การนำเสนอภาพรวมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแสดงความคิดเห็นรวมทั้ง 3 ประเด็น 7 ด้าน แสดงผลด้วยกระดานสรุป (dashboard) ที่พัฒนาขึ้น เพื่อเสนอต่อผู้บริหาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานประกอบการ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กระดานสรุป (dashboard) ภาพรวมความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการเรือคลองแสนแสบ

จากภาพที่ 3 ภาพรวมความคิดเห็นจากกระดานสรุป จัดเรียงตามลำดับการมีส่วนร่วมจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการให้ข้อมูลและการสื่อสาร จำนวน 440 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 30.68 ด้านความสะอาดและความสบาย จำนวน 301 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 20.99 ด้านความปลอดภัย จำนวน 286 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 19.94 ด้านความตรงต่อเวลา จำนวน 202 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 14.09 ด้านความน่าเชื่อถือ จำนวน 188 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 13.11 ด้านความสะดวกในการเข้าถึง จำนวน 15 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 1.05 และด้านความคุ้มค่า/ค่าใช้จ่าย จำนวน 2 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ .14 ตามลำดับ ในส่วนของการร้องเรียนจะพบมากในช่วงก่อนเวลา 9.00 น. และตั้งแต่เวลา 17.01 น. เป็นต้นไป ผู้ที่แสดงความคิดเห็นผ่านคิวอาร์โค้ดส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้บริการเรือโดยสารทุกวัน จำนวน 684 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 47.70

2.3 ประสิทธิภาพของระบบรับฟังความคิดเห็น ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจการให้บริการเรือคลองแสนแสบ จากรายงานประจำปี 2563 ถึง 2567 (กรมเจ้าท่า, 2567) และในปี 2568 สํารวจข้อมูลความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 สรุปได้ตามตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 สถิติความพึงพอใจการให้บริการเรือคลองแสนแสบปีงบประมาณ 2563 ถึง 2568

ปัจจัย	ปีงบประมาณ					
	2563	2564	2565	2566	2567	2568
จำนวนตัวอย่าง (n)	587	592	552	643	647	686
คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	3.400	3.282	3.234	3.309	3.352	3.597
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	0.93	0.95	1.00	0.96	0.87	0.94
ร้อยละความพึงพอใจ	68.00	65.64	64.67	66.18	67.04	71.95

จากตาราง 3 ผู้วิจัยกำหนดเป้าหมายร้อยละความพึงพอใจในการให้บริการในปีงบประมาณ 2568 ควรมีค่าเพิ่มขึ้นและมากกว่าร้อยละ 70.00 ซึ่งจากผลความพึงพอใจการให้บริการเรือโดยสารคลองแสนแสบประจำปีงบประมาณ 2568 มีความพึงพอใจร้อยละ 71.95 สูงกว่าค่าเป้าหมาย แสดงให้เห็นว่าระบบปรับปรุงความคิดเห็นช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบบบริการสาธารณะโดยการจัดทำระบบปรับปรุงความคิดเห็นของผู้ใช้บริการเรือคลองแสนแสบ ที่ทำให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นได้สะดวกมากขึ้นด้วยการสแกนคิวอาร์โค้ดในการทำแบบสอบถามด้วยแบบสอบถามออนไลน์ ลดภาระด้านค่าใช้จ่ายในการทำแบบสอบถามแบบกระดาษ สามารถรายงานผล สรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลได้ทันที ด้วยกระดานสรุปที่สามารถแสดงผลได้หลากหลาย รวมทั้งมีการแจ้งเตือนต่อข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และข้อชื่นชม ที่ถูกส่งไปยังแอปพลิเคชันไลน์ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นในการให้บริการเรือคลองแสนแสบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ภาครัฐรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จากผู้ให้บริการได้อย่างรวดเร็วและเป็นระบบที่สอดคล้องกับแนวคิดราชการ 4.0 ที่เน้นการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การมีส่วนร่วมของประชาชนเมื่อวิเคราะห์ตามหลักบันไดการมีส่วนร่วมของ Arnstein ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในขั้นบันไดที่ 4 ระดับการปรึกษา (consultation) และระดับการมีส่วนร่วมโอเพ่นพิตู อยู่ในระดับที่ 2 การปรึกษาหารือ (consult) การมีส่วนร่วมยังอยู่ที่ระดับล่าง ซึ่งประชาชนยังไม่มีอำนาจร่วมตัดสินใจในระดับเชิงนโยบาย โดยมีข้อจำกัดที่ความรู้ทางดิจิทัลของประชาชนยังไม่เท่ากัน ระบบยังไม่มีการติดตามผลผู้ให้ข้อมูล และไม่เปิดผลให้ประชาชนทั่วไปทราบว่าการเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่

ระบบปรับปรุงความคิดเห็นที่พัฒนาขึ้นนี้ใช้การเข้าถึงแบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนรูปแบบเดียวกันกับงานวิจัยของ Guirao et al. (2015) ที่นำคิวอาร์โค้ดติดในยานพาหนะหรือสถานี ผู้โดยสารสแกนตอบแบบสอบถามออนไลน์ต่อความพึงพอใจในการให้บริการรถโดยสาร กรุงมาดริด ประเทศสเปน ส่งผลให้ประชาชนตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว และทำให้การสำรวจมีต้นทุนต่ำ สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญรัตน์ แผลงศรี (2565) ที่กล่าวถึงจุดเด่นของแบบสอบถามออนไลน์ไว้ คือ 1) เก็บข้อมูลไว้บนอินเทอร์เน็ตได้หลายที่ ให้มีความเสี่ยงต่ำต่อการสูญหายและการทำลาย และมีความปลอดภัยสูงในการเข้าถึงที่กำหนดสิทธิ์ได้ 2) สามารถสร้างได้อย่างรวดเร็วด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ในทุกสถานที่ทุกเวลาที่มียูทิลิตี้เน็ต และบันทึกอัตโนมัติ 3) แบบข้อมูลได้หลากหลายประเภท เช่น ข้อมูลเสียง ข้อมูลวิดีโอ และมัลติมีเดีย 4) การจัดส่งข้อมูลหากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่และมีการกระจายตัวตามสถานที่ต่าง ๆ การใช้แบบสอบถามออนไลน์จะคุ้มค่ามากกว่า 5) อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามออนไลน์

มีอัตราค่อนข้างสูง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่จำเป็นต้องยืนยันตัวตนก่อนตอบแบบสอบถาม จึงมั่นใจได้ว่าข้อมูลส่วนตัว ถูกปกปิดและสามารถตอบคำถามได้โดยไม่กังวลกับผลที่ตามมา ในด้านการพัฒนาระบบแจ้งเตือนเพื่อปรับปรุง คุณภาพบริการสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องการรายงานข้อขัดข้องการปฏิบัติงานผ่านไลน์เมสเสจเอฟไอ โรงเรียนนายเรืออากาศ (รร.นกก.) ณ พื้นที่ตั้ง อ.มวกเหล็ก จ.สระบุรี โดย พนิดา แก้วชนิด และภุณันท์ บัวงาม (2567) ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถมองภาพรวมของข้อขัดข้อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการบำรุงและซ่อมแซม เกิดการแก้ข้อขัดข้องได้อย่างตรงจุด ส่งผลต่อความพึงพอใจของระบบอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

ระบบรับฟังความคิดเห็นที่จัดทำขึ้นนี้จึงถือเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนากลไกของรับฟังเสียงของ ประชาชน และการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนได้อย่างชัดเจน ซึ่ง จะต้องพัฒนาต่อทั้งในด้านการสื่อสารเชิงรุกและการขยายช่องทางการเข้าถึง เพื่อยกระดับจากการรับฟังไปสู่การร่วม พัฒนาและปรับปรุงบริการอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการบริหารระบบราชการ 4.0 โดยยึดหลัก ธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ที่ระบบราชการต้อง ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ เพื่อพลิกโฉมให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นที่พึ่งของประชาชนได้ อย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบบบริการสาธารณะ: กรณีศึกษาการจัดทำ ระบบรับฟังความคิดเห็นของผู้ใช้บริการเรือคลองแสนแสบ สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1. เชิงทฤษฎี (conceptual contributions) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการฟังความคิดเห็นนี้ เป็นโมเดลการฟังเสียงผู้ใช้บริการแบบดิจิทัลร่วมสมัย (Digital Participatory Feedback Model: DPFM) ที่ทำให้เกิด การมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้น แต่ในมุมมองของอำนาจการมีส่วนร่วมตามโมเดลบันไดการมีส่วนร่วมของ ประชาชนของ Arnstein และระดับการมีส่วนร่วมโอเอพีทู ยังอยู่ในระดับการปรึกษา (consultation) ทำให้เห็นแนวทาง ในการพัฒนาการให้บริการ เพื่อให้ประชาชนมีบทบาทในการตัดสินใจร่วม (collaboration) มากขึ้น

2. เชิงปฏิบัติ (practical contributions) ผู้วิจัยจัดทำคู่มือแนวทางการใช้ระบบรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใช้บริการเรือคลองแสนแสบไว้เป็นเอกสารประกอบ เพื่อใช้วางแผนในการปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการ จากกระบวนการดังกล่าวพิสูจน์แล้วว่าสามารถรวบรวมข้อมูลจากผู้บริการได้อย่างรวดเร็วและเป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและตรงจุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การพัฒนาระบบรับฟังความคิดเห็นของผู้ใช้บริการเรือคลองแสนแสบ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนาบริการสาธารณะตามแนวทางราชการ 4.0 และเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้

1.1 นำผลการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอต่อผู้บริหาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ประกอบการ เพื่อร่วมกันหารือกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติปรับปรุงคุณภาพบริการให้ดีขึ้น

1.2 เพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้อยู่ในระดับการมีส่วนร่วม (involve) เช่น เวิร์กช็อป กลุ่มพูดคุย และโฟกัสกรุ๊ป ระดับการร่วมมือ (collaborate) เช่น การเชิญเป็นคณะกรรมการร่วมออกแบบนโยบายและแนวทาง ปฏิบัติ และระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด การมอบอำนาจ (empower) เช่น การลงประชามติตัดสินใจ

1.3 ขอร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และคำติชมของประชาชนเป็นการรายงานและแจ้งเตือนต่อความคิดเห็นให้กับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการของภาครัฐ และพนักงานผู้ให้บริการของผู้ประกอบการ หากสามารถนำไปแก้ไขปรับปรุงต่อความคิดเห็นได้อย่างเป็นรูปธรรมและรวดเร็ว จะทำให้ประชาชนเกิดการรับรู้การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหามากขึ้น

1.4 เผยแพร่กระดานสรุปสู่สาธารณะให้ประชาชนรับรู้ถึงการดำเนินการแก้ไขปัญหาย่างโปร่งใส

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายขอบเขตและกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการวิจัยในพื้นที่อื่น เช่น พื้นที่แม่น้ำเจ้าพระยา ท่าเรือโดยสาร และแหล่งท่องเที่ยวทางน้ำ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของระบบรับฟังความคิดเห็นในกลุ่มประชาชนที่มีลักษณะแตกต่างกันทั้งด้านวัฒนธรรมและโครงสร้างสังคม

2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับมุมมองของประชาชนโดยเน้นศึกษาความรู้สึก การรับรู้ ความคาดหวัง ความไว้วางใจ ความโปร่งใส และความร่วมมือในระยะยาวของประชาชน

2.3 เพิ่มวิธีการเก็บข้อมูลในงานวิจัยให้หลากหลาย เช่น การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ การสังเกต และการสนทนากลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

- กรมเจ้าท่า. (2568). รายงานการสำรวจความหนาแน่นผู้โดยสารเรือคลองแสนแสบ ปี 2567. กลุ่มสถิติวิเคราะห์สำนักแผนงาน กรมเจ้าท่า. สืบค้น 5 เมษายน 2568 จาก <https://md.go.th/wp-content/uploads/2025/03/รายงานความหนาแน่นเรือโดยสารคลองแสนแสบ2567-2.pdf?93>
- กรมเจ้าท่า. (2567). รายงานสถิติข้อมูล ปีงบประมาณ 2566. กลุ่มสถิติวิเคราะห์ สำนักแผนงาน กรมเจ้าท่า. สืบค้น 5 เมษายน 2568 จาก <https://md.go.th/stat-info/รายงานฉบับสมบูรณ์-ปีงบประมาณ-2566/>
- กระทรวงคมนาคม. (2568). คำประกาศเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัว (Privacy Notice) ของระบบรับฟังความคิดเห็นต่อนโยบายสำคัญเร่งด่วน ของกระทรวงคมนาคม (MOT Public Hearing) ของ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. สืบค้น 9 เมษายน 2568 จาก https://mot.go.th/website_policy?id=4
- บุญรัตน์ แผลงศร. (2565). เครื่องมือการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แบบสอบถามออนไลน์. วารสารการวัดผลการศึกษา, 39(105), 28–38. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JEMEPTB/article/view/257484/173333>.
- พนิดา แก้วชนิด และภูมินันท์ บัวงาม. (2567). การเพิ่มประสิทธิภาพการรายงานข้อขัดข้องการปฏิบัติงานผ่านไลน์เมสเสจแอปโอ. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรายเรืออากาศ, 20(1), 73–81. <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/nkrafa-sct/article/view/252654/170899>.
- พระนิทัศน์ ธีรปัญญา (วงศ์วังเพิ่ม), พระวุฒิพงษ์ แก้วแกมตา และปรัชญา มีโนนทองมหาศาล. (2564). การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 18(83), 1–9. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/248168/170544>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2560). ระบบราชการ 4.0. สืบค้น 7 เมษายน 2568 จาก https://www.opdc.go.th/wp-content/uploads/2024/03/ระบบราชการ_4.0.pdf
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2563). คำนียมองค์กร. สืบค้น 8 เมษายน 2568 จาก <https://www.dga.or.th/about-us/core-value/>

- Arnstein, S. R. (1969). A ladder of citizen participation. *Journal of the American Institute of Planners*, 35(4), 216–224. <https://doi.org/10.1080/01944366908977225>
- Guirao, B., García, A., López, M. E., Acha, C., & Comendador, J. (2015). New QR Survey Methodologies to Analyze User Perception of Service Quality in Public Transport: The Experience of Madrid. *Journal of Public Transportation*, 18(3), 71–88. <http://doi.org/10.5038/2375-0901.18.3.5>
- International Association for Public Participation. (2018). *Advancing the practice of public participation*. Retrieved April 8, 2025, from <https://www.iap2.org/page/SpectrumEvolution>
- Transport for London. (2021). How to get involved. Retrieved April 9, 2025, from <https://haveyoursay.tfl.gov.uk/how-we-involve-you-faqsb>
- United Nations. (2022). *E-Government Survey 2022: The Future of Digital Government*. Retrieved April 8, 2025, from <https://desapublications.un.org/sites/default/files/publications/2022-09/Web%20version%20E-Government%202022.pdf>



การจัดการความรู้ในยุคดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์: ความท้าทายสำหรับองค์กร
เพื่อความเป็นเลิศ

Knowledge management in the digital age and Artificial Intelligence:
Challenges for organizational excellence

ประคอง สุขธนจิตรต์¹, วิเชียร จันทะเนตร^{2*}, พัชรี ทองสุก³, ชุตติพัฒน์ วงศ์ชัยสุวรรณ⁴, ปภังกร ปิยนารวิชัย⁵
Prakong Sukhonthachit¹, Wichian Chanthanet^{2*}, Patcharee Thongsuk³, Chutipat Wongchaisuwan⁴, Paphangkom Piyanaravit⁵

^{1,2,4,5}คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

³คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

^{1,2,4,5}Faculty of Liberal Arts, Krirk University

³Faculty of Business Administration, Krirk University

*Corresponding author's e-mail: suprakong1@gmail.com¹, chanthanet_w@hotmail.com^{2*},
p_atchareepluem@hotmail.com³, honeychutipat@gmail.com⁴, meesook1994@hotmail.com⁵

Received: March 26, 2025

Revised: April 30, 2025

Accepted: May 8, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทบทวนการจัดการความรู้ในฐานะที่เป็นเครื่องมือจัดการคนในองค์กรให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีร่วมสมัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ทั้งยังช่วยให้กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรประสบความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการเสริมสร้างและแบ่งปันความรู้ ทั้งแบบความรู้ฝังลึกและความรู้ชัดแจ้ง ขณะที่ความเป็นเลิศขององค์กรจำแนกออกเป็น 1) ด้านคน คือ ผู้บริหารองค์กรต้องมีความเชื่อในคุณค่าของคนและองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร เข้าใจในแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้ มุ่งมั่นและสนับสนุนการจัดการความรู้อย่างจริงจัง พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเชื่อมโยงแนวคิดการจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติ 2) ด้านระบบ คือ การมีความพร้อมในการสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยน และถ่ายทอดความรู้เชิงสร้างสรรค์ และการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือรวบรวมและส่งต่อองค์ความรู้ การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพ สามารถนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เติบโตได้อย่างยั่งยืน ก่อปรกับการเรียนรู้ร่วมกันและการตระหนักรู้ระบบจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้คนและองค์การอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ในระดับของความเป็นเลิศ

คำสำคัญ: การจัดการความรู้, ความเป็นเลิศขององค์กร, ปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง, ยุคดิจิทัล

Abstract

This academic article aims to review knowledge management as a tool for managing people in the organization to create innovations and to apply modern technology to maximize the organization's benefits. It also makes the knowledge management process in the organization successful. The analysis results show that knowledge management is a process of enhancing and sharing knowledge— both tacit and explicit. Meanwhile, organizational excellence is classified into 1) people: the organization's executives must believe in the value of people and knowledge in the organization, understand the concept, realize the benefits that the organization will receive from knowledge management, have determination and support for knowledge management seriously, and accept changes to link knowledge management concepts to practice. 2) Systems: readiness to create and cultivate an organizational culture, which exchanges and transfers creative knowledge and using information technology as a tool to collect and transfer knowledge. Effective improvement and development of knowledge management can transform the organization into growth sustainable learning organization. Mutual learning and awareness of knowledge management systems with artificial intelligence technology will lead to the continuous development of knowledge, people, and organizations. It allows the organization to reach its goals and achieve the expected level of excellence.

