

วัตถุประสงค์ :

วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กำหนดเผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) ทั้งนี้ มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่มีคุณภาพของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ และนักวิจัยที่ต้องการเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการทั้งภายในและภายนอก
2. เป็นสื่อกลางในการนำเสนอความก้าวหน้าทางการวิจัยของนิสิต อาจารย์ นักวิจัย ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการภายนอกได้สร้างสรรค์และเผยแพร่ผลงานวิชาการ
3. เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้า และนำไปสู่การเพิ่มพูนตำแหน่งทางวิชาการ

ขอบเขตของวารสาร

1. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มุ่งเน้นเป็นสื่อกลางในการสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่บทความวิชาการและผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อวงการในสาขาต่าง ๆ เช่น เศรษฐศาสตร์/บริหารธุรกิจและการจัดการ/รัฐศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์/ นิติศาสตร์/ศึกษาศาสตร์/ศิลปศาสตร์/นิเทศศาสตร์ และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อย่างเคร่งครัด
3. บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 ท่าน โดยเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
4. การรับบทความของวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จะเป็นบทความที่มุ่งเน้นสร้างองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ ช่วยขยายองค์ความรู้ในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจ และนำไปประยุกต์ใช้ในการวิชาการที่กว้าง และมีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม
5. ทศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสารวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น ไม่ถือเป็นทศนะและความคิดเห็นของกองบรรณาธิการวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

เจ้าของ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จิรศักดิ์ จิยะจันทน์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บรรณาธิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา ตันเปาว์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเนชั่น

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี	วงศ์วิฑิต	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี	รามัญ	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักรระกีย์	วรวัฒน์ประปัญญา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวัฒน์	พระงาม	มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัครดา	เกิดประทุม	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐชญา	ฤาแรง	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
ดร.อุดม	สมบูรณ์ผล	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
ดร.รวงทอง	ถาพันธุ์	มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
ดร.นิพัทธ์พนธ์	สนิทเหลือ	สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
ดร.รัชฎากร	วินิจกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ฝ่ายประสานงานและจัดการ ส่วนงานวิจัยและบริการวิชาการ

กำหนดออกเผยแพร่

- ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน
- ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม
- ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

บทบรรณาธิการ

วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2564) เป็นฉบับที่ผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผลงานที่พัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องในเชิงวิชาการ โดยวารสารฉบับนี้มีบทความวิจัยจำนวน 23 บทความ ซึ่งเป็นบทความจากหลากหลายสถาบัน ดังนี้

บทความวิจัย 1) แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี 3) การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 4) ตัวแบบเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการธุรกิจคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 5) การพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 6) คุณภาพชีวิตของแรงงานสัญชาติเมียนมา ภายหลังนโยบายการยกเลิกจำจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มาริน ต.บางหญ้าแพรก อ.เมือง จ.สมุทรสาคร 7) คุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ในภาคเกษตร 4.0: อุตสาหกรรมเกษตร อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี 8) การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 9) ความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา มีบทบาทในการส่งเสริมคุณลักษณะบุคคลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ กรณีศึกษา บริษัท ประกันภัย 10) อิทธิพลของความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่การคงอยู่ในงานของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 11) บทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดนครปฐม 12) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม 13) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 14) รูปแบบการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุในหน่วยปฐมภูมิสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร 15) ตัวแบบสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 16) ปัญหาการรับรู้ความคิดเห็นและการประเมินผลกระทบในการตรากฎหมาย 17) แนวทางการพัฒนานวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวหลังเหตุการณ์ช่วยเหลือทีมหมูป่า อคาเดมี 18) ผู้นำแบบจิตอาสาของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการ กรณีศึกษา ปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน 19) อิทธิพลคั่นกลางของความผูกพันของพนักงานที่เชื่อมโยงระหว่างภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการสู่พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 20) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

21) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง 22) การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนในภาคตะวันออกของประเทศไทย 23) ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-WOM) และพฤติกรรมในการเลือกใช้บริการสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชันของผู้บริโภค ในจังหวัดลำปาง

กองบรรณาธิการวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจในวารสาร กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา ตันเปาว์
บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย	หน้า
แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ Public Participation Promoting Guidelines for Five-Year Development Plan Preparation of Thap Tai Subdistrict Administrative Organization, Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province กัมปนาท ทองดอนใหม่ และสุชาติ อดุลย์บุตร	1-14
ประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี Administrative Effectiveness of the Sub-District Administrative Organization in Ubonratchathani Province คุณากร อักษรพรมราช	15-24
การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ Development of a Community Enterprise for Sustainability in the Thailand 4.0 of Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province จิระวดี บัวชุม และนิตยา สิ้นเฑา	25-36
ตัวแบบเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ ธุรกิจคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล Causal Model of Factors Affected on Performance of Entrepreneurs in Computer Business, Bangkok and Metropolitan Regions ฐิตินันท์ ขารีบุตร และธัญนันท์ บุญอยู่	37-48
การพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี A Development of Manual for Student Affairs Management of Schools under Secondary Educational Service Area Office 11 in Surat Thani Province ณัฐพัฒน์ ฤงพลอย	49-61

สารบัญ

	หน้า
คุณภาพชีวิตของแรงงานสัญชาติเมียนมา ภายหลังกนโยบายการยกเลิกจ้าง สถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มารีน ต.บางหญ้าแพรก อ.เมือง จ.สมุทรสาคร Myanmar Labors' Quality of Life after The Cancellation of Basic Aquaculture Processing Establishment Hiring Policy: Case Study of Yai Marine Co., Ltd. Bang Ya Praek, Muang, Samut Sakhon ณัฐพงศ์ ภิญญเจริญ	62-71
คุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ในภาคเกษตร 4.0: อุตสาหกรรมเกษตร อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี Qualifications for Desirable Warehouse Manager in Agriculture Sector 4.0: Agro-Industry, U-Thong District, Suphan Buri Province ณัฐพงษ์ แต้มแก้ว และจารุกิตต์ ดิษสระ	72-83
การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้ แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 Development of Curriculum to Enhance Thai Communicative Writing Skills Applying Cooperative Integrated Reading and Composition for Grade 3 Students ธิดารัตน์ ชัชวาลพงศ์	84-92
ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีบทบาทในการส่งเสริมคุณลักษณะบุคคล ต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ กรณีศึกษา บริษัท ประกันภัย The role of Subordinates satisfaction in promoting individual personality development A case study on insurance company นภสินธุ์ พรทวีเศษ	93-104

สารบัญ

	หน้า
อิทธิพลของความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่อยู่ในฐานะ ตัวแปรคั่นกลางระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่การคงอยู่ในงานของพนักงาน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร Effects of Job Satisfaction and Perceived Organizational Support as Mediated Variables Between Human Resources Management and Employees’ Retention of Gems and Jewelry Industry in Krathum Baen, Samut Sakhon Province นวรัตน์ อยู่สุภาพ และชญนันท์ บุญอยู่	105-118
บทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดนครปฐม Local Development Role of Sub-District Heads and Village Heads in Nakhon Pathom Province นิยม พัฒนศรี และพรเพ็ญ เพชรสุขศิริ	119-130
ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม Organizational Commitment of the Civil Servants Nakhon Pathom City Municipality Government Officials ปาณิสดา เขาวนวิจิตร และ นิตยา สีนะหวา	131-142
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่ม ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น The Development of Disaster Preparedness Training Coursed for Mudslides by Using Dave's Theory of Practice for Junior High School Students in Tak พงษ์ประพันธ์ ตุ่นแจ้ และปริญญาภาส สีทอง	143-153
รูปแบบการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุในหน่วยปฐมภูมิ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร Community Preparation Model for Promoting Elderly Exercise in Primary Care Unit of The National Health Security Office (NHSO), Bangkok พภััสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล และพรเพ็ญ เพชรสุขศิริ	154-166

สารบัญ

	หน้า
ตัวแบบสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร Causal Structure Equation Model of Factors Affected on Work Happiness of Employees in The Consumer Goods Business: A Case Study of a Company in Bangkok พิมพาพรรณ ดวงแก้ว และธัญนันท์ บุญอยู่	167-180
ปัญหาการรับฟังความคิดเห็นและการประเมินผลกระทบในการตรากฎหมาย Problems of Hearing Opinions and Assessing the Impacts of Enacting รัฐชฎา ฤาแรง,บุญมาก กันหาสาย,ณัฐนันท์ ทองทรัพย์ และเฉลียว นครจันทร์	181-190
แนวทางการพัฒนานวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว หลังเหตุการณ์ช่วยเหลือทีมหมูป่า อคาเดมี Guidelines for Development Tham Luang-Khun Nam Nang Non Forest Park to be Tourist Attractions After Rescuing Moopa Academy วิชญ์ พนาสิทธิ์ และรัตพงษ์ สอนสุภาพ	191-199
ผู้นำแบบจิตอาสาของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการ กรณีศึกษา ปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน Volunteer Leadership of Off-Duty SEAL Case Study: Tham Luang-Khun Nam Nangnon Forest Park Search and Rescue Operations สันติ เสลามาศย์ และรัตพงษ์ สอนสุภาพ	200-209
อิทธิพลคั่นกลางของความผูกพันของพนักงานที่เชื่อมโยงระหว่างภาพลักษณ์ของ ผู้ประกอบการสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร Mediated Effects of Employee Engagement Correlated Between Employer Branding and Organizational Citizenship Behavior of Gems and Jewelry Industry Employees in Krathum Baen, Samut Sakhon สุกเชษฐ์ เล็กคมแหลม,ธัญนันท์ บุญอยู่ และมนสิชา สุจิตบรรกุล	210-221

สารบัญ

	หน้า
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 Transformational Leadership of School Administrators Affecting to The Effectiveness of Educational Opportunity-Expansion Schools Under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 1 สุภาวดี ฤทธิหมี่, ทินกร พูลพุ่ม และรวงทอง ภาพันธุ์	222-235
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจ ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง Factors Affecting Employee's Working Efficiency a Case Study of a Mobile Phone Service Company อังคณา ธนานุภาพพันธุ์, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และ ไสภณ สระทองมา	236-249
การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนในภาคตะวันออกของประเทศไทย Community-Based Tourism Management in Eastern Thailand อัญชลี ศรีเกตุ และ ปิยะนุช เงินคล้าย	250-262
ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-WOM) และพฤติกรรมในการเลือกใช้บริการสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชันของผู้บริโภค ในจังหวัดลำปาง Relation between Electronic Word of Mouth Communication and Online Behavior of Choice Use Food Ordering Service Through Consumer Application in Lampang Province อัศนีย์ ณ น่าน, ณัฐนันท์ ทองทรัพย์ และพรเพ็ญ เพ็ชรสุขศิริ	263-273

แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
Public Participation Promoting Guidelines for Five-Year Development Plan
Preparation of Thap Tai Subdistrict Administrative Organization,
Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province

¹กัมปนาท ทองดอนใหม่ และ²สุชาติ อุดลย์บุตร

¹Kumpanat Thongdonmai and ²Suchart Adulbutra

^{1,2}หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

^{1,2}Master of Public Administration Stamford International University

¹Corresponding Author. Email: Kumpanat-gun@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปี (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปี (3) ศึกษาแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแทนครัวเรือนในเขตตำบลทับใต้ จำนวน 138 คน กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า (1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปี ในภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการสื่อสาร ด้านวิถีชีวิตของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความผูกพันต่อชุมชนและด้านผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปี พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาเสนอแนะความคิดเห็นในการจัดทำแผน โครงการ และสนับสนุนในกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ ซึ่งประชาชนควรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาแผน ที่ตรงกับความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลและตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนพัฒนาห้าปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม; แผนพัฒนาห้าปี; องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This Mixed Methods Research aimed to study, (1) level of public participation for five-year development plan preparation of Thap Tai Sub-district Administrative Organization, Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province, (2). factors affecting public participation for five-year development plan preparation, and (3) public participation promoting guidelines for five-Year development plan preparation

of Thap Tai Subdistrict administrative organization, Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province. Sample groups used in this study were 138 residents representing Thap Tai Sub-district households for a quantitative research and 8 key informants for a qualitative research. Data were treated and analyzed by using descriptive and Inferential Statistics methods, which were mean, standard deviation and Multiple Regression Analysis. Research results, (1) level of public participation for five-year plan preparation, as a whole and at each aspect, were rated as a high level, (2) factors affecting public participation in terms of knowledge, communication, and way of life had causal relationships with public participation at 0.01 and was at 0.05 statistical significant levels for community engagement and organization leadership aspects, and (3) the organization should encourage public participation in terms of five-year plan drafting, giving suggestion, participating in projects and activities that focused on public benefits, needs, and problems. Public should also have an opportunity to review and evaluate the plan implementation.

Keywords: Public Participation; Five-year Development plan; Sub-district Administrative Organization

บทนำ

แผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นเครื่องมือใช้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นว่าต้องการจะพัฒนาอะไร ประกอบด้วย วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการพัฒนา การระบุภารกิจที่กระทำทิศทางการพัฒนาในการจัดทำแผนการพัฒนาฯ ทำให้เห็นภาพชัดเจนและประเมินผลว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้ ไม่ปล่อยให้ความต้องการของท้องถิ่นคงอยู่โดยปราศจากการตอบสนองที่ดี การปลดปล่อยความต้องการที่ประชาชนได้รับจากท้องถิ่น ทำให้ปัญหาไม่ถูกปล่อยทิ้งค้างจนเกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะแก้ไขได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2554) การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนสำคัญเพราะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประชาชนทราบข้อมูลในท้องถิ่นอย่างดี การวางแผนการพัฒนาท้องถิ่นย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประชาชนในท้องถิ่น การให้ประชาชนมีส่วนร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เกิดความคิดเห็นต่าง ๆ รอบด้านและสร้างสรรค์ มีความเข้าใจปัญหาและความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างตรงจุด อันจะส่งผลให้ประชาชนมีความเข้าใจและยอมรับแผนการพัฒนานั้น (ณัญญาณี บุญทองคำ, 2555)

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 287 ระบุว่าประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีวิธีที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วม กรณีที่การกระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในท้องถิ่น สารสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแจ้งข้อมูลรายละเอียดให้ประชาชนทราบก่อนและต้องกระทำการเป็นเวลาพอสมควร (สุนตลักษณ์ ยกเทพ และยุภาพร ยุภาศ, 2560) อีกทั้งสามารถเสริมสร้างพลังทางสังคม โดยการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคมและภาคประชาชน เพื่อสนับสนุนการทำงานของภาคส่วนต่าง ๆ สนับสนุนการจัดตั้งองค์กร ภาคประชาสังคม

และองค์กรชุมชนในรูปแบบนิติบุคคล เพื่อดำเนินกิจกรรมสร้างสรรค์ประโยชน์สาธารณะต่าง ๆ (พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ, 2560) โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการได้กำหนดเรื่องของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้เช่นกัน โดยเฉพาะสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชน ถือเป็นหัวใจหรือเป็นองค์ประกอบสำคัญและขาดไม่ได้ (อรทัย ก๊กผล, 2552) อย่างไรก็ตาม โครงการตามแผนงานพื้นฐาน แผนงานบูรณาการตามยุทธศาสตร์ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยส่วนราชการ ซึ่งไม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมวางแผนหรือบริหารทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2562)

การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นประเด็นสำคัญที่ประชาชน จะได้รับการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งภาครัฐและภาคประชาชน ในส่วนของภาครัฐทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องเร่งดำเนินการตามหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ให้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาประชาชนไม่เข้าใจทั้งโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการควบคุม การตรวจสอบ การติดตามการทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวางตัวเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือประชาชน ประชาชนยังเข้าใจว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานราชการที่ทำหน้าที่ด้านการปกครองดูแล มีลักษณะคล้ายอำเภอ ประชาชนสามารถเรียกร้องได้ โดยไม่ได้คำนึงว่ารายได้จะมาจากที่ไหน (โกวิท พวงงาม, 2552) อีกทั้งประชาชนยังมีแนวความคิดเดิมที่ว่าการบริหารต่าง ๆ หรือการตัดสินใจในโครงการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่จะจัดให้มีขึ้น ประชาชนต้องไม่ควรเข้าไปมีส่วนร่วม เพราะจะทำให้ขัดต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (สนิ คงคำ, 2559) ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลนั้นจะมีขั้นตอนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 แต่ในทางปฏิบัติการเข้ามามีมีส่วนร่วมของประชาชน หรือการดำเนินการตามขั้นตอน ในระเบียบยังคงไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างแท้จริง จึงพบปัญหาการจัดทำโครงการต่าง ๆ ไม่ตรงตามความต้องการของประชาชน (ลัดดาวรรณ นนปะติ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2559)

ปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์กรบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การจัดทำแผนพัฒนาห้าปีให้มีประสิทธิภาพประสบผลสำเร็จได้ตามที่ต้องการนั้น จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ เนื่องจากการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีเป็นความพยายามที่จะส่งเสริมให้กับประชาชน ผู้นำท้องถิ่น กลุ่มและองค์กรชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินกิจกรรม ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามประเมินผลในการพัฒนาพื้นที่ ตลอดจนศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์กรบริหารส่วนตำบลทับใต้ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการวางแผนปรับปรุงและเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์กรบริหารส่วนตำบลทับใต้ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ความยั่งยืน ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

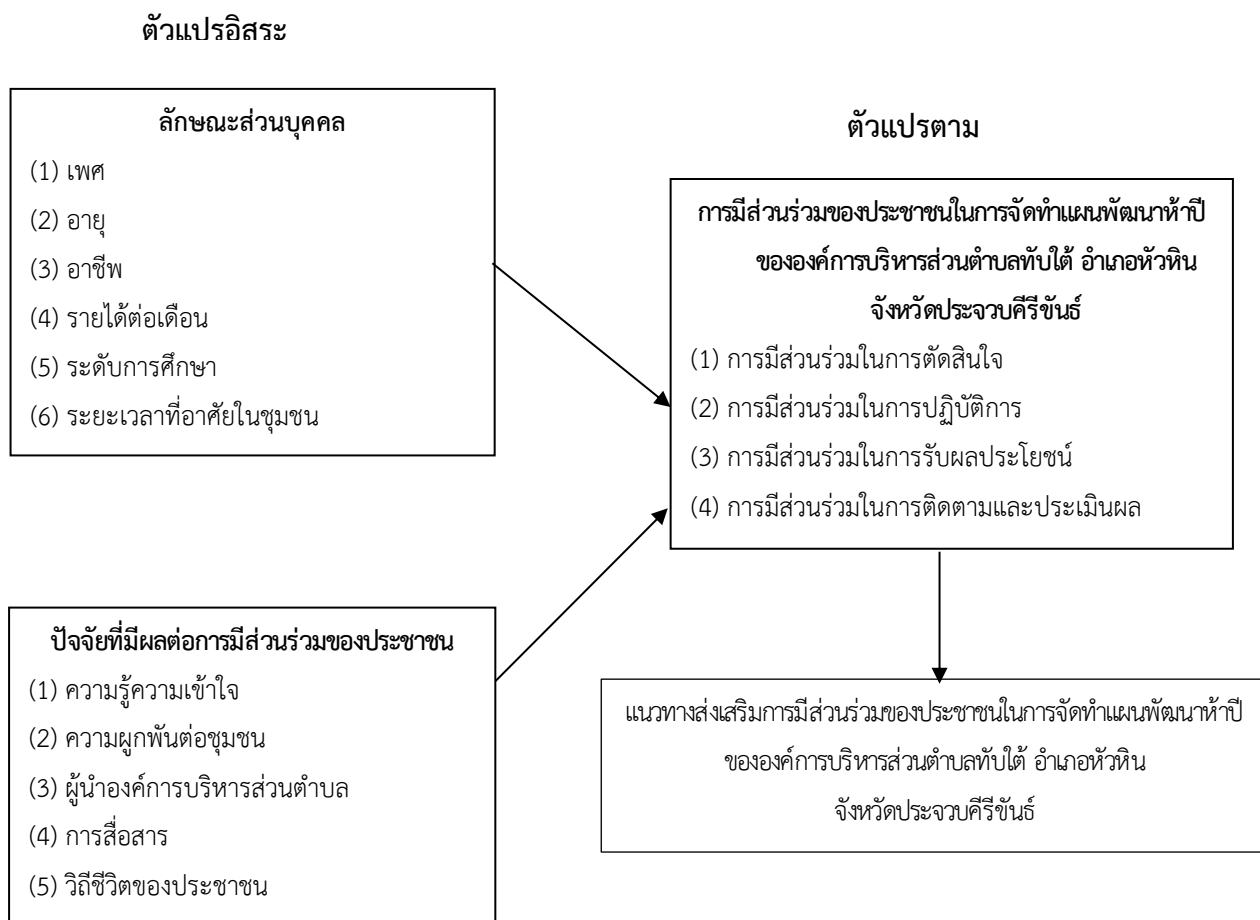
สมมติฐานของการวิจัย

1. สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) อาชีพ (4) รายได้ต่อเดือน (5) ระดับการศึกษา (6) ระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน และปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบด้วย (1) ความรู้ความเข้าใจ ประยุกต์มาจากแนวคิดทฤษฎีของ บรูม (Bloom 1971) (2) ความผูกพันต่อชุมชน ประยุกต์มาจากแนวคิดของเอลสัน และเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990) (3) ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ประยุกต์มาจากแนวคิดทฤษฎีของ ดุบริน (Dubrin, 1998) (4) การสื่อสาร ประยุกต์มาจากแนวคิดทฤษฎีของ บีบมอทเทต และโรช (Beebe, Mottet & Roach, 2004) (5) วิถีชีวิตของประชาชน ประยุกต์มาจากแนวคิดของ เวธกา เสวครบุรี (2554)

ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลที่ได้ประยุกต์มาจากแนวคิดทฤษฎีของ โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1977) และแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบบผสมวิธี ในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสำรวจ การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม กลุ่มประชากร ได้แก่ ตัวแทนครัวเรือนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ จาก 14 หมู่บ้าน จำนวน 6,599 ครัวเรือน (สำนักงานทะเบียนราษฎร อ.หัวหิน จ. ประจวบคีรีขันธ์, 2562) กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 8 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Samuel B. Green (1991) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน โดยใช้หลักความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างแบบโควต้า และแบบบังเอิญ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของตัวแทนครัวเรือนในเขตอบต.ทับใต้ จาก 14 หมู่บ้าน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา 3 คน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และนำแบบสอบถามทดสอบกับบุคคลที่มีลักษณะเดียวกันกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ตัวแทนครัวเรือนในเขตอบต.วังก้ง อบต.ปรามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha Coefficient)

ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา ภาพรวมทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.967 เครื่องมือที่ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างคำถามปลายเปิด โดยเป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้สถิติ (Chi-square test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวม

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำ แผนพัฒนาห้าปี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การมีส่วนร่วม	ลำดับที่
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.85	0.58	มาก	3
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	3.81	0.61	มาก	4
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.94	0.60	มาก	1
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและ ประเมินผล	3.88	0.63	มาก	2
รวม	3.87	0.56	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{x}$ = 3.87, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{x}$ = 3.94, S.D. = 0.60) ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ($\bar{x}$ = 3.88, S.D. = 0.63) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{x}$ = 3.85, S.D. = 0.58) และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ($\bar{x}$ = 3.81, S.D. = 0.61)

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน		การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์				
		B	S.E.	สปส. Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)		-0.223	0.134		-1.672	0.097
1.	ความรู้ความเข้าใจ	0.258	0.050	0.244	5.164***	0.000
2.	ความผูกพันต่อชุมชน	0.071	0.035	0.082	2.033*	0.044
3.	ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล	0.111	0.043	0.106	2.561*	0.012
4.	การสื่อสาร	0.157	0.040	0.173	3.952***	0.000
5.	วิถีชีวิตของประชาชน	0.449	0.050	0.475	8.929***	0.000
หมายเหตุ	* $P \leq 0.05$	R	= 0.946			
	** $P \leq 0.01$	R ²	= 0.894			
	*** $P \leq 0.001$	R ² ปรับ	= 0.890			
		F	= 222.898			
		ระดับนัยสำคัญ	= 0.000			
		Durbin-Watson	= 2.048			

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จากการทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) ในครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 2.048 คือ ตัวแปรอิสระประกอบด้วย (1) ความรู้ความเข้าใจ (2) ความผูกพันต่อชุมชน (3) ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล (4) การสื่อสาร และ (5) วิถีชีวิตของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงอิสระในตัวเอง โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (R) อยู่ในระดับสูงมาก 0.946 และพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ร้อยละ 89.00-89.40 ในการวิเคราะห์

การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านวิถีชีวิตของประชาชน ($\beta_{วิถีชีวิต} = 0.475$, Sig. = 0.000) ด้านความรู้ความเข้าใจ ($\beta_{ความรู้} = 0.244$, Sig. = 0.000) ด้านการสื่อสาร ($\beta_{การสื่อสาร} = 0.173$, Sig. = 0.000) ด้านผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ($\beta_{ผู้นำองค์การ} = 0.106$, Sig. = 0.012) และด้านความผูกพันต่อชุมชน ($\beta_{ความผูกพัน} = 0.082$, Sig. = 0.044) กล่าวคือ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านวิถีชีวิตของประชาชน ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการสื่อสาร ด้านผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล และด้านความผูกพันต่อชุมชน

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 \\ &= 0.258 (\text{ความรู้ความเข้าใจ}) + 0.071 (\text{ความผูกพันต่อชุมชน}) + 0.111 (\text{ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล}) + 0.157 (\text{การสื่อสาร}) + 0.449 (\text{วิถีชีวิตของประชาชน})\end{aligned}$$

$\hat{Y}$ หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งมีความเหมาะสมกับค่า R^2 (Coefficient of Determination) = 0.894

3. แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ทางองค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาเสนอแนะความคิดเห็นในการจัดทำแผนผ่านเวทีประชาคมหรือผู้นำของหมู่บ้าน และในส่วนของประชาชนที่ไม่เข้าร่วมเวทีประชาคมในการเสนอความคิดเห็นได้สามารถนำปัญหา ไปร้องเรียนหรือร้องทุกข์ได้โดยตรงกับองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผ่านทางเว็บไซต์ที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดขึ้นหลังจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นผู้รวบรวมปัญหาและจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อนำไปบรรจุไว้ในแผนพัฒนา และทำเป็นโครงการในการพัฒนาต่อไป

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ในภาพรวม พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ และสนับสนุนในกิจกรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น ทางด้านการสนับสนุนทางด้านแรงงาน อาหาร วัสดุอุปกรณ์ และเงิน เป็นต้น รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเลือกตัวแทนในการเสนอโครงการหรือประสานงานกับทางองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ด้วยตนเอง

3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในภาพรวม พบว่า ประชาชนควรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาแผน ที่ตรงกับความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของประชาชน เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ น้ำประปา ไฟฟ้า ถนน ทางด้านการเกษตร ทางด้านการศึกษา รวมถึงความปลอดภัยจากยาเสพติดในชุมชน เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

4) ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ในภาพรวม พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลและตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึงตรวจสอบ การใช้งบประมาณว่ามีความคุ้มค่าและเหมาะสมหรือไม่ โดยชี้แจงต่อประชาชนผ่านทางเวทีประชาคมหมู่บ้านผ่านทางตัวแทน ผู้นำชุมชน เสียงตามสายของหมู่บ้าน หรือวารสารท้องถิ่น การบริหารส่วนตำบลจัดทำเพื่อชี้แจงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เป็นต้น รวมถึงสามารถให้เข้าไปตรวจสอบผ่านทางเว็บไซต์เพจ หรือ Facebook ที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้นได้อย่างสะดวกและโปร่งใส

4. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลักษณะส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์				ภาพรวม
		ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล	
1. เพศ	χ^2 Sig	3.681 0.080	8.251 0.008**	6.003 0.025*	6.995 0.015*	5.676 0.030*
2. อายุ	χ^2 Sig	6.555 0.293	5.550 0.349	14.411 0.036*	16.738 0.017*	8.525 0.192
3. อาชีพ	χ^2 Sig	17.080 0.074	12.512 0.203	15.712 0.103	10.878 0.271	13.593 0.164
4. รายได้ต่อเดือน	χ^2 Sig	1.914 0.464	1.446 0.482	4.399 0.312	5.772 0.225	1.236 0.488
5. ระดับการศึกษา	χ^2 Sig	2.493 0.435	2.635 0.427	6.747 0.173	8.703 0.096	2.390 0.441
6. ระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน	χ^2 Sig	16.608 0.001***	11.027 0.013*	4.429 0.176	12.775 0.006**	15.069 0.003**

หมายเหตุ * $P \leq 0.05$ ** $P \leq 0.01$ *** $P \leq 0.001$

จากตารางที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ ระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้

อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\chi^2 = 15.069$, Sig = 0.003) และเพศ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\chi^2 = 5.676$, Sig = 0.030)

สรุปผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวมและรายด้านว่ามีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการสื่อสาร ด้านวิถีชีวิตของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความผูกพันต่อชุมชน ด้านผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล และด้านการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ควรให้โอกาสให้ประชาชนเข้ามาเสนอแนะความคิดเห็นในการจัดทำแผน โครงการ และสนับสนุนในกิจกรรม ที่ทาง อบต. จัดทำขึ้น ซึ่งประชาชนควรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาแผน ที่ตรงกับความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของประชาชน รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลและตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ ระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเพศ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในภาพรวม มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก มีส่วนร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาจากการจัดทำแผนพัฒนา สอดคล้องกับแนวความคิดของ โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1977) ถ้าเป็นการมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจนั้น จะมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับหลังเกิด การมีส่วนร่วมด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวดี ไกรสกุล และจุฑาภรณ์ คงรักษักวัน (2558) วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอมือง จังหวัดนนทบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาอบต.บางไผ่ อำเภอมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์อยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกับงานวิจัย สุนติลักษณ์ ยกเทพ และยุภาพร ยูภาส (2560) ในเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล บ้านเตื่อ อำเภอมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา คือ ส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ในภาพรวมมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ อำเภอมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเช่นกัน

2) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการสื่อสาร ด้านวิถีชีวิต ของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงให้เห็นว่า ความรู้ความเข้าใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำ แผนพัฒนาห้าปี เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาห้าปีบรรลุนโยบายที่กำหนดไว้ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปราณี สุวรรณ (2559) วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา สามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอยะย้อย จังหวัดเพชรบุรี พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการ มีส่วนร่วมของประชาชนด้านความรู้ความเข้าใจ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา สามปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 และสอดคล้องกับงานวิจัย สนิ คำคง (2559) เรื่องการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม อำเภอมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม อำเภอมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความรู้ความเข้าใจ

3) แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทับใต้ อำเภอมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ ควรให้โอกาส ประชาชนเสนอแนะความคิดเห็นในการจัดทำแผน โครงการ และสนับสนุนในกิจกรรมที่ทางองค์การบริหาร ส่วนตำบลจัดทำขึ้น ซึ่งประชาชนควรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาแผน ที่ตรงกับความต้องการ และปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของประชาชน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล และตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ฐิตอลีนา ใจเพียร (2558) วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเหมืองง่า อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ภายใต้กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พบว่าควรสร้างกลไกหรือช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมากกว่าการจัดทำเวทีประชาคม เจ้าหน้าที่ควรประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินการตามแผนให้ประชาชนทราบความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ การจัดตั้งบอร์ดประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในชุมชน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน ด้านระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในแผนการดำเนินงาน การติดตาม การตรวจสอบผลดำเนินงาน การใช้งบประมาณ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาเทศบาลมากขึ้นและต้องออกเอกสารชี้แจงเหตุผลโดยละเอียดถึงสาเหตุที่แผนพัฒนาซึ่งประชาชนเสนอไปแล้วไม่ได้รับการบรรจุเป็นแผน ควรให้ความสำคัญในการบูรณาการแผนของชุมชนที่สามารถเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาท้องถิ่นและแผนพัฒนาในระดับต่าง ๆ อย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจองค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง/วิธีการพัฒนาชุมชน และมีส่วนร่วมในการค้นหาความต้องการของชุมชนเพื่อจัดทำแผนพัฒนา

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการองค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมวิเคราะห์สภาพชุมชน (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) เพื่อรู้ศักยภาพของตนเองและชุมชน รวมถึงมีส่วนร่วมปฏิบัติตามโครงการ/กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ในแผนพัฒนา

3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อบต. ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนพัฒนา เพื่อคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนในดีขึ้น และมีส่วนร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหามาจากการจัดทำแผนฯ

4) ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลองค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหามาจากการติดตามประเมินงาน และมีส่วนร่วมตรวจสอบการใช้งบประมาณในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบหาข้อดี ข้อเสีย และแนวทางแก้ไข ในการพัฒนาแผนฯ ให้ดียิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาผลกระทบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง

เอกสารอ้างอิง

- โกวิท พวงงาม (2552). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- จิตติธินา ใจเพียร. (2558). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเหมืองง่า อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ภายใต้กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น*. ค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ณัฏยานี บุญทองคำ. (2555). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2554). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ.: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.
- พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 79 ก. 31 กรกฎาคม 2560.
- เวธกา เสวครบุรี. (2554). *แนวทางการฟื้นฟูและสืบสานวัฒนธรรมประเพณีของชาวกะเหรี่ยงบ้านไร่ป่า ตำบลห้วยเขยง อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี*. สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี.
- ลัดดาวรรณ นนปะติ และวัลลภ รัฐนัตรานนท์. (2559). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวัดละมุด อำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม*. *วารสารการบริหารปกครอง (Governance Journal)*, ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2559)
- สนิ คำคง. (2559). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- สุปราณี สุวรรณ. (2559). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอเขาชัย จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- สุวดี ไกรสกุล และจุฑาภรณ์ คงรักษ์กวัน. (2558). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี*. รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

- สุนตลักษณ์ ยกเทพ และยุภาพร ยุภาส. (2560). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 5 (พิเศษ), 182-191.
- สำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (2562). *จำนวนครัวเรือน องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. สำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2562) *รายงานวิชาการสำนักงบประมาณของรัฐบาล ฉบับที่ 2/2562 การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการงบประมาณ*. สำนักงบประมาณของรัฐบาล.
- อรทัย ก๊กผล. (2552). *คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน สำหรับนักบริหารท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: จริยสุนิทวงศ์การพิมพ์.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Beebe, S.A. Mottet, T.P. & Roach, K.D. (2004). *Training and Development , Enhancing Communication and Leadership Skills*. New York, Pearson and AB.
- Bloom, B. S. (1971). *Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning*. New York, McGraw-Hill.
- Cohen J. M. & Uphoff, N. T. (1977). *Rural development participation, concept and measures for project design*. implementation and evaluation. New York, Cornell University.
- Dubrin .J. (1998). *Leadership research findin , Practice and skills*. Boston Houghton, Mifflin Company
- Green, S. B. (1991). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis?. *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499-510.

ประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี Administrative Effectiveness of the Sub-District Administrative Organization in Ubonratchathani Province

คุณากร อักษรพรมารชา

Kunakorn Aksornpromaracha

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Doctor of Public Administration Program Department of Public Administration,

Faculty of Political Science Bangkok Thonburi University

Corresponding Author. E-mail: jitinanta@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลทางการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตลอดจนการศึกษาแนวทางในการปรับปรุงการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้ดีขึ้น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 คน ได้แก่ (1)กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ: สายข้าราชการท้องถิ่น (2)กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ: สายการเมืองท้องถิ่น และ(3)ผู้ทรงคุณวุฒิ: สายผู้นำชุมชนและภาคประชาชน ทำการวิเคราะห์โดยอาศัยการใช้การวิเคราะห์เนื้อหาการวิเคราะห์ อ่านผล ตีความ และหาข้อสรุปเปิดเผยแทนข้อเท็จจริง ดังที่ระบุข้างล่างนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีผลมาจากปัจจัยด้านนโยบายและแผนการบริหารงาน รวมทั้งปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร อาทิเช่น ภาวะผู้นำและความพึงพอใจ ส่วนในประเด็นความร่วมมือได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชน และความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2. ประสิทธิภาพทางการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จากวัตถุประสงค์ตามนโยบายและแผนการจัดระบบการบริการสาธารณะตามมาตรา 16 ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ให้บริการและผู้รับบริการนำไปสู่การเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 3. โดยอิงสิ่งที่ค้นพบจากการวิจัยสภาพปัญหา อุปสรรค และแนวทางส่งเสริมพัฒนา ดังต่อไปนี้ 3.1) เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎ ระเบียบ ขาดความรับผิดชอบ นำทรัพยากรมาใช้ไม่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม 3.2) งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดการประสานงานที่ดี และอาคารสถานที่สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม 3.3) ควรส่งเสริมพัฒนา การมีส่วนร่วมของประชาชนให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล; จังหวัดอุบลราชธานี.

Abstract

The objectives of this study were thesefold: 1 . To investigate the factor influencing the effectiveness of subdistrict administration organizations; 2.To determine the effectiveness of subdistrict administration organizations; and 3 . To ascertain the problem and obstacles concerning the administration practices as well as quieting for the improvement of the administration of the subdistrict administration

organizations. The study was qualitative in character 18 key informants comprised the sample of the study; the informants included the following: 1. Person of high caliber in the officialdom of local administration 2. Highly qualified persons in the field of local administration. And 3. Highly respected persons in field of community leadership and civil society. The collected data were analyzed using the content analysis. the data analysis has brought to light the facts specified below.

1. On factors influencing the effectiveness of the subdistrict administration organizations, there were obtained from policy and administration plan and factors relating to the administration processes such as leadership and satisfaction, peoples cooperation as well as cooperation from organizations concerned. 2. On the effectiveness of the administration practices of subdistrict administration organizations to reach to the set longest. There were derived from organizational policy and public service system plan stipulated in Section 16 resulting in public satisfaction as well as the satisfaction of service providers. Finally, it brought great benefits to the public at large. 3. On the findings pertaining to the problems and obstacles as well as the guidelines for further improvement of subdistrict administration organizations. They were as follows; 3.1) Staff members failed to gain insights into the rules and regulation, and they were irresponsible for the misusing of the available resources for the public good. 3.2) Insufficient budgets, lack of good work coordination, and the poor workplaces as well as poor environment. 3.3) Attempts should be made to encourage public participation in line with the local development plan.

Keywords: effectiveness; subdistrict administrative organization; administration.

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีอำนาจหน้าที่สำคัญเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งมีงบประมาณในการบริหารจัดการจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ สามารถตอบสนองความต้องการต่อคนในชุมชนได้อย่างแท้จริง (วรานิช ธิ์ ล่ำไย, 2557) จากรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง (ระดับต่ำร้อยละ 50.82 และ ระดับปานกลางร้อยละ 49.18) โดยสภาพปัญหาที่จะต้องทำการแก้ไขโดยด่วน ได้แก่ 1) ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งนี้เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับต่ำมากถึงร้อยละ 94.09 ในขณะที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงร้อยละ 5.91 เท่านั้น 2) ปัญหาเกี่ยวกับผลงาน ทั้งนี้เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลงานอยู่ในระดับต่ำร้อยละ 80.07 แต่มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลงานอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง เพียงร้อยละ 19.93 (ปรีชา สุวรรณภูมิ, 2554)

นอกจากนี้ยังมีสภาพปัญหาเกิดขึ้นบ้าง ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับการประกาศนโยบายของคณะผู้บริหารให้สภา บุคลากร และประชาชนทราบ ปัญหาเกี่ยวกับอัตรากำลัง ที่ประสบปัญหาอัตรากำลังมากเกิน

โครงสร้างปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ/รายได้ ปัญหาเกี่ยวกับระบบข้อมูล เพื่อการพัฒนา และปัญหาเกี่ยวกับระบบการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น (ไกรวิทย์ พวงงาม, 2550) และองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย มีปัญหาด้านขั้นตอนการทำงานไม่ชัดเจน ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่สมบูรณ์ การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนและความร่วมมือของหน่วยราชการต่างๆ ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร (ณรงค์ เหลืองบุตรนาค และโชติชัย เจริญงาม, 2550) นอกจากนี้ผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การให้ความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่น การจัดระบบสารสนเทศ การสร้างความพึงพอใจให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างประชาชนผู้รับบริการ กระบวนการบริหารจัดการ รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร (จิตติ กิตติเลิศไพศาล, 2551) จากข้อมูลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวนทั้งสิ้น 179 แห่ง จากทั้งหมด 25 อำเภอ ในส่วนของสภาพปัญหาการบริหารงาน พบว่า 1) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ 2) ปัญหาด้านสังคม 3) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน 4) ปัญหาด้านแหล่งน้ำ 5) ปัญหาด้านสาธารณสุข 6) ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร 7) ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 8) ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 9) ปัญหาด้านการบริหารจัดการทั่วไป

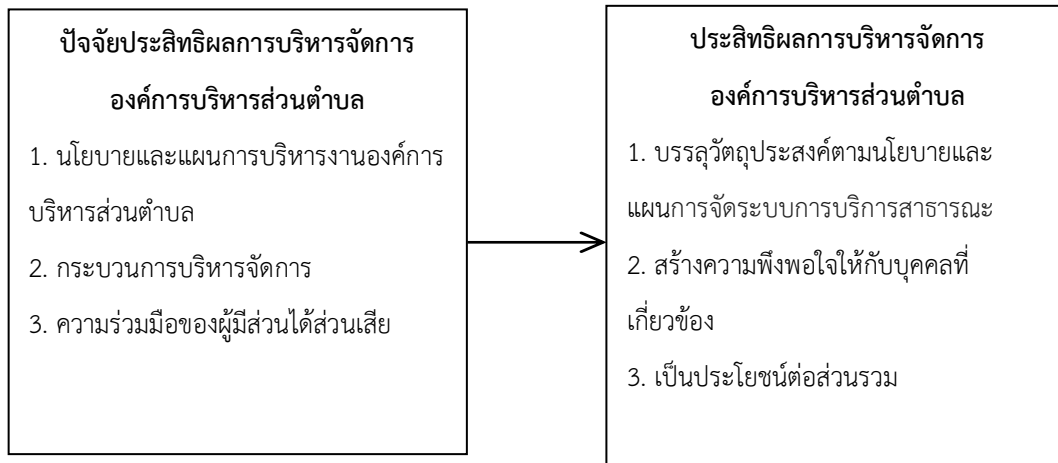
จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยศึกษาปัจจัยการบริหารงาน ประกอบด้วย 1) นโยบายและแผนการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล 2) กระบวนการบริหารจัดการ 2.1) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 2.2) ความพึงพอใจ 3) ความร่วมมือ 3.1) ประชาชนในพื้นที่ 3.2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ว่ามีความสอดคล้องหรือส่งผลต่อกันหรือไม่อย่างไร พร้อมทั้งจะได้ทราบปัญหา ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีลักษณะของแผนที่มีการบูรณาการต้องเป็นแผนที่ครอบคลุมภารกิจทุกด้านที่เกิดขึ้นจริงในองค์การบริหารส่วนตำบล และต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยประสิทธิผลของการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี
3. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค และแนวทางส่งเสริมพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยบูรณาการจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถเขียนเป็นระบบได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเป็นการศึกษาที่มุ่งประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเชื่อมโยงกับเอกสารทางราชการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากบทความ รายงาน และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยใช้กระบวนการดำเนินการวิจัย ได้แก่ กระบวนการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลักสำคัญ ในการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิตลอดจนบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 18 คน ประกอบด้วย (1) ผู้ทรงคุณวุฒิ : สายข้าราชการท้องถิ่น จำนวน 6 คน ได้แก่ 1.1) ท้องถิ่นหรือผู้ช่วยท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานีหรือผู้อำนวยการกอง จำนวน 2 คน 1.2) ท้องถิ่นอำเภอในสังกัดท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 2 คน และ 1.3) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 2 คน (2) ผู้ทรงคุณวุฒิ: สายการเมืองท้องถิ่น จำนวน 6 คน ได้แก่ 2.1) ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 2 คน 2.2) ดำรงตำแหน่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 2 คน และ 2.3) ดำรงตำแหน่งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 2 คน (3) ผู้ทรงคุณวุฒิ: สายผู้นำชุมชนและภาคประชาชน จำนวน 6 คน 3.1) กำนันที่มีที่ตั้งในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 2 คน 3.2) ผู้ใหญ่บ้านที่มีที่ตั้งในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 2 คน และ 3.3) ตัวแทนภาคประชาชนที่มีที่ตั้งในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 2 คน ซึ่งมีเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ก็คือ ตัวผู้ศึกษาเอง ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) เก็บรวบรวมข้อมูล

วิเคราะห์ตีความ โดยปราศจากอคติ (bias) โดยเฉพาะในงานภาคสนามที่เลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจัดเตรียมฐานข้อมูล เพื่อให้สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ได้ง่ายขึ้น ด้วยการจัดทำกลุ่มข้อมูล เช่น การจำแนกหมวดหมู่ของข้อมูลให้เป็นระบบ มีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ฯลฯ เพื่อความเชื่อมั่นของข้อมูลที่ได้รับนำไปสู่การนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี” โดยผู้วิจัยมีข้อสรุปผลการวิจัยโดยนำเสนอได้ดังนี้

1. ปัจจัยประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยสรุปว่ามีผลมาจากการกำหนดแผน แนวทางปฏิบัติตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สภาพปัญหาเศรษฐกิจการเมืองและสังคมของประเทศเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ติดตามและตรวจสอบการทำงาน มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบหอกระจายเสียง ซึ่งแผนงานดำเนินการตามขั้นตอนแต่ขาดงบประมาณ มีความล่าช้า ไม่เพียงพอ ดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลัก การดำเนินงานตามแผนประกอบด้วยส่วนหลัก 6 ด้าน คือ (1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (2) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต (3) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (4) ด้านการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี ท้องถิ่น (5) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (6) ด้านการเมืองและการบริหาร

2. ประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยสรุปว่า

1) ด้านบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและแผนการจัดระบบการบริการสาธารณะ ตามมาตรา 16 พบว่า บริการสาธารณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบ จำนวนทั้งสิ้น 31 ประเด็น ในบางประเด็น กรอบอำนาจหรือขนาดขององค์การน้อย หรือบริบทขององค์การไม่มีในพื้นที่จึงไม่ได้ดำเนินการ ส่วนโครงสร้างพื้นฐาน ได้ดำเนินการตามแผนและงบประมาณที่ได้รับ

2) ด้านสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องในส่วนของผู้รับบริการ พบว่า มีองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านอาคาร/สถานที่ด้านพนักงานผู้ให้บริการ ด้านขั้นตอนการให้บริการ และด้านกระบวนการให้บริการ แนวทางการสร้างความพึงพอใจ คือ กิริยามารยาท การพูดจาของพนักงาน ขั้นตอนกระบวนการไม่มากเกินไป ควรปรับลดบางขั้นตอนลง ให้บริการถ่ายเอกสาร การประชาสัมพันธ์การให้ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีเพียงพอ ควรปรับปรุงถนนในการเดินทางไปสถานที่ตั้ง และต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ปรับปรุงระบบไฟฟ้าให้ทั่วถึง ระบบน้ำประปา และจัดเก็บค่าน้ำในอัตราที่ถูกลง เพิ่มปริมาณถังขยะให้เพียงพอ พัฒนาศูนย์เด็กเล็ก จัดเบียงชีผู้สูงอายุให้เพียงพอทั่วถึง และให้ความสะดวกในการจ่าย จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพเสริมให้กับประชาชน

3) ด้านประสิทธิผลด้านสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องในส่วนของการเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม พบว่า ฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาไม่มีความขัดแย้งจะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ เครื่องมือของฝ่ายบริหารที่มีแพลตฟอร์มและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถคอยกรองงานจะทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ เพราะงานทุกอย่างที่สร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมแต่ปัญหาการเมืองซึ่งฝ่ายตรงข้ามเกิดการต่อต้าน อบรบผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ลงพื้นที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุข คอยชี้แนะแก่ประชาชนผู้มารับบริการเรื่องเอกสารรวมไปถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน

3. สภาพปัญหา อุปสรรค และแนวทางส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยนำเสนอได้ดังนี้

1) ปัญหา อุปสรรคการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า กระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะตรงกับแผนที่วางไว้ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่สามารถทดแทนหรือบูรณาการกันได้ ขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย บุคลากรมีความรับผิดชอบและความทุ่มเทต่อหน้าที่งานไม่เพียงพอ การนำทรัพยากรมาใช้ไม่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม การจัดตำแหน่งบุคลากรไม่ตรงกับตำแหน่งของงานที่ทำเนื่องจากการใช้ระบบอุปถัมภ์ การบริหารงบประมาณจัดสรรจากรัฐน้อยเกินไปไม่เพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น การบริหารงานทั่วไปขาดการประสานงานที่ดี และการทำงานมีความซับซ้อน ด้านการบริหารวัสดุ พบว่า วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เอกสารอธิบายขั้นตอนการให้บริการในด้านต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอ อาคารสถานที่สภาพแวดล้อมโดยรวมไม่เหมาะสม ขาดการรณรงค์ให้บุคลากรคำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน ขาดการตรวจสอบความโปร่งใสต่อการบริหารงาน และปัญหาการขัดผลประโยชน์ ขาดความสามัคคี ความไม่ไว้วางใจกัน

2) แนวทางส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การมีส่วนร่วมการตัดสินใจด้วยกระบวนการประชาคม ประชาพิจารณ์หรือประชาคมเพื่อให้แผนมีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของประชาชน การเสนอแนะ ร้องทุกข์เรื่องราวต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงผลการร้องทุกข์ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ ธรรมนูญและปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนได้เห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประชาชนและท้องถิ่น พัฒนาผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและพนักงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ เอาใจใส่ต่องาน มุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนอย่างจริงจัง ให้มีความยืดหยุ่น การจัดสวัสดิการแก่พนักงาน บูรณาการระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการตามแผนในการบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐาน จัดสวัสดิการให้แก่ผู้ด้อยโอกาส

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทการมีส่วนร่วมการตัดสินใจด้วยกระบวนการประชาคม ประชาพิจารณ์หรือประชาคมเพื่อให้การวางแผนมีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของประชาชน การเสนอแนะการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและร้องทุกข์เรื่องราวต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงผลการร้องทุกข์ ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มากขึ้น รวมทั้งณรงค์และปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนได้เห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง การปกครอง และการพัฒนาเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประชาชนและท้องถิ่น ฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณธรรม จริยธรรมและทำงาน ยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เอาใจใส่ต่องาน และแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนอย่างจริงจังเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง รวมทั้งฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายข้อบังคับ และระเบียบต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนให้มีความยืดหยุ่นสามารถนำไปบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสวัสดิการขององค์การภาครัฐควรมีการสนับสนุนงบประมาณให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดสวัสดิการจัดให้มีงานแบบบูรณาการอย่างมีส่วนร่วมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยงานอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดสวัสดิการให้แก่ ผู้ด้อยโอกาส เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมปรับปรุงเรื่องถนน ไฟส่องสว่างจุดที่มีความเสี่ยงและแก้ปัญหาไฟฟ้าดับบ่อย ปรับปรุงขยชะง่างทางและต้องการรถขนขยะเพิ่ม และประเมินการบริหารตามตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา ให้คุณให้โทษต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1. ปัจจัยประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล โดยสรุปว่า ผู้นำที่เกิดจากการจัดตั้งกับผู้นำที่เกิดจากบารมีเชิงบวก มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญเพราะมีข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถคอยชี้แนะแนะนำการลงพื้นที่ควรเป็นหัวหน้างานที่มีอำนาจในการตัดสินใจจะส่งผลให้การตอบสนองตรงตามความต้องการของประชาชน การสร้างความสามัคคีในองค์กร การมีส่วนร่วม การตรวจสอบ โดยผู้นำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีลักษณะสำคัญดังนี้ (1) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว (2) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (3) การแสดงบทบาทในการนำด้วยบารมี (4) ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกฝนอบรมพัฒนา (5) สามารถสร้างความจงรักภักดีให้เกิดในจิตสำนึกของบุคลากรต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพล ชุ่ม (2558) ได้ศึกษาการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการในภาพรวมพบว่า มีระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ สมรรถนะ/ความสามารถทางการบริหาร รองลงมา คือ ภาวะผู้นำกลยุทธ์องค์การ วัฒนธรรมองค์การ ทรัพยากร

การบริหาร บุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์ การมีส่วนร่วม และ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โครงสร้างองค์การ ปัจจัยสำคัญที่สามารถอธิบายประสิทธิผลการบริหารจัดการเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของ ประเทศไทย ประกอบด้วย ทรัพยากรการบริหารวัฒนธรรมองค์การ การมีส่วนร่วม และสมรรถนะ/ ความสามารถทางการบริหาร พร้อมทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุพจน์ บุญวิเศษ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร ด้านกลยุทธ์ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมร่วม

ประเด็นที่ 2. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านบรรลุมิติประสงค์ตามนโยบาย และแผนการจัดระบบการบริการสาธารณะ ตามมาตรา 16 พบว่า บริการสาธารณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบ จำนวนทั้งสิ้น 31 ประเด็น ในบางประเด็นกรอบอำนาจหรือขนาดขององค์กรน้อย หรือบริบทขององค์การไม่มีในพื้นที่จึงไม่ได้ดำเนินการ ส่วนโครงสร้างพื้นฐานได้ดำเนินการตามแผนและงบประมาณที่ได้รับ สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา คงสกุลทรัพย์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ การสร้างเสริมบรรยากาศในที่ทำงาน การเพิ่มอำนาจสมาชิก การพัฒนาบุคลากร การให้รางวัล การจัดการความรู้ และการมีส่วนร่วม และปิยะธิดา อภัยภักดิ์ (2559) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : วิเคราะห์กรณีการจัดการขยะของเทศบาลนครอ้อมน้อยจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการหรือการสั่งการ การประสานงาน การรายงาน งบประมาณ วัฒนธรรมองค์การ นโยบาย เทคโนโลยี และโครงสร้างองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นที่ 3. แนวทางส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีผลมาจากการพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและพนักงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ เอาใจใส่ต่องาน มุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนอย่างจริงจัง ให้มีความยืดหยุ่น การจัดสวัสดิการแก่พนักงาน จัดให้มีทำงานแบบบูรณาการอย่างมีส่วนร่วมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการตามแผนในการบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐาน ในการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ด้อยโอกาส สอดคล้องกับงานวิจัยของธณัฐพล ช่อม (2558) ศึกษาการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการในภาพรวม พบว่า สมรรถนะ/ ความสามารถทางการบริหาร รองลงมา คือ ภาวะผู้นำกลยุทธ์องค์การ วัฒนธรรมองค์การ ทรัพยากรการบริหาร บุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์ การมีส่วนร่วม และ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โครงสร้างองค์การ ปัจจัยสำคัญ

ที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการบริหารจัดการเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ประกอบด้วย
ทรัพยากรการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วม และสมรรถนะ/ ความสามารถทางการบริหารตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

- 1) ควรมีการพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้เรื่อง กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนทำงาน
- 2) ควรปลูกฝัง และรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เอาใจใส่ต่องาน และแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนอย่างจริงจัง
- 3) ควรมีการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีความหลากหลายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นร่วมตัดสินใจด้วยกระบวนการประชาคม ประชาพิจารณ์หรือประชุมติเพื่อให้แผนมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของประชาชน
- 4) ควรมีการยกระดับคุณภาพการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่างๆ ดังนี้
(1) ด้านขั้นตอนการให้บริการ (2) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ (3) ด้านช่องทางในการให้บริการหรือการสื่อสารแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (4) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน (5) ด้านการบริการสาธารณะ (6) ด้านการศึกษา และ (7) ด้านสิ่งแวดล้อมความสะอาด
- 5) ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยองค์กรหรือหน่วยงานที่สามารถเชื่อถือได้ และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริม พัฒนา ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาเชิงลึกในเรื่องเดียวกันในแต่ละพื้นที่เพื่อนำมาเปรียบเทียบและจัดทำเป็นผลสรุปร่วมกันเพื่อประโยชน์และเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) ควรศึกษาเชิงลึกในเรื่องเดียวกันแต่นำปัจจัยอื่นๆ ที่มีความหลากหลายเพื่อนำมาเปรียบเทียบและจัดทำเป็นผลสรุปร่วมกันเพื่อประโยชน์และเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาด้านนโยบายและแผนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) ควรทำการศึกษาวิจัยปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบผลสำเร็จหรือองค์กรต้นแบบในการบริหารจัดการ

เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย : เอกสารตำราหลัก ประกอบการเรียนการสอน หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาการเมือง การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จิตติ กิตติเลิศไพศาล. (2550). *ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร : กรณีศึกษาเทศบาลเมือง และเทศบาลนคร*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการพัฒนา. คณะรัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณรงค์ เหลืองบุตรนา และ โชติชัย เจริญงาม. (2550). การปรับปรุงการวางแผนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของ อบต. กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย. *วารสารวิจัย มข.* ปีที่ 12 ฉบับที่ 3 (ก.ค-ก.ย. 2550).
- ธณัฐพล ชุ่ม. (2558). *การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสยาม. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่*, ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน.
- ปรีชา สุวรรณภูมิ. (2554). *รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่างกลุ่มที่ 1 ประเทศไทย*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์กร. มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- ปิยะธิดา อภัยภักดิ์. (2559). *ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : วิเคราะห์กรณีการจัดการขยะของเทศบาล นครอ้อมน้อยจังหวัดสมุทรสาคร*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วรานิชฐ์ ลำไย. (2557). *การพัฒนาแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาชุมชนในพื้นที่ภาคตะวันตก*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาสนา คงสกุลทรัพย์. (2560). *การพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลนครนครปฐม*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สุพจน์ บุญวิเศษ. (2561). *ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, ปีที่ 10 ฉบับที่ 2, 183-197.

การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Development of a Community Enterprise for Sustainability in the Thailand 4.0 of Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province

¹จิระวดี บัวชุม และ ²นิตยา สินธารี

¹Jirawadee Buachoom and ²Nittaya Sintao

^{1,2}หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

^{1,2}Master of Public Administration Stamford International University

¹Corresponding Author. E-mail: jirawadee.aoy3607@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) ศึกษาการประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของวิสาหกิจชุมชนอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (3) ศึกษาการประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 130 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า (1) การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืน ของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้าน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก (2) การประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของวิสาหกิจชุมชนอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีการประยุกต์อยู่ในระดับมาก (3) การประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในภาพรวม ด้านนวัตกรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนของภาครัฐ และมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงให้เห็นว่า การประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยอาศัยนวัตกรรม เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และการสนับสนุนของภาครัฐ เป็นตัวขับเคลื่อนในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืน ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

คำสำคัญ: วิสาหกิจชุมชน; ความยั่งยืน; ไทยแลนด์ 4.0

Abstract

This research aimed to study: (1) level of community enterprise development for sustainability of Hua Hin District Prachuap Khiri Khan Province (2) the application of Thailand 4.0 policy of Hua Hin District Community Enterprise. Prachuap Khiri Khan Province (3) on the application of the Thailand 4.0 policy to have reason-effect relationship And the development of community enterprises for sustainability of Hua Hin District Prachuap Khiri Khan Province The sample group used in the research was the entrepreneurs of community enterprises in Hua Hin District. Prachuap Khiri Khan Province, 130 people. Data were treated and analyzed by using descriptive and Inferential Statistics methods, which were

percentage, mean, standard deviation, Chi-square test and Multiple Linear Regression Analysis. The results of the study revealed that (1) Sustainable community enterprise development of Hua Hin District Prachuap Khiri Khan Province in the overall and in each aspect There is a high level of development. (2) Application of Thailand 4.0 policy of community enterprises in Hua Hin district Prachuap Khiri Khan province found that in the overview and in each aspect the application is at a high level. (3) The policy application of Thailand 4.0 in the overall technology innovation Creativity, government support and there is a causal relationship with the development of community enterprises for the sustainability of Hua Hin District Prachuap Khiri Khan Province Statistical significance at the level of 0.001. Application of Thailand 4.0 policy through innovation, technology, creativity and government support is a driving force in the development of community enterprises for sustainability. In the area of Hua Hin Prachuap Khiri Khan Province has been successful as expected.

Keywords: Community enterprise; Sustainability; Thailand 4.0

บทนำ

ในกระบวนการแก้ไขความยากจนของประเทศ “วิสาหกิจชุมชน” นับเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งที่จะช่วยในการแก้ไขปัญหาความยากจนได้อย่างยั่งยืน เนื่องจาก “วิสาหกิจชุมชน” เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นกิจกรรมที่เกิดจากฐานทรัพยากรภูมิปัญญาในชุมชน เน้นการผลิตขั้นพื้นฐานให้พอเพียงกับความต้องการของคนในชุมชน มุ่งให้เกิดการลดรายจ่าย เพิ่มรายได้แก่ชุมชน และมีความสามารถในการจัดการหนี้สินได้ รวมถึงมุ่งเน้นให้มีการจัดทำแผนวิสาหกิจชุมชน หรือกิจการของวิสาหกิจชุมชนที่สอดคล้องกับแผนแม่บทชุมชน “การเพิ่มรายได้” การรวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจชุมชนเพื่อสร้างกระบวนการแก้ไขปัญหา ของชุมชน โดยชุมชน เพื่อสร้างผลผลิตมวลรวมเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน ผลที่ได้รับ โดยตรงจะเกิดการพัฒนา อาชีพ ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต พัฒนาคุณภาพ มาตรฐาน สร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างผลตอบแทนที่คุ้มค่า สนองตอบตลาดท้องถิ่น ชุมชน และนอกชุมชน เนื่องจากวิสาหกิจชุมชนเป็นกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ฐานทรัพยากรการผลิต ชุมชน มีการประกอบกิจกรรมที่มีความหลากหลาย ช่วยสร้างภูมิคุ้มกัน มีการผลิตทั้งสินค้า การบริการ ปัจจัยการผลิต และวัตถุดิบต่าง ๆ แนวทางหลักในการแก้จนอีกแนวทาง คือ “การขยายโอกาส” ในกระบวนการวิสาหกิจ ชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เรียนรู้ในการรู้จักตนเอง โดยการประเมินศักยภาพแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้โลกภายนอกโดยการเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ตามศักยภาพ เพื่อติดอาวุธทางปัญญา การรวมกลุ่ม รวมพลัง สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกื้อกูลกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเป็นหุ้นส่วนกัน ซึ่งทำให้เกิดพลัง ขับเคลื่อน สร้างระบบของชุมชน เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม ผู้นำ และการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์กับคนทั้งในและนอกชุมชน รวมทั้ง รวมทั้งการแสวงหาและสร้างศักยภาพ แหล่งทุน ทั้งทุนชุมชน และทุน ภายนอกชุมชน (วิสาหกิจชุมชน, 2562)

วิสาหกิจชุมชนในอำเภอหัวหิน ประกอบด้วยผู้ประกอบการทั้งหมด จำนวน 261 ราย (วิสาหกิจชุมชน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 2562) ซึ่งวิสาหกิจชุมชนมีลักษณะที่สำคัญอยู่ 7 อย่างด้วยกันซึ่งถือเป็นองค์ประกอบ

ของวิสาหกิจชุมชน คือ (1) ชุมชนเป็นเจ้าของกิจการเอง (2) ผลผลิตจากกระบวนการในชุมชน (3) ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมของชุมชน (4) มีฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานกับภูมิปัญญาสากล (5) มีการดำเนินการแบบบูรณาการเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ (6) มีกระบวนการเรียนรู้เป็นหัวใจหลัก และ (7) มีการพึ่งพิงตนเองเป็นเป้าหมาย (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2554)

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน ที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) ไม่มีกระบวนการค้นหาความรู้และภูมิปัญญาที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น 2) หน่วยงานที่ส่งเสริมไม่ตรงกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง 3) กิจกรรมการส่งเสริมจากภาครัฐขาดการเชื่อมโยงทั้งระบบ 4) การบริหารในด้านการบริหารกลุ่ม การบริหารเงินทุนการบริหารการตลาด การบริหารการผลิต และ 5) ไม่มีผู้รับการถ่ายทอดความรู้ (สหัส พลนิล, 2554)

จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอำเภอหัวหินอย่างยั่งยืน ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ควรมีปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืน เพื่อให้วิสาหกิจชุมชนอำเภอหัวหินยกระดับขีดความสามารถของ SMEs ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและยังช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้อย่างเข้มแข็ง ภายใต้ความพอเพียง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาการประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาการประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืน ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืน ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

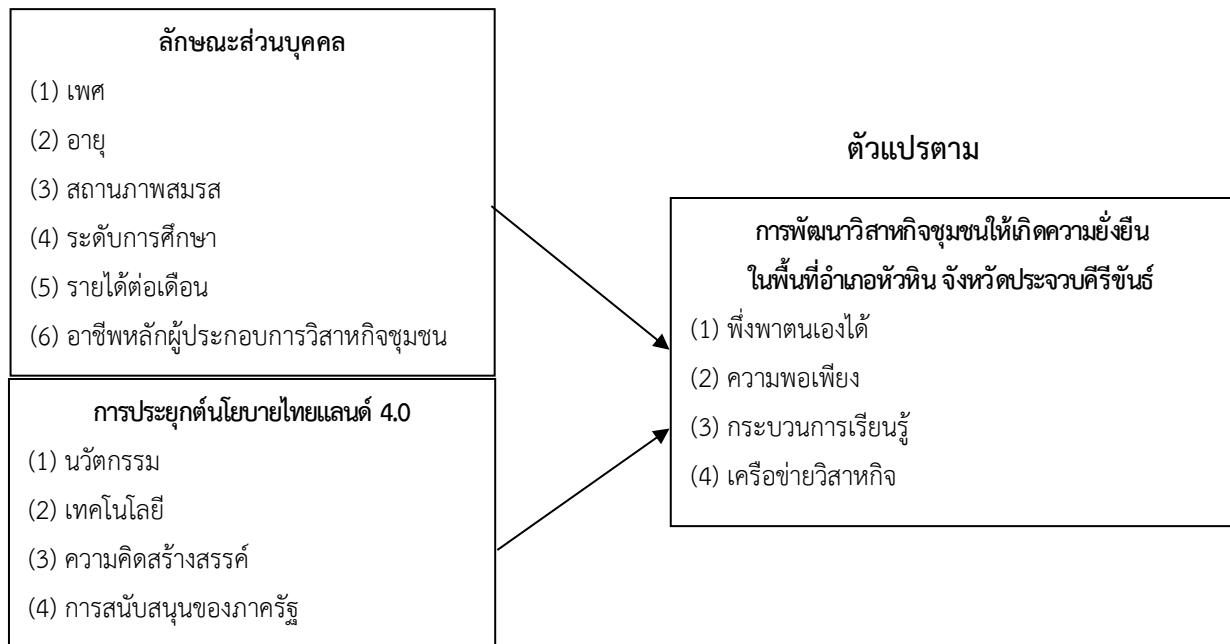
สมมติฐานที่ 2 การประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืน ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพสมรส (4) ระดับการศึกษา (5) รายได้ต่อเดือน และ (6) อาชีพหลักของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน และการประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ประกอบด้วย (1) นวัตกรรม (Roger, 2003) (2) เทคโนโลยี (Layton, 1994) (3) ความคิดสร้างสรรค์ (Davis, 1973) (4) การสนับสนุนของภาครัฐ (ราชกิจจานุเบกษา, 2548)

ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย (1) ฟังพาตนเองได้ (2) ความพอเพียง (3) กระบวนการเรียนรู้ (4) เครือข่ายวิสาหกิจ (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2552)

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนอำเภอหัวหิน จาก 12 แห่ง รวมทั้งหมดจำนวน 261 ราย (วิสาหกิจชุมชน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ข้อมูล ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2562)

กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Samuel B. Green (1991) จำนวน 130 คน โดยใช้หลักความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) โดยให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนอำเภอหัวหิน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากการคำนวณหาค่า

IOC ครั้งนี้ ได้เท่ากับ 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try-Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.969

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 และการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืน ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืน ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และวิเคราะห์การประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืน ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้าน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านกระบวนการเรียนรู้ มี ด้านเครือข่ายวิสาหกิจ ด้านพึ่งพาตนเองได้ และด้านความพอเพียง
2. การประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของวิสาหกิจชุมชนอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีการประยุกต์อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านนวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านเทคโนโลยี ด้านการสนับสนุนของภาครัฐ
3. การประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในภาพรวม ด้านนวัตกรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านความคิดสร้างสรรค์ด้านการสนับสนุนของภาครัฐ และมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 : ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืน ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลักษณะ ส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์				
		พึ่งพาตนเอง	ความ	กระบวนการ	เครือข่าย	ภาพรวม
		ได้	พอเพียง	เรียนรู้	วิสาหกิจ	
1. เพศ	χ^2	2.118	1.365	1.505	0.484	1.596
	Sig	0.274	0.357	0.341	0.461	0.330
2. อายุ	χ^2	16.324	18.892	17.187	13.657	16.343
	Sig	0.089	0.046*	0.072	0.162	0.088
3. สถานภาพสมรส	χ^2	5.928	11.157	8.847	9.970	8.664
	Sig	0.374	0.133	0.226	0.177	0.235
4. ระดับการศึกษา	χ^2	4.359	6.712	9.088	11.497	6.798
	Sig	0.314	0.174	0.085	0.037*	0.170
5. อาชีพหลักของ ผู้ประกอบการวิสาหกิจ ชุมชน	χ^2	9.494	12.039	4.503	7.874	6.078
	Sig	0.330	0.222	0.487	0.398	0.456
6. รายได้ต่อเดือน	χ^2	10.230	21.786	16.075	14.314	14.953
	Sig	0.298	0.020*	0.094	0.141	0.122

หมายเหตุ * $P \leq 0.05$ ** $P \leq 0.01$ *** $P \leq 0.001$

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P > 0.05$ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อายุ และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความพอเพียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านเครือข่ายวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 : การประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0		การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืน ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์				
		B	S.E.	สปส. Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)		-0.066	0.202		-0.329	0.742
1. นวัตกรรม		0.194	0.053	0.220	3.634***	0.000
2. เทคโนโลยี		0.287	0.063	0.277	4.578***	0.000
3. ความคิดสร้างสรรค์		0.301	0.060	0.325	5.032***	0.000
4. การสนับสนุนของภาครัฐ		0.202	0.051	0.229	3.971***	0.000
หมายเหตุ	* P ≤ 0.05	R	= 0.873			
	** P ≤ 0.01	R ²	= 0.762			
	*** P ≤ 0.001	R ² ปรับ	= 0.754			
		F	= 99.802			
		ระดับนัยสำคัญ	= 0.000			
		Durbin-Watson	= 2.041			

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จากการทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) ในครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 2.041 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (R) อยู่ในระดับ 0.873 และพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ร้อยละ 75.40-76.20 ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\beta_{\text{ความคิดสร้างสรรค์}} = 0.325$, Sig. = 0.000) ด้านเทคโนโลยี ($\beta_{\text{เทคโนโลยี}} = 0.277$, Sig. = 0.000) ด้านการสนับสนุนของภาครัฐ ($\beta_{\text{การสนับสนุนของภาครัฐ}} = 0.229$, Sig. = 0.000) และด้านนวัตกรรม ($\beta_{\text{นวัตกรรม}} = 0.220$, Sig. = 0.000) กล่าวคือ การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืน ในพื้นที่อำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านนวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนของภาครัฐ และด้านเทคโนโลยี จากตาราง 4-13 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 \\ &= + 0.194 (\text{นวัตกรรม}) + 0.287 (\text{เทคโนโลยี}) + 0.301 (\text{ความคิดสร้างสรรค์}) + 0.202 (\text{การสนับสนุนของภาครัฐ})\end{aligned}$$

$\hat{Y}$ หมายถึง การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

อภิปรายผลการวิจัย

1) การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืน ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า วิสาหกิจชุมชนในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของวิสาหกิจชุมชนให้สามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้อย่างเข้มแข็งภายใต้ความพอเพียงได้อย่างประสบผลสำเร็จในทุกด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (2552) ได้กล่าวถึง ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนา ได้แก่ (1) การสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (2) การเสริมสร้างปัจจัยการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติ (3) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนแบบมีส่วนร่วม และ (4) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง ได้แก่ (1) การบริหารจัดการทุนชุมชน (2) การบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน (3) การลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ (ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง) และ (4) การพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชน และยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน

ได้แก่ การรับรองสถานภาพวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน การพัฒนาและสนับสนุนเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ การสนับสนุนการจัดการวิสาหกิจชุมชน ประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาชนและชุมชน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน และการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยัญญาค หล้าแหล่ง (2561) วิจัยเรื่องการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจกับความได้เปรียบทางการแข่งขันของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจของวิสาหกิจชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ จิตสำนึกการพึ่งพาและร่วมมือกันของผู้ประกอบการจัดการความรู้ และระบบการบริหารจัดการเครือข่าย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตวรา บรรจงปรุ (2561) วิจัยเรื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมการเสริมสร้างศักยภาพทางการแข่งขันในการประกอบการวิสาหกิจชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การประสานงานและร่วมเครือข่าย การมีชีวิตด้วยความพอเพียง การเพิ่มความรู้ โดยภาพรวมมีระดับมาก

2) การประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของวิสาหกิจชุมชนอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ในภาพรวมมีการประยุกต์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า วิสาหกิจชุมชนอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการปรับใช้หรือการนำนโยบายในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนหัวหินอย่างบูรณาการเพื่อยกระดับพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน โดยอาศัยนวัตกรรม เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และการสนับสนุนของภาครัฐเป็นตัวขับเคลื่อน ทำให้การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืน ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ โรเจอร์ (Roger, 2003) เป็นเจ้าของทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory (DOI) ได้แบ่งกลุ่มคนในสังคมที่จะยอมรับการแพร่กระจายทางเทคโนโลยีไว้ดังนี้

(1) Inventor (2) Early Adopters (3) Early Majority (4) Late Majority และ (5) Laggard และสอดคล้องกับแนวคิดของ เลย์ตัน (Layton, 1994) กล่าวถึง เทคโนโลยี ดังนี้ (1) เตรียมให้ผู้เรียนเรียนรู้วิทยาศาสตร์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง (2) เตรียมให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์เพื่อจัดการกับปัญหาด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (3) ให้นักเรียนเรียนรู้ความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อให้ สามารถนำความรู้ไปแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด และ (4) จัดประสบการณ์และทักษะความชำนาญ เพื่อให้ นักเรียนเรียนรู้และสามารถ ตัดสินใจเลือกอาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Davis (1973) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของนักจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม ได้แก่