Keywords: knowledge management, organizational excellence, generative Artificial Intelligence, digital age

บทนำ

การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการรวบรวมองค์ความรู้ต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กรที่กระจัดกระจายมาพัฒนาให้เป็นระบบ รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการความรู้ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถแสวงหาความรู้ เรียนรู้ร่วมกัน เข้าถึงความรู้และส่งเสริมบรรยากาศในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ก่อให้เกิดการสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้และการแบ่งปันความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ (Omotayo, 2015) อันจะนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กรและเกิดเป็นนวัตกรรมองค์กร นอกจากนี้ การจัดการความรู้ยังเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลให้องค์การมีสมรรถนะสู่สภาวะร่วมสมัย ซึ่งในปัจจุบันโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคสังคมฐานความรู้ที่ให้ความสำคัญกับการมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิดและประสบการณ์ รวมถึงค่านิยมของคนในองค์กร (Sokoh & Okolie, 2021) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนากระบวนการทำงาน มากกว่าทรัพย์สินที่จับต้องได้ และมุ่งเน้นการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มากกว่าการใช้ทุนที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างมีการดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะนำองค์กรเข้าสู่การแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อเข้าสู่กระบวนการแห่งการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ที่มีมนุษย์เป็นองค์ประกอบหลักในการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ส่งเสริมให้ทุกคนเห็นความสำคัญและใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้พัฒนาสินค้าและบริการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในลำดับถัดไป

ก่อกำกับการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือในการสกัดความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร (Guptet et al., 2004) เป็นการดำเนินการร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ที่ต้องปฏิบัติตนอยู่ภายใต้เป้าหมาย วัตถุประสงค์หรืออุดมการณ์หลัก

ขององค์กร จึงคาดหวังได้ว่า บุคลากรร้อยละ 80-90 จะเกิดจากการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Kucza, 2001) อีกทั้งหากองค์กรมีความสามารถในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ หรือมีการจัดการความรู้ที่ดี ย่อมส่งผลให้ตัวแปรเชิงสาเหตุนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (วิจารณ์ พานิช, 2546) และเป็นสิ่งบ่งชี้สำคัญประการหนึ่งถึงความเป็นเลิศขององค์กร โดยเฉพาะ ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง เข้ามามีบทบาทสำคัญ ต่อการส่งเสริมให้การจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง ความซับซ้อนของข้อมูลที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ความต้องการนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้องค์กรต้องมีกลยุทธ์ที่แข็งแกร่งในการควบคุมและใช้ประโยชน์จากความรู้ของตน การจัดการความรู้ไม่ได้เป็นเพียงแค่การจัดเก็บข้อมูล แต่เป็นกระบวนการแบบพลวัตและเกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้ การดูแลรักษา และการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร บทความนี้ จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำการสำรวจและพิจารณาความสำคัญของการจัดการความรู้ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง มีบทบาทสำคัญอย่างไร โดยพิจารณาจากทฤษฎีและรูปแบบ รวมถึงความหมายและหลักการพื้นฐานของการจัดการความรู้ จากนั้น ทำการวิเคราะห์ผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อวงจรชีวิตของความรู้ รวมถึงบทบาทที่ปัญญาประดิษฐ์เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับความเป็นเลิศขององค์กร ด้วยรูปแบบเชิงโครงสร้างอย่างไร

ความเป็นมาของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือทางด้านการบริหารที่มีความสำคัญต่อการสร้างศักยภาพเพื่อความอยู่รอดและการสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (Sveiby, 2001) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคที่การแข่งขันเป็นไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องสร้างพลังขับเคลื่อนเพื่อความอยู่รอดหรือสามารถแข่งขันได้ ซึ่งความรู้ และการจัดการความรู้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ด้วยการดึงเอาความรู้ความชำนาญขององค์กรออกมาสร้างประโยชน์ในด้านการพัฒนาและเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ ยิ่งไปกว่านั้น การจัดการความรู้ยังเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น ด้วยการนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น ร่วมกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้ของบุคคลที่แสวงหาความรู้อยู่เสมอ สิ่งเหล่านี้ ส่งผลทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเป็นองค์กรที่สามารถแข่งขันได้ในยุคปัจจุบัน

แนวคิดเรื่องการจัดการความรู้ได้รับความสนใจและกลายเป็นหัวข้อสำคัญที่มีการศึกษาวิจัยในวงกว้าง ทั้งในหน่วยงานราชการและบริษัทเอกชน และมีการพัฒนาแนวทางในการจัดการความรู้กันอย่างกว้างขวาง นับตั้งแต่ปี 1980 เป็นต้นมา การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) มีความสำคัญและมีบทบาทในด้านการบริหาร และสร้างมูลค่าสินทรัพย์ทางปัญญาขององค์กร ช่วยให้้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะมิติของการใช้ความรู้เดิมที่มีการพัฒนาความรู้เพื่อนำไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันในที่สุด จากการทบทวนความเป็นมาของแนวคิดการจัดการความรู้และการเพิ่มพูนของศาสตร์ด้านการจัดการความรู้ สามารถพิจารณาจำแนกได้จากพัฒนาการของการจัดการความรู้ในสังคม ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน แบ่งได้เป็น 3 ยุค (Cohen & Levinthal, 1990; Snowden, 2002; บุญดี บุญญาภิจ และคณะ 2547; ภราดร จินดาวงศ์, 2549) ดังนี้

แนวคิดการจัดการความรู้ยุคที่หนึ่ง เป็นยุคเริ่มต้นของการจัดการความรู้ ตั้งแต่ปี 1978-1995 โดยในยุคนี้ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศและทุนทางปัญญา ด้วยมุ่งหวังให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ยุคนี้จึงมีการลงทุนด้านซอฟต์แวร์ในการจัดเก็บข้อมูล การสร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูล ภายใต้ฐานความคิดที่ว่าความรู้เป็นสิ่งที่สามารถบริหารจัดการได้โดยอาศัยการจัดการที่เป็น

ระบบ ระเบียบ และมีโครงสร้างที่แน่นอน เริ่มมีการนำเอาเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของมนุษย์ ถึงกระนั้น เมื่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้น การจัดการความรู้จึงปรับเปลี่ยนมุมมองไปที่ แนวทางการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต นักวิชาการชื่อดัง Senge (1994) ได้เสนอ แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ และอาจกล่าวได้ว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการความรู้ในองค์การ จากนั้นได้พัฒนาการ ต่อเนื่องไปยังยุคที่สองในปี 1995–2002 เปลี่ยนมุมมองความสำคัญไปที่มนุษย์และมิติด้านวัฒนธรรม เพราะเชื่อว่า มนุษย์และมิติด้านวัฒนธรรมส่งผลโดยตรงต่อการจัดการความรู้ Nonaka & Takeuchi (1995) นำเสนอความรู้ที่อยู่ใน ภายใต้วงของแต่ละบุคคลหรือความรู้แบบฝังลึก มักถูกสร้างผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้โดยนัย (tacit) กับความรู้แบบแจ้งชัด (explicit) หรือความรู้เชิงนวัตกรรมแบบรู้ได้และแบบเห็นได้ผ่านการโต้ตอบของกระบวนการ สื่อสารทางสังคม ทั้งภายในสู่ภายนอกและภายนอกสู่ภายใน (Chanthanet, 2024) และด้วยรูปแบบในการสร้างและ แลกเปลี่ยนความรู้ที่เรียกว่า SECI Model เริ่มได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย จนอาจกล่าวได้ว่าเป็นยุคของการเริ่มมี กระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และการมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการนำระบบคอมพิวเตอร์มา ช่วยทำให้คนติดต่อกันสะดวกมากขึ้น กระทั่งในช่วงปี 1998–2001 การจัดการความรู้เริ่มเป็นที่แพร่หลายมากขึ้น บาง องค์การมีการแต่งตั้ง Chief Knowledge Officer (CKO) ขึ้นมารับผิดชอบ การจัดการความรู้โดยใช้ SECI Model ซึ่งยังมี ข้อจำกัดในบางเรื่อง เนื่องจากแนวคิดที่ว่าความรู้เป็นเรื่องซับซ้อนเกินกว่าจะจำแนกคุณลักษณะแบบฝังลึกหรือแบบ ชัดแจ้ง ได้อย่างชัดเจน และเปลี่ยนรูปแบบของความรู้ให้ได้ผลดีนั้น ต้องมีการผสมผสานความรู้ทั้ง 2 ประเภทให้สมดุล

กระทั้ง พัฒนาการในยุคที่สาม มีมุมมองว่าความรู้เป็นเรื่องที่ซับซ้อน จะจัดระเบียบที่แน่นอนได้ยาก ทั้งยัง ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป การจัดการความรู้ในยุคนี้จึงให้ความสำคัญกับเนื้อหา และกระบวนการจัดการความรู้ โดยมุ่งเน้นกระบวนการค้นหาข้อมูลหรือสารสนเทศที่ได้จัดเก็บไว้ เน้นการเชื่อมโยง องค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ การจัดการความรู้ในยุคนี้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของ การตัดสินใจ และการสร้างนวัตกรรมมากกว่ามุ่งเน้นด้านประสิทธิภาพเพียงอย่างเดียว มักให้ความสำคัญกับ พฤติกรรมมนุษย์ และเชื่อว่าความรู้และการแลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้ให้ความรู้สมัครใจที่จะแบ่งปันให้กับผู้อื่น เท่านั้น (Azeem et al., 2021) เพราะการจัดการความรู้ในยุคนี้ให้ความสำคัญที่การจัดการเนื้อหาให้เหมาะสมกับ บริบทขององค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับพัฒนาการร่วมสมัยของแนวคิดการจัดการความรู้ในยุคที่สี่ เป็นยุคของการสื่อสาร ในรูปแบบต่าง ๆ ทำได้สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการผสมผสานเครื่องมือต่าง ๆ ทางด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้เทคโนโลยีหลายอย่าง รวมถึงการเริ่มต้นใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลระดับสูงและปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้างอย่างแพร่หลาย เป็นที่มาของการจัดการความรู้ด้วยรูปแบบ สังคมออนไลน์ และการสื่อสารแบบออนไลน์ การสื่อสารแบบโต้ตอบเสมือนจริงผ่านช่องทางการสื่อสารโดยใช้ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครือข่ายความเร็วสูง (Kshetri, 2024) ผสมกับการสื่อสารประสิทธิภาพสูงและ ร่วมสมัย ที่สามารถปรับให้เข้ากับความต้องการ เช่น การใช้ระบบการสื่อสารแบบตอบโต้เสมือนจริงทั้งภาพและเสียง เช่น ระบบการประชุมทางเสียง การประชุมวิดีโอทัศนียภาพคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ผ่านทางดาวเทียมเคเบิลและ เทคโนโลยีโทรศัพท์และสื่อสิ่งพิมพ์ กระทั่งลักษณะของการติดต่อสื่อสารจะเป็นการสื่อสารแบบโต้ตอบหลายทางทั้ง ภาพและเสียง ล้วนส่งผลให้การจัดการความรู้ที่ทวีความสำคัญและมีบทบาทมากยิ่งขึ้นต่อการปรับปรุง และผลดำเนินงานที่ดีขององค์กร

กล่าวได้ว่า แนวคิดการจัดการความรู้เริ่มปรากฏเด่นชัดระหว่างช่วงปี 1980 และเพิ่มพูนการยอมรับอย่าง กว้างขวางระหว่างช่วงปี 1990 ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกับองค์การต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการ ความรู้ในฐานะทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ ก่อให้เกิดการเพิ่มพูนองค์ความรู้ที่มีพัฒนาการจากการเน้นการจัดการข้อมูล และสารสนเทศ ไปสู่การตระหนักถึงคุณค่าของความรู้และภูมิปัญญาของบุคลากร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศ ดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือสำคัญ และในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การบูรณาการความรู้และเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการทางธุรกิจ และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ความสำคัญของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ในยุคดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อความเป็นเลิศขององค์กร เนื่องด้วยความรู้ถือเป็นสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ที่ช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันและประสบความสำเร็จได้ ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ได้เปลี่ยนแปลงวิธีการสร้าง จัดเก็บ แบ่งปัน และการใช้ความรู้ ทำให้องค์กรต้องมีกลยุทธ์การจัดการความรู้ที่แข็งแกร่ง เพื่อควบคุมและใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ทางปัญญาของตนอย่างมีประสิทธิภาพ (วิวัฒน์ชัย อุตถาการ, 2567) กอปรกับการจัดการความรู้คือกระบวนการในการระบุ สร้าง จัดระเบียบ จัดเก็บ แบ่งปัน และนำความรู้ไปใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร อยู่ภายใต้หลักการพื้นฐานที่เน้นย้ำว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีค่า และต้องการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเติบโต สามารถนำมาใช้ได้ตลอดเวลาเมื่อจำเป็นและแบ่งปันกันได้อย่างอิสระ การมีมูลค่าเพิ่มขึ้นจากการนำกลับมาใช้ใหม่ และการเป็นรากฐานของการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร (นิโรดม แจ่มจรัส, 2568) ในขณะเดียวกัน เทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อวงจรชีวิตของความรู้ ทั้งการสร้างความรู้ด้วยการเป็นเครื่องมือและความสามารถใหม่ ๆ ที่ขยายขอบเขตและความเร็วของการสร้างความรู้ผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย เครื่องมือดิจิทัล และ เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นใหม่ ตลอดจน การจัดเก็บความรู้ด้วยความจุในการจัดเก็บที่มหาศาล บนพื้นที่จัดเก็บข้อมูลเสมือน (คลาวด์) และรูปแบบดิจิทัลที่หลากหลาย ทำให้สามารถจัดเก็บและจัดการข้อมูลจำนวนมากได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในการแบ่งปันความรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล โซเชียลมีเดีย และเครื่องมือออนไลน์สำหรับการทำงานร่วมกันได้ ทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้เป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยไม่คำนึงถึงพรมแดนทางภูมิศาสตร์ (ปรมณ โพธิ์พัฒนาบุญ, 2565) การใช้ความรู้ด้วยช่องทางและวิธีการเข้าถึงความรู้ที่ง่ายขึ้นผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและส่งผลต่อผลกำไรขององค์กร

ยิ่งไปกว่านั้น การพลวัตทางเทคโนโลยีและอิทธิพลของบทบาทปัญญาประดิษฐ์ต่อกระบวนการจัดการความรู้ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์การจัดการความรู้ในหลายด้าน (Taherdoost & Madanchian, 2023) ประกอบด้วย การรวบรวมความรู้ ซึ่งปัญญาประดิษฐ์ สามารถทำให้กระบวนการรวบรวมความรู้อัตโนมัติ ทำให้รวดเร็วและแม่นยำยิ่งขึ้น โดยการค้นพบรูปแบบและความสัมพันธ์ภายในข้อมูล การวิเคราะห์ความรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมหาศาล ระบุรูปแบบ และให้ข้อมูลเชิงลึกที่นำไปปฏิบัติได้ ช่วยให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีข้อมูลมากขึ้น การนำเสนอความรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ ช่วยยกระดับการนำเสนอความรู้ผ่านเครื่องมืออัจฉริยะและเครื่องมือโต้ตอบต่าง ๆ เช่น กลไกการค้นหาที่ขับเคลื่อนด้วย ปัญญาประดิษฐ์ และการประมวลภาษาธรรมชาติ โดยการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ นำมาซึ่งประโยชน์มากมาย เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ช่วยปรับปรุงกระบวนการ ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มผลผลิตโดยรวม การตัดสินใจที่ดีขึ้น ตลอดจน การเข้าถึงความรู้ที่ถูกต้องและทันเวลาช่วยให้บุคคลและทีมสามารถตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูลมากขึ้น การสร้างนวัตกรรม การแบ่งปันความรู้และการทำงานร่วมกันช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และขับเคลื่อนนวัตกรรมภายในองค์กร

อย่างไรก็ตาม ด้วยความท้าทายและอุปสรรคในการจัดการความรู้ในยุคดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ที่องค์กรอาจต้องเผชิญ คือ การนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างได้การบูรณาการเครื่องมือการจัดการความรู้ใหม่กับระบบที่มีอยู่อาจ

เป็นเรื่องยาก รวมทั้งความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการความรู้ใหม่มาใช้เนื่องจากความคุ้นเคยกับวิธีการเดิม และการมีข้อมูลจำนวนมากหาศาลอาจทำให้ผู้ใช้สับสนและยากต่อการค้นหาความรู้ที่ต้องการ อีกทั้งแนวโน้มความกังวลใหม่ด้านความปลอดภัยของข้อมูล ด้วยการปกป้องข้อมูลที่ละเอียดอ่อนและการรับรองการปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความเป็นส่วนตัวเป็นสิ่งสำคัญ เช่นเดียวกับ แนวโน้มร่วมสมัยและในอนาคตสำคัญคือ การบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ปัญญาประดิษฐ์จะมีบทบาทสำคัญในการทำให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพเป็นส่วนตัว และให้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น การให้ความสำคัญกับประสบการณ์ผู้ใช้ภายใต้ระบบการจัดการความรู้จะมุ่งเน้นที่การใช้งานง่ายและเป็นมิตรต่อผู้ใช้เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Jarrahiet al., 2023) การจัดการความรู้ในสภาพแวดล้อมการทำงานระยะไกล ภายใต้รูปแบบการจัดการความรู้ที่ต้องรองรับความต้องการของทีมที่ทำงานจากระยะไกล การให้ความสำคัญกับข้อมูลและการกำกับดูแลเพื่อให้มั่นใจในคุณภาพ ความถูกต้อง และความปลอดภัยของความรู้ ซึ่งองค์การสามารถนำแนวทางและกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้เพื่อการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เช่น การสร้างที่เก็บข้อมูลส่วนกลาง การส่งเสริมวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ และการให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของข้อมูล