(1) ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์ (2) ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม (3) ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมานุษยนิยม และ (4) ทฤษฎีอูต้า (AUTA) รวมทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของราชกิจจานุเบกษา (2548) ที่กล่าวถึง พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 ประกอบด้วย 4 หมวด สามารถสรุปสาระสำคัญของแต่ละหมวด เป็นการกล่าวถึง การดำเนินการเกี่ยวกับขั้นตอนวิสาหกิจชุมชน ตั้งแต่การยื่นขอจดทะเบียน การบริหารจัดการเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนให้เป็นไปตามข้อบังคับของเครือข่าย โครงสร้างของวิสาหกิจชุมชนรวมถึงความร่วมมือกันระหว่างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน หรือภาคธุรกิจหรืออุตสาหกรรมอื่น มีคณะกรรมการประสานนโยบายกองทุนเพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเพื่อประสานการดำเนินงานกองทุนต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมาพร พวงประยงค์ (2556) วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มการแปรรูปและผลิตภัณฑ์ จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการสนับสนุน จากภายนอก ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา หวังเบ็ญหมัด และ ธนชา บินดุเหล็ม (2556) วิจัยเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จของการประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ระบบเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนพงษ์ อารณพิศาล (2560) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาคกลางของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ และด้านการเป็นผู้ประกอบการ ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวลี วงศ์ไชยา (2561) วิจัยเรื่องอิทธิพลของกลยุทธ์ธุรกิจและคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

3) การประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในภาพรวม ด้านนวัตกรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านความคิดสร้างสรรค์ด้านการสนับสนุนของภาครัฐ และมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงให้เห็นว่าการประยุกต์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยอาศัยนวัตกรรม เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และการสนับสนุนของภาครัฐ

เป็นตัวขับเคลื่อนในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ พจนศิลป์ (2560) วิจัยเรื่องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ของจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ของจังหวัดเพชรบุรี ในด้านนวัตกรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนของภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) ด้านพึ่งพาตนเองได้ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้วิสาหกิจชุมชน ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ออกแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์รูปแบบใหม่เป็นที่ต้องการของตลาด ควรมีการพัฒนา ด้านเทคโนโลยีในการผลิตผลิตภัณฑ์และบริการให้ตรงความต้องการของตลาด คิดหาวิธีตกแต่งผลิตภัณฑ์และบริการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และคิดหาวิธีทำผลิตภัณฑ์และบริการได้หลากหลายรูปแบบ

2) ด้านความพอเพียง ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้วิสาหกิจชุมชน ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ออกแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์รูปแบบใหม่เป็นที่ต้องการของตลาด ควรมีการพัฒนา ด้านเทคโนโลยีในการผลิตผลิตภัณฑ์และบริการให้ตรงความต้องการของตลาด ควรมีการนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการบริการ ควรมีการถ่ายโอนความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีในเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนด้วยตนเอง คิดหาวิธีตกแต่งผลิตภัณฑ์และบริการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และ ควรได้รับการสนับสนุนตามข้อกำหนด ของคณะกรรมการ

3) ด้านกระบวนการเรียนรู้ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้วิสาหกิจชุมชน ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีผลิตภัณฑ์ที่ใช้งานได้ง่ายและมีประโยชน์ ควรออกแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ รูปแบบใหม่เป็นที่ต้องการของตลาด ควรมีการพัฒนา ด้านเทคโนโลยีในการผลิตผลิตภัณฑ์และบริการให้ตรง ความต้องการของตลาด ควรมีการนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริการ ควรมีการถ่ายโอนความรู้ เกี่ยวกับเทคโนโลยีในเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนด้วยตนเอง คิดหาวิธีตกแต่งผลิตภัณฑ์และบริการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4) ด้านเครือข่ายวิสาหกิจ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้วิสาหกิจชุมชน ในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีการดัดแปลงพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์ทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ควรออกแบบผลิตภัณฑ์ และบรรจุภัณฑ์รูปแบบใหม่เป็นที่ต้องการของตลาด ควรมีผลิตภัณฑ์ที่ใช้งานได้ง่ายและมีประโยชน์ ควรมีการพัฒนา ด้านเทคโนโลยีในการผลิตผลิตภัณฑ์และบริการให้ตรงความต้องการของตลาด ควรคิดหาวิธีตกแต่งผลิตภัณฑ์ และบริการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และควรได้รับการสนับสนุนตามข้อกำหนดของคณะกรรมการ

เอกสารอ้างอิง

- เกษมพร พวงประยงค์. (2556). แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มการแปรรูปและผลิตภัณฑ์
จังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 5(1), 108-120.
- ชนพงษ์ อารณพิศาล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาค
กลางของประเทศไทย. *ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม*.
- ชิตวรา บรรจงปฐ. (2561). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมการเสริมสร้างศักยภาพทางการแข่งขันใน
การประกอบการวิสาหกิจชุมชน จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารชุมชนวิจัย*, 12(1), 98-113.
- ชุติมา หวังเบญหมัดและ ธนัชชา บินดุเหล็ม. (2556). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการประกอบการธุรกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 1
(1), 109-123.
- ชัยภูมิกัด หล้าแหล่ง. (2561). การสร้างเครือข่ายทางธุรกิจกับความได้เปรียบทางการแข่งขันของกลุ่ม
วิสาหกิจชุมชนในพื้นที่จังหวัดชุมพร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย
สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(2), 3,447-3,464.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2548). *พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548*. เล่ม 122 ตอนที่ 6 ก 18
มกราคม 2548, 1-12.
- วิสาหกิจชุมชน. (2562). *วิสาหกิจชุมชน*. สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2562,จาก
http://smce.doae.go.th/ProductCategory/SmceCategory.php?region_id=&province_id=77&hur_id=07&key_word=.
- วิสาหกิจชุมชน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (2562). *จำนวนผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่อำเภอหัวหิน.
วิสาหกิจชุมชน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. กองบริหารมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน สำนักงานมาตรฐาน
ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม.
- ศราวุธ พจนศิลป์. (2560). *การพัฒนาผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ภายใต้นโยบาย
ประเทศไทย 4.0 ของจังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- สวลี วงศ์ไชยา. (2561). อิทธิพลของกลยุทธ์ธุรกิจและคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. *วารสารสมาคมวิจัย*, 23(2), 139-152.
- สหัส พลนิล. (2554). แนวทางการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสู่
ความยั่งยืน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย*, 7(2), 39-52.
- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (2552). *คู่มือการประเมินศักยภาพวิสาหกิจชุมชน*.
กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ.

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (2554). *วิสาหกิจชุมชน*. กรุงเทพฯ:
กรมส่งเสริมการเกษตร.

Davis, G.A. (1973). *Psychology of Problem Solving*. New York : Basic Books.

Layton. (1994). *Research in education*. 4th ed. New Jersey: Prentice Hall.

Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations*. 5th edition. New York : The Free Press.

Samuel B Green. (1991). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis?
Multivariate Behavioral Research, 26(3), 499-510.

ตัวแบบเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ
ธุรกิจคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
Causal Model of Factors Affected on Performance of Entrepreneurs in
Computer Business, Bangkok and Metropolitan Regions

¹ฐิตินันท์ ชารีบุตร และ ²ธัญนันท์ บุญอยู่

¹Thitinun Chareebut and ²Thanyanan Boonyoo

¹นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

²อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

¹Student, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

²Lecturer, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

¹Corresponding Author. Email: na.newtechservice@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของการเป็นผู้ประกอบการ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงานขององค์กร และ (2) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กรของผู้ประกอบการธุรกิจคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการธุรกิจคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 100 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักมีค่าอยู่ระหว่าง 0.916-0.980 และสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้ประกอบการธุรกิจคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีระดับการเป็นผู้ประกอบการ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, 4.12 และ 4.28 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.488, 0.511 และ 0.570 ตามลำดับเช่นกัน และ (2) การเป็นผู้ประกอบการที่ประกอบด้วย การทำงานเชิงรุก และการกล้าเผชิญกับความเสียมิอทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็ว การสร้างความแตกต่าง และความได้เปรียบทางด้านต้นทุน ส่วนความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ประกอบด้วย การตอบสนองอย่างรวดเร็ว และความได้เปรียบทางด้านต้นทุนมิอทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร แต่ความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการสร้างความแตกต่างไม่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจากงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ธุรกิจคอมพิวเตอร์จำเป็นต้องอาศัยคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการที่ดีที่จะต้องมีการทำงานเชิงรุก และกล้าที่จะเผชิญกับความเสียมิเพื่อจะสามารถสร้างให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันในหลาย ๆ อาทิ การตอบสนองอย่างรวดเร็วและการสร้างความได้เปรียบทางด้านต้นทุน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวก็จะสามารถก่อให้เกิดผลการดำเนินงานขององค์กรที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การเป็นผู้ประกอบการ; ความได้เปรียบทางการแข่งขัน; ผลการดำเนินงานขององค์กร

Abstract

The objectives of this study were to explore: (1) levels of entrepreneurship, competitive advantage, firm performance; and (2) casual factor toward firm performance of computer entrepreneurship in Bangkok and metropolitan regions. Samples in this study were 100 computer entrepreneurs in Bangkok and Metropolitan regions by using Stratified Random Sampling and simple random sampling method. The research instrument in this study was a questionnaire. Cronbach's alpha coefficient rating scales were 0.916-0.980. And, the statistics analyzed in the study was percentage, means, standard deviation (S.D.), and structural equation modelling (SEM) analysis. Results of the study were: (1) levels of entrepreneurship, competitive advantage, and firm performance of computer entrepreneurs in Bangkok and Metropolitan regions were overall averaged at a high level, ranging at 4.14, 4.12, and 4.28 respectively and the standard deviation level was at 0.488, 0.511, and 0.570 respectively; and (2) entrepreneurship, including proactiveness and risk-taking had influenced on the competitive advantage in quick response, differentiation, and cost leadership factors. Meanwhile, the competitive advantage, including quick response, cost leadership had influenced on the firm performance; whereas competitive advantage in differentiation factor had no impact on the firm performance. Results of this study showed that: computer business needed to depend on the entrepreneurship characteristic, which must have the proactiveness and risk-taking factors to contribute the competitive advantage factors (such as, quick response, cost leadership, etc.). This could contribute the good job performance effectively.

Keywords: entrepreneurship; competitive advantage; firm performance

บทนำ

แนวคิดประเทศไทย 4.0 ถือเป็นนโยบายที่สำคัญในการมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนและขับเคลื่อนภาคเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยมีวิสัยทัศน์ต่อการปรับเปลี่ยนประเทศไทยสู่รูปแบบใหม่เพื่อให้การพัฒนาประเทศเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัลอย่างยั่งยืนที่สามารถขับเคลื่อนกลายเป็นความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ, 2562) โดยในยุคปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิต เพราะพฤติกรรมของผู้บริโภคเริ่มเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหลากหลาย ความผันแปรเกิดการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมของสังคมและเทคโนโลยีทำให้เกิดความแตกต่างกัน จึงทำให้หลายองค์กรตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและพยายามปรับตัว โดยมุ่งเน้นการลงทุนในเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองต่อปัจจัยที่เข้ามามีผลกระทบต่อองค์กร โดยการจัดการขององค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับปัญหาการแข่งขันอย่างรุนแรงที่เพิ่มสูงขึ้น ผู้บริหารที่มีความพร้อมในสารสนเทศถือเป็นผู้ที่มีความได้เปรียบทางการแข่งขัน หลายองค์กรจึงมุ่ง เน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร (อุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ และอำพล ชะโยมชัย, 2561) ซึ่งจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี 2561 จากจำนวนประชากรประมาณ 63.3 ล้านคน พบว่า

ประชากรที่มีอายุ 6 ปีขึ้นไป มีจำนวนผู้ใช้คอมพิวเตอร์ถึง 17.9 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 28.30 แต่เมื่อเทียบกับในปี 2560 พบว่า มีจำนวนผู้ใช้คอมพิวเตอร์ 23.8 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 38.20 โดยเมื่อพิจารณาจากการสำรวจของผู้ใช้คอมพิวเตอร์เป็นรายภาค พบว่า กรุงเทพมหานครมีการใช้คอมพิวเตอร์สูงที่สุดถึงร้อยละ 46.50 รองลงมา ภาคกลาง ร้อยละ 27.60 ภาคเหนือ ร้อยละ 25.50 ภาคใต้ ร้อยละ 25.40 และต่ำที่สุดเป็นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 23.60 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) จากสภาวะการณดังกล่าว จึงทำให้ธุรกิจคอมพิวเตอร์ได้รับความสนใจจากนักธุรกิจหลายภาคส่วน จึงทำให้ธุรกิจคอมพิวเตอร์เกิดการขยายตัวทางธุรกิจเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ธุรกิจคอมพิวเตอร์เป็นธุรกิจหนึ่งที่มีการให้บริการที่หลากหลายอันเกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ เช่น การเป็นตัวแทนจำหน่ายทางด้านผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ รวมทั้งอุปกรณ์ต่อพ่วงทุกชนิด รับซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์ รับประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์ รับออกแบบงาน ติดตั้งและปรับปรุงโปรแกรม ให้บริการเช่าเล่นอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ประกอบกับการให้บริการอุปกรณ์ต่อพ่วง อุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ที่นำมาต่อพ่วงกับคอมพิวเตอร์ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น นำอุปกรณ์มาต่อพ่วงกับคอมพิวเตอร์ เพื่อพิมพ์ข้อมูล สแกนรูปภาพ ทำให้เกิดเสียงเพลง เป็นต้น (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2561) โดยการให้บริการดังกล่าวจะสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ธุรกิจคอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพแก่องค์กร แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าความต้องการใช้คอมพิวเตอร์มีความจำเป็นต่อหลายภาคส่วนและมีปริมาณการใช้เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ธุรกิจคอมพิวเตอร์เกิดการแข่งขันเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีส่วนแบ่งทางการตลาดของธุรกิจเพิ่มขึ้นอีกเช่นกัน และหากผู้ประกอบการธุรกิจมีทักษะด้านการตลาดและสามารถพัฒนาตนเอง โดยศึกษาจากปัจจัยที่มีผลกระทบเหล่านี้ได้ก่อน โอกาสประสบความสำเร็จในธุรกิจที่จะสามารถเพิ่มผลการดำเนินงานให้แก่องค์กรที่เหนือกว่าคู่แข่งได้ ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยของ Santos & Brito (2012) ที่ว่า ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับแต่ละองค์กรและมีการกำหนดเกณฑ์ เพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (Zehir, Can & Karaboga, 2015) แต่การจะสร้างให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยการเป็นผู้ประกอบการที่เป็นความสามารถที่จะต้องประกอบด้วย ทักษะ บุคลิกภาพ และความรู้ที่เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน (Vijaya, Das & Das, 2015) ซึ่งการสร้างความสามารถได้เปรียบทางการแข่งขันจะเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อธุรกิจในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร และสามารถสร้างโอกาสในการแข่งขันที่ยั่งยืนได้เช่นกัน (Amiri et al., 2017)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแบบเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการธุรกิจคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า เพราะเหตุใด หรือมีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ที่จะเป็นปัจจัยนำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กร โดยความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานที่จะนำไปสู่ประโยชน์ต่อการพัฒนาการวางแผนกลยุทธ์ในการส่งเสริมธุรกิจคอมพิวเตอร์ทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ ประกอบกับสามารถ

การขยายฐานลูกค้าและเพิ่มยอดขายสินค้าของกลุ่มผู้บริโภคให้สูงขึ้นที่สามารถพัฒนาธุรกิจให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันที่เอื้อต่อการเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการเป็นผู้ประกอบการ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการธุรกิจคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการธุรกิจคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การเป็นผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

สมมติฐานที่ 1.1 (H1.1) การเป็นผู้ประกอบการด้านการงานเชิงรุกมีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็ว

สมมติฐานที่ 1.2 (H1.2) การเป็นผู้ประกอบการด้านการงานเชิงรุกมีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการสร้างความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 1.3 (H1.3) การเป็นผู้ประกอบการด้านการงานเชิงรุกมีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุน

สมมติฐานที่ 1.4 (H1.4) การเป็นผู้ประกอบการด้านการกล้าเผชิญกับความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็ว

สมมติฐานที่ 1.5 (H1.5) การเป็นผู้ประกอบการด้านการกล้าเผชิญกับความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการสร้างความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 1.6 (H1.6) การเป็นผู้ประกอบการด้านการกล้าเผชิญกับความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุน

สมมติฐานที่ 2 ความได้เปรียบทาง การแข่งขันมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

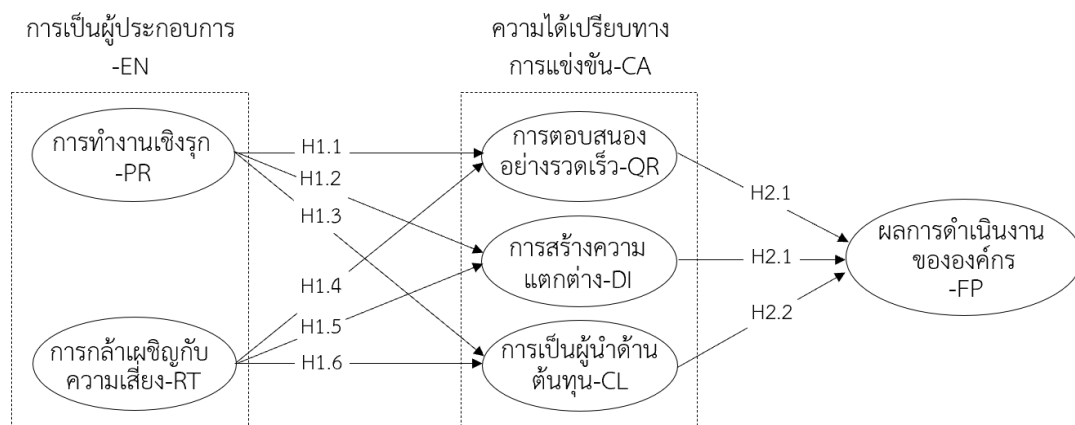
สมมติฐานที่ 2.1 (H2.1) ความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็วมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 (H2.2) ความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการสร้างความแตกต่างมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.3 (H2.3) ความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุนมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตัวแบบเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการธุรกิจคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งได้นำแนวคิดและทฤษฎีของ Lumpkin & Dess (1996); Hao (1999) และ Mohammadi et al. (2014) มาใช้ในการสร้างและพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ โดยปรากฏกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องตัวแบบเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการธุรกิจคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยงานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มีวิธีการวิจัยที่มีรายละเอียดสำคัญดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการ ธุรกิจคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวนทั้งสิ้น 181 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการธุรกิจคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 100 คน ซึ่งการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) สำหรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการพิจารณาลักษณะข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ได้มุ่งศึกษาไว้ โดยใช้สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูงด้วยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model--SEM) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของมนตรี พิริยะกุล (2553, หน้า 5) ซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ถ้า } \frac{\text{จำนวนตัวแปรสมการมาตรฐาน}}{\text{จำนวนตัวแปรแฝง}} &\leq 2 \text{ กำหนดให้ขนาดตัวอย่าง (n) } \geq 200 \\ \text{ถ้า } \frac{\text{จำนวนตัวแปรสมการมาตรฐาน}}{\text{จำนวนตัวแปรแฝง}} &> 3 \text{ กำหนดให้ขนาดตัวอย่าง (n) } \leq 100 \\ \text{ในที่นี้ } \frac{\text{จำนวนตัวแปรสมการมาตรฐาน}}{\text{จำนวนตัวแปรแฝง}} &= \frac{30}{6} = 5 \end{aligned}$$

ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่างเท่ากับ 100 ตัวอย่าง ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รูปแบบการดำเนินธุรกิจ และระยะเวลา ในการดำเนินธุรกิจ และส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการเป็นผู้ประกอบการ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวในแต่ละส่วนจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert' Scale (Likert, 1932) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การกำหนด ค่าระดับ คือ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย และ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยง เพื่อวัดความสอดคล้องภายในของคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship--EN)	
- ด้านการทำงานเชิงรุก (Proactiveness--PR)	0.932
- ด้านความกล้าเสี่ยง (Risk Taking--RT)	0.916
ความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage--CA)	
- ด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็ว (Quick Response--QR)	0.932
- ด้านการสร้างความแตกต่าง (Differentiation--DT)	0.954
- การเป็นผู้นำด้านต้นทุน (Cost Leadership--CL)	0.957
ผลการดำเนินงานขององค์กร (Firm Performance--FP)	0.980

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นไปตามความจริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแทนผู้วิจัยซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท และการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม 2563 ได้แบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ มีอัตราตอบกลับร้อยละ 100

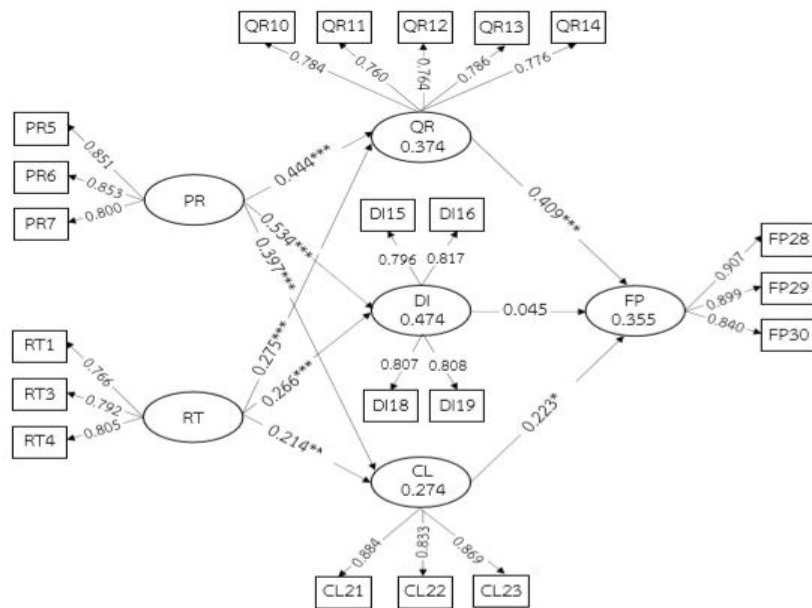
5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ที่ประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.00) มีอายุ 30-40 ปี (ร้อยละ 45.00) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 57.00) มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจแบบบริษัทจำกัด (ร้อยละ 45.00) มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี (ร้อยละ 34.00)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของการประเมิน (1) การเป็นผู้ประกอบการด้านความกล้าเสี่ยง และด้านการทำงานเชิงรุก (2) ความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ด้านการสร้างความแตกต่าง และด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุน และ (3) ผลการดำเนินงานขององค์กร พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ (1) ปัจจัยการเป็นผู้ประกอบการด้านความกล้าเสี่ยงและด้านการทำงานเชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และ 4.11 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.556 และ 0.591 ตามลำดับ (2) ปัจจัยความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ด้านการสร้างความแตกต่าง และด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25, 4.09 และ 4.12 ตาม ลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.563, 0.592 และ 0.511 ตามลำดับ และ (3) ปัจจัยผลการดำเนินงานขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.570

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการธุรกิจคอมพิวเตอร์ ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้



ภาพที่ 2 ตัวแบบเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ
ธุรกิจคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า (1) การเป็นผู้ประกอบการด้านการงานเชิงรุก (PR) มีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็ว (QR) ด้านการสร้างความแตกต่าง (DI) และด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุน (CL) มีค่าเท่ากับ 0.444, 0.534 และ 0.397 ตามลำดับ (2) การเป็นผู้ประกอบการด้านความกล้าเสี่ยง (RT) มีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็ว (QR) ด้านการสร้างความแตกต่าง (DI) และด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุน (CL) มีค่าเท่ากับ 0.275, 0.266 และ 0.214 ตามลำดับ (3) ความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็ว (QR) และด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุน (CL) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (FP) มีค่าเท่ากับ 0.409 และ 0.223 ตามลำดับ ส่วนความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการสร้างแตกต่าง (DI) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (FP) มีค่าเท่ากับ 0.045 และ (4) การเป็นผู้ประกอบการด้านการงานเชิงรุก (PR) และด้านความกล้าเสี่ยง (RT) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (FP) มีค่าเท่ากับ 0.294 และ 0.172 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานจากผลการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการธุรกิจคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า <i>t</i> test	ผลลัพธ์
H1	การเป็นผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน			
	PR → QR	0.444***	5.071	สนับสนุน
	PR → DT	0.534***	5.657	สนับสนุน
	PR → CL	0.397***	4.584	สนับสนุน
	RT → QR	0.275***	3.221	สนับสนุน
	RT → DT	0.266***	3.148	สนับสนุน
	RT → CL	0.214**	2.302	สนับสนุน
H2	ความได้เปรียบทางการแข่งขันมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร			
	QR → FP	0.409***	3.171	สนับสนุน
	DT → FP	0.045	0.357	ไม่สนับสนุน
	CL → FP	0.223*	1.679	สนับสนุน

หมายเหตุ: - (* หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ $t \geq 1.65$) (** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ $t \geq 1.96$)
(*** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ $t \geq 2.58$) (FP หมายถึง ผลการดำเนินงานขององค์กร) (PR หมายถึง การทำงานเชิงรุก) (RT หมายถึง ความกล้าเสี่ยง) (QR หมายถึง การตอบสนองอย่างรวดเร็ว) (DT หมายถึง การสร้างความแตกต่าง) (CL หมายถึง การเป็นผู้นำด้านต้นทุน)

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า (1) การเป็นผู้ประกอบการด้านการงานเชิงรุกมีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ด้านการสร้างความแตกต่าง และด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.444, 0.534 และ 0.397 ตามลำดับ และมีค่า *t*-test เท่ากับ 5.071, 5.675 และ 4.584 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (2) การเป็นผู้ประกอบการด้านการกล้าเผชิญกับความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ด้านการสร้างความแตกต่าง และด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.275, 0.266 และ 0.214 ตามลำดับ และมีค่า *t*-test เท่ากับ 3.221, 3.148 และ 2.302 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 และ (3) ความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็วและด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุนมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.409 และ 0.223 ตามลำดับ และมีค่า *t*-test เท่ากับ 3.171 และ 1.679 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.10 ส่วนความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการสร้างความแตกต่างนั้น ไม่ได้มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.045 และมีค่า *t*-test เท่ากับ 0.357

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยการเป็นผู้ประกอบการ จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้ประกอบการด้านการทำางานเชิงรุก และด้านการกล้าเผชิญกับความเส่ียงมีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็ว การสร้างความแตกต่าง และการเป็นผู้นำด้านต้นทุน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sirivanh, Sukkabot & Sateeraroj (2014) ที่ว่า การเป็นผู้ประกอบการจะมีความ สัมพันธ์เชิงบวก ต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งปัจจัยการเป็นผู้ประกอบการจะเป็นกระบวนการที่บุคคลภายในองค์กร สามารถแสวงหาโอกาสโดยปราศจากการควบคุม ซึ่งอาจสร้างธุรกิจใหม่หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ที่จะมุ่งวัตถุ ประสงค์ เพื่อความอยู่รอดและการสร้างความได้เปรียบทาง การแข่งขันทั้งด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุน การสร้าง ความแตกต่าง และการตอบสนองอย่างรวดเร็วได้อย่างต่อเนื่อง (Paek & Lee, 2018)

2. ปัจจัยความได้เปรียบทางการแข่งขัน จากผลการวิจัยพบว่า ความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการตอบสนอง อย่างรวดเร็วและด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุนมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hosseini & Sheikhi (2012) ที่ว่า ความได้เปรียบทางการแข่งขัน ที่เป็นความสามารถทางด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุนและการตอบสนองอย่างรวดเร็วจะมุ่งเน้นทำให้เกิดผล การดำเนินงานขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้ (ธัญนันท์ บุญอยู่, 2561) โดยมีผลกระทบเชิงบวก ในการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถปรับปรุงขีดความสามารถให้ไปสู่การแข่งขันทางธุรกิจ โดยผลการดำเนินการ ที่ดีขององค์กรนั้นจะสามารถนำไปสู่การแข่งขันที่มีประสิทธิภาพได้เช่นกัน (Zehira, Canb & Karabogac, 2010)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) ผู้ประกอบการธุรกิจคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลควรเพิ่มองค์ประกอบของความกล้าเส่ียง ให้มากขึ้น เพื่อสามารถยอมรับกับความเส่ียงที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจได้เสมอ และสามารถทำงานเชิงรุกที่สามารถตอบสนอง ความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว

2) ผู้ประกอบการธุรกิจคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลควรสร้างให้เกิดความได้เปรียบ ทางการแข่งขันด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็วในการให้บริการ และสร้างการเป็นผู้นำด้านต้นทุนที่สามารถควบคุม การผลิตที่มีคุณภาพมากกว่า เมื่อเทียบกับคู่แข่ง

3) ผู้ประกอบการธุรกิจคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลควรมุ่งเน้นสร้างให้้องค์การมีผล การดำเนินงานขององค์กรที่เพิ่มขึ้น โดยองค์กรควรสร้างความแตกต่างให้ชัดเจนและแสดงออกให้แตกต่าง จากคู่แข่งตามความสามารถในการผลิตสู่ความเป็นผู้นำด้านต้นทุน ซึ่งเป็นความแข็งแกร่งของการต่อรองที่มุ่งเน้น ให้เกิดผลการดำเนินงานขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรทำการศึกษาโดยเลือกกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยที่แตกต่าง เช่น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ไม่ได้จดทะเบียนในกรมโรงงานอุตสาหกรรม และบริษัทต่างชาติที่เข้ามาตั้งฐานการผลิตในประเทศไทย

2) ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรทำการศึกษาโดยแยกประเภทขององค์กร เช่น องค์กรภาคการผลิต องค์กรภาคการบริการ เป็นต้น แล้วทำการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการศึกษาที่ได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2562). *ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่*. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2562, จาก <http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search>.
- ธัญนันท์ บุญอยู่. (2561). อิทธิพลของความสามารถทางนวัตกรรมในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่ถ่ายทอด อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ การมุ่งเน้นการตลาด การจัดการความรู้และการเป็นผู้ประกอบการสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนัง. *วารสารดุชนฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, ปีที่ 8 (ฉบับพิเศษ), 44-62.
- มนตรี พิริยะกุล. (2553). *ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ. (2562). *แผนปฏิบัติการดิจิทัล สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2563, จาก http://www.sepo.go.th/tiny_mce/plugins/filemanager/thumbs//sepo-ict-2562.pdf.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2561). *เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อธุรกิจบริการท่องเที่ยวและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง*. สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2563, จาก https://www.sme.go.th/pload/mod_download/download-20181005082111.pdf.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). *สรุปผลที่สำคัญการสำรวจการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน พ.ศ. 2561 (ไตรมาส 1)*. กรุงเทพมหานคร: กองสถิติพยากรณ์.
- อุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ และอำพล ชะโยมชัย. (2561). นวัตกรรมและผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของกิจการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (โอท็อป) ในประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 38(1), 18-35.
- Amiri, N. S., Shirkavand, S., Chalak, M., & Rezaeei, N. (2017). Competitive intelligence and developing sustainable competitive advantage. *Ad-Minister*. 30, 173-194.

- Hao, M. (1999). Creation and preemption for competitive advantage. *Management Decision*, 37(3), 259-266.
- Hosseini, S. M. & Sheikhi, N. (2012). An empirical examination of competitive capability's contribution toward firm performance: Moderating role of perceived environmental uncertainty. *International Business Research*, 5(5), 116-131.
- Likert, R. (1932). A Technique for Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-55.
- 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.
- Mohammadi, R., Sherafati, M., & Ismail, M. N. B. (2014). Factors affecting intellectual capital and its role in financial performance of organization. *Indian Journal Science Research*, 5(1), 314-320.
- Paek, B., & Lee, H. (2018). Strategic entrepreneurship and competitive advantage of established firms: Evidence from the digital TV industry. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14, 883-925.
- Santos, J. B., & Brito, L. A. L. (2012). Toward a subjective measurement model for firm performance. *BAR, Rio de Janeiro*, 9(Special), 95-117.
- Sirivanh, T., Sukkabot, S. & Sateeraroj, M. (2014). The effect of entrepreneurial orientation and competitive advantage on SMEs' Growth: A structural equation modeling study. *International Journal of Business and Social Science*, 5(6), 189-195.
- Vijaya, C., Das, M., & Das, M. (2015). Entrepreneurship competencies and competitive advantage of small and medium enterprises of Odisha: A statistical analysis. *International Journal of Management*, 6(1), 740-757.
- Zehir, C., Can, E., & Karaboga, T. (2015). Linking entrepreneurial orientation to firm performance: The role of differentiation strategy and innovation performance. *Social and Behavioral Sciences*, 210, 358-367.

การพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
A Development of Manual for Student Affairs Management of Schools
under Secondary Educational Service Area Office 11 in Surat Thani Province

ณัฐพัฒน์ ฤงพลอย

Nathaphatn Thungphloi

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Degree Master of Education Suratthani Rajabhat University

Corresponding Author. Email : ao.kiatiasak@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารกิจการนักเรียน 2) พัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียน และ 3) ประเมินความเหมาะสมของคู่มือการบริหารกิจการนักเรียน การวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารกิจการนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น .974 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินค่าความสอดคล้องของคู่มือ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของคู่มือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น .953 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารกิจการนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ การบริหารงานกิจการนักเรียน การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน การวางแผนงานกิจการนักเรียน การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) การพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียน พบว่า คู่มือประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กรอบเนื้อหา งานกิจการนักเรียน หลักการจัดกิจการนักเรียน ความสำคัญของการบริหารงานกิจการนักเรียน กระบวนการบริหารงานกิจการนักเรียน หลักการบริหารงานกิจการนักเรียน ขอบข่ายการบริหารงานกิจการนักเรียน กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการนักเรียน การประเมินผลการบริหารกิจการนักเรียน ความสอดคล้องของคู่มือ อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 3) การประเมินความเหมาะสมของคู่มือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือด้านรูปแบบ ด้านการใช้ภาษา ด้านการออกแบบ ด้านประโยชน์จากการนำคู่มือไปใช้ ด้านเนื้อหา ด้านรูปเล่ม และด้านความเป็นไปได้

คำสำคัญ : การบริหารกิจการนักเรียน; คู่มือการบริหารงานกิจการนักเรียน; การพัฒนาคู่มือการบริหารงานกิจการนักเรียน

Abstract

The purpose of this research was to 1) Study of student affairs Management conditions 2) Develop a student affairs Management manual and 3) Assess the appropriateness of the student affairs Management manual the research has 3 steps. Is Step 1 Study of student affairs Management conditions the sample consisted of 370 administrators and teachers Questionnaire the confidence value is. 974 Analyze the data by using mean and standard deviation Step 2 Develop a student affairs Management

manual by 5 experts the instrument used was the conformity assessment form of the manual. Step 3 Assess the suitability of the manual the sample consisted of 24 administrators and teachers Questionnaire Has a confidence value of .953 Analyze the data by using mean and standard deviation. The results of the research showed that 1) Student affairs Management conditions Overall is at a high level. Order is Student Affairs Management Evaluation of student affairs performance Student Affairs Planning Promoting and developing students to have discipline, morality and ethics. the promotion of democracy in schools. and Operation of student support system 2) the development of student affairs Management manual Found that the manual contains Principles and reasons, objectives, goals, framework, content Student Affairs Principles of student affairs management The importance of student affairs Management Student Affairs Management Process Principles of Student Affairs Management Scope of Student Affairs management Laws, regulations and documents related to student affairs And the evaluation of student affairs Management The consistency of the manual is between 0.80 - 1.00. 3) Assessing the suitability of the manual Overall is at a high level. In order of format, language usage Design Benefits from using the manual, content, pictures, and possibilities

Keywords : Student Affairs Management; Student Affairs Management Manual; Development of Student Affairs Management Manual

บทนำ

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว ทำให้สถานศึกษาต่างได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ยืดหยุ่นและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูปตนเองและการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการ ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ซึ่งต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรา 10 การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาส เสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และมาตรา 22 การจัดการศึกษา ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2553)

กระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาให้ประชาชนชาวไทยได้รับการศึกษา เท่าเทียมกันทุกคน เน้นให้มีการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้นด้วยการปฏิรูปหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาครู บุคลากรและการบริหารจัดการซึ่งการยกระดับคุณภาพการศึกษานั้น ต้องเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคมปัจจุบันด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) แต่สภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นจากการนำกระบวนการทางการศึกษามาเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการพัฒนา พบว่า มีปัจจัยมากมายหลายประการที่มีความสัมพันธ์ มีความเกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อกระบวนการ ในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาของประเทศ ทั้งในส่วนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความล้มเหลวของกระบวนการในการจัดการศึกษาของชาติ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแยกเป็นการจัดการศึกษา ในระดับชั้นมัธยมศึกษา (2553) และการจัดการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษา จึงได้กำหนดนโยบายสำหรับใช้เป็นกลไก หลักในการบริหารการศึกษาเพื่อสนองตอบต่อการปฏิรูปการศึกษาของประเทศขึ้นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ ในเขตจังหวัดชุมพร และสุราษฎร์ธานี รวม 66 โรงเรียน ในส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 โรงเรียน ผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ได้ดำเนินงานกิจการนักเรียน ยังไม่ค่อย ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร อาจจะมีข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ อาคาร สถานที่ และการจัดการ โดยที่จะส่งผล กระทั่งการผลิตเยาวชนหรือนักเรียนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของประเทศชาติ (จตุพร เถาว์ศิริ, 2558) การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนยังมีปัญหาในเรื่องขาดวิทยากรท้องถิ่นที่จะให้ความรู้กับนักเรียน ขาดครูที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และผู้ปกครองไม่ตระหนักถึงประโยชน์ของการจัดกิจกรรม ปัญหาการจัดกิจกรรมนักเรียนเกิดจากการดำเนินงานไม่เป็นไปตามคาดหวัง ซึ่งประกอบไปด้วยปัญหาทางด้าน การวางแผนการดำเนินงานและการประเมินผลจากการจัดกิจกรรมนักเรียนนอกจากนี้ยังมีสาเหตุสืบเนื่องมาจาก ปัญหาการตัดสินใจ การประสานงานด้านเวลา วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ขาดงบประมาณ ความร่วมมือ เป็นต้น นอกจากนี้ ปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้แก่ ลักษณะทางกายภาพที่

เอื้ออำนวย เช่น อาคารเรียนที่ได้มาตรฐาน อุปกรณ์การให้บริการนักเรียน มาตรฐานของห้องสมุด การจัดกิจกรรม การนันทนาการ การเอาใจใส่ของครู และการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมของชุมชนต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ (อภิวัฒน์ สกลชัย, 2551) การจัดกิจกรรมลูกเสือและเนตรนารีในโรงเรียน มีปัญหาเกิดจากสภาพการที่ไม่พึงประสงค์ ที่บุคคลมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน มีอุปสรรคหรือข้อขัดข้องในการดำเนินงาน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ที่มีต่อการปฏิบัติงานภารกิจ เกี่ยวกับกิจกรรมในการกำหนดจัดทำแผน การดำเนินงานตามแนวหลักสูตร และสอดคล้องกับแนวทางการจัดกิจกรรม ในสถานศึกษา (วีรยา คำแหง, 2552)

การบริหารงานกิจการนักเรียนยังมีปัญหาและอุปสรรคซึ่งเกิดขึ้นกับตัวนักเรียนเองและสภาพ ครอบครัวยัง ปัญหาจากภายในสถานศึกษา เช่น เมื่อนักเรียนมีปัญหามาโรงเรียนแล้วไม่ได้รับการตอบ สนอง หรือช่วยแก้ไขปัญหาก็ให้นักเรียน นักเรียนไม่ได้รับความอบอุ่นจากครู อาจารย์ มีการลงโทษที่รุนแรงโดยขาดหลักจิตวิทยา ครูขาดการประสานงานกับผู้ปกครอง ขาดคู่มือการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม ดังนั้นการบริหารกิจการ นักเรียนในโรงเรียนตามแนวทางจัดการศึกษาแบบใหม่มิเป็นเพียงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเฉพาะ ในห้องเรียนเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่เป็นการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้วย ทำให้นักเรียนเกิด ความกระตือรือร้นสนุกสนานและสนใจบทเรียนมากขึ้น กิจกรรมการเรียนการสอนช่วยตอบสนองพัฒนาการ ทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของนักเรียนช่วยให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาในชีวิต ดังนั้น การบริหารกิจการนักเรียนจึงนับว่าเป็นเรื่องเร่งด่วนของสถานศึกษา ที่จะถูกมองข้ามไม่ได้ ประเทศชาติต้องการเด็กนักเรียนเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีความสุข มีความสมบูรณ์ พร้อมในทุกด้าน เพื่อรับมรดกประเทศไปบริหารจัดการให้เกิดความสุข ความเจริญรุ่งเรืองต่อไป และประเทศชาติได้มอบ ความไว้วางใจให้โรงเรียนรับผิดชอบ งานกิจการนักเรียนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม และพัฒนานักเรียน ให้มีคุณภาพเหมาะสมตามควรแก่วัยและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีทักษะการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคม อย่างเป็นปกติสุข งานกิจการนักเรียนจึงเป็นงานสำคัญของสถานศึกษาที่ต้องจัดขึ้นเป็นการเสริมงานวิชาการ ที่มุ่งหวังให้นักเรียน มีคุณลักษณะเป็นคนดี คนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วณิชย์ เอื้อน้อมจิตต์กุล (2556) ได้ศึกษาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนจิวรายบุญมีรังสฤษฎ์ ที่พบว่า การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนจิวรายบุญมีรังสฤษฎ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางในการ บริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนจิวรายบุญมีรังสฤษฎ์ ในด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน ให้ครูและนักเรียน มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือครูและคู่มือนักเรียน ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม ในการวางแผนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ให้กำหนด หน้าที่ผู้รับผิดชอบในการบันทึกรวบรวมเกียรติประวัติของนักเรียนให้ชัดเจน ด้านการดำเนินงาน ระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน ให้ครูแนะแนวและครูที่ปรึกษาดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากขึ้น ด้านการดำเนินการส่งเสริม ประชาธิปไตยในโรงเรียน ให้มีการจัดทำคู่มือชี้แจงเผยแพร่หลักประชาธิปไตยในโรงเรียน ด้านการประเมินผล

การดำเนินงานกิจการนักเรียน ให้ผู้ปกครองและนักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนมากขึ้น ในการสร้างคู่มือ เป็นสื่อที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติควบคู่กันไปกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีเนื้อหาสาระสั้น ๆ ที่ผู้อ่านสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันทีจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (คัมภีร์ สุดแท้, 2553)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การบริหารกิจการนักเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารกิจการนักเรียนในสภาวะการณ์ที่อยู่ในช่วงการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาซึ่งถือได้ว่าการบริหารกิจการนักเรียน เป็นหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับการศึกษา ซึ่งจะต้องรับผิดชอบดำเนินการ การบริหารกิจการนักเรียนเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมการและวางแผนจัดดำเนินการอย่างดีมีระบบ เพื่อให้สามารถช่วยเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียนได้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยสนใจศึกษาการพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้ครูใช้เป็นคู่มือการบริหารกิจการนักเรียน รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นทรัพยากรบุคคลอันมีค่าสำหรับเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมของคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2562 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,382 คน รวมทั้งสิ้น 2,462 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน ครูผู้สอน จำนวน 331 คน รวมทั้งสิ้น 370 คน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีองค์ประกอบ 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 นำผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มาเป็นข้อมูลในการยกร่างคู่มือ

ขั้นที่ 2 ยกร่างโครงร่างคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ยกร่างโครงร่างคู่มือ โดยนำผลการวิเคราะห์ปัญหาด้านต่าง ๆ มาเปรียบเทียบกับการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน เพื่อให้ครอบคลุมขอบเขตของการศึกษาและพัฒนา มาเป็นองค์ประกอบคู่มือ โดยใช้หลักการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); กนกวรรณ ศิริณมิตรกุล (2553); สุจิตรา ชื่นวิเศษ (2557); วงศ์จันทร์ แก้วสินวล (2557)

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบโครงร่างคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประเมินค่า IOC ของคู่มือ พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2562 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,382 คน รวมทั้งสิ้น 2,460 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2562 โดยเลือกแบบเจาะจง จากผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่งานกิจการนักเรียน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดละ 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวม 12 คน ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่งานกิจการนักเรียน ขนาดละ 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวม 12 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 24 คน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

(1) วัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สภาพการบริหารกิจการนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน	4.19	0.54	มาก
2. ด้านการบริหารจัดการงานกิจการนักเรียน	4.25	0.57	มาก
3. ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	4.19	0.61	มาก
4. ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.05	0.58	มาก
5. ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน	4.12	0.59	มาก
6. ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน	4.21	1.19	มาก
รวม	4.17	0.55	มาก

จากตารางที่ 1 สภาพการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการบริหารงาน กิจการนักเรียน ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(2) วัตถุประสงค์ที่ 2 พัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

พบว่า คู่มือประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กรอบเนื้อหา งานกิจการนักเรียน หลักในการจัดกิจการนักเรียน ความสำคัญของการบริหารงานกิจการนักเรียน กระบวนการบริหารงาน กิจการนักเรียน วัตถุประสงค์ของงานกิจการนักเรียน บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงาน กิจการนักเรียน หลักการบริหารงานกิจการนักเรียน ขอบข่ายการบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหาร กิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการนักเรียน เจื่อนไขความสำเร็จ และการประเมินผล การบริหารกิจการนักเรียน ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของคู่มือ มีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 แสดงว่า คู่มือมีความเหมาะสมและสอดคล้องสามารถนำไปใช้ได้

(3) วัตถุประสงค์ที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 2 การพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ด้านเนื้อหา	4.42	0.35	มาก
2. ด้านรูปแบบ	4.58	0.41	มากที่สุด
3. ด้านการใช้ภาษา	4.50	0.35	มากที่สุด
4. ด้านการออกแบบ	4.49	0.31	มาก
5. ด้านรูปเล่ม	4.29	0.47	มาก
6. ด้านประโยชน์จากการนำคู่มือไปใช้	4.46	0.33	มาก
7. ด้านความเป็นไปได้	4.24	0.53	มาก
รวม	4.43	0.29	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับเฉลี่ย คือ ด้านรูปแบบ ด้านการใช้ภาษา ด้านการออกแบบ ด้านประโยชน์จากการนำคู่มือไปใช้ ด้านเนื้อหา ด้านรูปเล่ม และด้านความเป็นไปได้

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 3 ข้อ มีประเด็นที่น่าสนใจมา อภิปรายผล ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรมจริยธรรม ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารงานกิจการนักเรียนมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา เป็นระบบ

ที่ส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติอย่างถูกต้องและเหมาะสมจนบรรลุตามแผนที่วางไว้เพื่อปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูให้เอื้อต่อความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน การเปลี่ยนแปลงความรู้เจตคติซึ่งเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและพฤติกรรมส่วนบุคคลเพื่อส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสัญญา ประชากุล (2553) ที่กล่าวว่า งานกิจการนักเรียนคือ งานที่เกี่ยวกับนักเรียน นอกเหนือจากการเรียนการสอนปกติในชั้นเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อช่วยป้องกันปัญหาอันจะเกิดแก่นักเรียน ช่วยแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นโดยนักเรียนและเพื่อช่วยพัฒนานักเรียนในด้านต่างๆ เป็นงานที่มุ่งส่งเสริมความประพฤติ ศีลธรรมจรรยา มารยาทอันดีงามให้แก่นักเรียนเพื่อให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย มีความประพฤติที่เหมาะสม สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข สนับสนุนการจัดการเรียน การสอนให้บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรการแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน สำหรับแนวทางในการแก้ปัญหา การแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนนั้นควรได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ทั้งครู อาจารย์ จะถือว่าไม่ใช่ภารกิจของตนผู้ปกครองให้ความร่วมมือน้อย ชุมชนก็ละเลยไม่เอาเป็นธุระ ขั้นตอนในการลงโทษยุ่งยาก และสลับซับซ้อนเกินไป ผู้บริหารและฝ่ายปกครองมีทัศนคติ ขัดแย้งกันในเรื่องการลงโทษนักเรียน จำนวนนักเรียนมากเกินไปเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ที่เกี่ยวข้อง นักเรียนอาศัยอยู่ในท้องถิ่นต่างๆ ห่างไกล การควบคุม ชุมชนมอมเมาเด็กและนักเรียนโดยไร้อุตสาหกิจอันดีงาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ บุญดอก (2559) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่พบว่า สภาพการบริหารกิจการนักเรียนของครูโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สวภพ เทพกสิกุล (2559) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามแนวคิดการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ที่พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารกิจการนักเรียนตามแนวคิดการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันระหว่างโรงเรียน ครอบครัวและชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าสูงกว่าสภาพปัจจุบันทุกด้าน โดยมีสภาพปัจจุบันเรียงลำดับ ดังนี้ งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานบริการและสวัสดิการนักเรียน งานวินัยและความประพฤติ งานกิจกรรมนักเรียน งานรับและลงทะเบียนนักเรียน และงานสำมะโนนักเรียน ตามลำดับ เช่นเดียวกับสภาพที่พึงประสงค์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เป็นผู้ประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเนื้อหาในคู่มือ พบว่า คู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.80 – 1.00 แสดงว่าคู่มือมีความเหมาะสมและสอดคล้องสามารถ

นำไปใช้ได้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนได้ผ่านการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี มีการยกร่างโครงสร้างคู่มือ โดยนำผลการวิเคราะห์ปัญหาด้านต่างๆ มาเปรียบเทียบกับการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน เพื่อให้ครอบคลุมขอบเขตของการศึกษาและพัฒนาเป็นองค์ประกอบคู่มือ จึงได้คู่มือที่ครอบคลุมทั้งเนื้อหา องค์ประกอบต่างๆของคู่มือ รวมทั้งแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติตามคู่มือๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรัสวดี จินดาเนตร (2553) กล่าวว่า คู่มือเป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการของผู้ใช้ ให้สามารถดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันให้มากที่สุดและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณ สุวรรณสาม (2558) ได้ศึกษา การพัฒนาคู่มือการนิเทศภายในแบบคู่สัญญาโรงเรียนมัธยมพัชรกิตติยาภา 3 สุราษฎร์ธานี ที่พบว่า คู่มือการนิเทศภายในแบบคู่สัญญาของโรงเรียน ผลการตรวจสอบโครงสร้างคู่มือ โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ค่า IOC ได้ค่าที่ 0.84

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านรูปแบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการใช้ภาษา ด้านการออกแบบ ด้านประโยชน์จากการนำคู่มือไปใช้ ด้านเนื้อหา ด้านรูปเล่ม และด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน เป็นคู่มือที่สามารถเป็นแนวทางให้ผู้ใช้คู่มือได้ศึกษาทำความเข้าใจ และง่ายต่อการปฏิบัติตามได้ ในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันให้มากที่สุด และทำให้นักเรียนนักศึกษามีความรู้ความสามารถและทักษะที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จันทรโท จันทรพิมพ์ (2553) ได้กล่าวว่า งานกิจการนักเรียนเป็นงานที่มีความสำคัญมากต่อนักเรียนแต่ละคน เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชีวิตของนักเรียนในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านศักยภาพความสามารถ ด้านคุณธรรม และคุณภาพชีวิต รวมทั้งเป็นการส่งเสริมความเจริญของงามของชีวิต และสามารถร่วมงานผู้อื่นอย่างมีวุฒิภาวะและมีความสุข เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนมีความรัก ความผูกพัน ทั้งสถาบันกับคณะครูและเพื่อนนักเรียนด้วยกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณ สุวรรณสาม (2558) ได้ศึกษา การพัฒนาคู่มือการนิเทศภายในแบบคู่สัญญาโรงเรียนมัธยมพัชรกิตติยาภา 3 สุราษฎร์ธานี ที่พบว่า การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการนิเทศภายในแบบคู่สัญญา ของโรงเรียนมัธยมพัชรกิตติยาภา 3 สุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านมีความเหมาะสมระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ ไชยวุฒิ (2558) ได้ศึกษา การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการงานวิชาการของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่พบว่า คู่มือการบริหารจัดการงานวิชาการของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ คุณภาพอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านรูปเล่มของคู่มือ ด้านเนื้อหาของคู่มือและด้านการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) โรงเรียนควรตระหนักและให้ความสำคัญในด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน และควรวางแผนอย่างเป็นระบบ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการประชุมชี้แจงคณะทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2) โรงเรียนควรกำหนดโครงการพัฒนางานกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา เพื่อจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการจัดทำสื่อหรือนวัตกรรมสนับสนุนการดำเนินงาน และจัดคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานโดยชัดเจน

3) โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองให้เห็นถึงความสำคัญของงานกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลของนักเรียนและให้การสนับสนุนต่อไป

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียน เพื่อให้ครูทุกคนได้รับทราบทุกขั้นตอนและทุกกิจกรรม ของการบริหารงานกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วม ที่สถานศึกษาดำเนินการ

5) ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับคำสั่งให้ดำเนินงานกิจการนักเรียนควรจะมีการปฏิบัติตามองค์ประกอบของการบริหารงานกิจการนักเรียน ตามกระบวนการบริหารงานกิจการนักเรียนเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

6) คู่มือการบริหารงานกิจการนักเรียน เพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบได้ศึกษา หรือบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการบริหารกิจการนักเรียนมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2) ควรมีการวิจัยโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา เพื่อหารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ศิรินิมิตรกุล. (2553). *การพัฒนาคู่มือการควบคุมคุณภาพสินค้าบริษัท เจเนซิสแอสโซซิ*

เอทจำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *แนวทางปฏิบัติการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ :

ที.เอส.บี. โปรดักส.

คัมภีร์ สุดแท้. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก.*

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จตุพร เถาว์หิรัญ. (2558). *สภาพและปัญหาการบริหารงานแนะแนว โดยใช้วงจรเดมมิง (พีดีซีเอ)
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*

จิรวรรณ สุวรรณสาม (2558). *การพัฒนาคู่มือการนิเทศภายในแบบคู่สัญญาโรงเรียนมัธยม
พัชรกิตติยาภา 3 สุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*

จันทร์โท จันทร์พิมพ์. (2553). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนางานกิจการนักเรียน
โรงเรียนบ้านโคกขามเลียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรม
หาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัราชภัฏ
สกลนคร.*

ราชกิจจานุเบกษา. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก 22 กรกฎาคม 2553.*

วงศ์จันทร์ แก้วสีนวล. (2557). *การพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.
ภาคินพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*

วณิชย์เอื้อ น้อมจิตต์กุล. (2556). *การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนจิวรายบุญมีรังสฤษฎ์.
การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

วราภรณ์ บุญดอก (2559). *สภาพและปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*

วีรยา คำแหง. (2552). *สภาพและปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือและเนตรนารี ตามวงจรเดมมิง
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*

สวภาพ เทพกลีกุล. (2559). *แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามแนวคิดการเสริมสร้างความยึด*

มันผูกพันระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุจิรา ชื่นวิเศษ (2557) การพัฒนาคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน ของเครือข่ายเอกชนสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สุรัสวดี จินดาเนตร. (2553). การพัฒนาคู่มือการสอนโครงงานคณิตศาสตร์สำหรับครู ในช่วงชั้นที่
4 โรงเรียน ดาราวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุเทพ ไชยวุฒิ (2558). การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการงานวิชาการของคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู.
กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.

สัญญา ประชากุล (2553). การพัฒนาระบบสารสนเทศงานกิจการนักเรียน โรงเรียนแวงใหญ่
วิทยาคม อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อภิวัฒน์ สกลชัย. (2551). ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการให้บริการนักเรียน ของโรงเรียน
สังกัดเทศบาลในจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

คุณภาพชีวิตของแรงงานสัญชาติเมียนมา ภายหลังนโยบายการยกเลิกว่าจ้างสถาน
ประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มารีน
ต.บางหญ้าแพรก อ.เมือง จ.สมุทรสาคร
Myanmar Labors' Quality of Life after The Cancellation of Basic
Aquaculture Processing Establishment Hiring Policy: Case Study of
Yai Marine Co., Ltd. Bang Ya Praek, Muang, Samut Sakhon

ณัฐพงศ์ ภิญโญเจริญ

Nuttapong Phinyojareon

นักศึกษาลัทธิศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง
วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

Master of Arts Program Branches of Social Leader, Business and Political
College of Social Innovation, Rangsit University
Corresponding Author. E-mail: scotchpure_789@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานสัญชาติเมียนมา ภายหลังนโยบายการยกเลิกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มารีน ต.บางหญ้าแพรก อ.เมือง จ.สมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานสัญชาติเมียนมา ภายหลังนโยบายการยกเลิกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มารีน ต.บางหญ้าแพรก อ.เมือง จ.สมุทรสาคร ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา จำนวน 3 ท่าน ที่ทำงานอยู่ในห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มารีน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทำการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า สถานการณ์ภายหลังมีนโยบายการยกเลิกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น เกิดการยกเลิกการว่าจ้างแรงงานห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มารีน ต้องปิดกิจการก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานโดย ผู้ใช้แรงงานจำนวนมากต้องเปลี่ยนอาชีพและนายจ้างคนใหม่ที่ เป็นการทำงานในรูปแบบใหม่ ประกันสังคม การตรวจสอบสุขภาพ ไม่สามารถมารองรับได้เช่นเดิม มีความทุกข์ใจและเกิดความกังวล ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม สถานประกอบการที่ใหม่รวมถึงที่พักได้รับการดูแลไม่สะดวกสบายเหมือนเดิม มีวิถีชีวิตเปลี่ยนไป ทำงานหนักขึ้นแต่ค่าจ้างเท่าเดิม ปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเรื่องเงินของครอบครัว เหลือแล้วไม่ถึง 23,000 บาท/ปี ตกงานและไม่มีการทำ ผู้ใช้แรงงานรู้สึกถึงความมั่นคงและสวัสดิการในอาชีพการงาน ที่มีน้อยลง ความสุขที่เคยมีในการทำงานหายไป มีความทุกข์ใจมากกับนโยบายดังกล่าว

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต; แรงงานต่างด้าว; ด้านจิตใจ

Abstract

The study on Myanmar Labors' quality of life after the cancellation of basic aquaculture processing establishment hiring policy: case study of Yai Marine Co., Ltd. Bang Ya Praek, Muang, Samut Sakhon has the objective to study the Myanmar Labors' quality of life after the cancellation of basic aquaculture processing establishment hiring policy: case study of Marine Co., Ltd. Bang Ya Praek, Muang, Samut Sakhon. This was quality research with specific selection of informants which were Myanmar alien workers working with Marine Co., Ltd. for more than 10 years. The information was collected by in-depth interview. The results of this study indicated that the situations after the cancellation of basic aquaculture processing establishment hiring policy was characterized as labor employment was terminated. Yaimareen Limited partnership had to close its business, causing adversely quality of life of numerous labors. They had to change to other occupations and new employer immediately. They performed new work form, faced the problems of failure to get support from social security and health check as before. They had suffering and anxiety. In terms of social and environmental aspect, new establishment and accommodation was uncomfortable as before. Their way of life had changed; they worked harder while gaining the same wage. In terms of necessary living factors, there was an obvious change. An average family income was not over 23,000 THB/year as they were unemployed and had no job. They felt insecure and low job welfare. Their job satisfaction disappeared. All family members lost job. They were in grieve due to the policy.

Keywords : Quality of Life; Alien worker; Mental aspect

บทนำ

การเกิดขึ้นของนโยบายการยกเลิกจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น เกิดจากสำนักข่าวต่างประเทศสำนักหนึ่งในสหรัฐอเมริกา มีการรายงานข่าวในอุตสาหกรรมประมงของไทยออกมาในชื่อ “ซูเปอร์มาร์เก็ตทั่วโลก ขายกุ้งที่แกะเปลือกโดยทาส” และมีการเปิดเผยถึงเบื้องหลังผลิตภัณฑ์กุ้งแช่แข็งที่แกะเปลือกแล้วเรียบร้อย วางขายอยู่ในร้านค้าทั่วตลาดอเมริกา รวมถึงในยุโรป และเอเชีย ซึ่งมีการเจาะลึกตัวอย่างในชะตากรรมแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่ถูกใช้แรงงานเยี่ยงทาส ในโรงงานที่ปิดตัวจากโลกภายนอกในจังหวัดสมุทรสาคร แรงงานเหล่านี้ อยู่บนถนนในเขตที่อยู่อาศัย หลังกำแพงอาคารที่ดูไม่ออกว่าเป็นโรงงานรกรกที่พักอาศัยเรือนนอนมีสภาพแย่มาก สกปรก แออัด และมีการบันทึกภาพรถบรรทุกที่วิ่งเข้าออกโรงงานนี้ และแกะรอยไปจนพบว่า รถวิ่งไปส่งสินค้ายังบริษัทส่งออกรายใหญ่ของไทย (เปวิภา ชูบรรจง และคณะ ,2554) ซึ่งการจ้างต่างด้าวเป็นการ ประหยัดต้นทุนและสวัสดิการต่างๆ เช่น เงินสมทบประกัน สังคม กองทุนทดแทน โบนัส เบี้ยขยัน ค่าเสี่ยงภัย วันหยุด ประกันชีวิต หรือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น (กัญญา โพธิ์พันธุ์, 2556) โดยความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวนายจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสาเหตุมาจากการ ขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ

แรงงานต่างด้าว มีความความขยัน อุตุน (กาญจนา อยู่เย็น, 2554) ไม่เกียจงาน และไม่เรียกร้องสิทธิต่างๆ ซึ่งสินค้าดังกล่าวจะถูกส่งไปยังสาขาผู้ประกอบการนำเข้าในตลาดอเมริกาที่ส่งสินค้าให้ผู้ค้าปลีกรายใหญ่ ในภูมิภาคอาเซียนถูกมองว่าเป็นแหล่งค้ามนุษย์ และที่สถานการณ์เลวร้ายที่สุดแห่งหนึ่ง และประเทศไทยนั้นก็ถูกประเมินผลติดเทียร์ 3 ของกระทรวงต่างประเทศสหรัฐติดต่อกันมาแล้วสองปี ส่วนสหภาพยุโรปก็ประกาศเตือนด้วยการขึ้นกำแพงภาษีสามเท่าและหากไทยยังไม่แก้ไขปัญหานี้ได้ จะมีการบอยคอตหรือการคว่ำบาตรสินค้าอาหารทะเลแช่แข็งจากไทย สินค้าอาหารทะเลในลำดับต่อไป ซึ่งรัฐบาลไทยก็พยายามหาทางออกและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ทั้งเพิ่มการค้าเสรี และช่วยเหลือให้มากขึ้น โดยผู้ประกอบการจะพิจารณาขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานในการตัดสินใจจ้าง (กัญญา โพธิ์พันธุ์, 2556) ซึ่งส่วนทางผู้บริโภคในตลาดอเมริกานั้นก็แสดงท่าทีต่อบริษัทอาหารทะเลว่า “เราจะไม่ซื้อของที่มาจากการใช้ทาส” ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวนี้ เป็นจุดเริ่มต้นของการประกาศสั่งการยกเลิกจ้างสถานประกอบการ

สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย ได้วางมาตรการเลิกจ้าง สถานประกอบการนอกระบบหวังแก้ปัญหาแรงงานทาสอุตสาหกรรมประมง ทำให้สรุปว่า ทางสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทยนั้น ประกาศยกเลิกการว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น ภายนอก โดยนโยบายการยกเลิกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น ส่งผลกระทบโดยตรงต่อแรงงานต่างด้าวในห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มารีน ต.บางหญ้าแพรก อ.เมือง จ.สมุทรสาคร ซึ่งเป็นธุรกิจรับจ้างแกะกุ้งและอาหารทะเลโดยตรง จำเป็นจะต้องปิดกิจการลงจากการยกเลิกการว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้นจากภายนอกทั้งหมด ส่งผลต่อแรงงานต่างด้าวหลายครอบครัวที่ต้องตกงาน (จิรพล ภูมิภักดี, 2546) จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงตระหนักต่อความสำคัญของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมประมงจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานสัญชาติเมียนมา ภายหลังจากนโยบายการยกเลิกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำ เบื้องต้น กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มารีน ต.บางหญ้าแพรก อ.เมือง จ.สมุทรสาคร ว่าส่งผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าวอย่างไรในสภาวะก่อนและหลังเกิดปัญหา การยกเลิกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น รวมไปถึงต้องทำให้คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวให้ดีขึ้นตามหลักมนุษยชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานสัญชาติเมียนมา ภายหลังจากนโยบายการยกเลิกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มารีน ต.บางหญ้าแพรก อ.เมือง จ.สมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาผลกระทบต่อผู้ประกอบการจากนโยบายการยกเลิกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยคุณภาพชีวิตของแรงงานสัญชาติเมียนมา ภายหลังกโยบายการยกเลิกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มารีน ต.บางหญ้าแพรก อ.เมือง จ.สมุทรสาคร เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ด้วยกระบวนการ วิธีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานจากการสัมภาษณ์ 3 กรณี โดยใช้แนวทางศึกษาผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ทำงานอยู่ในห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มารีน มากกว่า 10 ปีขึ้นไปและมีประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้ประสบมาอันเป็นข้อมูลของการวิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานสัญชาติเมียนมา ภายหลังกโยบายการยกเลิกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มารีน ต.บางหญ้าแพรก อ.เมือง จ.สมุทรสาคร สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่ 1 คุณภาพชีวิตของแรงงานสัญชาติเมียนมา ภายหลังกโยบายการยกเลิกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มารีน ต.บางหญ้าแพรก อ.เมือง จ.สมุทรสาคร พบว่า ก่อนการเกิดขึ้นของนโยบาย ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ด้านร่างกาย : ผู้ใช้แรงงานมีสุขภาพที่แข็งแรงไม่มีอาการเจ็บป่วย นายจ้างส่งเสริมให้มีการทำประกันสังคม เพื่อเป็นการดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงานทุกคนให้ได้รับการดูแลอย่างครอบคลุมในทุกปี ด้านจิตใจ : ผู้ใช้แรงงานกล่าวว่า เป็นแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ต้องหลบซ่อนเหมือนเป็นแรงงานเถื่อน รู้สึกมั่นคงและดีใจที่มีงานทำ มีนายจ้างที่ดี มีกำลังใจที่จะทำงานมากขึ้น ซึ่งในช่วงเวลาทำโอที (Overtime) ก็ไม่รู้สึกเป็นกังวล แต่กลับดีใจที่ได้ค่าแรงมากขึ้นตาม ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม : ผู้ใช้แรงงานกล่าวว่าทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์กันที่ดี ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามกฎกติกาของการทำงาน ช่วยกันดูแลเรื่องความสะอาดบนไลน์การผลิตวัตถุดิบ และบริเวณรอบๆสถานประกอบการอาทิเช่นที่พักอาศัย เพื่อให้เกิดความเรียบร้อยและเป็นระเบียบ ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ : ผู้ใช้แรงงานกล่าวว่าครอบครัวมีรายได้เกิน 23,000 บาท/ปี และในทุกปีจะได้เพิ่มขึ้น 500 - 1,000 บาท มีที่พักอาศัย (ฟรี) อยู่ภายในบริเวณโรงงาน มีเจ้าหน้าที่ รปภ. คอยดูแลความปลอดภัยตลอดเวลา น้ำดื่มเครื่องกรองน้ำอุปโภค-บริโภค (ฟรี) ด้านความพึงพอใจในชีวิต : ผู้ใช้แรงงานกล่าวว่ามีความพึงพอใจและมีความสุขที่มีงานทำ และได้พักอาศัยหลับนอนที่นี่ ทุกวันของการทำงานจะได้พบเพื่อนๆและญาติพี่น้องอยู่พร้อมหน้า แค่นี้ก็มีความสุขมากๆแล้ว

หลังการเกิดขึ้นของนโยบาย ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ด้านร่างกาย : ผู้ใช้แรงงานกล่าวว่าตรวจสุขภาพประจำปี การทำประกันสังคมต้องถูกยกเลิก ด้านจิตใจ : ผู้ใช้แรงงานกล่าวว่ารู้สึกเสียใจมากเพราะทำงานอยู่ที่นี่มานานไม่คิดว่าจะเกิดเหตุการณ์แบบนี้ ไม่รู้ว่าจะไปหางานทำที่ไหนไม่ยอมไป

ทำงานที่อื่นเพราะรักที่นี่เหมือนบ้าน ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม : สถานประกอบการ ล้ง แจ้งยกเลิกกับกิจกรรมทั้งหมด ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ : ผู้ใช้แรงงานกล่าวว่ามียาได้ที่แย่งไปเรื่อยๆ เหลือต่อปีไม่ถึง 23,000 รายได้ไม่มี ทุกอย่างแย่มาก ไม่รู้ว่าจะหันไปอยู่อาศัยที่ไหนได้เหมือนอยู่กับเจ้าแม่ที่นี่ได้อีกเงินที่มีอยู่ก็เริ่มหมด ในครอบครัวจึงต้องช่วยกันเก็บและอดออม บางครั้งมีกินบ้างไม่มีบ้าง ด้านความพึงพอใจในชีวิต : ผู้ใช้แรงงานกล่าวว่าคุณภาพชีวิตของครอบครัวนั้นแย่มาก ไม่มีความสุขเลย นั่งคิดว่าไม่รู้จะไปทำงานที่ไหน เห็นเจ้าแม่แล้วก็อยากจะร้องไห้ออกมา เพราะสงสารที่เจ้าแม่อาจจะช่วยได้เต็มที่แล้วจริงๆ ส่วนทางครอบครัวที่ประเทศเมียนมา ก็รู้สึกเสียใจเช่นกัน พ่อแม่ของตนก็เสียใจกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แต่ก็คอยให้กำลังใจให้ผ่านพ้นเรื่องราวนี้ไปได้โดยเร็ว

2. วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลกระทบต่อผู้ประกอบการจากนโยบายการยกเลิกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น พบว่า ผลกระทบของมาตรการยกเลิกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้นเมื่อสมาคมมีมติเช่นนี้ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ประกอบการแปรรูป ซึ่งมีจำนวนมากในจังหวัดสมุทรสาคร รวมแรงงานกว่า 5 พันคนต้องตกงาน และส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการค้าในพื้นที่ รวมถึงกระทบด้านสังคมที่อาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมตามมาจากการว่างงาน แม้จะมีข้อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เช่น เข้าตรวจสอบสถานประกอบการแปรรูป ให้มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของสมาคมและกฎหมายอย่างเข้มงวดมากขึ้น การยกระดับให้ถูกต้องตามมาตรฐานเทียบเท่ากับโรงงาน หรือหากสมาชิกของสมาคมรายได้ไม่ดำเนินการตรวจสอบในเครือของตน ก็ควรตัดสมาชิกเป็นรายไป แต่มาตรการบังคับตามมติดังกล่าว ก็ยังคงบังคับแก่สมาชิกทั้งหมดของสมาคม

จากการศึกษาของมาตรการยกเลิกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น ภายใต้มาตรการเลิกจ้างล้งนอกระบบ “กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มารีน ต.บางหญ้าแพรก อ.เมือง จ.สมุทรสาคร” ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ประกอบการห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มารีน โดยสามารถแบ่งตามลักษณะความร่วมมือของผู้ประกอบการต่อมติดังกล่าว ได้ 3 รูปแบบ คือ

1) ผู้ประกอบการที่ดำเนินการต่อ ภายใต้ความร่วมมือกับสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย พบว่าจากสถานการณ์และนโยบายที่เกิดขึ้น ถ้าสถานประกอบการแปรรูปพึงปฏิบัติให้ความร่วมมือกับนโยบายและสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย การปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดในกฎกติกาข้อบังคับต่างๆ ซึ่งทางสมาคมมีการเยียวยาช่วยเหลือในด้านต่างๆ ตามมาตรฐานข้อตกลงที่กำหนด ด้วยกันคือ

มาตรการเยียวยาด้านแรงงาน กรณีที่สถานประกอบการแปรรูป ปฏิบัติตามมติไม่ได้และจำเป็นต้องหยุดประกอบกิจการ เป็นเหตุให้แรงงานที่ทำงานอยู่ต้องตกงานและจ่ายค่าชดเชยให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานประกอบการไม่มีงานและเงินทุนมากพอที่จะจ่าย จึงหาทางออกร่วมกันก็คือ ให้พนักงานสถานประกอบการแปรรูป ที่สมัครใจย้ายเข้าไปทำงานกับโรงงานพี่เลี้ยงหรือโรงงาน

(สมาชิกสมาคม) เพื่อลดการจ่ายค่าชดเชย และกรณีที่พนักงานไม่สมัครใจย้ายงาน ก็จะมี การจ่ายค่าชดเชย ตามกฎหมายต่อไป

มาตรการเยียวยาด้านเงินชดเชย สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย มีการให้เงินชดเชย ตามขนาดของสถานประกอบการแปรรูป ตามจำนวนพนักงานและรายได้ของสถานประกอบการ เป็นหลักในการคำนวณค่าชดเชย เพื่อนำเงินชดเชยดังกล่าวไปต่อยอดในการดำเนินธุรกิจ หรือนำไปใช้จ่ายในส่วนที่จำเป็นในค่าดำเนินการต่างๆ ต่อไป โดยที่ส่วนใหญ่สถานประกอบการ ที่ดำเนินกิจการต่อเนื่อง จะมีการเยียวยาให้แรงงานเข้าไปทำงานในโรงงาน (สมาชิกสมาคม) แต่ส่วนใหญ่ที่เข้าไปนั้น จะไม่ประสบความสำเร็จ เพราะพนักงานในสถานแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น ไม่สามารถจะปรับตัวเข้ากับการทำงานได้ ทำให้แรงงานต้องยุติการทำงานในโรงงานแปรรูปสัตว์น้ำ (สมาชิกสมาคม) และเปลี่ยนงานใหม่ไปในที่สุด

2) ผู้ประกอบการที่ไม่ได้ดำเนินการ ภายใต้ความร่วมมือกับสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย พบว่า ภายใต้สถานการณ์และนโยบายที่เกิดขึ้นนี้ สถานประกอบการแปรรูป ที่ไม่ได้ให้ความร่วมมือกับนโยบายดังกล่าวนี้ ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว สถานประกอบการไม่ได้ถือว่ามีความผิด ที่จะดำเนินการทำธุรกิจต่อไป แต่สถานประกอบการแปรรูป ที่ไม่ได้ให้ความร่วมมือกับนโยบายดังกล่าวจะสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ หากยังมีช่องทางในการดำเนินธุรกิจ ที่สามารถทำให้อยู่รอดจากสภาวะของเศรษฐกิจได้ เพราะไม่สามารถส่งออกผ่านสมาคมอาหารแช่เยือกแข็ง หรือยกเลิกการส่งวัตถุดิบให้โรงงานแปรรูป เนื่องจากโรงงานได้มีการตกลงกับสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งว่าจะยกเลิกการใช้สถานประกอบการแปรรูป ถ้าหากพบว่าการละเมิดมติข้อตกลงของสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทยดังกล่าว ซึ่งจะทำให้หลังถูกขับออกจากการเป็นสมาชิกของสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทยและถูกตัดสิทธิในการส่งออกผลิตภัณฑ์กุ้งไทยไปต่างประเทศในทันที หรือถ้าหากสถานประกอบการนั้นๆเกิดปัญหาใดๆที่มีผลกระทบตามมาทีหลัง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการรับรองการส่งออกของสินค้า มาตรฐานการแปรรูปวัตถุดิบ หรือรวมถึงเรื่องแรงงานก็ตาม ทางสมาคมจะไม่ขอรับผิดชอบในทุกกรณี และสถานประกอบการนั้นๆ ก็จะไม่ได้รับการดูแลช่วยเหลือจากสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทยในเรื่องมาตรฐานต่างๆ อีกต่อไป และที่สำคัญทางโรงงาน (สมาชิกสมาคม) ก็จะไม่สามารถส่งวัตถุดิบกุ้งเข้ามาให้สถานประกอบการดังกล่าวนี้ ได้แปรรูปอีกเช่นกัน ซึ่งเหตุนี้ทำให้เหล่าบรรดาสถานประกอบการต่างๆในจังหวัดสมุทรสาครต้องจำเป็นปฏิบัติตามและยุติการดำเนินกิจการไปในที่สุด