ดังนั้น การจัดการความรู้ในยุคดิจิทัล จึงเป็นความท้าทายที่เกิดขึ้น และเป็นกลยุทธ์สำหรับการจัดการความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพในยุคของปัญญาประดิษฐ์ อันประกอบด้วย การรับข้อมูลมากเกินไป ความสมบูรณ์พร้อมของข้อมูล และการรับประกันความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล ขณะที่กลยุทธ์ประกอบด้วย การนำเครื่องมือปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการสกัดความรู้ การพัฒนาวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ และการใช้ประโยชน์จากอัลกอริทึมการเรียนรู้ของเครื่องจักรเพื่อการเผยแพร่ความรู้ส่วนบุคคล การศึกษา และการฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญในการจัดการความรู้ การรวมหลักสูตรปัญญาประดิษฐ์และการเรียนรู้ของเครื่องจักรไว้ในหลักสูตร การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมพนักงานและการส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่อง และก้าวไปสู่แนวโน้มในอนาคตในการจัดการความรู้และปัญญาประดิษฐ์ด้วยแพลตฟอร์ม ที่ขับเคลื่อนโดยปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง ความเป็นจริงเสมือนและเทคโนโลยีบล็อกเชนสำหรับการแบ่งปันและการตรวจสอบความรู้ที่ปลอดภัย เป็นนวัตกรรม และการปรับตัวอย่างต่อเนื่องในแนวทางการจัดการความรู้ ผ่านการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาเพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการความรู้ให้เหมาะสมที่สุด

ทฤษฎีและรูปแบบการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่ดำเนินการภายใต้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ขององค์กร และในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กร จำเป็นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนและจัดวางองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร ให้มีความเหมาะสมและเกิดผลดีทั่วทั้งองค์กร ทั้งนี้การจัดการความรู้ นอกจากจะต้องพิจารณารายละเอียดของกระบวนการแล้ว ยังต้องพิจารณาการจัดการความรู้ในลักษณะขององค์รวมขององค์กรอีกด้วย โดยทฤษฎีและรูปแบบการจัดการความรู้ที่น่าสนใจ ได้แก่

โมเดลเซกิ (SECI Model) พัฒนาโดย Nonaka & Takeuchi (1995) เป็นแผนภาพแสดงความสัมพันธ์การหลอมรวมความรู้ในองค์การระหว่างความรู้ฝังลึก (tacit knowledge) กับความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge) ใน 4 กระบวนการ เพื่อยกระดับความรู้ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นวัฏจักร เริ่มจาก 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (socialization) เป็นการแบ่งปันและสร้างความรู้ประเภทความรู้ฝังลึก โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งได้จากการพูดคุยสังเกตุ กับบุคคลที่มีความรู้หรือประสบความสำเร็จ และเกิดเป็นความรู้ขึ้นในตนเองของอีกบุคคลหนึ่ง 2) การสกัดความรู้ออกจากตัวบุคคล (externalization) เป็นการสร้างและแบ่งปันความรู้จากสิ่งที่มีอยู่และเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร

เป็นกระบวนการแสดงความรู้ประเภทผัสส์ออกมาให้เห็นชัดเจน ตัวอย่างเช่น ผู้ค้นพบทฤษฎีใหม่ ๆ ได้เขียนรายงานการวิจัยเพื่อให้ผู้สนใจทั่วไปได้ศึกษา 3) การรวบรวมความรู้ (combination) เป็นกระบวนการแปลงความรู้ประเภทชัดแจ้ง โดยรวบรวมความรู้ที่เห็นได้ชัดเจนมาสร้างเป็นความรู้ชัดแจ้งใหม่ ๆ ทำให้เป็นระบบจนกลายเป็นความรู้ซึ่งถูกจัดเป็นหมวดหมู่ของความรู้ที่ชัดเจน เช่น การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากงานวิจัยของนักวิชาการอื่น ๆ หลายคน และรวบรวมเป็นความรู้ใหม่ ซึ่งเกิดจากการรวบรวมความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และความรู้ของตนเองเข้าด้วยกัน และ 4) การผนึกฝังความรู้ (internalization) เป็นการเปลี่ยนแปลงความรู้ ประเภทชัดแจ้งมาเป็นความรู้ประเภทผัสส์ซึ่งเป็นที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลนั้น ๆ อีกครั้ง โดยมักเกิดจากการนำความรู้ที่ได้เรียนรู้มาไปปฏิบัติ เป็นต้น ทั้งนี้ เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการดังกล่าวแล้วต้องทำการวนกลับไปเริ่มต้นทำซ้ำที่กระบวนการแรกเพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ให้เป็นงานประจำที่ยั่งยืน (Abbas et al., 2024)

แผนผังก้างปลา (fishbone diagram) หรือเรียกอย่างเป็นทางการว่าแผนผังเชิงสาเหตุและผล เป็นแผนผังที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัญหากับสาเหตุทั้งหมดที่เป็นไปได้ที่อาจก่อให้เกิดปัญหานั้น แผนผังนี้มีลักษณะเหมือนก้างปลาที่เหลือแต่ก้าง จึงเรียกว่าผังก้างปลาหรือ Ishikawa diagram ตามชื่อผู้พัฒนาแผนผังก้างปลา พัฒนาขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1943 โดยศาสตราจารย์คาโอริ อิชิกาวา แห่งมหาวิทยาลัยโตเกียว สำนักมาตรฐานอุตสาหกรรมแห่งญี่ปุ่น (JIS) พร้อมกับการนิยามความหมายของผังก้างปลาว่า แผนผังที่ใช้แสดงความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ ระหว่างสาเหตุหลายสาเหตุที่เป็นไปได้ ที่ส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาหนึ่งปัญหา สำหรับการกำหนดปัจจัยบนก้างปลาตามหลักการ 4 M 1E เป็นกลุ่มปัจจัย (factors) เพื่อนำไปสู่การจำแนกสาเหตุต่าง ๆ (Wiranto, 2025) ประกอบด้วย 1) คน (Man) หมายถึง คนงาน ผู้ปฏิบัติงาน พนักงานหรือบุคลากร 2) เครื่องจักร (Machine) หมายถึง เครื่องจักรหรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวก 3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) หมายถึง วัตถุดิบหรืออะไหล่ อุปกรณ์อื่น ๆ ที่ใช้ในกระบวนการ 4) วิธีการ (Method) หมายถึง กระบวนการทำงาน และ 5) สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง สถานที่ ความสว่าง และบรรยากาศการทำงาน

โมเดลปลาทู (Tuna Model: Thai-UNAids Model) คิดค้นโดย ประพนธ์ ผาสุขยัต (2547) เพื่อให้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการจัดการความรู้ และในการทำความเข้าใจ 3 ส่วนหลักของการจัดการความรู้ว่าสัมพันธ์กับบุคคล 3 กลุ่ม ในการดำเนินการจัดการความรู้ เมื่อเปรียบเทียบกับการจัดการความรู้ โดยให้การจัดการความรู้เปรียบเสมือนปลาสันหัว ลำตัว และหาง ที่มีหน้าที่ต่างกัน ดังนี้ 1) ส่วนหัวปลา (knowledge vision) คือ ส่วนที่เป็นเป้าหมายวิสัยทัศน์หรือทิศทางของการจัดการความรู้ การมองหาเส้นทางที่เดินทางไป แล้วคิดวิเคราะห์ว่า จุดหมายอยู่ที่ไหน ต้องวางแบบใดไปในเส้นทางไหน และไปอย่างไร และในที่นี้จะเปรียบเป็นการบ่งชี้ความรู้ ก่อนดำเนินการใด ๆ จำเป็นต้องรู้ก่อนว่าต้องการอะไร จุดหมายคืออะไร และต้องทำอะไรบ้าง ต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ความเป็นจริงของการจัดการความรู้จึงไม่ใช่เป้าหมาย แต่เป็นกระบวนการหรือกลยุทธ์ที่ทำให้งานบรรลุผลตามที่ต้องการโดยใช้ความรู้เป็นฐานหรือเป็นปัจจัยให้สำเร็จ 2) ส่วนกลางลำตัว (knowledge sharing) เป็นส่วนกิจกรรม คือ ส่วนลำตัวที่มีหัวใจของปลา ทำหน้าที่สับเปลี่ยนไปเลี้ยงส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ในที่นี้เปรียบเป็นการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศที่เกิดการเรียนรู้เพื่อให้คนเข้ามาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน จัดเป็นส่วนสำคัญที่สุด และยากที่สุดในกระบวนการจัดการความรู้ ทั้งนี้ เพราะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้คนยินยอมพร้อมใจที่จะแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันโดยไม่หวงวิชา โดยเฉพาะความรู้ที่ซ่อนเร้นหรือความรู้ผัสส์ที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงาน และมักเกิดขึ้นได้ยากกว่า 3) ส่วนที่เป็นหางปลา (knowledge assets) เป็นส่วนการจดบันทึกองค์ความรู้ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้เป็นคลังความรู้หรือชุดความรู้ ซึ่งมาจาก 2 ส่วนคือ ความรู้ที่ชัดแจ้งหรือความรู้เปิดเผย ได้แก่ ความรู้เชิงทฤษฎีที่ปรากฏให้เห็นชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม เช่น เอกสาร ตำรา และคู่มือปฏิบัติงาน เป็นต้น และความรู้ซ่อนเร้นหรือความรู้ผัสส์ ได้แก่ ความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน ไม่ปรากฏชัดเจนเป็นรูปธรรม

แต่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากขึ้นเมื่อบุคคลออกจากองค์กรไปแล้วและความรู้นั้นยังคงอยู่กับองค์กร ไม่สูญหายไปพร้อมกับตัวบุคคล

โมเดลวงจรชีวิตแบบก้นหอย (spiral life cycle model) พัฒนาโดย Boehm (1988) เสนอโมเดลวงจรชีวิตแบบก้นหอย ในมุมมองของการพัฒนาซอฟต์แวร์ให้สมบูรณ์ จำเป็นต้องมีการดำเนินการหลายรอบ ทบทวนจนกว่าจะได้ซอฟต์แวร์ที่สมบูรณ์ ในแต่ละรอบมีรายละเอียดกิจกรรมแตกต่างกันไป อาทิ การกำหนดแนวคิดความต้องการ กำหนดการดำเนินการ กำหนดความต้องการของแผน สร้างต้นแบบแรก ประเมินทางเลือกที่เหมาะสม ทบทวนแผนพัฒนาต้นแบบ และทดสอบใหม่ ออกแบบในรายละเอียด ทดสอบครั้งสุดท้าย นำไปติดตั้ง และใช้งาน แล้วทบทวนว่าต้องดำเนินการรอบใหม่หรือไม่ ซึ่งกิจกรรมหลัก ๆ ประกอบด้วย 4 กิจกรรม และหากพบว่าขั้นตอนใดไม่สมบูรณ์ก็จะมีทบทวนใหม่และทำซ้ำ กล่าวคือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ (determine objectives) เป็นกิจกรรมแรกของทุกรอบที่ต้องอาศัยข้อมูลก่อนหน้าไปประกอบการวางแผน กำหนดตัวชี้วัด ระบุทางเลือก 2) ระบุปัญหา และแก้ไขความเสี่ยง (identify and resolve risks) เป็นกิจกรรมที่นำทางเลือกมาประเมินความเสี่ยง และหาแนวทางแก้ไข 3) พัฒนาและทดสอบ (development and test) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการให้ความเสี่ยงหมดไป ด้วยการแก้ปัญหาตามที่ได้ประเมินไว้ และ 4) วางแผนสำหรับวงรอบต่อไป (plan the next iteration) เป็นกิจกรรมที่มองไปข้างหน้า ทดสอบและประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละรอบ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความหลากหลายของคุณลักษณะและบริบทของการแต่ละแห่ง ล้วนส่งผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ภายใต้รูปแบบ เครื่องมือและวิธีการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน จึงพึงตระหนักดีว่าการประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ที่สอดคล้องเหมาะสมกับองค์กรแต่ละแห่ง มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลลัพธ์สุดท้าย หรือเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรแต่ละแห่งมุ่งหวังไว้ ภายใต้การกำกับดูแลระบบให้มั่นคง มีเสถียรภาพ และการสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้

ในการจัดการความรู้ มีเครื่องมือที่นิยมนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ไม่ว่าจะเป็น 1) ชุมชนผู้ปฏิบัติ เป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ เกิดจากความใกล้ชิด ความสนใจในเรื่องเดียวกันและพื้นฐานที่ใกล้เคียงกัน เครื่องมือจัดการความรู้ประเภทชุมชนนักปฏิบัตินี้จะเอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างความรู้ใหม่ ๆ เพราะมีลักษณะแบบไม่เป็นทางการ โดยกลุ่มของคนซึ่งมาแลกเปลี่ยนความรู้ ปัญหา หรือ ความสนใจในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง และเรียนรู้วิธีการเพื่อให้สามารถปฏิบัติหรือทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม เป็นการแลกเปลี่ยนและสร้างทักษะ สร้างความรู้และความเชี่ยวชาญให้เกิดขึ้นในกลุ่ม ชุมชนนักปฏิบัติได้กลายเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากทุกวันนี้ องค์กร กลุ่มทำงาน ทีมงานและแม้แต่ตัวบุคคลเอง ต้องทำงานร่วมกันในแนวทางใหม่ จึงเป็นรูปแบบใหม่สำหรับการเชื่อมโยงคนที่มีความสนใจในการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และความร่วมมือ ไม่ว่าจะเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มถือว่าการพัฒนาองค์กรที่เกิดขึ้น 2) การเสวนา เป็นการปรับฐานความคิด โดยการฟังจากผู้อื่นและความหลากหลายทางความคิดที่เกิดขึ้น ทำให้สมาชิกเห็นภาพที่ใกล้เคียงกันและการเล่าเรื่อง เป็นการบอกเล่าเรื่องราวที่ทำให้ผู้ฟังเข้าไปร่วมอยู่ในความคิด มีความรู้สึกเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของเรื่องที่เล่า มีความต้องการที่จะหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาเรื่องราวและความคิดต่าง ๆ ในเรื่องที่เล่า นั้น กลายเป็นของผู้ฟัง ผู้ฟังมิใช่เป็นเพียงผู้สังเกตภายนอกอีกต่อไป โดยจะเป็นการเล่าจากมุมมองของคนสำคัญคนใดคนหนึ่งที่เป็นเรื่องจริงที่เกิดขึ้น การเล่าเรื่องจะเป็นการเชื่อมต่อกับความรู้ ความเข้าใจให้ผู้ฟังเกิดความคิดใหม่ ๆ สามารถกระตุ้นให้ผู้ฟังนำทฤษฎีไปใช้กับงานของตนเอง 3) เพื่อนช่วยเพื่อน เป็นวิธีการทำงานระหว่างเพื่อนที่ใช้พื้นฐานการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และการสนทนาแลกเปลี่ยนความเห็นกันอย่างกัลยาณมิตร ฝ่ายหนึ่งเรียกว่า

ทีมเรียนรู้ ส่วนอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่าทีมเพื่อน โดยใช้การเรียนรู้เทคนิคการทำงานของผู้อื่นมาพัฒนาและแก้ปัญหาของตน โดยทีมเรียนรู้เป็นผู้พบปัญหาจากการทำงานหรือกิจกรรมใหม่ ๆ จึงเชิญทีมเพื่อนที่มีประสบการณ์ซึ่งอยู่ในหรือนอกองค์กรมาประชุมกันฉันทน์เพื่อน ทั้งการวางแผนก่อนการดำเนินกิจกรรมใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาระหว่างดำเนินกิจกรรม 4) แบบปฏิบัติที่เป็นเลิศ กระบวนการใด ๆ หรือวิธีการใด ๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของวิธีปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานนั้น ๆ หรือแบบปฏิบัติที่ได้ผ่านการพิสูจน์แล้วว่าใช้การได้ดีและก่อให้เกิดผลผลิตที่ดี จึงแนะนำให้ใช้เป็นต้นแบบ บางคนเลือกใช้คำว่า “แบบปฏิบัติที่ดี” แทน “แบบปฏิบัติที่เป็นเลิศ” เนื่องจากไม่มีแนวทางใดที่ดีเยี่ยมอย่างคงที่ตลอดไป ถึงแม้จะใช้ได้ผลดีก็ต้องพัฒนาไปเรื่อย ๆ แบบปฏิบัติที่เป็นเลิศ ประกอบด้วยความรู้ชัดแจ้งและความรู้ฝังลึกที่เติมเต็มซึ่งกันและกัน ได้เรียนรู้จากผู้อื่นจำนวนมากและใช้ความรู้นั้นซ้ำอีก ยกเว้นการปฏิบัติงานไม่เสียเวลาคิดวิธีการใหม่ 5) การทบทวนหลักปฏิบัติการ เป็นการคุยกันโดยมุ่งให้แต่ละคนได้เรียนรู้ด้วยตนเองว่าเกิดอะไรขึ้น ทำไมจึงเกิด อะไรดี อะไรต้องปรับปรุงและได้บทเรียนอะไรจากการทำงาน เป็นการเปิดใจและเรียนรู้สามารถแลกเปลี่ยนด้วยวาจาหรือจดบันทึกเพื่อแบ่งปันได้ เป็นการให้และรับข้อมูลย้อนกลับในบรรยากาศที่เป็นกันเอง และ 6) สมุดหน้าขาว (white pages) เป็นเครื่องมือสำหรับค้นหาบุคคลอื่น ๆ ที่มีความรู้และความชำนาญในองค์การเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง มีชื่อตำแหน่งงาน ฝ่าย/แผนก และหมายเลขโทรศัพท์เพื่อติดต่อรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ความถนัด ทักษะและความชำนาญ ประสบการณ์และความสนใจ โดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลเพื่อให้สามารถค้นหาได้อย่างสะดวก อาจเรียกแตกต่างกันไป เช่น สมุดหน้าเหลือง ทำเนียบผู้เชี่ยวชาญหรือทำเนียบผู้ชำนาญการ เป็นต้น