3) ผู้ประกอบการที่ถูกซื้อกิจการ พบว่า ในสถานการณ์ภายใต้นโยบายดังกล่าวที่เกิดขึ้นนั้น ถ้าสถานประกอบการ หยุดการดำเนินงานในการแปรรูปหรือปิดกิจการลง ก็ถือว่าสถานประกอบการนั้นๆ ได้ยอมรับกับมติดังกล่าว และพร้อมที่จะทำตามนโยบาย ภายใต้กฎระเบียบกติกาต่างๆที่ทางสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทยได้กำหนดออกมา ซึ่งในเบื้องต้นนั้นจะมีการเยียวยาใน 2 ส่วนด้วยกัน คือ การเยียวยาด้านแรงงาน และการเยียวยาด้านเงินชดเชย แต่จะไม่มีจำนวนเงินที่กำหนดไว้โดยชัดเจน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนพนักงานขนาดของสถานแปรรูป และการขาดรายได้ของสถานแปรรูปเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา

หลังจากที่สถานประกอบการหยุดการดำเนินงานหรือปิดกิจการลง แรงงานทั้งหมดที่ยังเหลืออยู่นั้น ก็จะต้องแยกย้ายออกไปหางานทำใหม่ หานายจ้างใหม่ หรือหากผู้ประกอบการใดที่มีช่องทางในการดำเนินธุรกิจ สามารถทำให้อยู่รอดจากสภาวะของเศรษฐกิจได้ ก็สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้เช่นกัน หรือในกรณี que ผู้ประกอบการไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ และหากต้องการเปลี่ยนช่องทางในการดำเนินกิจการ ก็สามารถให้ผู้ประกอบการรายอื่นเข้ามาดูแลแทน หรือซื้อกิจการต่อก็สามารถทำได้เช่นกัน จะเห็นได้ว่า ภายใต้นโยบายฯ ดังกล่าว ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานเป็นสำคัญและผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ ได้รับผลกระทบเปลี่ยนงานและจากการศึกษาพบว่าทำให้คุณภาพชีวิตของแรงงานแย่ลง

จากการศึกษาของมาตรการยกเลิกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น ห้างหุ้นส่วนจำกัด ใหญ่มารีน ต.บางหญ้าแพรก อ.เมือง จ.สมุทรสาคร ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ประกอบการห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มารีน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของการบริหารจัดการสถานประกอบการแปรรูปนื้ออย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้กระบวนการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้นและวัตถุดิบกุ้งทั้งหมด จะต้องถูกระงับในการนำเข้ามาแปรรูปทันที เพื่อตอบสนองกับ มาตรการยกเลิกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้นกับสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย ซึ่งทำให้ แรงงานต่างด้าวที่จ้างทำงานอยู่ประมาณกว่า 420 คน จำเป็นต้องหยุดงานทันทีและผู้ประกอบการต้องยุติ การทำกิจการชั่วคราวในเบื้องต้นและถาวรในที่สุด จนทำให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างแรงงานเกิดขึ้นและ เนื่องจากผู้ประกอบการอยู่ในสภาวะที่จะต้องรับแรงกดดันจากมาตรการของสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย ที่มีมาตรการระงับวัตถุดิบนำเข้ามาแปรรูปและยังรวมไปถึงเรื่องของการแบกรับภาระค่าใช้จ่ายของแรงงาน ซึ่งจะต้องรับหาทางออกโดยเร็วที่สุด ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้ประกอบการห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มารีน ไม่ได้นิ่งเฉย กับปัญหาดังกล่าว ซึ่งต้องการจะให้แรงงานทุกคนได้รับโอกาสและมีงานทำต่อไปในอนาคต จึงมีการปรับเปลี่ยน ช่องทางในการดำเนินกิจการ อีกทั้งสามารถให้ผู้ประกอบการรายอื่นเข้ามาดูแลพนักงานทั้งหมดแทนได้หรือ สามารถซื้อกิจการต่อและดำเนินงานต่อไปได้เช่นกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย คุณภาพชีวิตของแรงงานสัญชาติเมียนมา ภายใต้หลังนโยบายการยกเลิกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัดใหญ่มารีน ต.บางหญ้าแพรก อ.เมือง จ.สมุทรสาคร มีประเด็น ที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

ด้านร่างกาย แรงงานต่างด้าวมีการตรวจสุขภาพประจำปีอยู่ สม่ำเสมอ ส่วนใหญ่แรงงาน ต่างด้าวนั้น มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่สูบบุหรี่ ไม่ดื่มเหล้า และทางโรงงานยังมีการทำประกันสังคมให้อย่างต่อเนื่องตลอดมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำรัส อั้งศรีวงศ์ (2557) คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร โดยสุขภาพร่างกายของแรงงานต่างด้าว มีเกณฑ์คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว 5 เกณฑ์ คือเคยฉีดวัคซีนป้องกัน โรคหรือสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคไม่เจ็บป่วยในแต่ละปีมีประกันสุขภาพหรือเข้าระบบประกันสังคมและพบ

แพทย์ตรวจสุขภาพ คนอายุ 35 ปีขึ้นไปได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีและมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น สูบบุหรี่ ดื่มสุรา เป็นต้น

ในส่วนด้านจิตใจ เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย อย่างถูกกฎหมาย และก็ทราบว่าในการทำงานนั้น อาจจะต้องมีการทำงานล่วงเวลาบ้างในบางวัน แต่ก็ยินดีเพราะจะได้ค่าแรงที่มากขึ้นตามมา และในช่วงที่ได้ทำงานอยู่ที่ โรงงาน ห.จ.ก. ใหญ่มาริน อยู่ นั้น ครอบครัวของตนมีความสุขมาก แต่ก็ไม่ได้วิตกกังวลอะไร มีความสุขและอบอุ่นมากๆเลย เพราะได้งานที่ดี ได้เจอเข้ากับใจดี ทำให้เกิดความสุขสบายใจ และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีตลอดมา มีเกณฑ์คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว 4 เกณฑ์คือ เป็นแรงงานเข้าเมืองถูกกฎหมาย รู้ว่าตนเองสามารถเข้าถึงบริการสวัสดิการและอยู่ในข่ายครอบคลุมของกองทุนประกันสังคมหรือหลักประกันสุขภาพ รู้ว่าตนเองมีงานทำและหรือมีการทำงานล่วงเวลา และครอบครัวมีความอบอุ่น

ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม มีการจัดกิจกรรมด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ให้ทำอยู่เสมอ อาทิเช่น ทำความสะอาด, เก็บขยะ ตนและครอบครัวนั้น ไม่เคยเผาขยะ,ทิ้งขยะ หรือสร้างมลพิษใดๆ ให้เกิดขึ้น ในโรงงานมีการทำกิจกรรม ให้ช่วยกันทำความสะอาด เก็บกวาดขยะ หรือช่วยกันรักษาความสะอาด ในบริเวณโรงงานอยู่เป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำรัส อึ้งศรีวงศ์ (2557) คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร ในการมีส่วนร่วมต่อชุมชนสังคมและสิ่งแวดล้อมมีเกณฑ์คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว 4 เกณฑ์ คือ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมสาธารณะของชุมชนที่พักอาศัยมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ของชุมชนหรือท้องถิ่น คราวเรือนไม่สร้างมลพิษและไม่ถูกมลพิษรบกวน และรับผิดชอบขยะของตนและครอบครัว และมีส่วนควบคุมขยะ

ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ ใน 1 ปีนั้น แต่ละครอบครัว มีรายได้เฉลี่ยที่เกิน 23,000 บาท และในแต่ละปี ตนและครอบครัวจะมีรายได้เพิ่มขึ้นประมาณ 1,000 บาท สำหรับที่พักอาศัยนั้น ทางโรงงานมีที่พักให้ตนและครอบครัวอยู่อาศัย และมีเจ้าหน้าที่ รปภ. คอยดูแลรักษาความปลอดภัยอยู่ตลอด และยังรวมไปถึงน้ำดื่ม น้ำอุปโภค-บริโภค ให้ตลอดทั้งปี ส่วนในด้านของความพอใจในชีวิตนั้น ลูกสมชายกล่าวว่า ในขณะที่ได้ทำงาน โรงงาน ห.จ.ก. ใหญ่มาริน นั้น ตนและครอบครัวมีความสุขมาก และโชคดีมากที่มีเจ้าแม่หรือนายจ้างที่ใจดีคอยดูแล และรู้สึกพอใจมีความสุขในทุกๆวันของการทำงาน ทางโรงงานมีที่พักให้ตนและครอบครัวอยู่อาศัย และมีเจ้าหน้าที่ รปภ. คอยดูแลรักษาความปลอดภัยอยู่ เช่นกัน และยังรวมไปถึงน้ำดื่ม น้ำอุปโภค-บริโภค มี บริการอำนวยความสะดวกให้ตลอดทั้งปีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจำรัส อึ้งศรีวงศ์ (2557) คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร ในด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ รายได้ที่พักอาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และการดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย มีเกณฑ์คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว เช่น คนในครัวเรือนมีรายได้เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าคนละ 23,000 บาทต่อปี การเปลี่ยนแปลงของรายได้ คนในครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปี สมาชิกในครัวเรือนมีการเก็บออมเงิน มีที่พักอาศัยเป็นส่วนตัว มีการจัดที่พักอาศัยเป็นระเบียบและ ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) ควรมีมาตรการช่วยเหลือเยียวยาให้กับผู้ใช้แรงงาน และควรเข้าช่วยเหลือดูแลสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น ที่ต้องปิดกิจการ ซึ่งรับผลกระทบจากนโยบายการยกเลิกกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น ซึ่งควรคำนึงถึงความเหมาะสมของสถานประกอบการและผู้ใช้งาน เพื่อให้สอดคล้องกับการเยียวยา การช่วยเหลืออย่างครอบคลุมและเป็นธรรมมากกว่านี้

2) ควรมีการช่วยเหลือดูแลและตรวจสอบคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ภายหลังจากการเกิดขึ้นของนโยบายการยกเลิกกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น เช่นเยียวยาช่วยเหลือคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ ค่าแรง ด้านสวัสดิการประกันสังคมและด้านสุขภาพให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3) หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยและประเทศพม่า ควรออกมาตราการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา ในธุรกิจแปรรูปอาหารทะเลจังหวัดสมุทรสาคร ให้สามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้ ภายหลังจากมีการยกเลิกกว่าจ้างสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น รวมไปถึงต้องทำให้คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวให้ดีขึ้นตาม หลักมนุษยชน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรเพิ่มการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งถือเป็นการวิจัยที่มุ่งค้นคว้าข้อเท็จจริงต่างๆ เพื่อหาข้อสรุปในเชิงปริมาณหรือตัวเลข โดยอาศัยข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอ้างอิง ไปใช้กับประชากรของผู้ใช้แรงงาน โดยอาศัยเทคนิคทางสถิติ ข้อมูลที่รวบรวมมานั้นโดยอาศัยการส่งแบบสอบถามแบบทดสอบ การสัมภาษณ์ การสังเกต การทดลอง เพื่อเพิ่มความแม่นยำและข้อเท็จจริงให้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา อยู่เย็น. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 5(2), 95-108.
- กัญญา โพธิ์พันธุ์ และคณะ. (2556). การศึกษาการจ้างแรงงาน ต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 2(2), 39-49.
- จิรพล ภูมิภักดี. (2546). *การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- จำรัส อึ้งศรีวงษ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์*, 16 (1), 85-99.

เปวิภา ชูบรรจง และคณะ. (2554). *คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

คุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ในภาคเกษตร 4.0: อุตสาหกรรมเกษตร
อำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

Qualifications for Desirable Warehouse Manager in Agriculture Sector 4.0: Agro-
Industry, U-Thong District, Suphan Buri Province

¹ณัฐพงษ์ แท้มแก้ว และ ²จารุกิตติ์ ดิษสระ

¹Nattapong Tamkaew and ²Jarukitti Disara

¹มหาวิทยาลัยเกริก และ ²มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

¹Kririk university and ²Radjaphet bansomdajjowphraya

¹Corresponding Author. E-mail: Nattapong.tam@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ในภาคเกษตร 4.0: อุตสาหกรรมเกษตร อำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ (1) เพื่อศึกษาคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าและกำหนดคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในภาคการเกษตร 4.0 (2) เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำจัดทำเป็นคู่มือคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ในภาคการเกษตร 4.0 การศึกษาคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรมเกษตร ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญผลจากการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าของอุตสาหกรรมเกษตรกับข้อมูลเชิงประจักษ์สรุปได้ว่า 1. ด้านความรู้เฉพาะด้าน และความรู้ทั่วไป ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติการบริหารจัดการเครื่องมือขนถ่ายเป็นอันดับแรก 2. ด้านความรู้ในทางเทคนิค ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติความรู้ในด้านหลักการบริหารจัดการเก็บสินค้าเกษตร เป็นอันดับแรก 3. ด้านความรู้ ในเรื่องระบบ ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติความรู้เกี่ยวกับระบบการกระจายสินค้าเป็นอันดับแรก 4. ด้านความรู้ในเรื่องภาวะผู้นำ ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติเทคนิคเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอันดับแรก 5. ด้านความรู้ในเรื่องวิธีการให้คำปรึกษา ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติความรู้ในด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นอันดับแรก คุณสมบัติด้านสมรรถนะหลักในภาพรวม ควรให้ความสำคัญกับคุณสมบัติ ด้านพฤติกรรม และด้านอื่นๆเป็นอันดับแรก รองลงมา ให้ความสำคัญกับด้านการเขียน ด้านการใช้คำพูด และด้านการใช้ภาษา ตามลำดับ คุณสมบัติด้านแรงจูงใจ คุณสมบัติด้านแรงจูงใจในภาพรวม ควรให้ความสำคัญกับคุณสมบัติแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจที่มาจากตนเองเป็นอันดับแรก รองลงมา ให้ความสำคัญกับแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจที่มาจากพนักงาน และแรงจูงใจอื่นๆ ตามลำดับ

คำสำคัญ: สมรรถนะ; คลังสินค้า; โลจิสติกส์; สมรรถนะผู้จัดการ

Abstract

This research is to study the qualifications of desirable warehouse managers in the agricultural sector 4.0: Agro-Industry, U-Thong District, Suphan Buri Province. The purpose of the research is to (1) to study the qualifications of a warehouse manager and specify the desired qualifications in the agricultural sector 4.0 (2) as a guideline for the preparation of a manual for the desired warehouse manager qualifications in agriculture 4.0, to study the qualifications of a warehouse manager in Agricultural industry The researcher used Delphi Technique research technique, which was collecting data from experts. The results of the structural validity analysis of the warehouse manager qualifications of agro-industry and empirical data can be summarized as follows: 1. Specific knowledge And general knowledge Give priority to the handling equipment management qualities first. 2. Technical know-how Giving importance to the knowledge and qualifications in agricultural management principles. Be the first. 3. Knowledge about system Giving priority to the qualifications, knowledge of the distribution system first 4 . Knowledge about leadership Giving importance to the technical qualities of leadership first. 5. Knowledge about methods Giving importance to the well-versed qualifications in the recruitment work process. Store products And take care of the product First 6. Knowledge in other matters Giving importance to knowledge of human relations. First Major performance characteristics in general Should emphasize on behavioral qualities and other aspects first, followed by writing. The use of words And the language usage respectively Incentive qualifications Overall motivation qualities First, the motivation or motivation that comes from oneself should be given priority, followed by the motivation or motivation that comes from the employees. And other motivation respectively.

Keywords: Competency; warehouse; logistics; manager competency

บทนำ

จุดมุ่งหมายหลักของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนคือการนำอาเซียนไปสู่การเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมกัน (Single Market and Production Base) ซึ่งหมายถึงการทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีใน 5 สาขา ประกอบด้วย สินค้าบริการการลงทุนแรงงานฝีมือและเงินทุนซึ่งแน่นอนว่าการเปิดเสรีดังกล่าวย่อมมีทั้งผู้ที่ได้ประโยชน์และเสียประโยชน์มากน้อยแตกต่างกันตามศักยภาพของผู้ประกอบการในแต่ละประเทศซึ่งสามารถวิเคราะห์แยกผลกระทบที่จะเกิดขึ้นเป็นรายสาขา ดังนั้นองค์การจะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างมีทิศทางมีเป้าหมายที่ชัดเจน และต่อเนื่อง ตลอดจนต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง(คำนาย อภิปรัชญาสกุล,2553).

รัฐบาลมีนโยบายตั้งเขตการค้าเสรี (Free Trade Area : FTA) กับประเทศต่างๆ อาทิ จีน บาหลีเรน อินเดีย ออสเตรเลีย สหรัฐฯ ญี่ปุ่น และเปรู นั้น ได้มีผลกระทบจากการทำเขตการค้าเสรีต่อสินค้าเกษตรของไทย

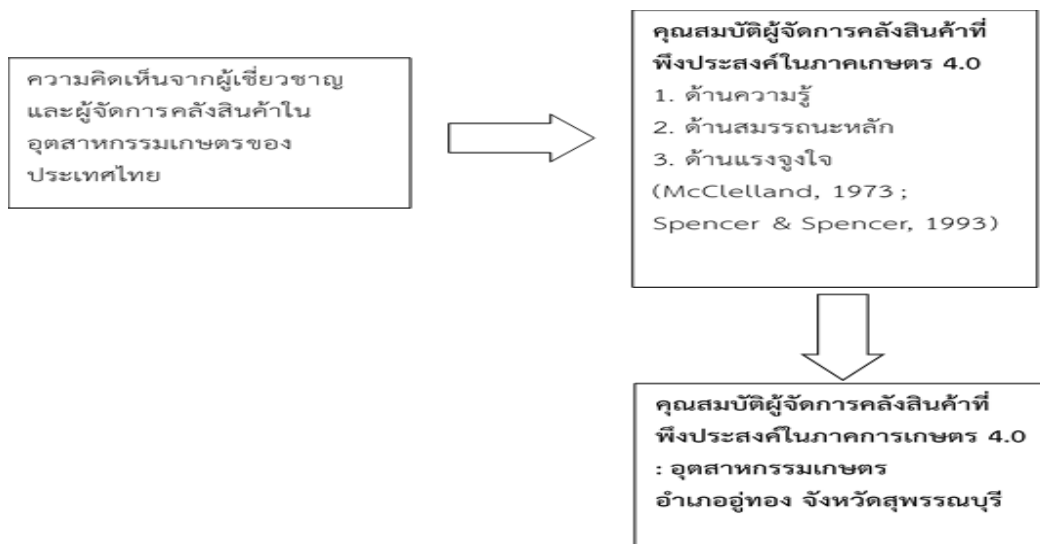
ซึ่งขณะนี้การเจรจากับประเทศต่างๆ เช่น เขตการค้าเสรีไทย-จีน ที่กำหนดให้มีการลดภาษีสินค้ากลุ่มแรก ครอบคลุมสินค้าเกษตรที่เป็นสินค้าเกษตรประเภทผักและผลไม้รวม(กัลยา วานิชย์บัญชา,2545) บทความเรื่องนี้ จึงอยากกล่าวถึงสมรรถนะผู้จัดการคลังสินค้าเกษตรในยุค 4.0 ว่าควรมีสมรรถนะด้านใดบ้าง ในเมื่อประเทศมีแนวโน้ม ในความต้องการเป็นผู้ผลิต ผู้ปฏิบัติจะต้องปรับตัวและวางแผนอย่างไร ทั้งกลุ่มภาคอุตสาหกรรม กลุ่มผู้ประกอบการ ขนาดเล็ก กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกลุ่มหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์จะต้องทำอย่างไรกับการเก็บสินค้าและวิธีการดูแล เพื่อขายต่อไปในอำเภออุททอง จังหวัดสุพรรณบุรี มีเส้นทางหลักที่เชื่อมต่อกับถนนสายเศรษฐกิจของท่าเรือทวาย (คณะกรรมการการพัฒนาข้าราชการและพลเรือน,2548). ซึ่งยุทธศาสตร์จังหวัดสุพรรณบุรีมีนโยบายในการพัฒนาถนน สายเศรษฐกิจดังกล่าวจึงเป็นจุดศูนย์กลางของการผลิตด้านอุตสาหกรรมเกษตรและมีแหล่งน้ำที่อุดมสมบูรณ์ ในกาเพาะปลูกเพื่อเป็นวัตถุดิบด้านอุตสาหกรรมและการผลิตบุคลากรที่จะไปเป็นส่วนสำคัญของทั้งภาครัฐ และเอกชนในธุรกิจอุตสาหกรรมในการใช้ผลิตผลจากภาคเกษตรของประเทศ การค้นหาคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้า ที่พึงประสงค์ในภาคการเกษตร 4.0 จึงเป็นสิ่งจำเป็นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาซึ่งประเทศไทยเป็นฐานการผลิต หลักเพื่อสนับสนุนขีดความสามารถในการส่งออกผลิตภัณฑ์และสินค้าทางการเกษตรของประเทศในระยะยาว ว่ามีคุณสมบัติในด้านใดบ้าง ซึ่งจะช่วยให้เกิดความชัดเจนว่าผู้บริหารคลังสินค้าควรมีองค์ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และแรงจูงใจ ได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับสถานการณ์ ในปัจจุบันที่คาดหวังว่าจะมีผู้ปฏิบัติงานด้านคลังสินค้าเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการคลังสินค้าได้ต่อไป(โกศล ดีศีลธรรม,2554)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าและกำหนดคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในภาคการเกษตร 4.0
2. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำจัดทำเป็นคู่มือคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ในภาค การเกษตร 4.0

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ในภาคการเกษตร 4.0: อุตสาหกรรมเกษตร อำเภออุททอง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยจัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ในภาคเกษตร 4.0: อุตสาหกรรมเกษตร อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าและกำหนดคุณสมบัติที่พึงประสงค์ ในภาคการเกษตร 4.0 และเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำจัดทำเป็นคู่มือคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ ในภาคการเกษตร 4.0 โดยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique)

ลำดับขั้นตอนของการวิจัย ลำดับขั้นตอนการวิจัยคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ใน อุตสาหกรรมเกษตร ประกอบด้วยขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์และสังเคราะห์ คุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ในภาคการเกษตร 4.0 โดยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับผู้จัดการคลังสินค้า ประกอบด้วย ความหมายของสมรรถนะ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ และสมรรถนะหลักสำหรับ ผู้จัดการคลังสินค้าและการบริหารคลังสินค้า ภารกิจของคลังสินค้าในประเทศไทย บทบาทหน้าที่ของผู้จัดการ คลังสินค้าในประเทศไทย พร้อมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องซึ่งนำมา วิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และสรุปเป็นประเด็นคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้า ที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรมเกษตร(เกียรติขจร โหมมานะสิน,2551).

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อพัฒนาคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ในภาคการเกษตร 4.0 โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านคลังสินค้าและมีประสบการณ์ในอุตสาหกรรมเกษตร จำนวนไม่น้อยกว่า 18 ท่าน (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะของผู้จัดการ

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 กลุ่ม คือ 1. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 คน ผู้วิจัยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Purposive Sampling) และผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาโลจิสติกส์ จำนวน 9 ท่าน 2. ผู้จัดการคลังสินค้าในอุตสาหกรรมเกษตรของประเทศไทย จำนวนอย่างน้อย 150 คนซึ่งเป็นจำนวนขั้นต่ำสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ (เพชรร้อย สิงห์ช่างชัย, 2549) ของคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรมเกษตร

คุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรมเกษตรโดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญดำเนินการ 3 รอบคือ ในรอบที่ 1 ใช้แบบสอบถามตามความพร้อมและความสะดวกของผู้เชี่ยวชาญ โดยรวบรวมผลการสัมภาษณ์และแบบสอบถามในรอบที่ 1 ทุกประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำเครื่องมือในรอบที่ 2 ส่วนรอบที่ 2 ใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งคัดเลือกมาจากแบบสอบถามสัมภาษณ์และแบบสอบถามในข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 60 ขึ้นไป จากในรอบที่ 1 ในรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีเนื้อหาสาระเช่นเดียวกับรอบที่ 2 พร้อมทั้งแสดงค่าสถิติโดยได้แสดงค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : IR) ของกลุ่มและความคิดเห็นเดิมของผู้ตอบเพื่อให้ผู้ตอบได้ทบทวนคำตอบเดิมของตนอีกครั้ง

สรุปผลการวิจัย

การศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรมเกษตรสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

(1) วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 คุณสมบัติในด้านความรู้ พบว่า ภาพรวมความต้องการคุณสมบัติในด้านความรู้อยู่ในเกณฑ์สูงเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านความรู้ในเรื่องภาวะผู้นำมีความต้องการมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบภาพรวมความรู้ในเรื่องวิธีการ มีความต้องการรองลงมาและเมื่อพิจารณารายละเอียดองค์ประกอบในแต่ละด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านความรู้ในเรื่องภาวะผู้นำ พบว่า โดยองค์ประกอบย่อยความรู้เกี่ยวกับการควบคุม มีความต้องการมากที่สุด องค์ประกอบด้านความรู้ในเรื่องวิธีการ พบว่า โดยองค์ประกอบย่อยรอบรู้ในกระบวนการทำงานในการรับเข้า จัดเก็บสินค้า และดูแลสินค้า มีความต้องการมากที่สุด องค์ประกอบด้าน

ความรู้ในเรื่องอื่น ๆ พบว่า องค์ประกอบย่อยความรู้ในด้านมนุษย์สัมพันธ์ มีความต้องการมากที่สุด องค์ประกอบด้านความรู้ในทางเทคนิค พบว่า องค์ประกอบย่อยความรู้ในด้านหลักการบริหารจัดเก็บสินค้าเกษตร มีความต้องการมากที่สุด องค์ประกอบด้านความรู้ในเรื่องระบบ พบว่า องค์ประกอบย่อยความรู้เกี่ยวกับระบบการกระจายสินค้ามีความต้องการมากที่สุดและองค์ประกอบด้านความรู้เฉพาะด้านและความรู้ทั่วไป พบว่า องค์ประกอบย่อยความรู้ในด้านการบริหารจัดการเครื่องมือขนถ่าย มีความต้องการมากที่สุด

(2) คุณสมบัติในด้านสมรรถนะหลัก พบว่า ภาพรวมความต้องการคุณสมบัติในด้านสมรรถนะหลักอยู่ในเกณฑ์สูง เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านพฤติกรรมและองค์ประกอบด้านอื่นๆ มีความต้องการมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายละเอียดองค์ประกอบในแต่ละด้าน พบว่า องค์ประกอบย่อยเข้าใจในบทบาทโลจิสติกส์ สินค้าเกษตรอย่างถ่องแท้และความเข้าใจในพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดระเบียบของงานมีความต้องการมากที่สุด และองค์ประกอบด้านการเขียน พบว่า องค์ประกอบย่อยสามารถใช้สัญลักษณ์แทนคำพูด แทนคำอธิบายที่เินย้อย มีความต้องการมากที่สุด องค์ประกอบด้านการใช้คำพูด พบว่า องค์ประกอบย่อยสามารถสื่อสารและใช้ภาษาให้เข้าใจได้ง่าย มีความต้องการมากที่สุด องค์ประกอบด้านการใช้ภาษา พบว่า องค์ประกอบย่อยสามารถใช้ศัพท์ทางโลจิสติกส์ได้อย่างถูกต้อง มีความต้องการมากที่สุด

(3) ผลการวิเคราะห์คุณสมบัติในด้านแรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมความต้องการคุณสมบัติในด้านสมรรถนะหลักอยู่ในเกณฑ์สูง เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า คุณสมบัติทุกองค์ประกอบมีความต้องการอยู่ในเกณฑ์สูง โดยองค์ประกอบด้านแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจที่มาจากตนเอง มีความต้องการมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจที่มาจากพนักงาน มีความต้องการรองลงมา และเมื่อพิจารณารายละเอียดองค์ประกอบในแต่ละด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจที่มาจากตนเอง พบว่า องค์ประกอบย่อยมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความต้องการมากที่สุด องค์ประกอบด้านแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจที่มาจากพนักงาน พบว่า องค์ประกอบย่อยกำหนดแรงจูงใจ (Incentive) ทั้งรายบุคคลและเป็นทีม มีความต้องการมากที่สุดองค์ประกอบด้านแรงจูงใจอื่น ๆ พบว่า องค์ประกอบย่อยมีความสามารถในการสร้างทีมงาน มีความต้องการมากที่สุด

(2) วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ผลจากการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าของอุตสาหกรรมเกษตร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติด้านความรู้ ด้านสมรรถนะหลัก ด้านแรงจูงใจ และด้านอื่นๆ สามารถจัดลำดับความสำคัญในแต่ละองค์ประกอบของแต่ละด้านเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้า โดยสรุปได้ดังนี้

คุณสมบัติด้านความรู้ คุณสมบัติด้านความรู้ด้านความรู้ในภาพรวม ควรให้ความสำคัญกับคุณสมบัติความรู้ในเรื่องระบบ เป็นอันดับแรก รองลงมา ให้ความสำคัญกับความรู้เฉพาะด้าน และความรู้ทั่วไป ความรู้ในทางเทคนิค ความรู้ในเรื่องภาวะผู้นำ ความรู้ในเรื่องวิธีการ และความรู้ในเรื่องอื่นๆ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สรุปได้ว่า

1) ด้านความรู้เฉพาะด้าน และความรู้ทั่วไป ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติการบริหารจัดการเครื่องมือ ขนถ่ายเป็นอันดับแรก รองลงมา ให้ความสำคัญกับความรู้เกี่ยวกับการจัดการคลังสินค้าเกษตร, ความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมเกษตร, ความรู้เกี่ยวกับการบริหารวัตถุดิบเกษตร, ความรู้การจัดการโซ่อุปทาน, ความรู้ในด้านการขนส่งของสด และความรู้ในด้านของการบริการลูกค้า ตามลำดับ

2) ด้านความรู้ในทางเทคนิค ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติความรู้ในด้านหลักการบริหารจัดการเก็บสินค้าเกษตร เป็นอันดับแรก รองลงมา ให้ความสำคัญกับความรู้ด้านการดูแลสินค้าเกษตร, ความรู้ในด้านการตรวจสอบสินค้า, ความรู้เกี่ยวกับการบรรจุภัณฑ์สินค้าสำเร็จรูป และ ความรู้ในด้านตรวจสอบคุณภาพสินค้า ตามลำดับ

3) ด้านความรู้ในเรื่องระบบ ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติความรู้เกี่ยวกับระบบการกระจายสินค้า เป็นอันดับแรก รองลงมา ให้ความสำคัญกับระบบบริหารอุปกรณ์ที่ใช้ในคลังสินค้า, ความรู้ในเรื่องระบบความปลอดภัยในคลังสินค้า, ความรู้เกี่ยวกับระบบการขายผ่านออนไลน์, ความรู้ในระบบการจัดการคลังสินค้า (Warehouse Management System: WMS) ตามลำดับ

4) ด้านความรู้ในเรื่องภาวะผู้นำ ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติเทคนิคเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เป็นอันดับแรก รองลงมา ให้ความสำคัญกับการควบคุม, การตัดสินใจ, การกำหนดกลยุทธ์การทำงาน, การสร้างแรงจูงใจ และหลักภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ ตามลำดับ

5) ด้านความรู้ในเรื่องวิธีการ ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติรอบรู้ในกระบวนการทำงานในการรับเข้า จัดเก็บสินค้า และดูแลสินค้า เป็นอันดับแรก รองลงมา ให้ความสำคัญหลักการสร้างตัวชี้วัดเพื่อการวัดผลและปรับปรุง, กระบวนการในการทำงาน และหลักการใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ตามลำดับ

6) ด้านความรู้ในเรื่องอื่นๆ ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติความรู้ในด้านมนุษย์สัมพันธ์ เป็นอันดับแรก รองลงมา ให้ความสำคัญความรู้เกี่ยวกับภาษีอากรนำเข้า ส่งออก และความรู้ด้านความปลอดภัยในคลังสินค้า ตามลำดับ

คุณสมบัติด้านสมรรถนะหลัก สมรรถนะหลักในภาพรวม ควรให้ความสำคัญกับคุณสมบัติ ด้านพฤติกรรม และด้านอื่นๆ เป็นอันดับแรก รองลงมา ให้ความสำคัญกับด้านการเขียน ด้านการใช้คำพูด และด้านการใช้ภาษา ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สรุปได้ว่า

1. ด้านพฤติกรรม ให้ความสำคัญกับเข้าใจในบทบาทโลกดิจิทัลสินค้าเกษตรอย่างถ่องแท้ เป็นอันดับแรก รองลงมา ให้ความสำคัญกับการมีภาวะความเป็นผู้นำในการตัดสินใจ, มีความอดทนสูง ใจเย็น,

ลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน, สามารถวางแผนและกำหนดแนวทางให้ลูกน้องปฏิบัติได้ และมีใจรักในงานด้านบริการ ตามลำดับ

2) ด้านการใช้คำพูด ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติสามารถสื่อสารและใช้ภาษาให้เข้าใจได้ง่าย เป็นอันดับแรก รองลงมา ให้ความสำคัญกับการมีทักษะการอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผล, มีทักษะการสื่อความและการใช้ภาษา ให้สอดคล้องกับกลุ่มผู้ฟังและมีศิลปะในการพูดจาโน้มน้าวสำหรับการติดต่อสื่อสารกับลูกค้า และการสั่งงาน ตามลำดับ

3) ด้านการใช้ภาษา ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติสามารถใช้ศัพท์ทางโลจิสติกส์ได้อย่างถูกต้อง เป็นอันดับแรก รองลงมา ให้ความสำคัญภาษาจีน , ภาษาญี่ปุ่น และภาษาอังกฤษ ตามลำดับ

4) ด้านการเขียน ให้ความสำคัญกับสามารถใช้สัญลักษณ์แทนคำพูด แทนคำอธิบายที่เ็นย่อ, และการเขียน โดยเลือกใช้คำ ได้อย่างมีตรรกะ ตามลำดับ

5) ด้านอื่นๆ ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติมีความเข้าใจในพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดระเบียบของงาน และมีความเข้าใจในกิจกรรมหรืองานที่ต้องทำตามขั้นตอน ตามลำดับ

คุณสมบัติด้านแรงจูงใจ คุณสมบัติด้านแรงจูงใจในภาพรวม ควรให้ความสำคัญกับคุณสมบัติแรงกระตุ้น หรือแรงจูงใจที่มาจากตนเองเป็นอันดับแรก รองลงมา ให้ความสำคัญกับแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจที่มาจากพนักงาน และแรงจูงใจอื่นๆ ตามลำดับ

1) ด้านแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจที่มาจากตนเอง ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นอันดับแรก รองลงมา ให้ความสำคัญกับมุ่งมั่นความสำเร็จของงาน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน, สร้างกระบวนการทำงาน และเทคนิคการทำงานใหม่ๆ และมีความสามารถในการโน้มน้าวตัวเอง ตามลำดับ

2) ด้านแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจที่มาจากพนักงาน ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติกำหนดแรงจูงใจ (Incentive) ทั้งรายบุคคลและเป็นทีม เป็นอันดับแรก รองลงมา ให้ความสำคัญกับ สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ เสนอความคิดเห็น, สนับสนุนพนักงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในงาน, และพัฒนาพนักงานโดยกระตุ้นให้พนักงาน อยากเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น ตามลำดับ