กล่าวได้ว่า ที่ผ่านมามีเครื่องมือจัดการความรู้มีหลายประเภท เช่น ระบบจัดการเอกสาร แพลตฟอร์มการทำงานร่วมกัน ระบบจัดการการเรียนรู้ และเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล แต่ละประเภทมีจุดเด่นและการใช้งานที่แตกต่างกันไป ซึ่งระบบการทำงานของเครื่องมือทางการจัดการความรู้เหล่านี้ ต่างช่วยให้องค์การสามารถรวบรวม จัดเก็บ แบ่งปัน และใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยปรับปรุงการตัดสินใจ ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์การ ตลอดจน การนำไปสู่กระบวนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

กระบวนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

Senge (1994) ได้เสนอแนวความคิดของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้วยกรอบความรู้ 5 ด้าน ซึ่งจะเป็นแนวทางหลักในการสร้างองค์การการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น โดยแนวทางสำคัญ 5 ประการ จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Springmiller et al., 2024) กล่าวคือ 1) การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ เป็นการปลูกฝังความเชื่อและความคิดของบุคลากรในองค์การ ให้ทุกคนใส่ใจและมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยตนเอง ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์การที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์การได้ สมาชิกขององค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะสนใจและเฝ้าหาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ 2) แบบแผนทางความคิด เป็นการพัฒนารูปแบบความคิดและความเชื่อของบุคลากรในองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ปลูกจิตสำนึกของคนในองค์การ ซึ่งจะต้องสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อสมาชิกในองค์การมีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้อง ชัดเจน และการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลก และ ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระฉับกระเฉงเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง หรือมีวิธีการที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการคิด ไม่ผัดแพร เรรวน หรือท้อถอยเมื่อเผชิญกับวิกฤตการณ์หรือ

แรงกดดันต่าง ๆ 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์การ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์การที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์การ ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์การ 4) การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้น เป็นการอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคลเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทีม องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดได้ เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์การ เป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง เกิดจากสมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และ 5) ระบบการคิดของคนในองค์การ เป็นกระบวนการปลูกฝังให้บุคลากรในองค์การรู้จักคิด วิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ในรูปแบบของการพิจารณาความเกี่ยวเนื่องของเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นการคิดอย่างเป็นระบบ ในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถคิด วิเคราะห์และตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและสอดคล้องกับความเป็นจริง

กล่าวโดยสรุป กระบวนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้มีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ทว่า การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา ความมุ่งมั่น และการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์การอย่างต่อเนื่อง และเมื่อมีการเตรียมความพร้อมองค์การสู่สภาพและบรรยากาศขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดองค์ประกอบและกระบวนการในการจัดการความรู้ที่แน่ชัดแล้ว มีการกำหนดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้เชิงปฏิบัติการขึ้นในองค์การ ทั้งยังมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตรงกับความสนใจและเหมาะสมกับลักษณะของหน้าที่และงานที่รับผิดชอบด้วย

การนำแนวคิดการจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติ

บุญดี บุญญาภิจ และคณะ (2547) กล่าวว่า ในการจัดการความรู้ให้บรรลุผล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องมีการดำเนินการตามองค์ประกอบ แบ่งเป็น 6 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การเปลี่ยนวัฒนธรรม และการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมเพื่อการจัดการความรู้ โดยมีการให้กำลังใจบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากร ในองค์การกล้าคิด กล้าทำ และเปิดเผยต่อกัน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ของบุคลากร และการทำให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของระบบการประเมินผลและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 2) การสื่อสารให้เข้าใจถึงความจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ เป็นการจัดทำระบบการสื่อสารที่เอื้อต่อการสื่อสารการจัดการความรู้ให้เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารพร้อม ๆ กัน ทำให้เกิดความเข้าใจในการจัดการความรู้ โดยปัจจัยสำคัญที่ต้องสื่อสารให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกันคือ เนื้อหาสาระของการจัดการความรู้ กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องและรูปแบบหรือวิธีการในการสื่อสาร 3) กระบวนการและเครื่องมือในการจัดการความรู้ เป็นการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการความรู้ เช่น ในการจัดการความรู้จัดแจ้งที่ปรากฏตามเอกสารและสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ซึ่งสามารถใช้อุปกรณ์ สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการค้นหาความรู้ รวบรวมความรู้ จัดเก็บข้อมูลและเสาะแสวงหาข้อมูล รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลได้ เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลหรือความรู้แฝงในองค์การอาจเป็นในลักษณะของการสัมภาษณ์หรือประชุม หรือการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้เรียน เพื่อให้เกิด

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การแบ่งปันความรู้และข้อมูล การสอนงาน การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง การพบปะพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ และการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ 4) การฝึกอบรมและการเรียนรู้ในเรื่องการจัดการความรู้ ได้แก่ การฝึกอบรมและให้ความรู้กับบุคลากรในองค์กรและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องการจัดการความรู้ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเบื้องต้นเรื่องการจัดการความรู้ สร้างและพัฒนาทีมจัดการความรู้ในองค์กร ให้มีความสามารถสร้างให้เกิดการจัดการความรู้และรวบรวมประมวลองค์ความรู้ในแบบต่าง ๆ นอกจากนี้ยังสร้างและสนับสนุนให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องด้วยวิธีการต่าง ๆ ตลอดจนสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานหรือในองค์กรอื่นต่อไปได้ 5) การวัดผลการจัดการความรู้ ได้แก่ การตรวจสอบว่าการจัดการความรู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้วหรือยัง และมีปัญหา อุปสรรคใดบ้างที่ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้สามารถทบทวนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และปรับปรุงให้กระบวนการต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น และ 6) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจในการจัดการความรู้ การเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นการให้แรงจูงใจที่เป็นวัตถุและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น เงินทอง สิ่งของ แรงจูงใจในลักษณะของการให้โอกาสความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน หรือแรงจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ในอุดมคติ เช่น ความภาคภูมิใจในการได้ปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นต้น

โดยสรุป การนำแนวคิดการจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติในยุคดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์นั้น องค์กรต่างบูรณาการเครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลเข้ากับกระบวนการทำงาน มีการพิจารณานำปัญญาประดิษฐ์มาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้าง จัดเก็บ และใช้ประโยชน์จากความรู้ โดยคำนึงถึงการกำกับดูแลข้อมูลและจริยธรรมในการใช้งาน การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญ ควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และการทำงานร่วมกัน การมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยอาจใช้แนวทางที่ผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จหรือได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าระบบเดิม ๆ

ความเป็นเลิศขององค์กร

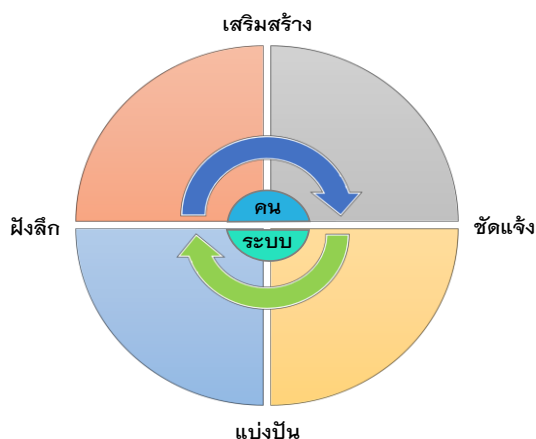
แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเลิศขององค์กร (organizational excellence) คือ การมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่เป็นเลิศในทุกด้านของการดำเนินงาน โดยครอบคลุมตั้งแต่การนำองค์กร กลยุทธ์ การปฏิบัติงาน ไปจนถึงผลลัพธ์ที่ได้รับ (พรชัย คำแพงพล และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2566) คุณลักษณะสำคัญขององค์กรที่มีความเป็นเลิศ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทความนี้ อาจประกอบไปด้วย (อมรรัตน์ เอกชาวนา, 2568) 1) การนำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ กำหนดภายใต้ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรและการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจและปฏิบัติตามได้ 2) การมุ่งเน้นลูกค้า โดยให้ความสำคัญกับลูกค้า แสวงหาการทำความเข้าใจและความต้องการ มุ่งมั่นที่จะตอบสนองต่อความคาดหวังของลูกค้าให้ดีที่สุด 3) การเรียนรู้และพัฒนา โดยส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัย 4) การให้ความสำคัญกับบุคลากรและพันธมิตร ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรและพันธมิตรทางธุรกิจ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย 5) ความคล่องตัว สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันที่ 6) การมุ่งเน้นอนาคต โดยมี การวางแผนระยะยาวและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน 7) การจัดการเพื่อนวัตกรรม ส่งเสริมและ

สนับสนุนการสร้างสรณ์วัฒนธรรมในทุกระดับขององค์การ และ 8) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง ด้วยการยึดมั่นในข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงการดำเนินงาน ที่ตรงกับความเป็นจริง

กล่าวได้ว่า การตระหนักรู้และมุ่งมั่นพัฒนาองค์การเพื่อความเป็นเลิศ จึงเป็นเสมือนสิ่งยืนยันถึงคุณภาพและสัมฤทธิ์ผลขั้นสูงขององค์การ นอกจากนั้น องค์การที่มีความเป็นเลิศยังเป็นเสมือนตัวแทนของสิ่งบ่งชี้สำคัญของระดับความสามารถในการแข่งขันขององค์การ และรวมถึงการเป็นองค์การที่มีความยั่งยืน ทั้งนี้ สิ่งบ่งชี้สำคัญขององค์การที่มีความเป็นเลิศ ได้แก่ รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (Thailand Quality Class: TQC) เป็นรางวัลระดับชาติที่มอบให้กับองค์การที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ Malcolm Baldrige National Quality Award ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานสากลที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก

องค์ความรู้ใหม่

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์วรรณกรรมที่ผ่านมา (บุญดี บุญญาภิจ และคณะ, 2547; ประพนธ์ ผาสุกยิต, 2547; พรชัย คำแหงพล และกฤษดา เชียรวิวัฒนสุข, 2566; Abbas et al., 2024; Boehm, 1988; Ishikawa & Loftus, 1990; Nonaka & Takeuchi, 1995; Senge, 1994; Springmier et al., 2024; Wiranto, 2025) ปรากฏมุมมองและข้อเสนอใหม่ของการจัดการความรู้ที่นำไปสู่ความเป็นเลิศขององค์การ ประกอบด้วย กระบวนการจัดการความรู้ใน 2 มิติ ได้แก่ 1) มิติการเสริมสร้างความรู้ และ 2) มิติการแบ่งปันความรู้ และคุณลักษณะของความรู้ที่จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความรู้แบบฝังลึก และ 2) ความรู้แบบชัดแจ้ง โดยทั้งสองเหตุปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศขององค์การ ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ด้าน 1) ความเป็นเลิศขององค์การด้านคน ประกอบด้วย การเสริมสร้างผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถกำหนดทิศทางขององค์การและการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจและปฏิบัติตามได้ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัย และให้ความสำคัญกับลูกค้ามุ่งแสวงหาการทำความเข้าใจและความต้องการ มุ่งมั่นที่จะตอบสนองต่อความคาดหวังของลูกค้าให้ดีที่สุด ตลอดจนการให้ความสำคัญกับบุคลากรและพันธมิตร ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรและพันธมิตร 2) ความเป็นเลิศขององค์การด้านระบบ ประกอบด้วย การแบ่งปันระบบที่มีความคล่องตัว สามารถช่วยให้พนักงานปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว หรือตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันท่วงที ด้วยการยึดมั่นในข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงการดำเนินงาน ที่ตรงกับความเป็นจริง และการมุ่งมั่นอนาคตด้วยการวางแผนระยะยาวและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์การให้เติบโตอย่างยั่งยืน ภายใต้การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรณ์วัฒนธรรมในทุกระดับขององค์การ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แบบจำลองการจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศขององค์การ

กล่าวได้ว่า ความเป็นเลิศขององค์การทั้งสองด้าน ล้วนเป็นผลมาจากการจัดการความรู้ในมิติการเสริมสร้างและการแบ่งปันความรู้ และมีกฎกระทำภายใต้ความรู้แบบฝังลึกและแบบชัดแจ้ง และกระทำภายใต้วิธีการเชิงกลยุทธ์ที่แนบสนิทกับบริบทขององค์การแต่ละแห่ง

บทสรุป

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า กระบวนการจัดการความรู้สามารถจำแนกได้เป็นมิติหลักคือการสร้างความรู้และการแบ่งปันความรู้ซึ่งนำไปสู่ความเป็นเลิศขององค์การ ทั้งในด้านบุคลากรและระบบ ขณะที่ลักษณะของความรู้แบ่งออกเป็นสองลักษณะ คือ ความรู้แบบฝังลึกในตัวบุคคล และความรู้แบบชัดแจ้งที่สามารถถ่ายทอดได้ โดยทั้งสองส่วนนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ ขณะที่ความเป็นเลิศขององค์การ จำแนกรายด้านออกเป็น 1) ความเป็นเลิศขององค์การด้านบุคลากร ประกอบด้วย การมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร การให้ความสำคัญกับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) ความเป็นเลิศด้านระบบ ในด้านระบบนั้น องค์การที่เป็นเลิศจะมีการแบ่งปันระบบที่คล่องตัว ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ และมุ่งเน้นการพัฒนาในระยะยาว รวมถึงส่งเสริมการสร้างสรณวัตรกรรมการจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศขององค์การ

การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือจัดการคนในองค์การให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การจัดการความรู้ในองค์การประสบความสำเร็จ โดยผู้บริหารองค์การต้องมีความเชื่อในคุณค่าของคนและความรู้ที่มีอยู่ในองค์การ เข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์การจะได้รับจากการจัดการความรู้ มีความมุ่งมั่นและสนับสนุนการจัดการความรู้อย่างจริงจัง มีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเชื่อมโยงแนวคิดการจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือรวบรวมและส่งต่อองค์ความรู้ มีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพ สามารถนำองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่เติบโตได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้เมื่อทุกคนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้ว สิ่งที่มาช่วยทำให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ คือ องค์การที่มีความเป็นเลิศ

เอกสารอ้างอิง

- นโรดม แจ่มจรัส. (2568). กลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงหลากหลายเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันกับโลก. *Journal of Dhamma for Life*, 31(1), 653–666.
<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/article/view/2769>
- บุญดี บุญญากิจ, นงลักษณ์ ประสพสุขโชดชัย, ดิสพงศ์ พรชนกนาถ และปรียวรรณ กรมล้วน. (2547). *การจัดการความรู้... จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ปรมิน โภธิพัฒโพบูลย์. (2565). การพัฒนาประสิทธิภาพการตลาดดิจิทัลด้วยข้อมูลขนาดใหญ่. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 10(1), 15–23.
- ประพนธ์ ผาสุยดี. (2547). *การจัดการความรู้ ฉบับมือใหม่หัดขับ*. กรุงเทพฯ: ไยไหม.
- พรชัย คำแพงพล และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2566). แนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานของฝ่ายตรวจสอบภายในขององค์การมหาชน สู่การเป็นองค์การแห่งความเป็นเลิศ. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 5(2), 1–15.

- ภราดร จินดาวงศ์. (2549). *การจัดการความรู้ = Knowledge management: The experience*. กรุงเทพฯ: ซีดับบลิวซีพรินติ้ง.
- วิจารณ์ พานิช. (2546). *การจัดการความรู้ในยุคสังคมและเศรษฐกิจบนฐานความรู้*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิวัฒน์ชัย อรรถการ. (2567). จากเศรษฐกิจยุคดิจิทัลสู่สังคมยุคควอนตัม. *วารสารการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 31(1), 31–60. <https://doi.org/10.14456/ppm.2024.2>
- อมรรัตน์ เอกชาวนา, ฐิติมา ไห้ลายอง และอริชชี สิริวิศรา. (2568). การจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 9(1), 630–642.
- Abbas, Z., Yazdani, N., & Hameed, K. (2024). Development of Nonaka's thought: A critical review. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 12(2), 951–958.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635. doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635
- Boehm, B. W. (1988). A spiral model of software development and enhancement. *Computer*, 21(5), 61–72.
- Chanthanet, W. (2024). Lean, agile, resilience, and green human resource management, organizational innovation and organizational performance of public health center, department of health, Bangkok metropolitan administration. *Cogito*, 16(3), 141–161.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128–152.
- Gupta, J. D., Sharma, S. K., & Hsu, J. (2004). An overview of knowledge management. In *Creating Knowledge Based Organizations* (pp. 1–28). IGI Global. DOI: 10.4018/978-1-59140-162-9.ch001
- Ishikawa, K., & Loftus, J. H. (1990). *Introduction to quality control* (J. H. Loftus, Trans.). Tokyo: 3A Corporation. (Original work published 1982)
- Jarrahi, M. H., Askay, D., Eshraghi, A., & Smith, P. (2023). Artificial intelligence and knowledge management: A partnership between human and AI. *Business Horizons*, 66(1), 87–99.
- Kshetri, N., Dwivedi, Y. K., Davenport, T. H., & Panteli, N. (2024). Generative artificial intelligence in marketing: Applications, opportunities, challenges, and research agenda. *International Journal of Information Management*, 75, 102716. doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102716
- Kucza, T. (2001). *Knowledge management process model*. Espoo: VTT Technical Research Centre of Finland.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Omotayo, F. O. (2015). Knowledge management as an important tool in organisational management: A review of literature. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 1238. <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1238>
- Senge, P. M. (1994). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Currency Doubleday.
- Snowden, D. (2002). Complex acts of knowing: paradox and descriptive self-awareness. *Journal of Knowledge Management*, 6(2), 100–111.