3) แรงจูงใจในด้านอื่นๆ ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติมีความตื่นตัวกับการศึกษารูปแบบการบริหาร จัดการใหม่ๆ กับธุรกิจประเภทเดียวกัน และต่างธุรกิจกัน ทั้งของไทย และต่างชาติที่ประสบความสำเร็จ เป็นอันดับแรก รองลงมา การสร้างแรงจูงใจ โดยกำหนดคอมมิชชั่น หรือ Incentive ให้เป็นรายได้เพิ่ม ที่สอดคล้องกับการตั้งเป้าหมาย ในการทำงาน และมีความสามารถในการสร้างทีมงาน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าของอุตสาหกรรมเกษตร กับข้อมูลเชิงประจักษ์สรุปได้ว่า 1. ด้านความรู้เฉพาะด้าน และความรู้ทั่วไป ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติการบริหารจัดการเครื่องมือขนถ่ายเป็นอันดับแรก 2. ด้านความรู้ในทางเทคนิค ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติความรู้ในด้านหลักการบริหารจัดการเก็บสินค้าเกษตร เป็นอันดับแรก 3. ด้านความรู้ในเรื่องระบบ ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติความรู้เกี่ยวกับระบบการกระจายสินค้าเป็นอันดับแรก 4. ด้านความรู้ในเรื่องภาวะผู้นำ ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติเทคนิคเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอันดับแรก 5. ด้านความรู้ในเรื่องวิธีการ ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติรอบรู้ในกระบวนการทำงานในการรับเข้า จัดเก็บสินค้า และดูแลสินค้า เป็นอันดับแรก 6. ด้านความรู้ในเรื่องอื่นๆ ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติความรู้ในด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นอันดับแรก คุณสมบัติด้านสมรรถนะหลักในภาพรวม ควรให้ความสำคัญกับคุณสมบัติ ด้านพฤติกรรม และด้านอื่นๆเป็นอันดับแรก รองลงมา ให้ความสำคัญกับด้านการเขียน ด้านการใช้คำพูด และด้านการใช้ภาษา ตามลำดับ คุณสมบัติด้านแรงจูงใจ คุณสมบัติด้านแรงจูงใจในภาพรวม ควรให้ความสำคัญกับคุณสมบัติแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจที่มาจากตนเองเป็นอันดับแรก รองลงมา ให้ความสำคัญกับแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจที่มาจากพนักงาน และแรงจูงใจอื่นๆ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) เพื่อเป็นเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรมเกษตร เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางสำหรับอุตสาหกรรมเกษตรที่จะนำไปใช้เป็นมาตรฐานในการกำหนดคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าที่พึงประสงค์ และเพื่อให้การนำข้อเสนอแนะไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของคุณสมบัติผู้จัดการคลังสินค้าในอุตสาหกรรมเกษตร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติด้านความรู้ ด้านสมรรถนะหลัก ด้านแรงจูงใจ และด้านอื่นๆ มาใช้ในการจัดทำข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

(1) คุณสมบัติด้านความรู้ ผู้จัดการคลังสินค้าควรมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการคลังสินค้า ด้วยระบบ VENDOR ควรมีความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบทันเวลาพอดี (Just in Time) รวมถึงควรมีความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารอุปกรณ์ที่ใช้ในคลังสินค้า ระบบการจัดการคลังสินค้า (Warehouse Management System: WMS) ระบบการกระจายสินค้า และควรมีความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตที่มีความเชื่อมต่อระหว่างกระบวนการกันโดยการดึงกันเป็นทอดๆ (Kanban)

(2) ผู้จัดการคลังสินค้าควรจะมีความรู้เกี่ยวกับระบบความปลอดภัยในคลังสินค้า ตลอดจนถึงความรู้เกี่ยวกับโปรแกรม Excel เพื่อใช้ในการทำ stock สินค้า และควรมีความรู้เกี่ยวกับระบบการขายผ่านออนไลน์ด้วย

2) คุณสมบัติด้านสมรรถนะหลัก ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างคุณสมบัติด้านสมรรถนะหลักในภาพรวมโดยพิจารณาจากน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) พบว่า ปัจจัยที่มีน้ำหนักและมีความสำคัญมากที่สุด คือ สมรรถนะหลักด้านพฤติกรรม มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ .85 ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับคุณสมบัติสมรรถนะหลักด้านพฤติกรรม ดังนี้

(1) ผู้จัดการคลังสินค้าควรจะเป็นบุคคลที่มีใจรักในงานด้านบริการ สามารถลงมือปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเข้าใจในภาคสนามได้จริง และควรเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการประสานงานได้เป็นอย่างดี

(2) ผู้จัดการคลังสินค้าควรจะเป็นบุคคลที่เข้าใจในบทบาทโลจิสติกส์ภาคสนามอย่างถ่องแท้ มีความสามารถในการวางแผนและกำหนดแนวทางให้ลูกน้องปฏิบัติได้

3) คุณสมบัติด้านแรงจูงใจ ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างคุณสมบัติด้านแรงจูงใจในภาพรวมโดยพิจารณาจากน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) พบว่า ปัจจัยที่มีน้ำหนักและมีความสำคัญมากที่สุด คือ แรงจูงใจอื่นๆ มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ .86 ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับคุณสมบัติด้านแรงจูงใจอื่นๆ ดังนี้

(1) ผู้จัดการคลังสินค้าควรมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน เช่น การกำหนดคอมมิชชั่น หรือ Incentive ให้เป็นรายได้เพิ่มแก่พนักงาน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ควรกำหนดให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับเป้าหมายในการทำงานด้วย

(2) ผู้จัดการคลังสินค้าควรเป็นบุคคลที่มีความตื่นตัวกับการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการใหม่ๆ อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจประเภทเดียวกัน หรือต่างธุรกิจกัน ทั้งของไทย และต่างชาติที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

(3) ผู้จัดการคลังสินค้าควรมีความสามารถในการสร้างทีมงานที่ดี เพื่อส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) คุณสมบัติด้านอื่นๆ ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างคุณสมบัติด้านอื่นๆ โดยพิจารณาจากน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) พบว่า ปัจจัยคุณสมบัติด้านอื่นๆ ที่มีน้ำหนักและมีความสำคัญมากที่สุด มีดังนี้

(1) ผู้จัดการคลังสินค้าควรเป็นบุคคลที่มีความเข้าใจในเทคโนโลยีเป็นอย่างดี และสามารถนำมาใช้ทดแทนแรงงานคนตามความเหมาะสม

(2) ผู้จัดการคลังสินค้าควรเป็นบุคคลที่สามารถคิดและทำงานได้อย่างเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน และเป็นระเบียบ

(3) ผู้จัดการคลังสินค้าควรเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อพัฒนา ศักยภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(4) ผู้จัดการคลังสินค้าควรเป็นบุคคลที่มีความเข้าใจและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษารูปแบบกลยุทธ์ไปใช้ในการบริหารจัดการในด้านศูนย์กระจายสินค้าหรือศูนย์กลางด้านการกระจายสินค้าโลจิสติกส์ในอุตสาหกรรมเกษตร ด้วยวิธีอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การสนทนากลุ่ม หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้จัดการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ซึ่งผลที่ได้จะทำให้ทราบรูปแบบกลยุทธ์ไปใช้ในการบริหารจัดการ ในด้านศูนย์กระจายสินค้าหรือศูนย์กลางด้านการกระจายสินค้าโลจิสติกส์ในอุตสาหกรรมเกษตรโดยละเอียดมากยิ่งขึ้น อันจะนำมาสู่แนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนถึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติ สำหรับใช้เป็นมาตรฐานในการคัดเลือก การสร้างตัวชี้วัด เครื่องมือประเมิน คุณสมบัติ และผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ควรศึกษาปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารจัดการคลังสินค้าซึ่งผลที่ได้จะทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง และหลากหลาย อันจะนำมาสู่แนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนารูปแบบกลยุทธ์ไปใช้ในการบริหารจัดการในด้านศูนย์กระจายสินค้าหรือศูนย์กลางด้านการกระจายสินค้า โลจิสติกส์ในอุตสาหกรรมเกษตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เกียรติขจร โฆมานะสิน. (2551). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ:บริษัท อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.

โกศล ดีศีลธรรม. (2554). *สินค้าโลจิสติกส์ภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ (ตอนที่ 1)*. สืบค้น 25 มกราคม 2557, จาก <http://thailandindustry.com/guru/view.php?id=13070§ion=9>.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะกรรมการการพัฒนาข้าราชการและพลเรือน. (2548). *เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่องสมรรถนะของ ข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาข้าราชการและพลเรือน. (อัดสำเนา).

คำนาย อภิปรีชญาสกุล. (2553). *การจัดการสินค้าคงคลัง*. กรุงเทพฯ: บริษัท โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิง.

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2536). *เทคนิคการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล*. สงขลา :

อัลลายด์เพรส.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้
แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3
Development of Curriculum to Enhance Thai Communicative Writing Skills
Applying Cooperative Integrated Reading and Composition for Grade 3 Students

ธิดารัตน์ ชัชวาลพงศ์
Thidarat Chatchawanpong
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
Lampang Rajabhat University
Corresponding Author. Email : paaom109@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. และเพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3/2 จำนวน 34 คน โรงเรียนพินิจวิทยา ภาควิชาปีที่ 2 ปีการศึกษา 2562 ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ หลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1.หลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร 2) หลักการของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) โครงสร้าง/เนื้อหา ของหลักสูตร 5) กิจกรรมการเรียนรู้ 6) ระยะเวลา 7) สื่อและแหล่งการเรียนรู้ 8) การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในภาพรวมหลักสูตรมีคุณภาพอยู่ในระดับมากและคู่มือการใช้หลักสูตรมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก 2. ผลการใช้หลักสูตร ส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 นักเรียนมีคะแนนสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร; การเขียนเพื่อการสื่อสาร; การเรียนรู้แบบร่วมมือ; เทคนิค ซี. ไอ. อาร์. ซี

Abstract

The purposes of this research were 1) to develop curriculum to enhance Thai communicative writing skills applying cooperative integrated reading and composition for grade 3 students. 2) to study the result of using the curriculum to enhance Thai communicative writing skills applying cooperative integrated reading and composition for grade 3 students. The samples were 34 grade 3/2 students in Pinitwittaya School of Second semester, the academic year 2019. There were selected by simple random sampling using rooms as sampling units. The research tools were the curriculum to enhance Thai communicative writing skills applying cooperative integrated reading and composition for grade 3 students. The data analyses were percentage, mean, standard deviation, index of item objective congruence (IOC), and t-test dependent. The results found that The results of developing the curriculum

The curriculum consists of 1)problems and necessities 2)curriculum principle 3)objectives 4) curriculum structure 5) learning activities 6) teaching duration 7) teaching aids 8) assessment and evaluation

The curriculum had appropriateness at the level of the highest and the curriculum guide also had appropriateness at the level of the highest. 2. The results of using the curriculum the students' posttest scores were statically higher than pretest scores at the level of .05

Keywords : Curriculum development; Writing for communication; Cooperative learning; C.I.R.C techniques

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกในการพัฒนากำลังคน ให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขัน และยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญ และทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา,2560) ทักษะการสื่อสาร เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ของมนุษย์ อันนำไปสู่การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จึงต้องอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามเป้าหมายของการศึกษาแห่งชาติ ตามแนวนโยบายที่ 2 คือการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งสถานศึกษาต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น ให้ผู้เรียนมีโอกาสได้เลือกเรียนในสิ่งที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด สามารถแสวงหาความรู้ และฝึกการปฏิบัติ ในสภาพที่เป็นจริง รู้จักคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยเองได้และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน โดยครูมีหน้าที่เป็นผู้นำ จัดบรรยากาศใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

การเขียนสื่อสารเป็นเรื่องราวเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจตรงตามความมุ่งหมายของผู้เขียนนั้นจะประสบความสำเร็จ ส่วนสำคัญขึ้นอยู่กับว่าผู้เขียนมีทักษะในการใช้ภาษาเขียนได้ดีเพียงใดทักษะการใช้ภาษาเขียนต้องอาศัย พื้นฐานความรู้จากการฟังการพูดและการอ่าน ซึ่งทักษะการเขียนอยู่ในสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ และได้กำหนด มาตรฐานการเรียนรู้ ท 2.1 ใช้กระบวนการเขียนสื่อสาร เขียนเรียงความ ย่อความและเขียนเรื่องราวในรูปแบบต่างๆ เขียนรายงานข้อมูลสารสนเทศและรายงานการศึกษาค้นคว้าอย่างมีประสิทธิภาพ จากรายงานผลการสอบ วัดความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งมี 2 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเขียนคือ บอกเล่าเรื่องราวได้จากการฟัง ดู และอ่าน อย่างง่ายๆ และสื่อสารความรู้ความเข้าใจ ข้อคิดเห็นจากเรื่องที่ฟัง อ่าน อย่างเหมาะสมปีการศึกษา2561 คะแนนรวมเฉลี่ยด้านภาษาเท่ากับ71.77 โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 77.56 และ72.20 ตามลำดับ ซึ่งทางโรงเรียน ถือว่าต้องปรับปรุงเพื่อให้ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ80 ขึ้นไป และจากผลการประเมินปลายภาคของนักเรียน

ชั้นประถมศึกษาปีที่3 ในปีการศึกษา2560 และปีการศึกษา2561 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 64.52 และ77.26 ตามลำดับซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์จากผลการเรียนรู้ของนักเรียนพบว่า นักเรียนสามารถเขียนเป็นคำได้แต่การเขียนเป็นประโยคและเนื้อเรื่องนักเรียนจะเขียนไม่ค่อยได้ แสดงให้เห็นว่านักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่3 มีปัญหาการเขียนเพื่อการสื่อสาร

การสอนแบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์. ซี. เป็นวิธีหนึ่งที่สามารถช่วยใช้พัฒนาการเขียนเพื่อการสื่อสารสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 ซึ่ง ทิศนา ขัมมณี (2550) กล่าวว่าหลักการเรียนรู้แบบร่วมมือ ประกอบด้วย 5 ประการ (1) การเรียนรู้ต้องอาศัยการพึ่งพากันโดยถือว่าทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกันและต้องพึ่งพากัน เพื่อความสำเร็จร่วมกัน (2) การเรียนรู้ที่อาศัยการหันหน้าเข้ากัน มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข้อมูล และการเรียนรู้ต่างๆ (3) การเรียนรู้ร่วมกันต้องอาศัยทักษะสังคม โดยเฉพาะทักษะการทำงานร่วมกัน (4) การเรียนรู้ร่วมกันควรมีการวิเคราะห์กระบวนการกลุ่มที่ใช้ในการทำงานและ (5) การเรียนรู้ร่วมกันต้องมีผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มแล้วยังสามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนทางด้านสังคมและอารมณ์มากขึ้นด้วย จิรภา จันทพัฒน์ (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลการใช้วิธีการสอนแบบ CIRC ที่มีความเข้าใจในการอ่านและความสามารถในการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่4 ที่ใช้วิธีการสอนแบบ CIRC มีต่อความเข้าใจในการเขียนสูงกว่าก่อนการทดลองและวิราภรณ์ กลัดสันเทียะ (2553) ได้ศึกษาความสามารถทางการเขียนเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และความพึงพอใจในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้วิธีการเรียนแบบ ซี . ไอ. อาร์. ซี. ร่วมกับแบบฝึกทักษะการเขียนเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 เพื่อช่วยให้นักเรียนมีความสามารถในการเขียนสื่อสารภาษาไทย โดยเน้นให้ความสำคัญกับการนำเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. มาใช้พัฒนาความสามารถในการเขียนเพื่อการสื่อสารและเพื่อให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเขียน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3

2. เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพินิจวิทยา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 5 ห้อง จำนวนทั้งหมด 177 คน ซึ่งโรงเรียนจัดนักเรียนแบบคละความสามารถในแต่ละห้อง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3/2 จำนวน 34 คน โรงเรียนพินิจวิทยา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 ซึ่งเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่ายโดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม (Simple Random Sampling)

เครื่องมือในการวิจัย

1. หลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและเอกสารประกอบหลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยคู่มือการใช้หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบวัดความสามารถการเขียนเพื่อการสื่อสารแบบอัตนัย (เขียนตอบ) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย การเขียนบรรยาย การเขียนจดหมาย การเขียนบันทึก และการเขียนเรื่องตามจินตนาการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบทดสอบการเขียนเพื่อการสื่อสาร ไปใช้ทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง
2. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามคู่มือการใช้หลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 โดยใช้เวลารวม 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วันละ 2 ชั่วโมง 16 ชั่วโมง
3. หลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 สิ้นสุดลง ให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบหลังเรียนการเขียนเพื่อการสื่อสาร (Post-test) ด้วยแบบทดสอบวัดความสามารถการเขียนเพื่อการสื่อสารใช้เวลาในการทดสอบ 1 ชั่วโมง
4. ตรวจสอบผลการทดสอบแล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ t – test แบบ Dependent

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3
ตารางแสดงผลการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ความเป็นมาและความสำคัญหลักสูตร	4.00	1.00	เหมาะสมมาก
2. หลักการของหลักสูตร	4.33	0.58	เหมาะสมมาก
3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.08	0.76	เหมาะสมมาก
4. โครงสร้าง/เนื้อหาสาระของหลักสูตร	4.08	0.76	เหมาะสมมาก
5. กิจกรรมการเรียนรู้	4.08	0.43	เหมาะสมมาก
6. ระยะเวลา	4.00	1.00	เหมาะสมมาก
7. สื่อและแหล่งการเรียนรู้	2.58	0.43	เหมาะสมปานกลาง
8. การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.00	1.00	เหมาะสมมาก
รวมเฉลี่ย	3.89	0.74	เหมาะสมมาก

จากตารางพบว่า หลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) หลักการของ

หลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) โครงสร้าง/เนื้อหาสาระของหลักสูตร 5) กิจกรรมการเรียนรู้ 6) ระยะเวลา 7) สื่อและแหล่งการเรียนรู้ 8) การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($= 3.89$, $S.D. = 0.74$)

ตอนที่ 2 ผลการใช้หลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถของนักเรียนก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3

การทดสอบ	N	$\bar{x}$	S.D.	T	Sig
ก่อนเรียน	34	49.74	87.61	21.77	.00
หลังเรียน	34	5.65	5.16		

จากตาราง พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการใช้หลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 คะแนนหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 พบว่า หลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3

ผลการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 นำเสนอผลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่1 จากผลการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 ที่พัฒนาขึ้นซึ่งประกอบด้วย 1) ความเป็นมาและความสำคัญหลักสูตร 2) หลักการของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) โครงสร้าง/เนื้อหาสาระของหลักสูตร 5) กิจกรรมการเรียนรู้ 6) ระยะเวลา 7) สื่อและแหล่งการเรียนรู้ 8) การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาหลักสูตรอบรมของ ทาบา (Taba. 1962) และศึกษาสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านต่างๆ อย่างรอบด้าน เช่นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การวัดและประเมินผล

และการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี.ไอ.อาร์.ซี. สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาดา หอมเกสร (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างกลุ่มที่เรียนรู้โดยรูปแบบ CIRC กับการเรียนรู้ตามคู่มือครูสอดคล้องจินรภา จันทพัฒน์ (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคนพิการใช้วิธีการสอนแบบ CIRC ที่มีผลต่อความเข้าใจในการอ่านและความสามารถในการเขียนจดหมายของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และสอดคล้องกับการวิจัย ของ กฤษณา พงษ์วาท (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการอ่านและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้รูปแบบการสอนCIRC

ตอนที่ 2 ผลการใช้หลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3

กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นผลสืบเนื่องมาจากเนื้อหาของหลักสูตรอบรมมีความน่าสนใจ และเป็นสิ่งที่กระตุ้นความรู้ความสามารถของนักเรียนที่สนใจในการเขียนเพื่อการสื่อสารในอนาคต ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งจากเนื้อหาประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติจริง นอกจากนี้ผู้วิจัยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนกิจกรรมต่างๆ เพื่อความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอและกิจกรรมที่จัดขึ้นได้เรียนรู้ทั้งกิจกรรมเดี่ยว คู่ และกลุ่มซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความน่าสนใจ มีความสนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ และมีการให้แรงเสริมทางบวก นอกจากนี้ในการสร้างองค์ประกอบของหลักสูตร ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาและความจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนในปัจจุบัน หลักการของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและผลการเรียนรู้มีความเหมาะสมครอบคลุมคุณลักษณะที่จะเกิดกับผู้เรียน นอกจากนี้โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตรสื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล มีความเหมาะสมกับกับความต้องการของนักเรียน เนื้อหาที่นำมาจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ใกล้ตัวผู้เรียนและเป็นประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยในจัดกิจกรรมการเรียนรู้

โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการสอนของครูมีขั้นตอนที่หลากหลายยึดผู้เรียนเป็นสำคัญฝึกให้ผู้เรียนได้คิดและปฏิบัติจริงรวมทั้งผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนานไม่เครียดกับการเรียนสอดคล้องกับการวิจัยของญาดา หอมเกสร (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างกลุ่มที่เรียนรู้โดยรูปแบบ CIRC กับการเรียนรู้ตามคู่มือครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยของกลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยรูปแบบ CIRC สูงกว่าผลที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามคู่มือครู แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05 เช่นเดียวกับนางสาวกมลชนก สุขสุวรรณ (2558) ได้ศึกษาการสร้างและพัฒนาแบบฝึกทักษะการเขียนเรื่องจากภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80และเพื่อเปรียบเทียบทักษะการเขียนเรื่องจากภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่เรียนโดยใช้แบบฝึกทักษะการเขียนเรื่องจากภาพมีทักษะการเขียนเรื่องจากภาพหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) การนำหลักสูตรไปใช้ ผู้สอนควรศึกษารายละเอียดของหลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 และเอกสารการใช้หลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 อย่างละเอียดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและควรเพิ่มบทบาทของผู้เรียนในการค้นคว้าหาองค์ความรู้ด้วยตัวเอง

2) ครูผู้สอนควรศึกษาความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. ให้เข้าใจและได้ฝึกปฏิบัติตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. ด้วยเพื่อให้เกิดการเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ถึงกระบวนการ

3) ครูผู้สอนควรใช้เทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้เรียนในการสะท้อนความรู้สึกร่วม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการวิจัยครั้งนี้ใช้หลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่3 เท่านั้น ควรมีการใช้หลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. ในทุกระดับชั้นอื่นๆ

2) ควรใช้หลักสูตรส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. ส่งเสริมการเขียนเพื่อการสื่อสารของผู้เรียนได้ดีขึ้น เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี เน้นการเขียนที่ถูกต้องตามหลักภาษาไทย ในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค ซี. ไอ. อาร์.ซี. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านและการเขียนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก สุขสุวรรณ. (2558). *การสร้างและพัฒนาแบบฝึกทักษะการเขียนเรื่องจากภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กฤษณา พงษ์วาปี. (2550). *การศึกษาความสามารถในการอ่าน และเขียนภาษาไทย และทักษะการทำงานร่วมกันของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยรูปแบบการสอน CIRC*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จิรภา จันทพัฒน์. (2550). *ผลการใช้วิธีสอนแบบ CIRC ที่มีต่อความเข้าใจในการอ่านและความสามารถในการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่4*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- ญาติ หอมเกษร. (2552). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยและเจตคติต่อวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างกลุ่มที่เรียนรู้โดยรูปแบบ CIRC กับกลุ่มการเรียนรู้ตามคู่มือครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ทิตนา แคมมณี (2550). *ศาสตร์การสอน : ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิราภรณ์ กลัดสันเทียะ. (2553). *การศึกษาความสามารถทางการเขียนเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและความพึงพอใจในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่4 โดยใช้วิธีการเรียนแบบ CIRC ร่วมกับแบบฝึกทักษะการเขียนเชิงสร้างสรรค์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : บริษัท พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.
- Johnson, D.W.& Johnson, R.T. (1987). *Learning Together and Alone : Cooperative and Individuallistic Learning*. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development Theory and Practice*. New York : Harcourt, Braceand World

ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีบทบาทในการส่งเสริมคุณลักษณะบุคคล
ต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ กรณีศึกษา บริษัท ประกันภัย

The role of Subordinates satisfaction in promoting individual
personality development A case study on insurance company

นภสินธุ์ พรหมวิเศษ

Noppasin Promwiset

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น

Master of Business Administration, Nation University

Corresponding Author. Email : noppasin_vav@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาวิเคราะห์สภาพคุณลักษณะบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาบุคลิกภาพ 2.เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีต่อการพัฒนาบุคลิกภาพบุคคล 3.เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพ พนักงาน ตัวแทนจำหน่าย โดยใช้การวิจัยในรูปแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 ท่าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานตัวแทนจำหน่าย จำนวน 400 คน 1.คุณลักษณะบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาบุคลิกภาพพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมีอายุ 31 – 40ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งหน้าที่รับจ้างทั่วไป มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาทประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ส่วนบุคลิกภาพด้านคุณลักษณะแบบเปิดรับประสบการณ์ 279 คน แบบประนีประนอม 80 คน แบบมีมโนสำนึก 21 คน แบบหัวรั้น 20 คน แบบแสดงตัว 0 คน ตามลำดับ 2.ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาบุคลิกภาพบุคคลค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก รองลงมาความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจต่อการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจต่อการสนับสนุน ของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ตามสมมติฐาน 3.แนวทาง ในการพัฒนาบุคลิกภาพบุคคล มีองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อแนวทางการพัฒนา ส่วนอีก 3 ด้านไม่มีอิทธิพลต่อแนวทางการพัฒนา

คำสำคัญ : คุณลักษณะบุคคล; ความพึงพอใจในการพัฒนา; การปรับตัว; การพัฒนาบุคลิกภาพบุคคล

Abstract

This research objective to 1. Study and analyze problems on development of subordinate' s personal characteristics 2. Study the satisfaction of subordinates towards the development of individual personality and 3. To find ways to develop the personality of the dealer. Mixed Methods Research was used in qualitative research, using in-depth interviews with 10 key informants. The sample used in this quantitative research was 400 dealer employees. 1. The key characteristics of samplers can be summarized as followings : female, age range of 31-40 years, single, level of education is bachelor's

degree, Position is general employment, monthly salary of 15,000 - 20,000, 6 to 10 years of working experience and open personality characteristic 279 people , compromising personality characteristic 80 people , conscious personality characteristic 21 people and sensitive characteristic 21 people and the presence of zero people , respectively. 2. The satisfaction of the subordinates who influenced personality development of personality, overall mean was at a moderate level. Considering each aspect, it was found that the satisfaction with the personnel development plan Has the highest average in the large scale Followed by satisfaction with training Moderate Satisfaction with the workshop Moderate And satisfaction with management's support At a moderate level according to assumptions. 3. Guidelines for personal personality development. There were four components, found that the training aspects had an influence on the development approach while the other three had no influence on the development path.

Keywords: individual personality; personality development satisfaction; adaptation
and personality development

บทนำ

คงไม่มีใครปฏิเสธว่าการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากขึ้น สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เรียกได้ว่าการปรับตัวเป็นการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นสิ่งที่ไม่ไกลตัว ใกล้ตัวส่งผลกระทบทั้งในแง่บวก แลลบ อย่างเลี่ยงไม่ได้ การปรับตัวให้ทันต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เราจึงต้องมีความพร้อมที่จะสามารถรับได้ กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การพัฒนาตัวเองเพื่อให้เป็นผู้ที่มีทั้งความรู้ ความ สามารถ เพิ่มทักษะขึ้นการปรับตัว ในการทำงาน (Work Adjustment) อย่างมากต่อบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ การปรับตัวในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกสบายใจของบุคคลกับความหลากหลายที่เผชิญภายใต้สภาพความล้าสมัย ๆ (Black, J.S. ,1988) การปรับตัวในการปฏิบัติงานสามารถเกิดขึ้นได้ 4 ประเด็น คือ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม กับเพื่อนร่วมงาน กฎระเบียบข้อบังคับ และงาน (Andrew, H.A. and Roy, S. C. ,1991). ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ตามความคาดหวังขององค์กร เนื่องจากคุณลักษณะบุคลิกภาพของตัวบุคคล จะสะท้อนออกมาซึ่งภาพลักษณ์ แสดงออกด้านพฤติกรรมรูปแบบการกระทำต่าง ๆ เช่นพนักงานขาย ควรมีลักษณะ การแต่งตัวที่สะอาด สุภาพเรียบร้อยตามสถานการณ์ พูดจาชัดเจนยัดเยียดคำ เช่นเดียวกับพนักงานบัญชีที่ต้องมี ลักษณะความละเอียดรอบครอบสนใจในรายละเอียดต่าง ๆ ของเนื้อหา หรือที่ปรึกษาทางการเงิน ควรมีลักษณะ ที่สำคัญ คือความรู้ด้านการเงิน ความเข้าใจด้านการลงทุน เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีลักษณะท่าทีอบอุ่น เป็นนักประนีประนอม แต่งกายสุภาพเรียบร้อย เป็นต้น (Schultz & Schultz,1998) อย่างไรก็ตามผู้บริหาร หรือผู้ประกอบการ ยังพบปัญหาเกี่ยวกับ บุคลากร บุคคลหรือตัวแทนจำหน่ายจำนวนไม่น้อยที่ไม่สามารถ พัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน ช่วงแรกในการพัฒนาบุคลิกภาพในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยนด้านทัศนคติของตัวบุคคล พบว่า ประมาณร้อยละ 70 ที่ไม่สามารถพัฒนาตัวบุคคล เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ที่ตนเองต้องเผชิญได้ (Tung. R. , 1981) สำหรับบริษัทที่มีขนาดเล็ก กลาง ใหญ่

ในประเทศไทยได้มีการสำรวจ จำนวน 305 บริษัท เกี่ยวกับด้านมุมมองที่มีต่องานจำนวน 1,085 คน ในหลากหลายสาขาวิชาชีพ ยังพบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่เข้ามาใหม่ ได้แก่ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ ความรับผิดชอบที่มีต่องานจึงทำให้บุคคลนั้นต้องเปลี่ยนงานบ่อยครั้ง ดังนั้นการพัฒนา บุคลิกภาพ และการสร้างภาพลักษณ์ของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญองค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสนใจ ใส่ใจ หากแต่บุคคลสามารถพัฒนาตัวบุคคลในการปฏิบัติงานได้เร็วตาม ยุคที่เปลี่ยนแปลงเร็ว ก็จะส่งผลให้บุคคล สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กร กำหนดแผนการพัฒนา จากการสนับสนุนของผู้บริหาร มีทัศนคติที่ดีต่อ การปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นที่ยอมรับภายในองค์กร และพร้อมทั้งเกิดความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (Na-Nan & Pukkeeree, 2013) และ เออร์เนส อาร์ ฮิลการ์ด (Hilgard) กล่าวถึงบุคลิกภาพว่าเป็นลักษณะของบุคคล ที่แสดงออกทางกริยาอาการ ความนึกคิด อารมณ์ นิสัยใจคอและความสนใจรวมถึงรูปร่างหน้าตา การแต่งกาย การปรับตัวอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้ ในขณะที่ ภัทรจิระ พิสิฐมุกดา (2560) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลิกภาพ ว่าเป็นการสร้างภาพลักษณ์ของตัวบุคคล เป็นการสร้างแบรนด์บุคคลเพื่อตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย การสร้างภาพลักษณ์ก็เป็นจุดขาย หมายรวมถึงการสร้าง บุคลิกภาพและคาแรคเตอร์ที่ชัดเจน เหมาะสมกับวัย ในสภาพแวดล้อม ตามสถานการณ์ และยังสอดคล้อง กับงานวิจัยของ (นภสินธุ์ พรหมวิเศษ, 2560) ที่พบว่าการพัฒนาตนเองเพื่อเปิดโอกาสให้ได้พบสิ่งที่ดีกว่า และเสริมสร้าง โอกาสใหม่แก่ตัวบุคคล การพัฒนาก็เหมือนการสร้างชุมทรัพย์ ที่ บุคคลสามารถต่อยอดสถานะทางสังคม เป็นประโยชน์แก่ตัวบุคคล ครอบครัว และสังคม การพัฒนาไม่ได้ทำเพื่อเปรียบเทียบกับใคร แต่เป็นเพียงการ พัฒนาบุคลิกภาพที่ดี เพื่อเสริมสร้างโอกาสทางอาชีพของตัวบุคคล องค์กร บริษัท ส่วนใหญ่เสียโอกาส ทางการแข่งขันด้านธุรกิจมักเกิดจาก บุคลากร บุคคล หรือตัวแทนของบริษัท ไม่เปิดรับโอกาสสิ่งใหม่ ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

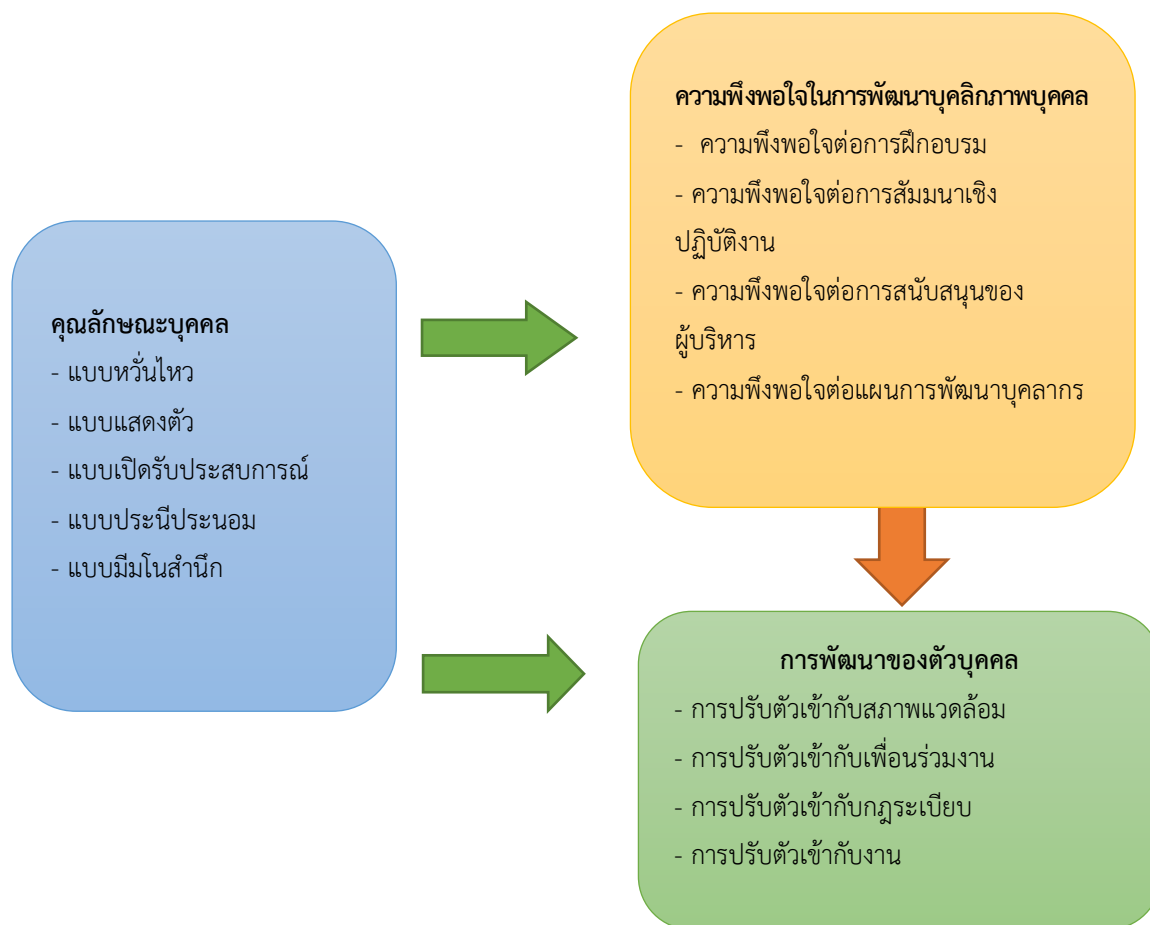
1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ คุณลักษณะบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหา อุปสรรค ของการพัฒนา บุคลิกภาพบุคคล กรณีศึกษา บริษัท ไทยประกัน
2. เพื่อศึกษา ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการพัฒนาบุคลิกภาพบุคคล กรณีศึกษา บริษัท ไทยประกัน
3. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพบุคคล กรณีศึกษา บริษัท ไทยประกัน

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ กรณีศึกษา บริษัท ไทยประกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพบุคคล กรณีศึกษา บริษัท ไทยประกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีบทบาทต่อการส่งเสริมคุณลักษณะบุคคลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ กรณีศึกษาบริษัท ประกันภัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยต้องการศึกษาวิจัยที่เน้นการดำเนินงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ หรือที่เรียกว่าการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน ตัวแทนจำหน่ายของบริษัท ประกันภัย ที่มีต่อความพึงพอใจ มีบทบาทในการส่งเสริมคุณลักษณะบุคคล ต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะบุคคล เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ แบบห้วนไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีมโนสำนึก

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีบทบาทในการส่งเสริมคุณลักษณะบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรม (Comp1) การสัมมนาเชิงปฏิบัติงาน (Comp2) การสนับสนุนของผู้บริหาร

(Comp3) แผนการพัฒนาบุคลากร (Comp4) เป็นคำถามปลายปิด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ มากที่สุดให้ 5 คะแนน มากให้ 4 คะแนน ปานกลางให้ 3 คะแนน น้อยให้ 2 คะแนน น้อยที่สุดให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 ผลที่ได้จากการพัฒนา ตัวแปรด้านการพัฒนาบุคลิกภาพบุคคล (Adaptation) ในการปรับตัว ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ สภาพแวดล้อม (Ad1) เพื่อนร่วมงาน (Ad2) กฎระเบียบการ (Ad3) งาน (Ad4) เป็นคำถามแบบปลายปิด

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.50 มีช่วงอายุ 31 – 40 ร้อยละ 45.30 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 44.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 70.80 ตำแหน่งหน้าที่รับจ้างทั่วไป ร้อยละ 25.50 มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 ร้อยละ 45.50 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ร้อยละ 42.80 มีคุณลักษณะแบบเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 279 คน ร้อยละ 69.80 คุณลักษณะแบบประนีประนอม จำนวน 80 คน ร้อยละ 20 มีคุณลักษณะแบบหัวนโหนว 20 คน ร้อยละ 5 คุณลักษณะแบบมีมโนสำนึก 21 คน ร้อยละ 7 คุณลักษณะแบบแสดงตัว 0 คน ร้อยละ 0 ตามลำดับ