- Sokoh, G. C. , & Okolie, U. C. (2021) . Knowledge management and its importance in modern organizations. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, 20(1), 283–300.
- Springmier, K., Fonseca, C., Krier, L., Premo, R., Smith, H., & Wegmann, M. (2024). A learning organization in action: Applying Senge's five disciplines to a collections diversity audit. *portal: Libraries and the Academy*, 24(2), 251–263.
- Sveiby, K. E. (2001). A knowledge-based theory of the firm to guide in strategy formulation. *Journal of intellectual capital*, 2(4), 344–358.
- Taherdoost, H., & Madanchian, M. (2023). Artificial intelligence and knowledge management: Impacts, benefits, and implementation. *Computers*, 12(4), 72.
- Wiranto, A. (2025). Safety analysis using seven basic quality tools fishbone diagram. *INFOKUM*, 13(03), 548–560.



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



**ความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม
ของลูกค้าในเครือบริษัทธรรมนิติ**
**Knowledge and understanding of VAT registered entrepreneurs
of customers of Dharmniti Group**

ปริณดา ไบแก้ว^{1*}, ธำรงศักดิ์ เสวตলেখ²

Parinda Baikaew^{1*}, Thamrongsak Svetalekh²

^{1,2}คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1,2}Faculty of Business Administration, Kasetsart University

*Corresponding author's email: parinda.b@ku.th¹, fbustssv@ku.ac.th²

Received: February 28, 2025

Revised: April 3, 2025

Accepted: April 22, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้าในเครือบริษัทธรรมนิติ 2) เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม จำแนกตามรูปแบบธุรกิจ กลุ่มอุตสาหกรรม ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่เป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม และรายได้ของกิจการต่อปี กลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกค้าที่เคยใช้บริการบริษัทในเครือธรรมนิติ จำนวน 400 ราย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น ด้วยเทคนิควิธีอาศัยความสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้าในเครือบริษัทธรรมนิติ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกตาม 1) รูปแบบธุรกิจ และอุตสาหกรรม พบว่า ผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มที่มีรูปแบบธุรกิจที่แตกต่างกัน และอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านบทกำหนดลงโทษ 2) ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่เป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม พบว่า ผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน และมีระยะเวลาที่เป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านหลักเกณฑ์ความรับผิดชอบในการเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม ด้านกิจการที่ได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม ด้านการคำนวณภาษีมูลค่าเพิ่มการยื่นแบบ และการชำระภาษี ด้านหลักเกณฑ์การจัดทำใบกำกับภาษี

การจัดทำรายงานและการเก็บรักษาหลักฐานและเอกสารรวมถึง รวมถึงด้านบทกำหนดโทษ 3) รายได้ต่อปี พบว่าผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มที่มีรายได้ต่อปีที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านหลักเกณฑ์ความรับผิดในการเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม ด้านกิจการที่ได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม และด้านบทกำหนดโทษ

คำสำคัญ: การเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม, ความรู้, ความเข้าใจ, ลูกค้าในเครือข่ายธรรมนิติ

Abstract

The research aimed to 1) study the knowledge and understanding of VAT registered entrepreneurs of customers of Dhamniti Group and 2) compare the knowledge and understanding of VAT registered entrepreneurs classified by business models, industry groups, position levels, durations of being a VAT registered entrepreneur and annual business income of the business. The sample consisted of 400 customers who had used the services of companies under the Dhamniti Group. It was obtained by non-probability sampling using convenience technique. The data collection tools were questionnaires. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test and analysis of variance. The results demonstrated that the overall understanding of VAT registered entrepreneurs among the customers of Dhamniti Group on VAT registered entrepreneurs was at high level and classified according to 1) business and industry models, it was found that the overall knowledge and understanding among VAT registered entrepreneurs with different business models and industry was no difference. When considering each aspect, it was found that the aspects that were significantly different were penalties. 2) By position levels and durations of being VAT registered entrepreneurs, it was found that VAT registered entrepreneurs with different positions and different durations of being VAT registered entrepreneurs had significantly different overall and specific knowledge and understanding, namely, the principles of VAT liability, businesses exempted from VAT, VAT calculation, filing and tax payment, criteria for preparing tax invoices, report preparation and the keeping of evidence and documents, and penalties. 3) By annual income, it was found that VAT registered entrepreneurs with different annual incomes had significantly different overall and specific knowledge and understanding: namely, the principles of VAT liability, businesses exempted from VAT, and penalties.

Keywords: VAT registered entrepreneur, knowledge, understanding, customers of Dhamniti Group

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันเศรษฐกิจโลก และเศรษฐกิจไทยต้องเผชิญความผันผวนจากปัจจัยทั้งภายใน และภายนอกประเทศ และความท้าทายจากข้อตกลงด้านภาษี และพันธกรณีระหว่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี รูปแบบของการทำธุรกรรม ส่งผลต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รัฐบาลมีภารกิจหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) โดยใช้นโยบายการเงินการคลังเพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายต่าง ๆ ให้ต่อเนื่อง การรักษาวินัยการเงินการคลัง เพื่อให้ฐานะทางการเงินการคลังของประเทศมีเสถียรภาพ รายได้หลักของรัฐมาจากภาษีอากร ผลจัดเก็บรายได้ปีงบประมาณ 2567 ของกรมสรรพากร กรมสรรพสามิต และกรมศุลกากร จัดเก็บภาษีอากรได้รวม 2,909,781.37 ล้านบาท ซึ่งกรมสรรพากรจัดเก็บภาษีได้ 2,268,196.45 ล้านบาท กรมสรรพสามิตจัดเก็บภาษีได้ 523,632.24 ล้านบาท

และกรมศุลกากรจัดเก็บภาษีได้ 117,852.68 ล้านบาท กรมสรรพากรเป็นหน่วยจัดเก็บที่จัดเก็บภาษีได้มากที่สุด และภาษีที่มีผลจัดเก็บสูงสุด คือภาษีมูลค่าเพิ่มที่จัดเก็บโดยกรมสรรพากรจัดเก็บได้ 947,320.22 ล้านบาท ดังนั้นภาษีมูลค่าเพิ่มจึงเป็นภาษีสำคัญในการกำหนดรายได้ของรัฐบาล ซึ่งประเทศไทยนำระบบภาษีมูลค่าเพิ่มมาใช้จัดเก็บภาษีจากประชาชนแทนภาษีการค้าตั้งแต่เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2535 ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาภาษีมูลค่าเพิ่มสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประเทศตามเป้าประสงค์ช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของฐานะการคลังของประเทศ

ธรรมเนียมถือตั้งเมื่อปีพุทธศักราช 2490 เป็นองค์การธุรกิจของคนไทยที่ให้บริการทางวิชาชีพครบทุกสาขา โดยมีบริษัท ธรรมเนียม จำกัด มหาชน เป็นบริษัทแม่ ประกอบธุรกิจด้านการลงทุนในธุรกิจ โดยการถือหุ้น และเข้าไปบริหารงาน (holding company) บริษัทในเครือธรรมเนียมที่สำคัญได้แก่ 1) บริษัท สำนักงานกฎหมายธรรมเนียม จำกัด บริการด้านกฎหมาย 2) บริษัท ธรรมเนียมการบัญชีและภาษีอากร จำกัด บริการด้านบัญชีและภาษีอากร ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้บริหารทำงานอยู่ในสังกัดบริษัทนี้ 3) บริษัท สอบบัญชีธรรมเนียม จำกัด บริการด้านตรวจสอบบัญชี 4) บริษัท ตรวจสอบภายในธรรมเนียม จำกัด บริการด้านตรวจสอบภายใน (internal audit) 5) บริษัท ฝึกอบรมธรรมเนียม จำกัด บริการด้านฝึกอบรม และสัมมนา 6) บริษัท ธรรมเนียม เพรส จำกัด จำหน่ายหนังสือ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ทุกชนิด และบริการด้านสารสนเทศ (ธรรมเนียม, 2567)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้าในเครือบริษัทธรรมเนียม
2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้าในเครือบริษัทธรรมเนียม จำแนกตามข้อมูลองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีการวัดความรู้ความเข้าใจ

เบนจามิน บลูม แบ่งระดับความรู้ความเข้าใจเป็น 6 ระดับ ได้แก่ 1) ความรู้ (knowledge) การจำข้อมูลและข้อเท็จจริง 2) ความเข้าใจ (comprehension) การแปลความหมายและขยายความ 3) การนำไปปรับใช้ (application) การประยุกต์ใช้ความรู้แก้ปัญหา 4) การวิเคราะห์ (analysis) การแยกแยะองค์ประกอบและศึกษาความสัมพันธ์ 5) การสังเคราะห์ (synthesis) การเชื่อมโยงและสร้างสิ่งใหม่ 6) การประเมินผล (evaluation) การตัดสินใจตามเกณฑ์มาตรฐาน (ประภาพรรณ ย่งกี, ม.ป.ป.)

มนชิตา เรืองรัมย์ (2556) อธิบายการวัดความรู้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ที่ใช้ประเมินการเรียนรู้ด้านเนื้อหาและทักษะ โดยแบ่งผลลัพธ์เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาเฉพาะด้าน ด้านทักษะส่วนบุคคล และด้านวิชาการ ซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมที่วัดได้ เช่น ความรู้และทักษะ นอกจากนี้ยังจำแนกประเภทของแบบวัดผลสัมฤทธิ์เป็น 7 ประเภท ได้แก่ แบบทดสอบทางการเรียน แบบวัดเจตคติ แบบวัดภาคปฏิบัติ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม โดยการวัดผลสัมฤทธิ์ช่วยประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถในการนำความรู้ไปใช้จริง และผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามในการวิจัยนี้

บทบัญญัติภาษีมูลค่าเพิ่มตามกฎหมายประมวลรัษฎากร กฎหมายภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากร กำหนดหลักเกณฑ์การเสียภาษี (มาตรา 78-78/3) ระบุว่าเมื่อใดที่ผู้ประกอบการมีหน้าที่ต้องเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม ซึ่งเรียกว่า "จุดความรับผิดชอบ" (tax point) โดยแบ่งตามประเภทของการทำธุรกรรม เช่น การขายสินค้า การให้บริการ และการนำเข้าสินค้า การยกเว้นภาษี (มาตรา 81, 81/1) ระบุถึงกิจการบางประเภทที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสีย

ภาษีมูลค่าเพิ่ม เช่น การขายสินค้าเกษตรบางชนิด การให้บริการทางการศึกษาและการรักษาพยาบาล การคำนวณภาษี (มาตรา 82/3) กำหนดวิธีการคำนวณภาษีมูลค่าเพิ่ม โดยทั่วไปคือการนำภาษีขายหักด้วยภาษีซื้อ และผู้ประกอบการจดทะเบียนมีหน้าที่ต้องคำนวณภาษีมูลค่าเพิ่มเป็นรายเดือน และนำส่งให้แก่กรมสรรพากร การยื่นแบบภาษี (มาตรา 83) กำหนดให้ผู้ประกอบการจดทะเบียนต้องยื่นแบบแสดงรายการภาษีมูลค่าเพิ่ม ภ.พ. 30 เป็นรายเดือน การออกใบกำกับภาษี (มาตรา 86-86/4) กำหนดหลักเกณฑ์การออกใบกำกับภาษี ซึ่งเป็นเอกสารสำคัญที่แสดงรายการภาษีมูลค่าเพิ่มที่เรียกเก็บจากลูกค้า โดยใบกำกับภาษีต้องมีรายการที่ถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด การจัดทำรายงานภาษี (มาตรา 87, 87/3) กำหนดให้ผู้ประกอบการจดทะเบียนต้องจัดทำรายงานภาษีซื้อและรายงานภาษีขาย เพื่อบันทึกรายการภาษีที่เกี่ยวข้อง และบทกำหนดโทษทางแพ่งสำหรับผู้ฝ่าฝืน (มาตรา 89-90) กำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ประกอบการที่ฝ่าฝืนกฎหมายภาษีมูลค่าเพิ่ม เช่น การไม่ยื่นแบบภาษี การออกใบกำกับภาษีปลอม หรือการหลีกเลี่ยงภาษี รวมถึงเบี้ยปรับและเงินเพิ่ม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกัน (กรมสรรพากร, 2553, 2567)

การกระทำผิดและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย

พระราชบัญญัติทะเบียนพาณิชย์ พ.ศ. 2499 (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2549) กำหนดรูปแบบธุรกิจไว้ 4 ประเภท ได้แก่ กิจการเจ้าของคนเดียว ซึ่งบุคคลเดียวเป็นทั้งผู้ลงทุนและรับผิดชอบ คณะบุคคลซึ่งบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ทำกิจการร่วมกันโดยไม่แบ่งกำไร ห้างหุ้นส่วน ซึ่งแบ่งเป็นห้างหุ้นส่วนสามัญที่หุ้นส่วนทุกคนรับผิดชอบหนี้สิน และห้างหุ้นส่วนจำกัดที่แบ่งหุ้นส่วนเป็นจำกัดและไม่จำกัดความรับผิดชอบ และบริษัทจำกัด ซึ่งเป็นนิติบุคคลที่ผู้ถือหุ้นรับผิดชอบจำกัดตามหุ้นที่ลงทุน

ปัจจุบันกลุ่มอุตสาหกรรมมีความหลากหลาย โดยมีลักษณะการดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไป อาทิ ธุรกิจผลิตสินค้า คือกิจการที่แปรรูปวัตถุดิบเป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป เช่น โรงงานผลิตกระดาษ ธุรกิจซื้อมาขายไป คือธุรกิจที่ซื้อสินค้าจากผู้ผลิตมาจำหน่ายต่อโดยไม่ผ่านกระบวนการผลิตเพิ่มเติม และธุรกิจให้บริการ คือธุรกิจที่มุ่งสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าผ่านการให้บริการที่หลากหลาย เช่น ธุรกิจท่องเที่ยวและโรงแรม

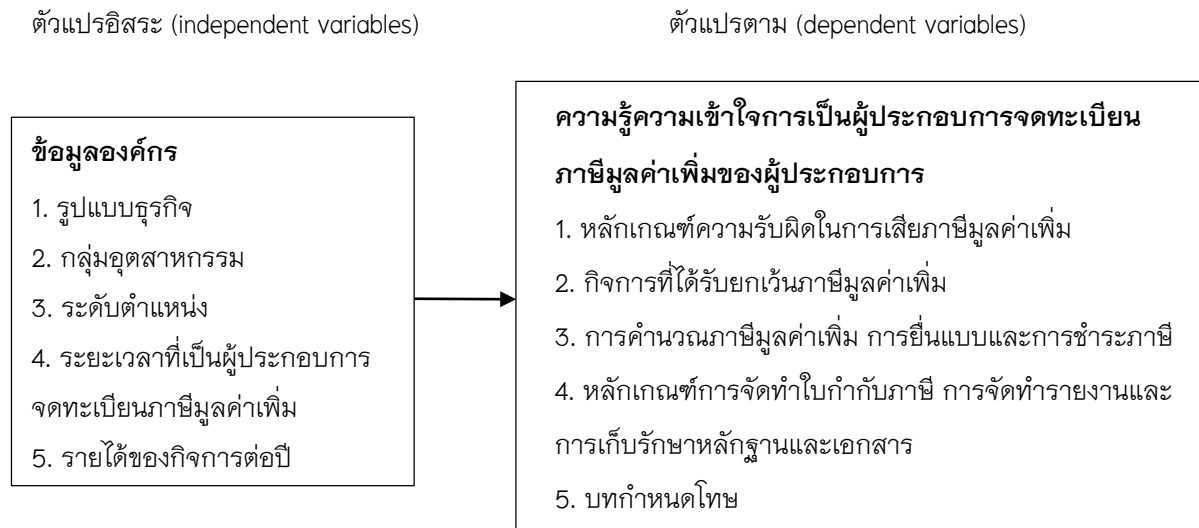
ระดับตำแหน่งในองค์กรแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยตรง ระดับผู้บังคับบัญชา ซึ่งดูแลและควบคุมการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ระดับผู้จัดการซึ่งวางแผนกลยุทธ์ของแผนกหรือหน่วยงาน และระดับผู้บริหารซึ่งกำหนดนโยบายระดับองค์กรและวางแผนกลยุทธ์ระยะยาว

ระยะเวลาที่เป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม ซึ่งปัจจุบันกฎหมายประมวลรัษฎากรตามมาตรา 85 หรือมาตรา 85/1 หรือที่ได้จดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มชั่วคราวตามมาตรา 85/3 (กรมสรรพากร, 2567) กฎหมายกำหนดให้บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่มีรายได้จากการขายสินค้าหรือให้บริการเกินกว่าหนึ่งล้านแปดแสนบาทต่อปี ต้องดำเนินการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่มียอดขายหรือรายรับรวมเกินกว่าเกณฑ์โดยรายได้ที่นำมาคำนวณจะต้องเป็นยอดขายหรือรายรับสุทธิที่ยังไม่ได้หักค่าใช้จ่ายหรือค่าต้นทุนใด ๆ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด และทฤษฎีบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาเรื่องความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้าในเครือข่ายธุรกิจนิติ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ตัวแปรจากแนวคิดและทฤษฎีบทบัญญัติของกฎหมาย กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2549) สภาวิชาชีพในพระบรมราชูปถัมภ์ (2560) ซึ่งประกอบด้วย รูปแบบธุรกิจ กลุ่มอุตสาหกรรม ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่เป็นผู้ประกอบการจด

ทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม รายได้ของกิจการต่อปี และด้านความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม (กรมสรรพากร, 2567) ประกอบด้วย หลักเกณฑ์ความรับผิดชอบในการเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม กิจการที่ได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม การคำนวณภาษีมูลค่าเพิ่ม การยื่นแบบและการชำระภาษี หลักเกณฑ์การจัดทำใบกำกับภาษี การจัดทำรายงานและการเก็บรักษาหลักฐานเอกสาร และบทกำหนดโทษ ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษา และเก็บข้อมูลปฐมภูมิ จากลูกค้าที่เคยใช้บริการบริษัทในเครือธรรมนิติ โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ จากกฎหมายประมวลรัษฎากร เอกสารทางวิชาการ รายงาน บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ลูกค้าที่เคยใช้บริการบริษัทในเครือธรรมนิติ ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง จึงคำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน และกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 และความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 คน แต่เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างด้วยเทคนิควิธีอาศัยความสะดวก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เลือกใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้มีการพัฒนาขึ้นมา จากการศึกษาเอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการศึกษา รวมทั้งหลักการและวิธีการสร้างแบบสอบถาม ทฤษฎีบทบัญญัติของกฎหมายประมวลรัษฎากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อออกแบบคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา แบบสอบถาม ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดย 1) ทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาให้ตรงกับวัตถุประสงค์การศึกษา และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์การศึกษา ความครอบคลุมเนื้อหา การใช้

ภาษาที่ถูกต้องและสื่อความหมายชัดเจนเพื่อให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริง

2) การทดสอบค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (tryout) ก่อนเพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของคำถามกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตัวอย่าง จำนวน 30 คน (ไม่ได้นำมารวมเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) ที่ระดับ .70 โดยคำถามความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้าในเครือบริษัท ธรรมนิติ ด้านหลักเกณฑ์ความรับผิดชอบในการเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .839 ด้านกิจการที่ได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .872 ด้านการคำนวณภาษีมูลค่าเพิ่ม การยื่นแบบ และการชำระภาษี ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .818 ด้านหลักเกณฑ์การจัดทำใบกำกับภาษี การจัดทำรายงานและการเก็บรักษาหลักฐาน และเอกสาร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .812 ด้านบทกำหนดโทษ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .909

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว มาสร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google forms ส่งเก็บข้อมูลผ่านทางไลน์ และอีเมล ให้กลุ่มตัวอย่างลูกค้าที่เคยใช้บริการบริษัทในเครือธรรมนิติ เมื่อได้รับตอบกลับผู้วิจัยรวบรวมดังนี้

- 1) เลือกแบบสอบถามสมบูรณ์จำนวน 400 ฉบับ ไปวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติ แล้วนำข้อมูลที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้ว มาบันทึกในคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
- 2) ประมวลผลตามตารางที่ได้ออกแบบไว้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติต่าง ๆ และสรุปผลการวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ทำการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายลักษณะของตัวแปร ซึ่งในที่นี้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการลำดับความสำคัญ จากค่าคะแนนเฉลี่ย

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หากผลการวิเคราะห์พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significance Difference (LSD) เพื่อระบุกลุ่มที่มีความแตกต่าง และยังใช้ Independent Samples t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างเพียง 2 กลุ่ม

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะข้อมูลองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1. รูปแบบธุรกิจ		
กิจการเจ้าของคนเดียว/ห้างหุ้นส่วนสามัญ/คนะบุคคล	62	15.50
ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล/ห้างหุ้นส่วนจำกัด	30	7.50
บริษัทจำกัด	308	77.00
รวม	400	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

2. กลุ่มอุตสาหกรรม		
กลุ่มสินค้าและอุตสาหกรรม	72	18.00
กลุ่มบริการ	132	33.00
กลุ่มสินค้าและอุปโภค	91	22.75
กลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	45	11.25
กลุ่มเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมอาหาร	16	4.00
กลุ่มการเงิน	15	3.75
กลุ่มทรัพยากร	3	0.75
กลุ่มเทคโนโลยี	26	6.50
รวม	400	100.00
3. ระดับตำแหน่ง		
เจ้าของกิจการ/หุ้นส่วน/กรรมการ	249	62.25
หัวหน้าบัญชี/พนักงานบัญชี	151	37.75
รวม	400	100.00
4. ระยะเวลาที่เป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม		
1 - 5 ปี	98	24.50
6 - 10 ปี	125	31.25
มากกว่า 10 ปี	177	44.25
รวม	400	100.00
5. รายได้ของกิจการต่อปี		
ต่ำกว่า 1,800,001 บาทต่อปี	38	9.50
1,800,001 - 30,000,000 บาทต่อปี	248	62.00
30,000,001 - 100 ล้านบาทต่อปี	66	16.50
มากกว่า 100 ล้านบาทต่อปี	48	12.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 1 ข้อมูลองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน รูปแบบธุรกิจส่วนใหญ่เป็นบริษัทจำกัด จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 กลุ่มอุตสาหกรรม พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มบริการจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ระดับตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ/หุ้นส่วน/กรรมการ จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.25 ระยะเวลาที่เป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์จดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มมากกว่า 10 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.25 รายได้ของกิจการต่อปี พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 1,800,000-30,000,000 บาทต่อปี จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้าในเครือข่ายธรรมนิติ

ความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการ จดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม	ความรู้ความเข้าใจ (ร้อยละ)		
	ตอบถูก	ตอบผิด	รวม
1. ด้านหลักเกณฑ์ความรับผิดชอบในการเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม (Tax Point)	1,592 (79.60)	408 (20.40)	2,000 (100.00)
2. ด้านกิจการที่ได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม	1,542 (77.10)	458 (22.90)	2,000 (100.00)
3. ด้านการคำนวณภาษีมูลค่าเพิ่ม การยื่นแบบและการชำระภาษี	1,670 (83.50)	330 (16.50)	2,000 (100.00)
4. ด้านหลักเกณฑ์การจัดทำใบกำกับภาษี การจัดทำรายงานและการเก็บรักษาหลักฐานและเอกสาร	1,586 (79.30)	414 (20.70)	2,000 (100.00)
5. ด้านบทกำหนดโทษ	1,324 (66.20)	676 (33.80)	2,000 (100.00)
รวม	7,714 (77.14)	2,286 (22.86)	10,000 (100.00)

จากตาราง 2 ผลรวมจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความรู้ความเข้าใจในแต่ละด้าน พบว่า ด้านหลักเกณฑ์ความรับผิดชอบในการเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม (tax point) ผลรวมตอบถูก 1,592 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 79.60 และตอบผิด 408 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 20.40 ด้านกิจการที่ได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม ผลรวมตอบถูก 1,542 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 77.10 และตอบผิด 458 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 22.90 ด้านการคำนวณภาษีมูลค่าเพิ่ม การยื่นแบบ และการชำระภาษี ผลรวมตอบถูก 1,670 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 83.50 และตอบผิด 330 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ด้านหลักเกณฑ์การจัดทำใบกำกับภาษี การจัดทำรายงานและการเก็บรักษาหลักฐานและเอกสาร ผู้ผลรวมตอบถูก 1,586 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 79.30 และตอบผิด 414 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 20.70 และด้านบทกำหนดโทษ ผลรวมตอบถูก 1,324 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 66.20 และตอบผิด 676 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 33.80

โดยภาพรวมแล้ว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องภาษีมูลค่าเพิ่มในระดับดีมาก โดยมีผลคะแนนรวมตอบถูก 7,714 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 77.14 และตอบผิด 2,286 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 22.86 จากทั้งหมด 10,000 คะแนน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้ายในเครือข่ายธุรกิจ

ความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียน ภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้ายในเครือข่ายธุรกิจ	ความรู้ความเข้าใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านหลักเกณฑ์ความรับผิดชอบในการเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม	.79	.24	มีความรู้ความเข้าใจมาก
2. ด้านกิจการที่ได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม	.77	.26	มีความรู้ความเข้าใจมาก
3. ด้านการคำนวณภาษีมูลค่าเพิ่ม การยื่นแบบและการชำระภาษี	.83	.22	มีความรู้ความเข้าใจมาก
4. ด้านหลักเกณฑ์การจัดทำใบกำกับภาษี การจัดทำรายงานและการเก็บรักษาหลักฐานและเอกสาร	.79	.24	มีความรู้ความเข้าใจมาก
5. ด้านบทกำหนดโทษ	.66	.27	มีความรู้ความเข้าใจมาก
ภาพรวมความรู้ความเข้าใจ	.77	.20	

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มที่เป็นลูกค้ายในเครือข่ายธุรกิจ ที่มีลักษณะข้อมูลองค์กรแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มแตกต่างกัน

ตาราง 4 ความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้ายในเครือข่ายธุรกิจ จำแนกตามรูปแบบธุรกิจ

ตัวแปรตาม	รูปแบบธุรกิจ	N	Mean	S.D.	F	Sig.
บทกำหนดโทษ	กิจการเจ้าของคนเดียว/ห้างหุ้นส่วนสามัญ/คณะบุคคล	62	.72	.27	3.621	0.028*
	ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล/ห้างหุ้นส่วนจำกัด	30	.73	.26		
	บริษัทจำกัด	308	.64	.26		
	ภาพรวม	400	.66	.27		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มที่เป็นลูกค้ายในเครือข่ายธุรกิจ ที่มีรูปแบบธุรกิจแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มโดยรวมไม่แตกต่างกัน ค่า Sig. เท่ากับ .160 มากกว่า .05 แต่รายด้านบทกำหนดโทษ มีค่า Sig. เท่ากับ .028 น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Least Significance Difference (LSD) ผลปรากฏว่ามี กลุ่ม "กิจการเจ้าของคนเดียว/ห้างหุ้นส่วนสามัญ/คณะบุคคล" มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทกำหนดโทษสูงกว่ากลุ่ม "บริษัทจำกัด" อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า Sig. เท่ากับ .026 ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .083 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 5 ความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้าในเครือข่ายธุรกิจนิติ จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม

ตัวแปรตาม	กลุ่มอุตสาหกรรม	N	Mean	S.D.	F	Sig.
บท	กลุ่มสินค้าและอุตสาหกรรม	72	.59	.26	2.352	.023*
กำหนดโทษ	กลุ่มบริการ	132	.65	.27		
	กลุ่มสินค้าและอุปโภค	91	.67	.25		
	กลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	45	.66	.28		
	กลุ่มเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมอาหาร	16	.62	.31		
	กลุ่มการเงิน	15	.88	.19		
	กลุ่มทรัพยากร	3	.80	.34		
	กลุ่มเทคโนโลยี	26	.71	.26		
	ภาพรวม	400	.66	.27		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มที่เป็นลูกค้าในเครือข่ายธุรกิจนิติ ที่มีกลุ่มอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มโดยรวมไม่แตกต่างกัน ค่า Sig. เท่ากับ .219 มากกว่า .05 แต่รายด้านบทกำหนดโทษ มีค่า Sig. เท่ากับ .023 น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Least Significance Difference (LSD) ผลปรากฏว่ามี กลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มด้านบทกำหนดโทษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 คู่ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มการเงิน มีความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มด้านบทกำหนดโทษมากกว่า กลุ่มสินค้าและอุตสาหกรรม กลุ่มบริการ กลุ่มสินค้าและอุปโภค กลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง และกลุ่มเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมอาหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 6 ความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้าในเครือข่ายธุรกิจนิติ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตัวแปรตาม	ระดับตำแหน่ง	N	Mean	S.D.	F	T	Sig.
ความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียน	เจ้าของกิจการ/หุ้นส่วน/กรรมการ	249	.72	.22	42.360	-6.301	.000*
ภาษีมูลค่าเพิ่ม ทั้ง 5 ด้าน	หัวหน้าบัญชี/พนักงานบัญชี	151	.84	.15			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มโดยรวมแตกต่างกัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 น้อยกว่า .05 แสดงว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเฉลี่ยเท่ากับ .72 และ .84 โดยกลุ่มหัวหน้าบัญชี/พนักงานบัญชี มีความรู้ความเข้าใจสูงกว่ากลุ่มเจ้าของกิจการ/หุ้นส่วน/

กรรมการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน เนื่องจากหัวหน้าบัญชี/พนักงานบัญชีทำงานเกี่ยวข้องกับภาษีมูลค่าเพิ่มโดยตรงจึงมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้มากกว่ากลุ่มเจ้าของกิจการ/หุ้นส่วน/กรรมการ

ตาราง 7 ความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้าในเครือข่ายธุรกิจ จําแนกตามระยะที่เป็นผู้ประกอบการ

ตัวแปรตาม	ระยะเวลา	N	Mean	S.D.	F	Sig.
ความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มทั้ง 5 ด้าน	1 – 5 ปี	98	.71	.20	9.887	.000*
	6 – 10 ปี	125	.74	.22		
	มากกว่า 10 ปี	177	.81	.18		
	รวม	400	.77	.20		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า ระยะเวลาที่เป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มแตกต่างกันมีความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มโดยรวมแตกต่างกัน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 น้อยกว่า .05 และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Least Significance Difference (LSD) ผลปรากฏว่ามี ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มมากกว่า 10 ปี มีความรู้ความเข้าใจสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีระยะเวลา 1-5 ปี ในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความรู้ความเข้าใจสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีระยะเวลา 6-10 ปี ในด้านหลักเกณฑ์ความรับผิดชอบในการเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม ด้านการคำนวณภาษีมูลค่าเพิ่ม การยื่นแบบ และการชำระภาษี และด้านหลักเกณฑ์การจัดทำใบกำกับภาษี การจัดทำรายงาน และการเก็บรักษาหลักฐานและเอกสาร

ตาราง 8 ความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้าในเครือข่ายธุรกิจ จําแนกตามรายได้ต่อปี

ตัวแปรตาม	รายได้ต่อปี	N	Mean	S.D.	F	Sig.
ด้านหลักเกณฑ์ความรับผิดชอบในการเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม (Tax Point)	ต่ำกว่า 1,800,001	38	.74	.27	2.767	.042*
	1,800,001 – 30,000,000	248	.82	.23		
	30,000,001 – 100 ล้าน	66	.73	.26		
	มากกว่า 100 ล้าน	48	.78	.22		
	รวม	400	.7960	.24563		
ด้านกิจการที่ได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม	ต่ำกว่า 1,800,001	38	.68	.31	4.597	.004*
	1,800,001 – 30,000,000	248	.80	.25		
	30,000,001 – 100 ล้าน	66	.74	.26		
	มากกว่า 100 ล้าน	48	.69	.23		
	รวม	400	.77	.26		

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	รายได้ต่อปี	N	Mean	S.D.	F	Sig.
ด้านบทกำหนดโทษ	ต่ำกว่า 1,800,001	38	.62	.31	2.860	.037*
	1,800,001 – 30,000,000	248	.69	.26		
	30,000,001 – 100 ล้าน	66	.60	.28		
	มากกว่า 100 ล้าน	48	.61	.23		
	รวม	400	.66	.27		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มที่มีรายได้ต่อปีที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มโดยรวมแตกต่างกัน มีค่า Sig. เท่ากับ .031 น้อยกว่า .05 และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักเกณฑ์ความรับผิดชอบในการเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม ค่า Sig. เท่ากับ .042 ด้านกิจการที่ได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม ค่า Sig. เท่ากับ .004 และด้านบทกำหนดโทษ ค่า Sig. เท่ากับ .037 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Least Significance Difference (LSD) ผลปรากฏ ดังนี้

ด้านหลักเกณฑ์ความรับผิดชอบในการเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม ผู้ประกอบการที่มีรายได้ 1,800,001 – 30,000,000 บาท มีความรู้ความเข้าใจ มากกว่า ผู้ประกอบการที่มีรายได้ 30,000,0001 – 100 ล้านบาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .082 ด้านกิจการที่ได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม ผู้ประกอบการที่มีรายได้ 1,800,001 – 30,000,000 บาท มีความรู้ความเข้าใจ มากกว่า ผู้ประกอบการที่มีรายได้ต่ำกว่า 1,800,001 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .11 และมากกว่าผู้ประกอบการที่มีรายได้มากกว่า 100 ล้านบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .114 ด้านบทกำหนดโทษ ผู้ประกอบการที่มีรายได้ 1,800,001 – 30,000,000 บาท มีความรู้ความเข้าใจ มากกว่า ผู้ประกอบการที่มีรายได้ 30,000,0001 – 100 ล้านบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .086

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้าในเครือข่ายธุรกิจนิติ ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ ต้องการให้บริษัทในเครือของธุรกิจนิติ จัดอบรมสัมมนา และเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการจัดอบรมและสัมมนาในเรื่องภาษีมูลค่าเพิ่มด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านบทกำหนด

ตาราง 9 ผลการทดสอบสมมติฐานของผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้าในเครือข่ายธุรกิจนิติที่มีลักษณะข้อมูลองค์กรแตกต่างกัน

ข้อมูลองค์กร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. รูปแบบธุรกิจ		✓
2. กลุ่มอุตสาหกรรม		✓
3. ระดับตำแหน่ง	✓	
4. ระยะเวลาการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม	✓	
5. รายได้ของกิจการต่อปี	✓	

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย ความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้าในเครือบริษัท ธรรมนิติ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ลูกค้าในเครือบริษัท ธรรมนิติ มีความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มโดยรวม มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนัสนันท์ กิจพวงสุวรรณ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของกลุ่มผู้ประกอบการที่มีสถานประกอบการอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 25 กล่าวคือ ผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม มีความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม โดยรวม มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนวณภาษีมูลค่าเพิ่ม การยื่นแบบและการชำระภาษีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.50 ส่วนด้านบทกำหนดโทษ พบว่า มีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 66.20 ทั้งนี้กรมสรรพากรได้มีการพัฒนาเว็บไซต์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการเกี่ยวกับภาษีอากรต่าง ๆ ได้แก่ ภาษีหัก ณ ที่จ่าย ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ ภาษีเงินได้นิติบุคคล และอากรแสตมป์ เมื่อผู้ประกอบการมีประเด็นสงสัยสามารถเข้าไปศึกษาข้อมูลด้วยตนเองเบื้องต้นเนื่องจากบทบัญญัติกฎหมายบางประเด็นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษีเป็นผู้ตีความซึ่งผู้ประกอบการจดทะเบียนของลูกค้าในเครือบริษัท ธรรมนิติจะมีสำนักงานกฎหมาย และสำนักงานบัญชีธรรมนิติ ในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับภาษี