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้คุณลักษณะบุคคล ปัญหา อุปสรรค มีผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ พบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้ได้บังคับบัญชา ที่แตกต่างกัน ความคิดเกี่ยวกับส่วนประสมด้านความพึงพอใจในการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p > 0.05$) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับส่วนประสมทางด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ตามตารางที่ 1 และยังพบว่า บุคลากร หรือตัวแทนจำหน่าย ของบริษัท ประกันภัย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีคุณลักษณะบุคคลในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบถาม แบบหัวนโหนว 20 คน ร้อยละ 5 แบบแสดงตัว 1 คน ร้อยละ 2 แบบเปิดรับประสบการณ์ 279 คน ร้อยละ 69.8 แบบประนีประนอม 80 คน ร้อยละ 20 แบบมีมโนสำนึก 20 คน ร้อยละ 5 ตามลำดับ

จากการศึกษาวิจัย ยังพบว่า คุณลักษณะบุคคล ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.879) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า บุคคลที่มีคุณลักษณะแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.865) ระดับมาก รองลงมา ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.907) ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาต่อ พบว่า ความพึงพอใจต่อการสัมมนาเชิงปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย รองลงมา ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.870) ระดับปานกลาง และ มีความพึงพอใจต่อการสนับสนุนของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.877) ระดับปานกลาง ตามลำดับ

และเมื่อศึกษาต่อต้านคุณลักษณะบุคคลที่มีผลต่อการปรับตัวในการพัฒนาบุคลิกภาพโดยรวม ผู้วิจัยยังพบว่า การปรับตัวในการพัฒนาบุคลิกภาพโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.854) ระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า คุณลักษณะบุคคลที่เปิดรับประสบการณ์ มีการปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.891) ระดับมาก การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.851) ระดับมาก พิจารณาต่อ พบว่าการปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.866) ระดับมาก พิจารณาศึกษาต่อ พบว่า การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.809) ระดับปานกลาง แสดงว่าบุคลากรหรือตัวแทนมีการปรับตัว และมีความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าวแตกต่างกัน

จากการศึกษาในแต่ละด้าน ยังพบว่า บุคลากร หรือตัวแทนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ ในการปรับตัวในการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.866) ระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การปรับตัวในการพัฒนาบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.854) ระดับมาก และมีความพึงพอใจในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.879) ระดับปานกลาง แสดงว่าบุคลากร หรือตัวแทนจำหน่ายมีความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าวแตกต่างกัน ตามสมมติฐาน

สมมติฐานความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ กรณีศึกษา บริษัทไทยประกัน จากผลการวิเคราะห์ สถิติถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัว ร่วมกันอธิบายความความ พึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ของพนักงาน หรือตัวแทนจำหน่าย บริษัท ประกันภัยได้ร้อยละ 1 โดยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลมีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ คือ ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยเมื่อพิจารณาแล้วตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในการพัฒนาบุคลิกภาพ ได้ดีที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม

จากสมมติฐานการวิจัย ทั้ง 2 ข้อนั้น ผู้ศึกษาวิจัย ยังพบว่า คุณลักษณะบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อ ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .01 และ .74 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 1 และ 2 กล่าวได้ว่าบุคลากร หรือบุคคลที่มี คุณลักษณะบุคคลแบบ คุณลักษณะแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาบุคลากร และแผนการฝึกอบรมมีอิทธิพลทางตรง ต่อการปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบ เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ในการปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจ เข้ากับสภาพแวดล้อม มีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พนักงาน หรือตัวแทนจำหน่ายของ บริษัท ประกันภัย ผู้ศึกษาวิจัย พบว่า ผู้บริหาร จำนวน 2 ท่าน พนักงาน 3 ท่าน และตัวแทนจำหน่ายของ บริษัท ประกันภัย จำนวน 5 ท่าน เป็นแต่ละท่านมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับความพึงใจ ในการพัฒนา

บุคลิกภาพตามหลักนโยบายของบริษัท ทั้ง 4 ด้าน ด้วยกันที่มีความสำคัญ ในการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน หรือตัวแทนจำหน่าย ของบริษัท ประกันภัย ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม พบว่า ผู้บริหาร 2 ท่าน มีความคิดเห็นสอดคล้องกับพนักงาน ที่พบว่า บุคคลหรือตัวแทนที่ผ่านการฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านผลิตภัณฑ์ของบริษัทสม่ำเสมอจะเกิดความเชี่ยวชาญ ด้านการนำเสนอผลิตภัณฑ์ ทำให้พนักงาน เกิดความมั่นใจมากขึ้นทั้งทางด้านความรู้ความสามารถในการขาย ลูกค้าเกิดความประทับใจเพื่อได้สนทนา ผู้บริหารยังมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับ ตัวแทนจำหน่าย 5 ท่าน ว่าการฝึกอบรม ต้องจัดทำอย่างสม่ำเสมอ จัดเวทีให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ ตัวแทนจำหน่ายที่ไม่ใช่พนักงานประจำ มักไม่มีเวลาที่จะเข้าร่วมในการฝึกอบรม รับรู้ด้านผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ปัญหา อุปสรรค ที่พบบ่อยในทุกกิจกรรมของการฝึกอบรมของหน่วยงาน มักเกิดจากเวลา การเดินทางที่ไม่สะดวก ทำให้ตัวแทนจำหน่ายไม่สามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์ต่อลูกค้า เกิดความไม่ประทับใจ ตั้งแต่ครั้งแรกที่สนทนา การฝึกอบรมมีอิทธิพล ต่อการพัฒนาบุคคลขององค์กร คุณลักษณะบุคคลที่เปิดรับ ประสบการณ์จะสามารถปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบ เพื่อนร่วมงาน เปลี่ยนแปลงจิตใจให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ได้ดีกว่าบุคคลที่มีคุณลักษณะแบบมโนสำนึก หรือคุณลักษณะแบบแสดงตัว

2. ด้านความพึงพอใจต่อการสัมมนาเชิงปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหาร 2 ท่านยังมีความคิดเห็นที่ แตกต่างกัน พบว่า ผู้บริหารเพศชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการสัมมนาเชิงปฏิบัติงาน ของพนักงาน ไม่ค่อยใส่ใจเรื่องการสัมมนาเชิงปฏิบัติงาน เรียนรู้ฝึกฝนทำความเข้าใจในผลิตภัณฑ์มีพนักงาน ลาออกบ่อยครั้ง ในขณะที่ตัวแทนจำหน่ายมีเพิ่มมากขึ้นเพราะมองเห็นผลประโยชน์ความคุ้มครองที่จะได้รับ ในอนาคต ในขณะที่ผู้บริหารเพศหญิง มีความคิดเห็นว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความรับผิดชอบ เรียนรู้ใน การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ตัวแทนจำหน่ายที่มีอายุช่วงระหว่าง 31-40 ปี มีความพึงพอใจต่อการสัมมนา เชิงปฏิบัติงาน มากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ และมีคุณลักษณะเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ เสมอ รองลงมา คุณลักษณะประนีประนอม และยังไม่พบว่า แบบแสดงตัวตน มีความพึงพอใจต่อการสัมมนาเชิงปฏิบัติงาน ตามแผนของบริษัท ในขณะที่พนักงานทั้ง 3 ท่าน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ถึงความพึงพอใจต่อการ สัมมนาเชิงปฏิบัติงาน ยังสอดคล้องกับตัวแทนจำหน่ายที่ มีความพึงพอใจต่อการสัมมนาเชิงปฏิบัติงาน และ ยังพบว่าตัวแทนจำหน่ายส่วนใหญ่ มีคุณลักษณะเปิดรับประสบการณ์ ใหม่ ๆ เสมอ รองลงมาให้คุณลักษณะ แบบประนีประนอม แบบหวั่นไหว แบบมโนสำนึก ตามลำดับ

3. ด้านความพึงพอใจต่อการสนับสนุนของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารทั้งสองท่าน ให้ความสำคัญ ในลำดับต้น ๆ ในการสนับสนุนพนักงาน หรือตัวแทนจำหน่ายเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดงบประมาณเงินทุนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมกระบวนการไว้วางหน้า เป็นระยะสั้น ระยะยาว อย่างต่อเนื่อง และประมวผลหลังการฝึกอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการทุกครั้ง พนักงาน 3 ท่าน มีความคิดเห็น สอดคล้องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสนับสนุนของผู้บริหาร ที่มีแผนการฝึกอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติงาน พบว่าการมีแผนในการพัฒนาอย่างชัดเจน รวมถึงการเสนอโครงการผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ มากขึ้น ขณะที่ตัวแทน

จำหน่าย ทั้ง 5 ท่าน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ต่อความพึงพอใจในการสนับสนุนของผู้บริหารเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ตัวแทนจำหน่าย ยังสอดคล้องกับ

4. ด้านความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาศักยภาพ พบว่า ผู้บริหาร เน้นการจัดฝึกอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ผลิตภัณฑ์ของบริษัท ยังพบว่าพนักงาน ตัวแทนจำหน่ายที่มีคุณลักษณะแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความต้องการในการเรียนรู้ในการพัฒนามากที่สุด รองลงมาแบบประนีประนอม แบบหัวไหน และแบบแสดงตัวตน ตามลำดับ ที่มีความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาศักยภาพที่ทางบริษัทจัดสรรงบประมาณระยะสั้น ระยะยาว ให้แก่พนักงาน และตัวแทนจำหน่ายอย่างสม่ำเสมอในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ผู้บริหารทั้ง 2 ท่านมีความคิด สอดคล้องกัน ว่าพนักงานที่มีคุณลักษณะแบบแสดงตัวตน ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพได้ในขณะที่คุณลักษณะเปิดรับประสบการณ์ คุณลักษณะแบบประนีประนอม คุณลักษณะแบบหัวไหน แบบมโนสำนึก มีการพัฒนาได้ดีกว่า ยังสอดคล้องกับพนักงานทั้ง 3 ท่านพบว่า มีความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาศักยภาพระยะสั้น และระยะยาว ยังสอดคล้องกับตัวแทนจำหน่ายทั้ง 5 ท่าน ที่มีความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาศักยภาพ ของบริษัทอยู่ในระดับสูง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา มีบทบาทในการส่งเสริมคุณลักษณะบุคคลต่อการพัฒนาศักยภาพ กรณีศึกษา บริษัท ประกันภัย ดังนี้

1) คุณลักษณะบุคคลของผู้ได้บังคับบัญชาปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพ กรณีศึกษา บริษัท ไทยประกัน จากผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานโดย คุณลักษณะบุคคลผู้ได้บังคับบัญชา มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นเพศหญิงมีช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งหน้าที่ที่รับจ้างทั่วไป มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้มีคุณลักษณะบุคลิกภาพเป็นแบบเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 279 คน คุณลักษณะแบบประนีประนอม จำนวน 80 คน มีคุณลักษณะแบบหัวไหน จำนวน 20 คน คุณลักษณะแบบมโนสำนึก จำนวน 21 คน และไม่มีบุคคลที่มีคุณลักษณะแสดงตัว

ผลการวิจัยคุณลักษณะบุคคลผู้ได้บังคับบัญชา กรณีศึกษา บริษัท ไทยประกัน พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจในการพัฒนามากกว่าเพศหญิง และสามารถ ปรับตัวในการพัฒนาศักยภาพได้ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อรุณเนตร จันทศรี (2557) ที่พบว่า ผู้ได้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ตามคุณลักษณะบุคคลที่แตกต่างกัน

2) ความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคล กรณีศึกษา บริษัท ไทยประกัน จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อแผนการพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาต่อ พบว่า การปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบ การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก และเมื่อศึกษาต่อในรายละเอียดของแต่ละประเด็น พบว่า การปรับตัว

เข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ แสดงว่าบุคลากร หรือตัวแทนจำหน่ายของบริษัท ประกันภัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีการปรับตัว และมีความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าวแตกต่างกันตามคุณลักษณะบุคคลที่ต่างกัน สอดคล้องกับ พัชร ภูบุญอิม (2558) พบว่า บุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของนักศึกษาที่ต่างกัน ทางด้านความคาดหวัง ในการให้บริการ ในขณะที่บุคลิกภาพบุคคลมีความสัมพันธ์กันในภาพรวมของการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ตามกฎระเบียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยังสอดคล้องกับ วีระวัฒน์ ทองป่อง (2558) ที่พบว่า พนักงาน มีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาในระดับที่สูงมาก แต่มีความคิดเห็นเรื่องเวลาในการจัดฝึกอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการที่อยู่ในระดับปานกลาง ที่มีเวลาว่างไม่ตรงตามแผนพัฒนาของบริษัทในขณะที่พนักงานมีความรู้สึغبอบงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง ยังสอดคล้องกับ สิริพร เมฆสุวรรณ (2558) พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชา มีความภูมิใจต่อการสัมมนาเชิงปฏิบัติงานมากสามารถปฏิบัติงาน ได้ตามเป้าหมายได้สำเร็จลุล่วง สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ และยังเป็นที่ยอมรับระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ไว้วางใจของผู้บริหาร ในการมอบหมายงานสำคัญให้ดูแล นับว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับ ชัชวาล พุทธิโนมชัย (2560) ที่พบว่า พนักงาน ผู้ได้บังคับบัญชามีความพึงพอใจกับ นโยบายของบริษัท ในการฝึกอบรม ตลอดจนการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติงาน ที่เพิ่มความรู้ให้มากขึ้น ทำให้พนักงาน ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชี่ยวชาญสร้างความมั่นคง ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3) แนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพบุคคล กรณีศึกษา บริษัท ไทยประกัน จากการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพบุคคล ของธุรกิจเนื่องด้วยงานขาย กรณีศึกษา บริษัท ไทยประกัน บุคลากรมีความหลากหลาย ตำแหน่งหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน ที่มีความสำคัญแตกต่างกัน ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการแข่งขันในยุคปัจจุบันที่มี สภาพะการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถควบคุมได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารขององค์กรต้องมีการวางแผนพัฒนา พนักงาน บุคคล บุคลากร ตลอดจนตัวแทนจำหน่ายเพื่อปรับกลยุทธ์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ยังพบว่า แนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพ ของบุคลากร ของบริษัท ไทยประกัน พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล ตลอดจนการปรับตัวในการพัฒนาบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ธัชสร บันดาลชัย (2554) ที่พบว่า การพัฒนา มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม ที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันของพนักงาน หรือตัวแทน และยังสอดคล้องกับรัตนารณ บัญชู (2555) ที่พบว่า การฝึกอบรมมีอิทธิพลการพัฒนา ทำให้พนักงาน หรือตัวแทน มีทัศนคติในการปรับตัวได้อย่างยั่งยืน และยังสอดคล้องกับ พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558) ที่พบว่า บุคลากรมีความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนามากกว่า การฝึกอบรม ยังสอดคล้องกับ นกสินธุ์ พรหมวิเศษ (2560) พบว่า การฝึกอบรมเป็นหัวใจหลักขององค์กรในการพัฒนาศักยภาพ และพัฒนาบุคลากรในทุกระดับชั้นเสมอ นำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จในงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) พนักงาน หรือตัวแทนของบริษัท ประกันภัย ที่ผ่านการฝึกอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ และมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลิกภาพบุคคลมากที่สุด มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมา คือบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม การศึกษาวิจัย ข้อมูลผ่านการวิเคราะห์ สามารถนำไปใช้ประกอบการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนา ให้มีบุคลิกภาพที่ดียิ่งขึ้น ผ่านรูปแบบการพัฒนาฝึกอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ผ่านการสนับสนุนของผู้บริหาร ในการจัดการทำแผนการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ ทั้งระยะสั้น และระยะยาวตามแนวทางการวางแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ตามวัตถุประสงค์ของบริษัท ในขณะเดียวกัน ผู้วิจัย ยังพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดและยังเป็นบุคคล ที่ไม่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ไม่เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามา ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุน การแสดงออก กระตุ้นให้พนักงาน หรือตัวแทนจำหน่ายเกิดการพัฒนาบุคลิกภาพ ให้มากไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ความสามารถด้านทักษะ ทักษะที่ดีต่อองค์กร

2) บริษัท หน่วยงาน องค์กร และมหาวิทยาลัยสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้ในการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากร ตัวแทน นักศึกษา หรือบุคคลที่ต้องการพัฒนาบุคลิกภาพ ที่เอื้อต่อการปรับตัวในการพัฒนา บุคลิกภาพบุคคล โดยสอดคล้องรูปแบบการพัฒนาต่าง ๆ ในการอยู่ร่วมกัน ตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องตามนโยบาย หลักของผู้องค์กร เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ทำตัวแปรที่พบศึกษาซ้ำ ร่วมกับกลุ่มประชากรอื่น ๆ เพื่อยืนยันผลการวิจัยว่าสามารถ ทำนายความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา ที่มีบทบาทต่อคุณลักษณะบุคคล ต่อการพัฒนาบุคลิกภาพได้จริง ตลอดจนเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาศึกษาเพิ่มเติมให้ครบถ้วนนำมาศึกษาเพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจ (Motivation) ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับจากผู้อื่น และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ได้ปฏิบัติ , บรรยากาศขององค์กร ในบริบทที่แตกต่างออกไป มาเป็นตัวแปรเพื่อใช้ในการทำนาย เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชัชวาล พุทโธมนิชย์. (2560). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์สู่ประชาคมอาเซียนของนิคมอุตสาหกรรม ในภาคตะวันออก : นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. สาขาบริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- ธัชสร บันดาลชัย. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกับความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืนของ องค์กร กรณีศึกษา บริษัทโทเทิล แอทแซส คอมมูนิเคชั่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภสินธุ์ พรหมวิเศษ. (2560). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทาง*. สาขาบริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

- พิชญ วัฒนรังสรรค์. (2558). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแรงแมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์*. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการ และการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พัชร ภูบุญอิม. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของนักศึกษา เกี่ยวกับการบริการของสำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภาณุเดช เพียรความสุข. (2558). *ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการของ สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ภัทรจิระ พิสิฐมุกดา. (2560). *การสร้างบุคลิกภาพ ภาพลักษณ์และแบรนด์บุคลิกของศิลปินในยุคดิจิทัล*. ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตและการผลิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รัตนารณ บัญญ. (2555). *การพัฒนาและการฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน : กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคกลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- วีระวัฒน์ ทองป้อม. (2558). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์กรผู้ประกอบการโลจิสติกส์*. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ พัฒนางานอุตสาหกรรม ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สิริพร เมฆสุวรรณ. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณเนตร จันทศรี. (2557). *พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Andrew, H.A. and Roy, S. C. (1991). *The Roy's adaptation model*. California: Aplenton & Lange.
- Black, J. S. (1988). Work role transitions: A study of American expatriate managers in japan. *Journal of International Business Studies*, 19 (2), 277-290.
- Na-Nan, K. and Pukkeeree, P. (2013). Influence of job characteristics and job satisfaction effect work adjustment for entering labor market of new graduates in Thailand. *Internationa Journa of Business and Socia Science*, 4 (2), 95-100.

- shaffer, M, A., Harrison, D.A., Gregersin, H. Black, J.S., and Ferzandi, L.A.(2006). You can take it with you : Individual differences and expatriate effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 91 (1), 109-124.
- Tung, R. (1981). Selecting and training of personnel for overseas assignments. *Columbia Journal of World Business*, 16 (1), 68-78.

อิทธิพลของความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปร
คั่นกลางระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่การคงอยู่ในงานของพนักงานอุตสาหกรรม
อัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
Effects of Job Satisfaction and Perceived Organizational Support as Mediated
Variables Between Human Resources Management and Employees'
Retention of Gems and Jewelry Industry in Krathum Baen, Samut Sakhon Province

¹นวรรตน์ อยู่สุภาพ และ²ธัญนันท์ บุญอยู่

¹Navarat Usuphap and ²Thanyanan Boonyoo

¹นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

²อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

¹Student, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

²Lecturer, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

¹Corresponding Author. Email: nongnoonawarat024@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการคงอยู่ในงานของพนักงาน (2) ความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการคงอยู่ในงานของพนักงาน และ (3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการคงอยู่ในงานของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีระดับของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68, 3.62 และ 3.65 ตามลำดับ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.548, 0.672 และ 0.722 ตามลำดับ และมีระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.687 (2) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.412 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.687 และ (3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการคงอยู่ในงานของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.222 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.419 ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะสามารถทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสามารถทำให้เกิดความคงอยู่ในงานก่อให้เกิดประโยชน์และมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; ความพึงพอใจในงาน; การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร; การคงอยู่ในงานของพนักงาน

Abstract

The objectives of this study were to explore: (1) levels of human resources management, job satisfaction, perceived organizational support, and employees' retention; (2) job satisfaction as a mediated variable between human resources management and employees' retention; and (3) perceived organizational support as a mediated factor between human resources management and employees' retention of Gems and Jewelry industry in Krathum Bean, Samut Sakhon province. Samples in the study were 330 employees in Gems and Jewelry industry in Krathum Bean, Samut Sakhon. Research instrument in this study was a questionnaire, statistically analyzed by percentage, means, standard deviation (S.D.), and structural equation modelling (SEM) analysis. Results in this study revealed that: (1) levels of human resources management, job satisfaction, and employees' retention of the employees in Gems and Jewelry industry in Krathum Bean, Samut Sakhon province were averaged at a high level, ranging at 3.68, 3.62, and 3.65 respectively; whereas the standard deviation (S.D.) level was averaged at 0.548, 0.672, and 0.722 respectively. Furthermore, the levels of perceived organizational support were overall averaged at a moderate level, ranging at 3.46 and the standard deviation (S.D) level was at 0.687; (2) the coefficient scales of Boot LLCI of job satisfaction as a mediated variable between human resources management and employees' retention were at 0.412; and the coefficient scales of Boot ULCI were at 0.687; and (3) the coefficient scales of Boot ULCI of the perceived organizational support as a mediated factor between human resources management and employees' retention of Gems and Jewelry industry in Krathum Bean, Samut Sakhon province were at 0.222; whereas the coefficient scales of Boot ULCI were at 0.419. The results of this study ascertained that the organizations ought to contribute and develop the intra-performance of human resources management at work. The performance contribution should be both in currency and non-currency support like supportive variables. Meanwhile, the organizations should promote the employees' perceived organizational support to mobilize the employees' work efficacy and the stability of the employees' retention as well.

Keywords: human resource management; job satisfaction, perceived organizational support; employees' retention

บทนำ

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันหลายองค์กรต่างต้องเผชิญกับปัญหาความเปลี่ยนแปลงและความผันผวนอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ตลอดจนเทคโนโลยีที่ได้พัฒนาอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังต้องเผชิญกับการแข่งขันที่สูงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และยิ่งรวมถึงในภาคอุตสาหกรรมอีกด้วย โดยอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับก็เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อ

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเป็นอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนามาจากครัวเรือนที่มุ่งเน้นการผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศ จนปัจจุบันเป็นอุตสาหกรรมที่มีการส่งออกที่สามารถทำรายได้เข้าประเทศเป็นลำดับต้น ๆ โดยมีมูลค่าการส่งออกสูงสุดอยู่ใน 10 อันดับแรกของสินค้าส่งออกของไทยมาโดยตลอด นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดการสร้างงานที่เกี่ยวข้องกันและเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องอาศัยการทำงานด้วยทักษะและความประณีตที่ต้องสั่งสมภูมิปัญญาในการเจียรไนพลายให้เกิดการเพิ่มมูลค่าและความสวยงามอย่างเหมาะสม (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2552)

อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยถือเป็นสินค้าที่มีการพัฒนาและสร้างชื่อเสียงให้กับประเทศไทยมาเป็นระยะเวลายาวนาน ทั้งในฐานะที่เป็นแหล่งอัญมณีที่มีคุณภาพ และยังมีช่างที่มีฝีมือ ตลอดจนการสร้างสรรค์เครื่องประดับได้อย่างประณีตสวยงามทรงคุณค่าและเป็นที่ยอมรับของตลาดโลก แต่ในปี 2562 อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับได้มีมูลค่าการส่งออก 807.46 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ปรับตัวลดลงร้อยละ 16.56 เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันในปี 2561 โดยสาเหตุหลักอันเนื่องมาจากการส่งออกทองคำยังไม่ได้ขึ้นรูปลดลงถึงร้อยละ 23.52 ประกอบกับขาดแคลนวัตถุดิบ โดยเฉพาะพลอยดิบที่มีราคาผันผวน อีกทั้งขาดแคลนแรงงานด้านฝีมือเพื่อการออกแบบและการผลิตสินค้า ซึ่งปัจจุบันแรงงานมีฝีมือดังกล่าวเกิดการไหลไม่หยุดนิ่ง ปริมาณการเข้าออกของแรงงานมีอัตราสูง จึงเป็นโอกาสที่ทำให้อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามามีบทบาทในสถานประกอบการมากขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องดูแลด้านการหามาตรการต่าง ๆ เพื่อจัดการแรงงานให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพทางการบริหารที่จะสามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2562) ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งถ้าอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารงานจัดการที่ดีที่จะทำให้พนักงานภายในองค์กรเกิดการคงอยู่ในงานที่มีความตั้งใจที่จะอยู่และมีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร ให้เกิดคุณค่าที่เชื่อมโยง กับกิจกรรมการหมุนเวียนที่เกิดขึ้นจริงโดยพฤติกรรมการคงอยู่ในงานจะเป็นความตั้งใจที่จะอยู่หรือออกจากงานเป็นตัวทำนายที่ดีของการกระทำจริง (Chang, Wunn, & Tseng, 2003) เพื่อปรับปรุงให้ครอบคลุมโครงการสร้างทางการจัดการขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” เพราะทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน องค์กรย่อมจะต้องสร้างให้เกิดการพัฒนาศักยภาพให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมมุ่งเน้นไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และส่งเสริมให้เกิดศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยที่จะต้องมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจของพนักงานให้เกิดการคงอยู่ในองค์กร และสร้างความปลอดภัยทั้งต่อพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง (Hussain & Rehman, 2013) รวมถึงการสร้างความพึงพอใจที่เป็นทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีต่อการทำงาน ทั้งที่เป็นในรูปแบบของเงินตราและที่ไม่ใช่ในรูปแบบของเงินตรา ที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการทำงานได้ (Azeez, 2017; ธัญนันท์ บุญอยู่, 2562) และส่งเสริมให้พนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลให้องค์กรได้รับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ที่จะทำให้พนักงานเกิดการคงอยู่ในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น

โดยการส่งเสริมชีวิตในการทำงานที่ดีให้เกิดประโยชน์ในการทำงานของพนักงาน โดยเอื้อให้มีอัตราการคงอยู่ของพนักงานที่สูงขึ้นให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (Dawley, Houghton & Bucklew, 2010; Nadeem et al., 2019)

จากประเด็นของความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่การคงอยู่ในงานของพนักงานอุตสาหกรรม อัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า เพราะเหตุใด หรือมีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ที่จะเป็นปัจจัยนำไปสู่การคงอยู่ในงานของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในองค์กรที่สามารถสร้างความเติบโตและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรได้ และสามารถส่งเสริมสนับสนุนการทำธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอัญมณีและเครื่องประดับมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาระบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการคงอยู่ในงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรและทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการคงอยู่ในงานของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการคงอยู่ในงานของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการคงอยู่ในงานของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

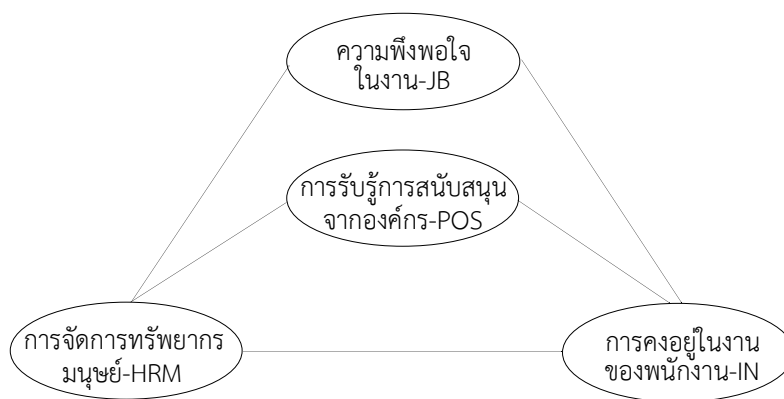
สมมติฐานของการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 (H1) การจัดการทรัพยากร มนุษย์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมติฐานที่ 2 (H2) การจัดการทรัพยากร มนุษย์มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
- สมมติฐานที่ 3 (H3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 4 (H4) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 5 (H5) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการคงอยู่ในงานของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 6 (H6) การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 7 (H7) การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการคงอยู่ในงานของพนักงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาผู้วิจัยจึงได้ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่การคงอยู่ในงานของพนักงาน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยได้นำแนวคิดและทฤษฎีของ Mondy, Noe & Premeaux (1999); Gilmer (1971); Eisenberger et al. (2001); Mathis & Jackson (2011) ซึ่งสามารถพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสัญชาติไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 1,734 คน (อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ, 2562)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสัญชาติไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 330 คน โดยได้ทำการพิจารณาลักษณะข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ได้มุ่งศึกษาไว้ โดยใช้สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูงด้วยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model-SEM) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสามารถกระทำได้หลายวิธี ซึ่งผู้วิจัยจะพิจารณาใช้จากวิธีที่ได้ขนาดตัวอย่างที่ดีที่สุด เพื่อที่จะได้ผลการคำนวณถูกต้องมากที่สุด คือ (1) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Hair et al. (1998) ที่ได้นำเสนอแนวทางสำหรับการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างสูงสุดคือ 5 ถึง 20 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวชี้ 33 ตัว จึงทำให้การวิจัยครั้งนี้ควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 330 ตัว และ (2) การสุ่มตัวอย่าง ได้ใช้วิธีการ

สุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการเลือกสุ่มประชากรในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร สามารถใช้สูตรคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิต่างตารางที่ 1

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละฝ่ายงาน} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรกลุ่มย่อย}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ฝ่ายงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. ฝ่ายสำนักงาน	979	186
2. ฝ่ายผลิต	755	144
รวม	1,734	330

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษา วิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน คือ (1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และฝ่ายงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อคำถาม 5 ข้อ โดยให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวที่เป็นจริงมากที่สุด (2) แบบสอบถามเพื่อวัดระดับของการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยพัฒนามาจากแบบวัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของปิยพร ห่องแสง (2555) และกรสรณ์ เอนกศัยกพงศ์ (2556) มีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ (3) แบบสอบถามในการประเมินความพึงพอใจงาน โดยพัฒนามาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของวิชิต เพชรกลัด (2553); รัชยา โสภณดิเรกรัตน์ (2556); เจนจิราพร รอนไพริน (2558) และเอกสุริยะ ประเสริฐศรี (2556) มีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ (4) เป็นแบบสอบถามในการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยพัฒนามาจากแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของอัมพิกา สุนทรภักดี (2559); อมรรัตน์ แสงสาย (2558); นฤมล นัยรัตน์ (2560) และจิตรัตน์ เทพพานิช (2560) มีจำนวนทั้งหมด 8 ข้อ และ (5) แบบสอบถามในการประเมินการคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยพัฒนามาจากแบบวัดการคงอยู่ในงานของพนักงานของรัชยา โสภณดิเรกรัตน์ (2556) และปริญญญา ปิ่นทอง (2561) มีจำนวนทั้งหมด 5 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวในแต่ละส่วนจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert' Scale (Likert, 1932) โดยมีเกณฑ์การกำหนดค่าระดับ คือ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย และ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยง เพื่อวัดความสอดคล้องภายในของคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	0.978
ความพึงพอใจในงาน	0.987
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	0.980
การคงอยู่ในงานของพนักงาน	0.969

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นไปตามความจริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแทนผู้วิจัยซึ่งเป็นพนักงานของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อำเภอกะทู้มณฑลจังหวัดสมุทรสาครและการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม 2563 ได้แบบสอบถามจำนวน 330 ฉบับ

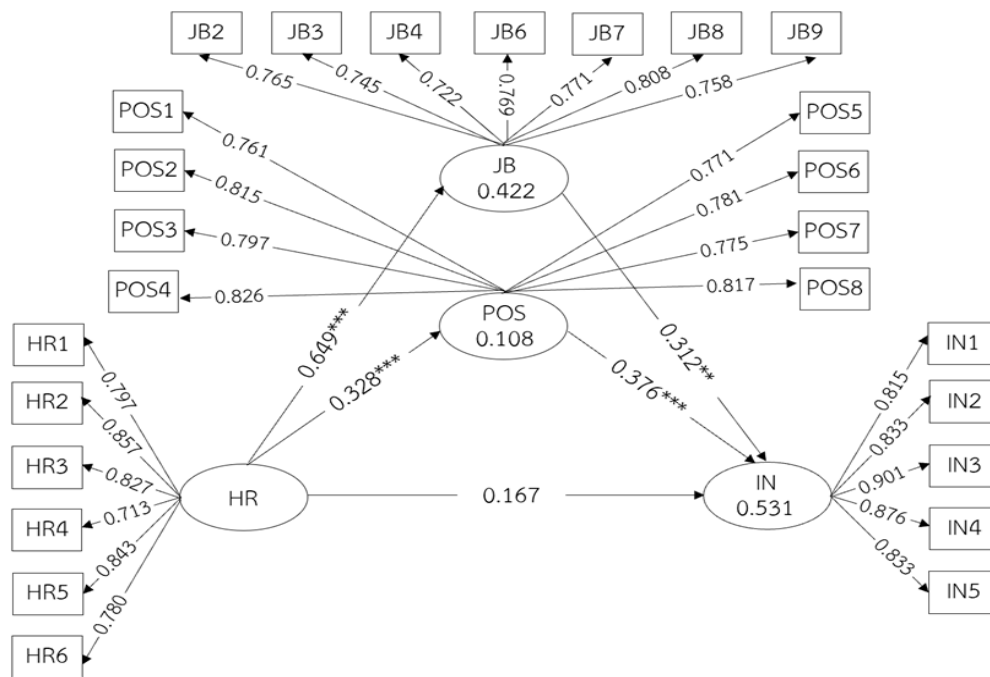
6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ที่ประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.42) มีอายุ 25-35 ปี (ร้อยละ 49.70) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 58.79) มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 30.30) มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 41.52) และมีฝ่ายงานในสำนักงาน (ร้อยละ 58.85)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการคงอยู่ในงานของพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.548 ปัจจัยความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.672 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.687 และปัจจัยการคงอยู่ในงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.722

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานอุตสาหกรรม อัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้



ภาพที่ 2 ตัวแบบอิทธิพลของความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่การคงอยู่ในงานของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ พบว่า (1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน (JB) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) มีค่าเท่ากับ 0.649 และ 0.328 ตามลำดับ แต่การรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน มีค่าเท่ากับ 0.167 ส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน (IN) มีค่าเท่ากับ 0.325 และ (2) ความพึงพอใจในงาน (JB) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน (IN) มีค่าเท่ากับ 0.312 และ 0.376 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานจากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่การคงอยู่ในงานของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)				สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1	HR	→	JB	0.649***	9.511	สนับสนุน
H2	HR	→	POS	0.328***	3.639	สนับสนุน
H3	HR	→	IN	0.167	1.413	ไม่สนับสนุน
H4	JB	→	IN	0.312**	2.089	สนับสนุน
H6	POS	→	IN	0.376***	2.896	สนับสนุน

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

(*** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ $t \geq 2.58$)

- (HR หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์) (JB หมายถึง ความพึงพอใจในงาน) (POS หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร) (IN หมายถึง การคงอยู่ในงานของพนักงาน)

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า (1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน (JB) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.649 และ 0.328 ตามลำดับ และมีค่า t-test เท่ากับ 9.511 และ 3.639 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แต่การรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.167 และมีค่า t-test เท่ากับ 1.413 และ (2) ความพึงพอใจในงาน (JB) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน (IN) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.312 และ 0.376 ตามลำดับ และมีค่า t-test เท่ากับ 2.089 และ 2.896 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบจะปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง

สมมติฐานการวิจัย				Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCL
H5	HR	→	JB → IN	0.542	0.070	0.412	0.687
H7	HR	→	POS → IN	0.315	0.050	0.222	0.419

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง พบว่า ความพึงพอใจในงาน (JB) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCL) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า อิทธิพลของความพึงพอใจในงาน (JB) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) เป็นตัวแปร

คั่นกลางระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.412 และ 0.222 ตามลำดับ และขอบเขตบนเท่ากับ 0.687 และ 0.419 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยมุ่งเน้นสร้างสวัสดิการให้กับพนักงานหรือการให้รางวัลพิเศษให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hussain & Rehman (2013) ที่ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแนวการปฏิบัติด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาทีมที่จะสนับสนุนให้เกิดการเสริมสร้างอำนาจที่ทำให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานอันเป็นรางวัลและค่าตอบแทนที่จะเป็นปัจจัยจูงใจในการสร้างความผูกพันในทางบวกที่เป็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่สำคัญของการรวมศูนย์กระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถธำรงรักษาให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรได้อย่างยั่งยืน (Azeez, 2017; Francis, 2014)

2. ปัจจัยความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความพึงพอใจในงานจะสามารถสร้างให้พนักงานเกิดการคงอยู่ในองค์กรได้ โดยเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจก็จะเกิดความสุข ความสบายใจในการทำงาน รวมถึงความก้าวหน้าในหน้าที่ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้ย่อมจะทำให้พนักงานไม่คิดที่จะลาออกและคงอยู่ในงานที่ทำได้อย่างยาวนาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yalabik, et al. (2013) ที่ว่า ความพึงพอใจในงานจะเป็นกระบวนการที่เป็นทัศนคติ สภาวะของความคิด อารมณ์ และสภาพจิตใจของพนักงานที่มีต่องาน โดยแสดงออกมาตามสภาวะทางความรู้สึกที่เป็นความเชื่อหรือความคิดของพนักงานจากประสบ การณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร และเป็นความคิดที่ต้องการคงอยู่ในงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Olawale, Folusollesanmi & Olarewaju, 2016; Alam & Asim, 2019)

3. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานสามารถรับรู้ถึงนโยบายของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการห่วงใยใส่ใจในสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานและสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีก็จะทำให้พนักงานคงอยู่ในงานและทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jayasundera, Jayakody & Jayawardana (2016) ที่ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานได้รับรู้จากองค์กรภายใต้การปฏิบัติงาน และความสอดคล้องกับการสนับสนุนตามคาดหวังจากองค์กร รวมถึงการที่องค์กรจะปฏิบัติต่อพนักงานในอนาคตโดยใช้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจถึงการให้และการได้รับผลตอบแทนจากผลการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ

ที่มาจากองค์กรตามทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อ เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานให้ลดน้อยลงได้ (Dawley, Houghton & Bucklew, 2010; Nadeem et al., 2019)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์กรควรมีเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ

2) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของความพึงพอใจในงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์กรควรมีการสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม

3) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์กรควรมีการให้พนักงานรับรู้ถึงเกณฑ์การให้ค่าตอบแทนว่า มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย

4) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของการคงอยู่ในงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์กรควรสร้างให้พนักงานเกิดพฤติกรรมความพึงพอใจในงานและควรสนับสนุนการสร้างการเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการคงอยู่ในงานเพิ่มสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นพนักงานสัญชาติไทยของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งควรนำไปศึกษาหรือเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น

2) การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุหรือปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การค้นคว้าในเรื่องของการคงอยู่ในงานของพนักงานที่จะสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2562). *ข้อมูลสถานการณ์ส่งออกสินค้าอัญมณีและเครื่องประดับเดือนมกราคม 2562*. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2562, จาก https://ditp.go.th/ditp_web61/article_sub_view.php?filename=contents_attach/542727/542727.pdf&title=542727&cate=791&d=0.