2. ลูกค้าในเครือบริษัท ธรรมนิติ มีความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มจำแนกตาม รูปแบบธุรกิจ อุตสาหกรรม ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม และรายได้ของกิจการต่อปี ดังนี้

2.1 รูปแบบธุรกิจ และอุตสาหกรรม พบว่า ผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มที่มีรูปแบบธุรกิจ และอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการศึกษาที่ตั้งไว้ และผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้าในเครือบริษัท ธรรมนิติ จำแนกตาม รูปแบบธุรกิจ และอุตสาหกรรม พบว่ามีความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะลูกค้าในเครือบริษัท ธรรมนิติได้รับคำแนะนำจากที่ปรึกษาภาษีสำนักงานกฎหมายธรรมนิติ และสำนักงานบัญชีและภาษีอากรจากนักบัญชีของธรรมนิติที่ให้คำแนะนำ

2.2 ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม รายได้ของกิจการต่อปี พบว่า ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม รายได้ของกิจการต่อปีแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานการศึกษาที่ตั้งไว้ และผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้าในเครือบริษัท ธรรมนิติ จำแนกตาม ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม และรายได้ของกิจการต่อปี พบว่ามีความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มแตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาได้ทราบถึงความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของลูกค้าในเครือบริษัท ธรรมนิติในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .77 แต่ยังมีส่วนที่ผู้ประกอบการยังมีความรู้ความเข้าใจไม่ครอบคลุมในบางประเด็น เช่น บทกำหนดโทษ เกี่ยวกับโทษทางอาญาผู้ประกอบการเข้าใจว่าจะต้องรับผิดชอบทั้งค่าปรับ และเบี้ยปรับ ที่ถูกต้องโทษทางอาญารับผิดชอบเฉพาะค่าปรับ ส่วนค่าเบี้ยปรับเป็นโทษทาง

แฟ่ง ส่วนความรู้ความเข้าใจด้านกิจการที่ได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม กรณีที่ขายทรัพย์สินที่ใช้ในการประกอบกิจการที่ได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม ผู้ประกอบการเข้าใจผิดว่ามีหน้าที่ต้องเสียภาษีมูลค่าเพิ่มจากมูลค่าที่ขายทรัพย์สิน ที่ถูกต้องผู้ประกอบการไม่มีหน้าที่ต้องเสียภาษีมูลค่าเพิ่มจากมูลค่าที่ขายทรัพย์สินใช้ในการประกอบกิจการที่ได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

นำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาหลักสูตรอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ประกอบการที่เป็นลูกค้าในเครือข่ายธุรกิจ และบุคคลทั่วไปที่สนใจเรียนรู้เกี่ยวกับภาษีมูลค่าเพิ่ม ดังนี้

1.1 หลักสูตรสำหรับผู้ประกอบการรายใหม่ที่ยังขาดประสบการณ์ โดยเน้นการปูพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับภาษีมูลค่าเพิ่ม และหลักสูตรสำหรับผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ โดยเน้นการวิเคราะห์ข้อกฎหมายข้อหาหรือของกรมสรรพากรเกี่ยวกับเรื่องภาษีมูลค่าเพิ่มให้ครอบคลุมรอบด้าน และเจาะลึกในรายละเอียดของบทกำหนดโทษ

1.2 หลักสูตรสำหรับเจ้าของกิจการ หุ้นส่วน กรรมการ หัวหน้าบัญชีหรือพนักงานบัญชี เพื่อให้เนื้อหาเหมาะสมกับผู้เข้าอบรมและตอบโจทย์

1.3 หลักสูตรเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ สินค้าและอุตสาหกรรม บริการ สินค้าและอุปโภคบริโภค อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมอาหาร การเงิน ทรัพยากร เทคโนโลยี

1.4 หลักสูตรสำหรับ ธุรกิจขนาดเล็ก (SMEs) ธุรกิจขนาดกลาง (M) และ ธุรกิจขนาดใหญ่ (L/XL)

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขอบเขตการศึกษา ในการศึกษารั้ดต่อไปควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมผู้ประกอบการในกลุ่มที่หลากหลายเพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครอบคลุมมากขึ้น

2.2 การศึกษาในครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม อาจมีข้อจำกัดในการวัดความรู้ความเข้าใจที่แท้จริง ซึ่งการศึกษารั้ดต่อไปควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์ หรือการสังเกตการณ์ เพื่อลดข้อจำกัด และเพิ่มข้อมูลสนับสนุนการวิจัยเชิงปริมาณ

2.3 การศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ได้พิจารณาอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจของผู้ประกอบการ เช่น ระดับตำแหน่งควรเป็นสมุห์บัญชีหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับภาษีมูลค่าเพิ่มโดยตรง เพื่อช่วยให้ผู้ศึกษาได้ภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจของผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2549). พระราชบัญญัติทะเบียนพาณิชย์ พ.ศ. 2499. สืบค้น 30 สิงหาคม 2567 จาก <https://www.dbd.go.th/law/266>.

กรมสรรพากร. (2553). คำสั่งกรมสรรพากร ที่ ท.ป. 179/2553 เรื่อง กำหนดสถานที่รับแบบแสดงรายการ และรับชำระเงินภาษีอากรตามประมวลรัษฎากร. สืบค้น 30 สิงหาคม 2567 จาก <https://www.rd.go.th/42272.html>.

กรมสรรพากร. (2567). บทบัญญัติแห่งประมวลรัษฎากร หมวด 4 ภาษีมูลค่าเพิ่ม. สืบค้น 30 สิงหาคม 2567 จาก <https://www.rd.go.th/2596.html>.

ธรรมนิติ. (2567). ประวัติความเป็นมา. สืบค้น 2 กันยายน 2567 จาก <https://www.dharmniti.co.th/about-us/the-history-of-dharmniti/>.

ประภาพรณ ย่งกี. (ม.ป.ป). ปัจจัยที่ส่งผู้ต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. สืบค้น 30 ตุลาคม 2567 จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMW/IS/twin92/6214154674.pdf>.

พนันท์ กิจพ่วงสุวรรณ. (2554). ความรู้ความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มของผู้ประกอบการที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานกรมสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มนชิตา เรืองรัมย์. (2556). การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2560). คู่มืออธิบายมาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 18 เรื่อง รายได้. สืบค้น 30 ตุลาคม 2567 จาก <https://acpro-std.tfoc.or.th/uploads/files/TAS18-Manual.pdf>.



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
Academic leadership of school administrators affecting student quality in
schools under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office

มุกกรวี ราชปรีชา^{1*}, ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง², สมชัย พุทธา³
Mukravee Rachpreecha^{1*}, Thitiphat Hirannithithamrong², Somchai Phuttha³

^{1,2,3} หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก

^{1,2,3} Master of Education Program in Educational Administration, Krirk University

*Corresponding author's e-mail: mooknarak27@gmail.com^{1*}, thitiphta.muek@gmail.com², Somchi41@gmail.com³

Received: January 26, 2025

Revised: February 10, 2025

Accepted: February 23, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียน 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 430 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำทางวิชาการเท่ากับ .951 ค่าความเชื่อมั่นคุณภาพของนักเรียน เท่ากับ .930 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .966 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพของนักเรียนในโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, คุณภาพของนักเรียน

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the level of academic leadership of school administrators, 2) study the level of student quality in schools, and 3) to analyze the relation between academic leadership of school administrators and quality of students in schools under the Office of the Primary Educational Service Area of Samut Sakhon. The sample consisted of 430 school administrators and teachers, by simple random sampling method. The research instrument was a questionnaire, with a reliability of academic leadership of .951, a reliability of student quality of .930, and a reliability of the entire questionnaire of .966. Data were analyzed by percentages, means, standard deviations, and stepwise multiple regression. The results showed that the overall and each aspect of academic leadership were at high level. 2) The quality of students overall and each aspect were at high level. 3) The relationship between academic leadership and quality of students overall was high.

Keywords: academic leadership, educational institution administrators, student quality

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการ และบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการมากน้อยเพียงใด และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการมากน้อยแค่ไหน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมการและติดต่อประสานให้เกิดความเข้าใจ ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพร้อม ทั้งนี้ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและปฏิบัติงานอย่างจริงจัง อันจะส่งผลให้การบริหารวิชาการของสถานศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (Smith et al., 1961, อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ฤกษ์แจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จคือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะในการที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีประสบการณ์สามารถจูงใจผู้ร่วมปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความทุ่มเทให้กับการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล, 2560) ในขณะที่ เพ็ญภา ศรีแปลก (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคลากร และมีความสำคัญต่อผลงานโดยรวมทั้งหมดของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้น เป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภายในสถานศึกษา (Perkey & Smith 1883) สอดคล้องกับ Chell (1995) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษาและเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายใน

สถานศึกษา การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหนทางอันนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพและเป็นเลิศในสถานศึกษา ซึ่งการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลย่อมต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา มีความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ดังที่ จริยาภรณ์ พรหมมี (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการปฏิบัติกิจกรรม เพื่อพัฒนางาน การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน 3 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายและด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการควบคุม ที่ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียน อย่างใกล้ชิด ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนา และสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

จากข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่านักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 ในรายวิชาคณิตศาสตร์ และในรายวิชาภาษาอังกฤษ ปีการศึกษา 2565 มีคะแนนเฉลี่ยลดลง แสดงให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษา ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรอิสระตามแนวคิดของจริยาภรณ์ พรหมมี (2559) ซึ่งมีปัญหาอยู่ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และตัวแปรตามคือ คุณภาพของนักเรียน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ฉบับลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ว่าด้วยคุณภาพนักเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ซึ่งได้หยิบยกมา 3 ประเด็น ได้แก่ 1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ 2) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม 3) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง ใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น หรือกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือของกลุ่มเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

ภารดี อนันต์นาวิ (2551) กล่าวเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิก ในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดย อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวม หรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

ภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา คือภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารโรงเรียนให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ค้นหาข้อมูลของแต่ละบุคคลในหน่วยงานได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันผู้นำที่จะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงาน และสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี นอกจากนั้น คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน และความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน

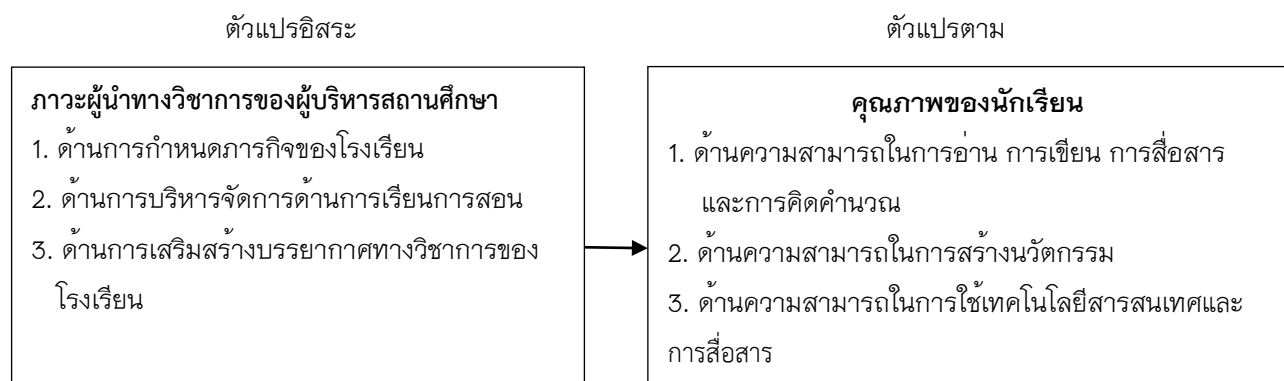
คุณภาพของนักเรียน หมายถึง การมุ่งให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีความครอบคลุมในด้านความสามารถและทักษะตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้นักเรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

สมาน อัครภูมิ (2550) กล่าวเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพของนักเรียน หมายถึง คุณภาพเป็นนามธรรมที่ตั้งอยู่บนฐานของค่านิยม หรือวิธีการที่คนเห็นว่ามีคุณภาพ ดังนั้นคุณภาพอาจเป็นเรื่องที่ต้องทำความเข้าใจ และสร้างขึ้นดังคำกล่าวที่ว่า “คุณภาพไม่มีขาย อยากได้ให้สร้างเอง” โดยสรุปคุณภาพ มี 2 ลักษณะ คือ 1) คุณภาพเชิงสมบูรณ์ (absolute quality) หมายถึง คุณภาพเชิงสรุป และเป็นคุณค่าเฉพาะบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจจะได้ข้อสรุปจากชื่อเสียง ประวัติ และผลงาน ตลอดจนการอ้างอิงจากบุคคลอื่นในสังคมเป็นคุณภาพตามใจผู้ใช้หรือคุณภาพตามอุดมคติ” 2) คุณภาพเชิงสัมพัทธ์ (relative quality) หมายถึง คุณภาพเชิงเปรียบเทียบสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่คาดหวัง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะมีการกำหนดนิยามและมาตรฐานการศึกษาและใช้เกณฑ์ ดังกล่าว เป็นบรรทัดวัดคุณภาพของหน่วยงานที่เรียกว่า “คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้”

ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารโรงเรียนให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงาน และสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายหรือเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด โดยการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนเริ่มต้นจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีความต้องการให้เกิดกับนักเรียนในปัจจุบันที่กำหนดในรูปแบบของมาตรฐานการศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยจึงศึกษาจากแนวคิด เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนดเป็นตัวแปรอิสระคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของจริยาภรณ์ พรหมมี (2559) Hallinger & Murphy (1985) Krug (1992) ที่มีความสอดคล้องกับปัญหา 3 ด้าน 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนและ 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแปรตามคือ คุณภาพนักเรียน ประกอบไปด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ได้แก่ มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดใช้วิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก 27 แห่ง ขนาดกลาง 54 แห่ง ขนาดใหญ่ 18 แห่ง และขนาดใหญ่พิเศษ 3 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 102 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 86 แห่ง และผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สถานศึกษาละ 5 คน เท่า ๆ กัน ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่าย 2 คน และครูผู้สอน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 430 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลคือ ปัจจุบันตำแหน่งหน้าที่หลักสถานศึกษาที่สังกัด จำนวน 1 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ที่กำหนดคำตอบไว้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน จำนวน 5 ข้อ ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน จำนวน 5 ข้อ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ จำนวน 5 ข้อ ด้านมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น จำนวน 15 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม (content validity) ด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามจำนวน 30 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระหว่าง .899 – .911 (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นคุณภาพของนักเรียน อยู่ระหว่าง .866 – .931 (Cronbach's Alpha Coefficient) และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .966 แสดงว่า ค่าความเชื่อมั่นที่วิเคราะห์ได้มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) นำหนังสือจากคณบดีคณะศิลปศาสตร์ ผ่านผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก เพื่อออกหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือแจ้งเรียนโรงเรียนในสังกัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

2) ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 430 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัด

3) ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 380 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.37 จึงดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม และจัดลำดับข้อมูล เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้น ไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลทั้งหมดมาพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาจัดระบบข้อมูลลงรหัส จากนั้นนำไปวิเคราะห์ (unit of analysis) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบปกติ (enter method of multiple regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร นำเสนอดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_1)	4.47	.44	มาก
2. ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน (X_2)	4.44	.50	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (X_3)	4.44	.50	มาก
ภาพรวม	4.45	.44	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยอันดับ 1 คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) อันดับ 2 คือ ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน (X_2) เท่ากันกับด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (X_3) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คุณภาพของนักเรียน (Y_{tot})	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ (Y_1)	4.45	.51	มาก
2. ด้านความสามารถในการสร้างนวัตกรรม (Y_2)	4.52	.56	มากที่สุด
3. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Y_3)	4.40	.51	มาก
ภาพรวม	4.46	.46	มาก

จากตาราง 2 พบว่า คุณภาพของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .46) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับ 1 คือ ด้านความสามารถในการสร้างนวัตกรรม (Y_2) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .56) อันดับ 2 คือ ด้านความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ (Y_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .51) และสุดท้ายอันดับ 3 คือ ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Y_3) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .51)

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพของนักเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	X_1	X_2	X_3	Y_{tot}
1.ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_1)	–	.762**	.756**	.744**
2.ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน (X_2)		–	.797**	.762**
3.ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (X_3)			–	.759**
X_{tot}	.904**	.930**	.928**	.820**

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X_{tot}) กับคุณภาพของนักเรียน (Y_{tot}) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .820^{**}$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความสัมพันธ์ จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน (X_2) อยู่ในระดับมาก ($r = .762^{**}$) รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (X_3) อยู่ในระดับมาก ($r = .759^{**}$) และด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_1) อยู่ในระดับมาก ($r = .744^{**}$)

การอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในสถานศึกษานำหลักภาวะผู้นำทางวิชาการมาปฏิบัติงานด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวรรณ เสาวคนธ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ตามลำดับ แนวคิดของเกตุสุตา กิ่งการจร (2560) กล่าวเกี่ยวกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดขอบเขตด้านวิชาการของสถานศึกษาและให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม มีการวิเคราะห์ความต้องการของครูเพื่อนำไปพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา ใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนเพื่อพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการ ตามแนวคิดของสุขฤทัย จันทรทรวงกร (2558) กล่าวเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีพฤติกรรมในการชี้นำส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้าง เพื่อให้การจัดกิจกรรมบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกับงานด้านวิชาการ

2. คุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกแห่ง เห็นความสำคัญของคุณภาพของนักเรียนเป็นหลัก นักเรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ สอดคล้องกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ไข่มাত্রฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ คุณภาพผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนบท้ายประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ไข่มাত্রฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ ฉบับลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561 กล่าวเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนดังนี้ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ 2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา 3) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม 4) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา และ 6) มีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา ชุ่มช้อย (2565) กล่าวเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมเป็นสิ่งที่เกิดจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณค่าใหม่หรือมีมูลค่าทางเศรษฐกิจและอาจนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้ โดยการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์การ กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงนั้นมีทั้งการเปลี่ยนแปลงขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ทั้งการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมและแบบค่อยเป็นค่อยไป หรือการพัฒนาต่อยอด เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ หรือองค์ประกอบใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของ จิรวรรณ เพชรรัตน์ และอัมพร ทองใบ (2556) กล่าวถึงการอ่านยังเป็นการโต้ตอบระหว่างผู้อ่านและผู้เขียนผ่านการรับรู้ เข้าใจในสิ่งที่อ่าน เพื่อพัฒนาตนเอง ด้านสติปัญญา อารมณ์และสังคม สอดคล้องกับโสภณ สาทรสัมฤทธิ์ผล (2555) กล่าวว่า การเขียนเป็นทักษะในการใช้ภาษาที่มุ่งถ่ายทอดความรู้สึก

ความคิด ความรู้และข้อมูลต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้ผู้อ่านได้รับทราบ จุดประสงค์ตามเจตนาของผู้เขียน สอดคล้องกับแนวคิดของสุรพงษ์ โสธนเสถียร (2563) กล่าวเกี่ยวกับการสื่อสารเป็นการโอนความหมาย (meaning tranter) ระหว่างผู้สื่อสาร (communicators/ communicants) ซึ่งผู้สื่อสารหมายถึงทั้งผู้ส่ง สาร และผู้รับสารไม่ว่าจำนวนเท่าใด เพื่อพยายามทำให้พวกเขาเข้าใจในความหมายเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของภาสกร เรืองรอง และคณะ (2561) กล่าวว่า การคิดคำนวณ เป็นทักษะที่ผู้เรียนทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาเพราะเป็นทักษะที่มีความเกี่ยวข้องกับทักษะเสริมศักยภาพอื่นในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ และความคิดสร้างสรรค์ โดยใช้พื้นฐานความรู้ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ อันเป็นส่วนประกอบสำคัญของ การเรียนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยนถ ธนพรวรกุล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของรุณี ห่อทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนบ้านห้วยนกแล พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนบ้านห้วยนกแล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 1) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน องค์ประกอบที่ 2 ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการบริหาร 2) คุณลักษณะของผู้บริหารและครู องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์กร ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงานตามแผนงาน ขั้นตอนที่ 4 การกำกับติดตาม ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงพัฒนา องค์ประกอบที่ 4 ผลลัพธ์ ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 3) ความพึงพอใจของครู ในภาพรวมผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนบ้านห้วยนกแล มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีการนำแผนกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดแนวทาง ยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ทั้งสร้างรูปแบบ และแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมของการเรียนการสอนครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา บุทธิจักร และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ร้อยละ 64.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 23.458 และมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน วางแผนเตรียมความพร้อมให้กับครูในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนานักเรียน ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และส่งเสริมให้ครู

นำเสนอพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน มีการดำเนินการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนร่วมมือกับผู้ปกครอง นักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา มาศเมฆ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ระบุว่าสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน การเอื้อให้มีทรัพยากรและการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย กระตุ้นในการจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน สร้างวัฒนธรรมที่มุ่งการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่ครูและผู้เรียน ข้อเสนอแนะงานวิจัยดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักภาวะผู้นำทางวิชาการในเรื่อง ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคนิค ดังนี้ ด้านการมีทักษะในการทำงาน ด้านการมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ด้านการมีทักษะในการแสวงหาความรู้ ด้านการมีความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นตามหลักสูตร และด้านการมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้ง 3 ด้านได้แก่ 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน 3) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในฐานะที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดให้มีการอบรม ให้ข้อมูลการศึกษาระเบียบ วิธีการและเกณฑ์ ของการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแก้ไขปัญหาคุณภาพของนักเรียน คุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินงานของสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลมีประสิทธิภาพและตอบสนองนโยบายสูงสุด ทั้งอัตราค่าจ้างที่เพียงพอต่อปริมาณนักเรียนและคุณภาพของการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อให้คุณภาพของนักเรียนของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1.ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน เท่ากันกับด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จึงควรกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ทั้งสร้างรูปแบบ และแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน

1.2.คุณภาพของนักเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประเมินศึกษาสมุทรสาคร ควรส่งเสริมด้านการพัฒนา ระบบสารสนเทศช่วยการเรียนการสอน จัดหาเครือข่าย อินเทอร์เน็ตเพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับงานด้านการศึกษา

1.3.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร สามารถนำผลงานวิจัยครั้งนี้ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน โดยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน จะช่วยแก้ไขปัญหาคุณภาพของนักเรียน คุณภาพการศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนเพื่อให้ทราบถึงคุณภาพของนักเรียนในเชิงลึก โดยการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ

2.2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในการใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลแบบการสัมภาษณ์ในเชิงลึกและการประชุมสนทนากลุ่ม

2.3. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีการวิจัยเชิงปริมาณแบบผสมกัน

เอกสารอ้างอิง

- เกตุสุตา กิ่งการจร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จริยาภรณ์ พรหมมี. (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรวัดณ์ เพชรรัตน์ และอัมพร ทองใบ (2556). การอ่านและการเขียนทางวิชาการ. โอเดียนสโตร์.
- จิรวรรณ เสาวคนธ์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปวีณา บุญธิจักร, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และจินดา ลาโพธิ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(37), 210–220.

- ปิยนารถ วัฒนพรกุล. (2560). การบริหารงานวิชาการกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพ็ญญา ศรีแปลก. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภาสกร เรืองรอง, รุจโรจน์ แก้วอุไร, ศศิธร นาม่วงอ่อน, อพัชชา ช้างขวัญยืน และศุภสิทธิ์ เต็งคิว. (2561). Computational Thinking กับการศึกษาไทย. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 10(3), 322-330.
- ภารดี อนันต์นารี. (2551). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. มนตรี.
- รุณี ห่อทอง. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ของโรงเรียนบ้านห้วยนก แล. รายงานวิจัย. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมาน อัครภูมิ. (2550). การใช้การวิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับ ปริญญาเอก. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี*, 2(2), 76-84.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2565). การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุค พลิกผัน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยม เขต 17. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรพงษ์ โสธนเสถียร. (2563). สารกับการสื่อความหมาย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- โสภณ สาทรสัมฤทธิ์ผล. (2555). ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- อังคณา มาศเมฆ. (2557). การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนเทศบาลกลุ่มศึกษาท้องถิ่น 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Chell, J. (1995). *Introducing principals to the role of instructional leadership* (SSTA Research in Brief). Saskatchewan School Trustees Association. ERIC. <https://eric.ed.gov/?id=ED391222>.
- Hallinger, P., & Murphy, J. F. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247.
- Krug, S. E. (1992). Instructional leadership: A constructivist perspective. *Educational Administration Quarterly*, 28(3), 430-443.
- Perkey, S. C., & Smith, M.S. (1993). Effective Schools: A Review. *The Elementary School Journal*, 83(4), 426-452.
- Smith, E. W., Krouse, S. W., Jr., & Atkinson, M. M. (1961). *The educator's encyclopedia*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

คำแนะนำในการเตรียมต้นฉบับบทความ วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำแนะนำในการเตรียมต้นฉบับบทความ วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รับผิดชอบเผยแพร่บทความ 2 ประเภท ได้แก่ 1) บทความวิจัย (Research article) และ 2) บทความวิชาการ (Academic article) มีรายละเอียดในการพิมพ์ต้นฉบับของบทความ ดังนี้

1. บทความวิจัย (Research article) หมายถึง งานเขียนขนาดสั้น ๆ เป็นรายงานผลการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใด ๆ มาก่อน ความยาวไม่เกิน 15 หน้า ใช้ตัวอักษร TH Niramit AS มีหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) (ขนาด 18 Point ชนิดหนา) จะต้องมีย่อชื่อเรื่องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 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 ชื่อผู้พิมพ์ (Author) (ขนาด 14 Point ชนิดธรรมดา) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จัดตำแหน่งกึ่งกลางกระดาษใต้ชื่อเรื่อง เว้น 1 บรรทัด ทั้งนี้ ผู้พิมพ์ชาวไทยให้ใส่ชื่อและนามสกุลโดยไม่ต้องใส่คำต่อไปนี้ (1) คำนำหน้าชื่อ เช่น นาย นาง นางสาว Mr. Mrs. (2) ตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ดร. ศ. รศ. Dr. Prof. (3) คำระบุอาชีพ เช่น นายแพทย์ แพทย์หญิง ทันตแพทย์ ส่วนผู้พิมพ์ชาวไทยที่มีราชทินนาม ฐานันดรศักดิ์ให้นำไปใส่ท้ายชื่อโดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่นระหว่างชื่อกับราชทินนามและฐานันดรศักดิ์ ส่วนสมณศักดิ์ ให้คงรูปตามเดิม เช่น ศีกฤทธิ์ ปราโมช, ม.ร.ว., พระครูโฆสิตวิมลคุณ เป็นต้น

1.3 ชื่อหน่วยงานที่สังกัด (ขนาด 14 Point ชนิดธรรมดา) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อีเมลของผู้พิมพ์ทุกคน (ในกรณีเป็นนักศึกษาให้ระบุชื่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และหน่วยงานที่สังกัดด้วย) รวมถึงใส่เครื่องหมาย (*) หลังชื่อและอีเมลของผู้ประพันธ์บรรณกิจ หรือ Corresponding author และจัดตำแหน่งกึ่งกลางกระดาษใต้ชื่อผู้พิมพ์ 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* ควรทำเป็นภาพไดอะแกรม 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 หรือ แผนภูมิประกอบการอธิบาย (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

1.11 *การอภิปรายผล* เป็นการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบเพื่อให้ผู้อ่าน เห็นด้วยตามหลักการหรือคัดค้าน ทฤษฎีที่มีอยู่เดิมรวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการนำไปใช้ประโยชน์และการให้ข้อเสนอแนะสำหรับผลการวิจัยในอนาคต (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 หรือ ภาพสรุปก็ได้ (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)* เป็นการแสดงความขอบคุณโดยเฉพาะในกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนในการทำวิจัยจากภายในหน่วยงานหรือภายนอกหน่วยงานเท่านั้น รวมถึงผู้ช่วยเหลืองานวิจัย (แต่ไม่ได้เป็นผู้ร่วมงานวิจัย) กรณีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไม่ควรกล่าวไว้ในหัวข้อนี้ เนื่องจากมีชื่อเป็นผู้นิพนธ์รวมอยู่แล้ว (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 ชื่อเรื่องที่เป็นภาษาอังกฤษ ต้องใช้ตัวอักษรตัวพิมพ์ใหญ่ตัวแรกของคำแรกเท่านั้น และชื่อเฉพาะ บทความย่อสรุปสาระสำคัญของงานเขียนไว้อย่าง 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 อาจใช้ภาษาที่กระตุน จูงใจ ผู้เขียนอาจหรือยกปัญหาที่กำลังเป็นที่สนใจขณะนั้นขึ้นมาอภิปราย หรืออาจจะกล่าวถึงประโยชน์ที่ผู้อ่านจะได้รับจากการอ่าน นอกจากจะเป็นส่วนที่ดึงดูดใจผู้อ่านแล้ว 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) การอ้างอิงข้อมูลต่าง 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 ชื่อผู้พิมพ์-ปีที่พิมพ์ (author-date citation system) ไม่ต้องใส่เลขหน้าที่ย่ออ้างอิง ค้นด้วยเครื่องหมาย (.) อยู่ในวงเล็บ () เช่น
(ลิปพนนท์ เกตุทัต, 2539)
(จิตติกาญจน์ พลัปปลาสิ และพรชัยพร เครือวงษ์, 2559)
(กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน, ปิยพงษ์ สุขเมตติกุล, และไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557)
(ดวงจันทร์ แก้วกาน และคณะ, 2562)
(Parker, 1991), (Brockner & Guare, 1994)
(Hermawan, Lestari, & Suwarno, 2019), (Hair et al., 2006)
- ถ้าเนื้อหาเกิดจากการสังเคราะห์งานจากผู้พิมพ์หลายคนให้ค้นด้วยเครื่องหมาย (.) สำหรับคนสุดท้ายให้มีคำว่า “และ” กรณีภาษาไทย หรือใช้สัญลักษณ์ (&) กรณีภาษาอังกฤษ เรียงลำดับตามตัวอักษร และลำดับภาษาไทยก่อนภาษาอังกฤษ ดังนี้
(จิตติกาญจน์ พลัปปลาสิ และพรชัยพร เครือวงษ์, 2559; ณัฐนรี ดิษฐาน, 2565; Brockner & Guare, 1994; Hair et al., 2006; Hermawan, Lestari & Suwarno, 2019)

4. หลักการเขียนภาษาอังกฤษแทรกในบทความ การภาษาอังกฤษแทรกในบทความเขียนแบบ APA

- การเขียนคำทั่วไป ให้ใช้ตัวพิมพ์เล็กทั้งหมด เช่น การรู้เท่าทันสื่อ (media literacy) ประกอบด้วย การเข้าถึง (access) เข้าใจ (understand) ตีความ (interpret) วิเคราะห์ (analysis) วิวิจารณ์ (critical) ประเมินค่าสื่อได้ (evaluate)
- ชื่อเฉพาะให้มีคำย่ออักษรย่อตัวพิมพ์ใหญ่กำกับทุกครั้ง เช่น บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction: CAI) ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC)

5. ตารางและภาพประกอบ ชื่อตารางให้วางอยู่เหนือตารางขีดซ้าย ส่วนภาพประกอบจัดกึ่งกลาง

- ตาราง 1 เส้นตาราง ไม่มีเส้นแบ่งสดมภ์ (column) (หรือเส้นแนวดิ่ง) ยกเว้นกรณีจำเป็น หากตารางมีขนาดยาวไปถึงหน้าถัดไปให้ใช้ว่า ตาราง 1 (ต่อ) โดยไม่ต้องระบุชื่อตาราง
- ภาพที่ 1 ชื่อภาพให้วางอยู่ใต้ภาพ จัดกึ่งกลาง

6. การพิมพ์ตัวเอ็กบาร์ กำหนดใช้เอ็กบาร์ที่กำหนดเท่านั้น $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. การเขียนเว้นวรรคตามตัวอย่าง ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.25) สัญลักษณ์คณิตศาสตร์อื่น ๆ สามารถดาวน์โหลดจาก *Template บทความในเว็บไซต์ของวารสาร*

7. เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ ให้ระบุรายชื่อเอกสารอ้างอิงที่ปรากฏในบทความ จัดเรียงลำดับตามตัวอักษร โดยเรียงจากภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ จัดแนวขีดซ้าย รูปแบบการเขียนอ้างอิง กำหนดให้ใช้รูปแบบการเขียนบรรณานุกรมแบบ APA 7th (American Psychological Association 7th) ใช้ตัวอักษร TH Nirarnit 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: เดอะบุ๊ก.

สำเนา ขจรศิลป์, บุญเรียง ขจรศิลป์, สมประสงค์ น่วมบุญลือ, สุริยา เสถียรกิจอำไพ, และบุญสม

ธีรวิชญ์กุล. (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), หน้าที่ดีพิมพ์บทความ. สืบค้นจาก URL.

สำราญ กำจัดภัย. (2553). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิด: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านท่าหวัด “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย”. *วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 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). *การพัฒนาแบบการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบอิงบริบทเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการถ่ายโอนการเรียนรู้ 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/URI.

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). รายงานการสัมมนาทางวิชาการสู่เส้นทางการปฏิรูปการศึกษา
ไทย

√√√√√√ครั้งที่ 4 ศตวรรษใหม่อุดมศึกษาไทย: บทเรียนจากการปฏิรูปอุดมศึกษานานาชาติ.

√√√√√√4 สิงหาคม 2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

* รายงานการวิจัย

ชื่อผู้แต่ง.√(ปีที่พิมพ์).√ชื่อรายงานการวิจัย√(ครั้งที่พิมพ์). √สถานที่พิมพ์: √สำนักพิมพ์.

สุขุม พรหมเมืองคุณ. (2546). ความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัด
ขอนแก่น.

√√√√√√ รายงานการวิจัย. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

* การสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์.√(วันที่√เดือน√ปีที่สัมภาษณ์).√ตำแหน่งหรือที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.√สัมภาษณ์.

มา มิ่งมูล. (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

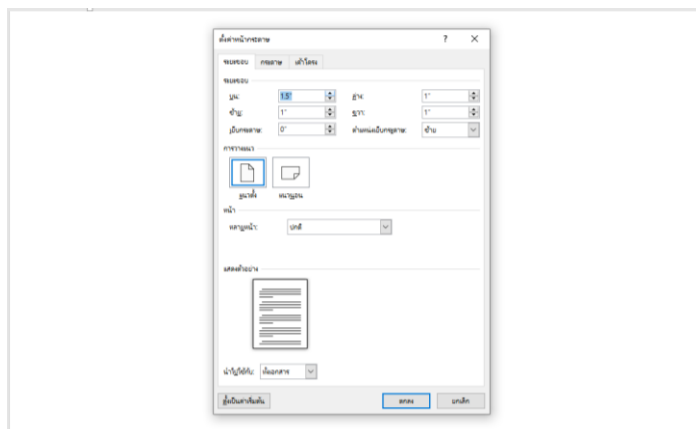
(4) การตั้งค่านำกระดาษ ให้ใช้รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ดังนี้

- พิมพ์กระดาษขาว A4 หน้าเดียว (หรือ 8.5 นิ้ว x 11 นิ้ว) พิมพ์แบบเสมอนหน้า-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





ผู้ผลิตและเผยแพร่:

งานวารสารคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทร. 094 652 4145, 061 7741 6565
เว็บไซต์: [www. so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU](http://www.so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU)
E-mail: jmssnru@gmail.com