กรสรณ์ เอนกศัทยพงศ์. (2556). *กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์และนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธิดารัตน์ เทพพานิช. (2560). *ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมา*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- นฤมล นัยรัตน์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสมมูลชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้ที่มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญญา ปันทอง. (2561). *อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกร กลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิยาพร ห้องแสง. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธัญนันท์ บุญอยู่. (2562). *อิทธิพลของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร*. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 11(2), 191-207.
- รัชยา โสภณดิเรกรัตน์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาพนักงานรักษาความปลอดภัยให้ทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจิต เพชรกลัด. (2553). *การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท แพรคติก้า จำกัด*. ปัญหาพิเศษอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2552). *รายงานภาวะเศรษฐกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สาขาอัญมณีและเครื่องประดับ*. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2562, จาก https://www.sme.go.th/upload/mod_download/009_gem-jewelry-20171023235045.pdf.

- อมรรัตน์ แสงสาย. (2558). ปัจจัยด้านองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน
องค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย: กรณีศึกษาบริษัทเอเชียน สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล
จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ. (2562). ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ประจำปี 2562. สมุทรสาคร:
อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ
- เอกสุริยะ ประเสริฐศรี. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรม
สวัสดิการทหารอากาศ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.
- อัมพิกา สุนทรภักดี. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้าน อาชีพ
และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึด
มั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship between job satisfaction and turnover intention.
International Journal of Human Resource Studies, 9(2), 163-194.
- Azeez, S. A. (2017). Human resource management practices and employee retention: A
review of literature. *Previously known as British Journal of Economics, Management
& Trade*, 18(2), 1-10.
- Chang, R. D., Wunn, K. T., & Tseng, Y. C. (2003). A study of the relationship between career
orientation, achievement motivation, job satisfaction, and intention to stay for
auditors: using big CPA firms as an example. *Journal of Business and Economics
Research*, 1(4), 117-128.
- Dawley, D., Houghton, J. D., & Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and
turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The
Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of
perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Francis, A. U. (2014). Human resource management practices and employee retention in
Nigeria's manufacturing industries. *International Journal of Scientific & Engineering
Research*, 5(2), 1741-1754.
- Gilmer, V. B. (1971). *Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill.

- Hussain, T., & Rehman, S. S. (2013). Do human resource management practices inspire employees' retention?. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 6(19), 3625-3633.
- Jayasundera, J., Jayakody, J., & Jayawardana, A. (2016). Perceived organizational support and turnover intention of generation Y employees: The role of leader-member exchange. *Sri Lankan Journal of Management*, 21(2), 1-35.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. (13th ed.). USA: South-Western Cengage Learning.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (1999). *Human resource management*. (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Nadeem, K., Khan, M. A., Imtiaz, N., & Iftikhar, Y. (2019). Turnover intention and perceived organizational support: Mediating role of work engagement and organizational commitment. *European Scientific Journal*, 15(10), 222-236.
- Olawale, A. R., Folusollesanmi, J., & Olarewaju, A. A. (2016). Job satisfaction, turnover intention and organizational commitment. *Journal of Management Research*, 8(2), 102-114.
- Yalabik, Z. Y., Popaitoon, P., Chowne, J. A., & Rayton, B. A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-25.

บทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดนครปฐม Local Development Role of Sub-District Heads and Village Heads in Nakhon Pathom Province

¹นิยม พัฒนศรี และ²พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ

¹Niyom Phatsanasri and ²Pornpen Phetsuksiri

^{1,2}มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

^{1,2}Western University

¹Corresponding Author. E-mail: niyomphat451@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาความสำเร็จที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ จากบทบาทการบริหารของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่น และ3) เพื่อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่นของจังหวัดนครปฐมให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแนวคำถามในการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์ อ่านผล ตีความ และหาข้อสรุป โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้เปิดเผยแทนข้อเท็จจริง ดังนี้ 1. บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นได้เข้ามา มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในตำบลซึ่งเคยเป็นภารกิจสำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างไรก็ตามกำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังมีบทบาทและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการส่งเสริมสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานท้องถิ่น การประสานนโยบายของหน่วยงานท้องถิ่นกับความต้องการของราษฎร การติดตาม สอดส่อง ดูแล และประสานการปฏิบัติงานหน่วยงานท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายและเจตนารมณ์ของราษฎรในท้องถิ่น และท้องถิ่นของแต่ละอำเภอในจังหวัดนครปฐม 2. ความสำเร็จที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ จากบทบาทการบริหารของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่น โดยกำนันผู้ใหญ่บ้านเองนั้นมองบทบาทการทำงานของตนเองในแง่ดีมากกว่าชาวบ้านทั้งด้าน บทบาทการทำงานจริง และความคาดหวังที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบบทบาท ในทุกด้านแล้ว ทั้งกำนันผู้ใหญ่บ้านและชาวบ้านต่างเห็นว่าภาวะความเป็นผู้นำและคุณสมบัติของผู้นำเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดสำหรับการเป็นผู้นำชุมชน แต่ในด้านตรงกันข้ามการเปลี่ยนแปลงของชุมชนและบริบททางสังคมในจังหวัดนครปฐม และการเติบโตอย่างรวดเร็วทำให้เกิดการรุกเข้ามาของชุมชนสมัยใหม่ กลุ่มอาชีพ และกลุ่มทางสังคมใหม่ ระบบการผลิต และระบบตลาด ความเป็นทุนนิยม ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายในชุมชนชนบทไปสู่ความเป็นชุมชนเมือง ที่ประชาชนไม่ต้องพึ่งพาผู้นำชุมชนมากนัก ทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องปรับตัว และแสวงหาบทบาทและความชอบธรรมต่อการดำรงอยู่ของตนมากขึ้น

คำสำคัญ : กำนันผู้ใหญ่บ้าน; การพัฒนาท้องถิ่น; บทบาท

Abstract

The objectives of this article were: 1) to study the roles of local development of subdistrict headmen and village headmen: 2) to study the achievements made in various fields from the roles of subdistrict headmen and village headmen in the local development: and 3) to suggest improvements to the roles of subdistrict headmen and village headmen in the local development of Nakhon Pathom province to be more appropriate. A qualitative research was used by in-depth interviews with a group of 25 key informants. The research instruments were interview questionnaires and analysis, reading results, interpreting and conclusions by analyzing qualitative data. The results revealed as follow: In term of the roles of local development of subdistrict headmen and village headmen: the local administration has taken over the role of local development, economic and social development in the sub-district, which used to be the mission of the local leaders. However, the subdistrict headmen and village headmen also have a role and works in collaboration with local government organizations in promoting and supporting local authorities, coordinating local government policies, monitoring and supervising in accordance with the laws and intentions of the local people of each district in Nakhon Pathom province. In term of success happens in various aspects of the administration of the subdistrict headmen and village headmen in developing regions: subdistrict headmen and village headman themselves a role of their own people more optimistic in terms of the actual work and expectations on the roles of local development. However, comparing roles in all areas, leadership and leadership qualities are of the utmost importance to community leadership. But on the contrary, the community and social context change in Nakhon Pathom province and its rapid growth have caused the modern community to enter, new occupation and social groups, production and market systems, capitalism have resulted in the restructuring of rural communities to become urban communities where people do not have to rely heavily on community leaders, resulting in the subdistrict headmen and village headmen having to adjust and seek more roles and righteousness in their existence.

Keywords: Sub-District Heads and Village Heads; Local Development; Role

บทนำ

กำนันผู้ใหญ่บ้านเปรียบเสมือนกลไกที่สำคัญของการปกครองในส่วนท้องถิ่นและเป็นตัวแทนของกระทรวงมหาดไทยในการเป็นผู้นำตำบลหมู่บ้านที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ช่วยเหลือทางราชการในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนในตำบลหมู่บ้านประสานประชาชนในพื้นที่นำแนวนโยบายของรัฐกระทรวงทบวงกรมต่างๆมาปฏิบัติในพื้นที่และเป็นผู้แทนประชาชนในตำบลหมู่บ้านในการติดต่อกับภาคส่วนต่างๆ (พรชัย เทพปัญญา, 2560). รวมทั้งประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การพัฒนาเอกชนหรือภาคธุรกิจเอกชนร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในตำบลหมู่บ้านมีความอยู่ดีกินดีและชุมชน

มีความสงบสุขอย่างไรก็ดีในปัจจุบันนี้การบริหารและการปกครองท้องถิ่นได้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก และมีผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้สืบเนื่องมาจากการตราพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งกำหนดให้มีการจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่นรูปแบบใหม่อันได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ขึ้นทั่วประเทศส่งผลให้มีการยกฐานะสุขาภิบาลเดิมขึ้นเป็นเทศบาลตำบลมีการกำหนดแผนงานและขั้นตอนให้มีกระจายอำนาจและถ่ายโอนงานให้เทศบาลและให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นชั้นล่างนอกเหนือจากการขยายบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นชั้นบนด้วยมากไปกว่านั้น การปฏิรูประบบราชการการจัดกลุ่มภารกิจของกระทรวงและกรมต่างๆ (ไททัศน์ มาลา, 2559)

การจัดระบบการบริหารงานภาครัฐแบบใหม่ที่มีเป้าหมายในการบริหารงานโดยเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมีการประเมินผลงานโดยมีเกณฑ์วัดรวมทั้งมีระบบการงบประมาณและการตรวจสอบการใช้งบประมาณที่แตกต่างไปจากเดิมทำให้กำนันผู้ใหญ่บ้านผู้ไม่ได้อยู่ในฐานะเป็นข้าราชการเต็มตัวและไม่ได้เป็นพนักงานขององค์การปกครองท้องถิ่นอยู่ในสถานะที่ไม่ชัดเจนแน่นอนเพราะการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้วยเกณฑ์ของระบบการบริหารราชการรัฐแบบใหม่กระทำได้ยากและอาจไม่มีความเป็นธรรมแก่กำนันผู้ใหญ่บ้านกล่าวได้ว่าบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านภายหลังมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากทั้งทางสถานะทางกฎหมายและบทบาทในฐานะการเป็นตัวแทนของรัฐและการเป็นผู้นำของชุมชน (อนัญญา ศุภจรรยา, 2563) จากกระแสการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านมีแนวโน้มที่จะลดลงในขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลกลับมีอำนาจในการบริหารงานอย่างเต็มที่ในระดับตำบลแทนกำนันผู้ใหญ่บ้านแต่อย่างไรก็ตามยังมีอีกหลายบทบาทที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันยังไม่สามารถกระทำการแทนหน้าที่ต่างๆ ของกำนันผู้ใหญ่บ้านได้ทั้งหมด (วัชรพงษ์ หนูชัย และคณะ, 2558)

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว โดยผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่นของจังหวัดนครปฐม” โดยเป็นการศึกษาว่าบทบาทและอำนาจหน้าที่และภาวะความเป็นผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านภายใต้สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปของจังหวัดนครปฐม โดยมีความเป็นพลวัตรสูงโดยกำนันผู้ใหญ่บ้านเองมีบทบาทและคาดหวังในบทบาทของเขาอย่างไรรวมถึงชาวบ้านมีความคาดหวังต่อตัวผู้นำของเขาอย่างไรทั้งในด้านการกิจบทบาทอำนาจหน้าที่และภาวะความเป็นผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านเพื่อนำไปสู่การเสนอภาพอนาคตของแนวโน้มบทบาทอำนาจหน้าที่และภาวะความเป็นผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่สอดคล้องกับความคาดหวังของชาวบ้านในจังหวัดนครปฐม เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไขที่ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

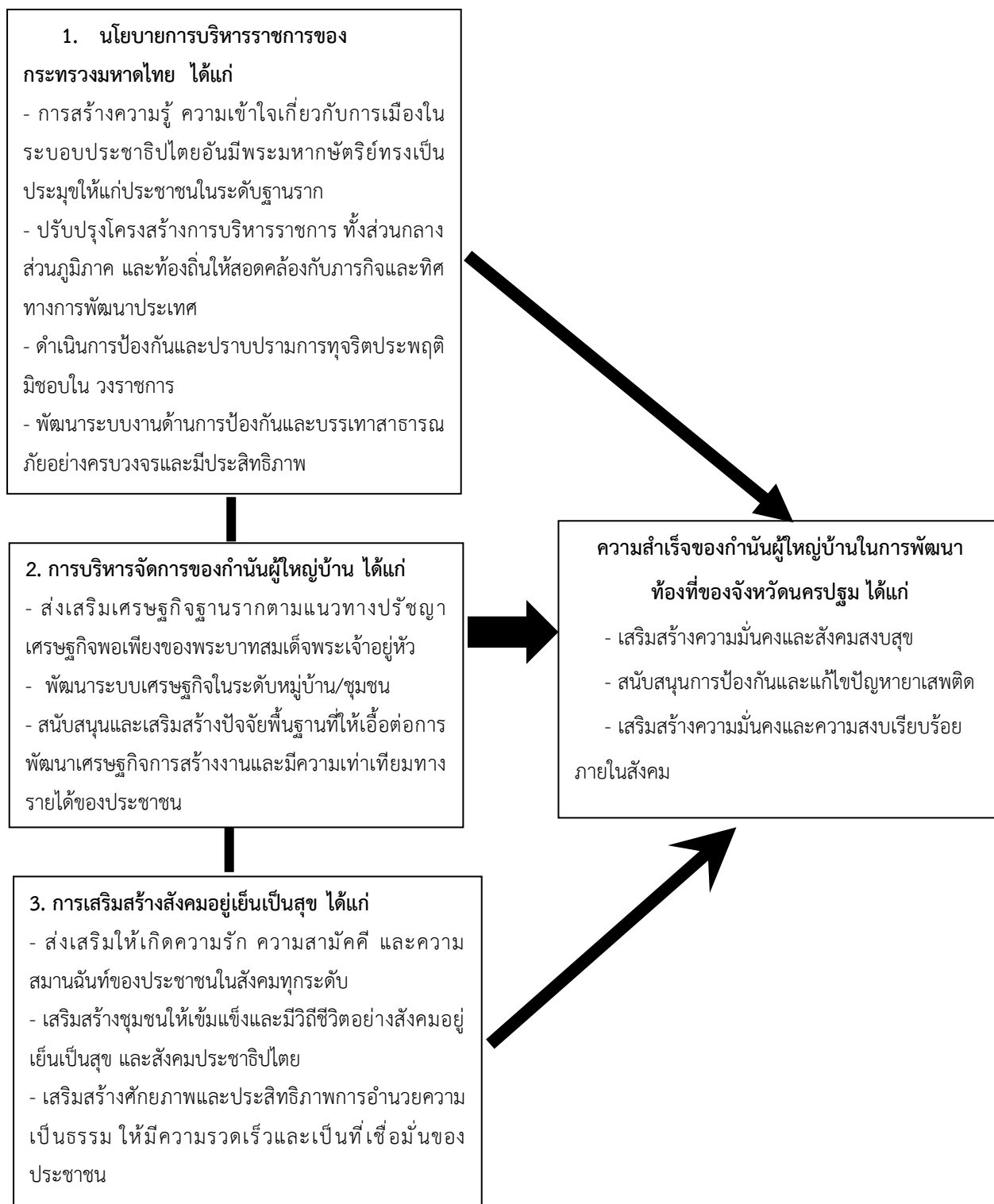
1. เพื่อศึกษาบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ จากบทบาทการบริหารของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่น
3. เพื่อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่นของจังหวัดนครปฐมให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการตามวัตถุประสงค์และคำถามจากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎี พร้อมทั้งทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถเขียนเป็นระบบได้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ตามขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารชั้นปฐมภูมิ คือ โดยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งได้ดำเนินการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงข้อมูลทางวิชาการที่ได้จากการสืบค้นทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อทางเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ต้องการและจัดทำข้อมูลใหม่ให้ครอบคลุมกับความเป็นจริงมากที่สุด

2. กลุ่มเป้าหมาย เพื่อเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกและสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประธานชมรมกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดนครปฐม และประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ในแต่ละอำเภอ โดยรวมมีทั้งหมด 25 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างในประเด็นที่เกี่ยวกับบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่นที่มีลักษณะเป็นอย่างไร และความสำเร็จที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ จากบทบาทการบริหารของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่นที่เป็นอย่างไรบ้างเป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ สร้างแบบสัมภาษณ์ตามรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. สำหรับการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูล ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) คือ การแสวงหาความเชื่อถือได้ ของข้อมูลจากแหล่งที่แตกต่างกัน (สุภางค์ จันทวานิช, 2553)

5. วิเคราะห์ สรุปและนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยตามลำดับ ที่ได้จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ จากการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งสรุปและอภิปรายผลการวิจัยและเสนอแนะข้อคิดที่เป็นประโยชน์เพิ่มเติมนำไปสู่การนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดนครปฐม” สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่น โดยสรุปว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังคงเป็นพนักงานฝ่ายปกครองที่มีความสำคัญและจำเป็นอยู่ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด โดยมีหน้าที่สำคัญคือการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดความสำเร็จ

ของงานและการปฏิบัติหน้าที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องปรับบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและสภาพสังคมโดยสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ความสำเร็จที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ จากบทบาทการบริหารของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่น โดยสรุปว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีบทบาททั้งในฐานะตัวแทนของราชการและเป็นตัวแทนของประชาชนในเวลาเดียวกัน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น เพราะถึงแม้ว่าในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาให้ท้องถิ่นมากขึ้น โดยเฉพาะในบทบาทด้านการพัฒนาในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม อำนาจหน้าที่บางอย่างองค์การบริหารส่วนตำบลก็ยังไม่สามารถที่จะแทนที่หรือทดแทนอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้ทั้งหมด ทั้งนี้เพราะนอกเหนือจากการทำบทบาทหน้าที่ตามที่คาดหวังแล้ว กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังมีความสำคัญในฐานะของผู้นำชุมชนที่มีบทบาทในการสร้างการบูรณาการในชุมชน การจัดการความขัดแย้ง การเป็นผู้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น การดำรงสถานะเป็นผู้นำทางความคิดของชาวบ้าน และการเป็นผู้สร้างความสามัคคีในหมู่บ้าน เมื่อเป็นดังนี้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจึงยังคงความสำคัญและจำเป็นอยู่ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้เขามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จและจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อทำงานให้ดียิ่งๆ

3. ข้อเสนอแนะการปรับปรุงบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่นของจังหวัดนครปฐม โดยสรุปว่า ในการบริหารงานต่าง ๆ ของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยตามสายการบังคับบัญชา ทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องแสดงบทบาทในการตอบสนองงานของรัฐในฐานะที่เป็นตัวแทนของทางราชการ ได้แก่ 1) การประชาสัมพันธ์ ข้อมติราชการต่าง ๆ จากส่วนกลาง 2) การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนหรือเป็นผู้ดำเนินการกิจธุระให้ 3) เป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงานเมื่อทางราชการร้องขอความช่วยเหลือ 4) ดูแลทรัพย์สินและสาธารณสมบัติของทางราชการ และ 5) เป็นแหล่งข่าวของทางราชการ ในกรณีมีสิ่งผิดกฎหมายหรือเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ ดังนั้น หากพิจารณาแนวโน้มบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะตัวแทนของภาครัฐแล้วยังคงมีความสำคัญอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่ยังห่างไกลความเจริญ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง บทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดนครปฐม มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

ประเด็นที่ 1 : บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่นในเรื่องของนโยบาย (Policy) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) และเป้าหมาย (Goals) ทางการบริหารเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า หมายถึง คน(man) เงินหรืองบประมาณ (money) วัสดุอุปกรณ์(material) การจัดการ(management) หรือเรียกว่า 4 M โดยเฉพาะคน กล่าวได้ว่า เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรทุกชนิดในองค์การ (อุทัย เลาหิเชียร, 2543) เพราะคนสามารถใช้ทักษะและความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์การ

เป็นสินค้าและบริการในการสร้างกำไรและสิ่งมีค่าอื่น ๆ และผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Walton, 1973) โดยปัญหาที่ทำให้ไม่เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการและความต้องการที่จะได้รับการดำเนินการกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Mondy & Mondy, 2008) ตลอดจนสมรรถนะที่จำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพบว่า ปัญหาขององค์กรมีสาเหตุจากการที่บุคลากรขาดความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Mannheim and Halamish (2008) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเกี่ยวข้องข้อกับผลลัพธ์ของทีมและการเป็นสื่อกลางบริบทสภาพแวดล้อมการศึกษาพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำมีเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับผลลัพธ์บทบาทของกลุ่มในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันของกลุ่มในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรจึงสามารถช่วยยกระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถให้ทำงานมีประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของวรพงษ์ หนูชัย และคณะ (2558) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่เทศบาลเมืองต้นเปา กับประธานชุมชนในพื้นที่เทศบาลเมืองแม่ใจ ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้ใหญ่บ้านเน้นใช้ อำนาจในการปกครองดูแลช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ การเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมาย และใช้อำนาจดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้านเป็นหลักต่างจากประธานชุมชนที่เน้นด้านการพัฒนาชุมชนทำหน้าที่เป็นตัวแทนของนายกเทศมนตรีเมืองแม่ใจในการรับเรื่องราวต่างๆ หรือความต้องการในด้านของการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ตลอดจนการสร้างสวัสดิการทางสังคมให้กับชุมชน

ประเด็นที่ 2 : ความสำเร็จที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ จากบทบาทการบริหารของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในการพัฒนาท้องถิ่นที่การปฏิบัติงานภายในพื้นที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะของเจ้าพนักงานปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้ พ.ร.บ.ลักษณะการปกครองมีภารกิจงานที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องรับผิดชอบ 3 ภารกิจหลัก ๆ คือ 1) ภารกิจในฐานะเจ้าพนักงานปกครองท้องถิ่น 2) ภารกิจในฐานะผู้นำชุมชนในการให้บริการลูกบ้าน และ 3) ภารกิจในด้านเป็นผู้สนับสนุนหน่วยราชการและองค์กรอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม สถานะและบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังขาดความชัดเจน การทำงานยังมีความซ้ำซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ของราชการ ส่วนภูมิภาค และอยู่ในลักษณะของผู้ประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยราชการกับประชาชนในพื้นที่มากกว่า จะเป็นผู้ปฏิบัติเองสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุริยะ วิริยะสวัสดิ์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านท่ามกลาง สังคมไทยที่เกิดการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านสมทบบทบาทสองด้านพร้อมกัน คือ กิ่งข้าราชการประจำและกิ่งข้าราชการการเมืองในระดับท้องถิ่น โดยกำนันผู้ใหญ่บ้านเปรียบเสมือนกลไก ที่สำคัญของการ ปกครองในส่วนท้องถิ่นในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนในตำบลหมู่บ้าน ประสานประชาชน ในพื้นที่นำแนวนโยบายของรัฐบาลกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ มาปฏิบัติในพื้นที่และเป็นผู้แทนประชาชนในตำบล หมู่บ้านในการติดต่อกับภาคส่วนต่าง ๆ รวมทั้งประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การพัฒนา เอกชนหรือภาคธุรกิจ เอกชนร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในตำบลหมู่บ้านมีความอยู่ดีกินดี และชุมชนมีความสุข พร้อมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของพรชัย เทพปัญญา (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผลการศึกษาพบว่า ด้านการส่งเสริม ศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยการสร้างรูปแบบและทางเลือกในการส่งเสริมบทบาท

อำนาจหน้าที่ การมอบทุนสนับสนุนการศึกษาหรือฝึกอบรมในสถาบันภาครัฐและเอกชนทุกแห่งหรือโดยกรมการปกครอง เน้นเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมด้านความรู้กฎหมายการปกครอง ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลรวมทั้งการศึกษาน้องครุฑท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จหรือต่างประเทศต่อไป

ประเด็นที่ 3 : การปรับปรุงบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่นของจังหวัดนครปฐม สภาพของเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน ทำให้บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการกิจด้านบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ไม่อาจตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้มากนัก ทำให้ความเป็นผู้นำชุมชนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอดีตเริ่มลดความหมายลง อย่างไรก็ตาม กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังคงทำหน้าที่เป็นปากเสียงแทนประชาชนในเรื่องต่าง ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของไททัศน์ มาลา (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง การคงอยู่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในบริบทของการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น : กรณีศึกษา จังหวัดปทุมธานีและจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การคงอยู่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในบริบทของการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นพบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นตำแหน่งที่มีมาอย่างยาวนานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2435 พร้อมกับการสร้างรัฐชาติสมัยใหม่ของไทยในขณะทีนโยบายด้านการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเริ่มมีความเป็นรูปธรรมเมื่อหลังปี พ.ศ. 2540 โดยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านถูกมองว่ามีหน้าที่ในด้านการปกครอง ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ด้านการบริหารและพัฒนาพื้นที่ในประสานงานกับหน่วยราชการโดยการเสนอความต้องการของชุมชนให้ทางการได้รับทราบ ตลอดจนถึงการรายงานหรือแจ้งเรื่องราวต่าง ๆ ให้กับประชาชน และถึงแม้ว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะมีสถานภาพและบทบาทที่ลดลง โดยการตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอก (Delahaye, 2005) เพื่อประเมินถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม กฎหมายรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ โดย (สุจิตรา ธนานนท์, 2550) ท่ามกลางความท้าทายและสภาพแวดล้อมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินการลักษณะในเชิงกลยุทธ์ โดยมีกฎระเบียบที่ปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งต้องเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการบริหารที่จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี การตัดสินใจที่ฉับไวทันต่อเหตุการณ์และมีความรับผิดชอบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ข้าราชการประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กร พร้อมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนัญญา ศุภจรรยา (2563) ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ในอนาคต พบว่า บทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านที่พึงประสงค์ในอนาคต ประกอบด้วย 1) บทบาทด้านระดับการศึกษา 2) บทบาทด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย สามารถดูแลคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ 3) บทบาทด้านรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะต้องดูแลพื้นที่ป่าไม้ในความรับผิดชอบส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชน ร่วมกันดูแลแม่น้ำลำคลอง รักษาและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และป่าไม้ และบทบาทด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ยึดมั่นในระเบียบวินัย มีความอดทน ขยันอดทน มุ่งมั่น มีความเสียสละ มีจิตอาสา ความเป็นกลาง ปราศจากอคติ ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน ทำงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

1) แนวโน้มบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามสถานะทางกฎหมาย การปฏิบัติงานภายในพื้นที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในสถานะของเจ้าพนักงานปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้พระราชบัญญัติลักษณะการปกครองมีการกิจงานที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องรับผิดชอบ 3 การกิจหลัก ๆ คือ 1) การกิจในฐานะเจ้าพนักงานปกครองท้องถิ่น 2) การกิจในฐานะผู้นำชุมชนในการให้บริการลูกบ้าน และ 3) การกิจในด้านเป็นผู้สนับสนุนหน่วยราชการและองค์กรอื่น ๆ อยู่ในลักษณะของผู้ประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยราชการกับประชาชนในพื้นที่มากกว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติเองโดยตรง

2) แนวโน้มบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะตัวแทนของภาครัฐ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นเจ้าพนักงานปกครองของรัฐ ที่เป็นตัวแทนของทางราชการในการบริหารงานต่าง ๆ ของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยตามสายการบังคับบัญชา ทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องแสดงบทบาทในการตอบสนองงานของรัฐในฐานะที่เป็นตัวแทนของทางราชการ ได้แก่ 1) การประชาสัมพันธ์ ขอราชการต่าง ๆ จากส่วนกลาง 2) การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนหรือเป็นผู้ดำเนินการกิจธุระให้ 3) เป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงานเมื่อทางราชการร้องขอความช่วยเหลือ 4) ดูแลทรัพย์สินและสาธารณสมบัติของทางราชการ และ 5) เป็นแหล่งข่าวของทางราชการ ในกรณีมีสิ่งผิดกฎหมายหรือเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ ดังนั้น หากพิจารณาแนวโน้มบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะตัวแทนของภาครัฐแล้วยังคงมีความสำคัญอยู่มาก

3) แนวโน้มบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะผู้นำชุมชน สภาพของเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ทำให้บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการกิจด้านบำบัดทุกข์ บำรุงสุขไม่อาจตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้มากนัก ทำให้ความเป็นผู้นำชุมชนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอดีตเริ่มลดความหมายลง อย่างไรก็ตาม กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังคงทำหน้าที่เป็นปากเสียงแทนประชาชนในเรื่องต่าง ๆ ประสานงานกับหน่วยราชการโดยการเสนอความต้องการของชุมชนให้ทางการได้รับทราบตลอดจนถึงการรายงานหรือแจ้งเรื่องราวต่าง ๆ ให้กับประชาชนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในระดับมหภาค เช่น ระดับจังหวัด ระดับภาค และ ระดับประเทศ พร้อมทั้งเปรียบเทียบระหว่างภาค ระหว่างสังคมเมืองกับสังคมชนบทตามความต้องการของประชาชนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) ศึกษาความสัมพันธ์ของข้าราชการและหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ส่งผลต่อความคงอยู่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยมุ่งเน้นในประเด็นการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในบริบทของโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลกระทบต่อความคงอยู่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อหาข้อเปรียบเทียบในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ไทรทัศน์ มาลา. (2559). การคงอยู่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในบริบทของการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น:
กรณีศึกษา จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิจัยและพัฒนาวลัย อลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(1), 305-317.
- พรชัย เทพปัญญา. (2560). การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน.
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 12(2), 181-202.
- วัชรพงษ์ หนูชัย และคณะ. (2558). การศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่เทศบาลเมือง ต้น
เป่ากับประธานชุมชนในพื้นที่เทศบาลเมืองแม่โจ้. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับ บัณฑิตศึกษา*,
4(3), 85-95.
- สุจิตรา ธนันทน์. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสน
ศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2553). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. (2552). บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านท่ามกลางสังคมไทยที่เกิดการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน.
วารสารกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน. 62,(3). 11-15.
- อนัญญา ศุภจรรยา. (2563). บทบาทของผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ในอนาคต. *วารสารศิลปการจัดการ*,
4(3). หน้า 733-746.
- อุทัย เลหาวิเชียร.(2543). *รัฐประศาสนศาสตร์: ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ*. (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ.
สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- Delahaye, B. L. (2005). *Human Resource Development: Adult Learning and
KnowledgeManagement*. 2nd ed. Milton, Qld: John Wiley Press.
- Jackson, S.E., Schuler, R.S., & Werner, S.(2009). *Managing human resources*. Mason, OH:
South-Western Cengage Learning.
- Pender J Nola. (1996). *Health Promotion in Nursing Practice*. 3th ed. USA: Appleton and
Lange.
- Mannheim, B. and Halamish, H. (2008). Transformational Leadership as Relate to Team
Outcomeand Contextual Moderation. *Leadership & Organization Development
Journal*, 29 (7), 617-630.
- Mondy, R. W. and Mondy, J. B. (2008). *Human Resource Management*. Upper Saddle River,
New Jersey : Pearson Education.

Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: What is it?* .Slone Management Review,
15, 11-21.

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม Organizational Commitment of the Civil Servants Nakhon Pathom City Municipality Government Officials

¹ปาณิสดา ชาวนวีจิตร และ ²นิตยา สิ้นเธาว์

¹Panisa Chaowichitra and ²Nittaya Sintao

^{1,2}หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

^{1,2}Master of Public Administration Stamford International University

¹Corresponding Author. E-mail: Panisac@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม (3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม จำนวน 146 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ในภาพรวมและรายด้าน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีการส่งผลต่อความผูกพันอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ในภาพรวม ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร; สำนักงานเทศบาลนครนครปฐม

Abstract

This research aimed to study: (1) level of organizational commitment of the Nakhon Pathom City Municipality office civil servants (2) factors affecting the organizational commitment of the Nakhon Pathom City Municipality Office officials (3) factors affecting the organizational commitment having a logical-effect relationship and the commitment to the organization of civil servants in Nakhon Pathom City Municipality office The samples used in the research were 146 civil servants from Nakhon Pathom City Municipality office. Data were treated and analyzed by using descriptive and Inferential Statistics methods, which were

percentage, mean, standard deviation, Chi-square test and Multiple Regression Analysis. Findings: (1) Commitment to the organization of civil servants of Nakhon Pathom City Municipality office in the overall and in each aspect the relationship with the organization is at a high level. (2) Factors affecting the organizational commitment of civil servants in Nakhon Pathom City Municipality office found that in overall and in each aspect affecting commitment at a high level (3) Factors affecting organizational commitment of Nakhon Pathom City Municipality civil servants in the overall aspect of feeling that they are important to the organization the expectation of receiving the response from the organization and the relationship of colleagues have a causal relationship with the organizational commitment of civil servants in Nakhon Pathom City Municipality office with a statistic significance of 0.001. Factors affecting organizational commitment In freedom of working Have a causal relationship with the organizational commitment of civil servants in Nakhon Pathom City Municipality Office With statistical significance at 0.01 and factors affecting organizational commitment The feeling that the organization is dependable And the work characteristics that have a causal relationship with the organizational commitment of the Nakhon Pathom City Municipality officials The statistical significance is 0.05.

Keywords: Organizational commitment; factors affecting organizational commitment; Nakhon Pathom Municipality Office

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์การไปนาน ๆ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนี้จะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์การโดยองค์การจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากรอันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงและสร้างความสำเร็จให้กับองค์การโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์การจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์การปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ (จิรารัตน์ สุนทรอาคเนย์, 2556)

เทศบาลนครนครปฐม เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอีกแห่งหนึ่ง ที่มีความสลับซับซ้อนเกี่ยวข้องกับโครงสร้าง ระบบ และกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีขั้นตอนมาก และเกิดความล่าช้า ตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การสร้างความก้าวหน้า เงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนที่มีความยุ่งยาก ไม่สะท้อนขีดความสามารถของบุคคล อีกทั้งเกิดการแทรกแซงทางฝั่งการเมืองในการเลื่อนขั้นพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่ง และขาดมาตรฐาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อบุคลากรและองค์การ (สุรพงษ์ มาลี, 2554) ทำให้เกิดปัญหาการเหนื่อยหน่ายในงาน เช่น พฤติกรรมการขาด ลา มาสายในองค์การ และการขอยกย้ายสูงขึ้น จัดเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข ว่าทำอย่างไรองค์การถึงสามารถรักษาและดึงดูดกำลังคนที่มีคุณภาพไว้ได้ การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจในการ

ที่จะให้บุคลากรในหน่วยงานของรัฐมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมากขึ้น ดังนั้น สิ่งที่ต้องการจะต้องตระหนักถึงก็คือ ทำอย่างไรที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรของเรานั้น รู้จักกฎระเบียบในการทำงาน การให้เกียรติ ยกย่องผู้ร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในองค์กร ทำให้เกิดความสงบสุข มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน บุคคลปฏิบัติตามกฎระเบียบ สนองนโยบายขององค์กร พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร หากองค์กรสร้างสิ่งเหล่านี้ให้เกิดขึ้นได้ ก็จะสามารถรักษาคนเก่งและดีให้อยู่กับองค์กรได้ สมาชิกมีความสุข องค์กรก็มีประสิทธิภาพ ก็ถือว่าได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย (นัยนา ปลั่งกลาง, 2559)

จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ควรได้รับการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐมรู้สึกมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึงมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อธำรงรักษาข้าราชการที่ปฏิบัติงานสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม และให้มีความรู้สึกจงรักภักดีต่องานที่ทำในองค์กร มีความพร้อมทุ่มเททั้งแรงกายและใจในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งช่วยลดปัญหาต่างๆ ขององค์กรได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม

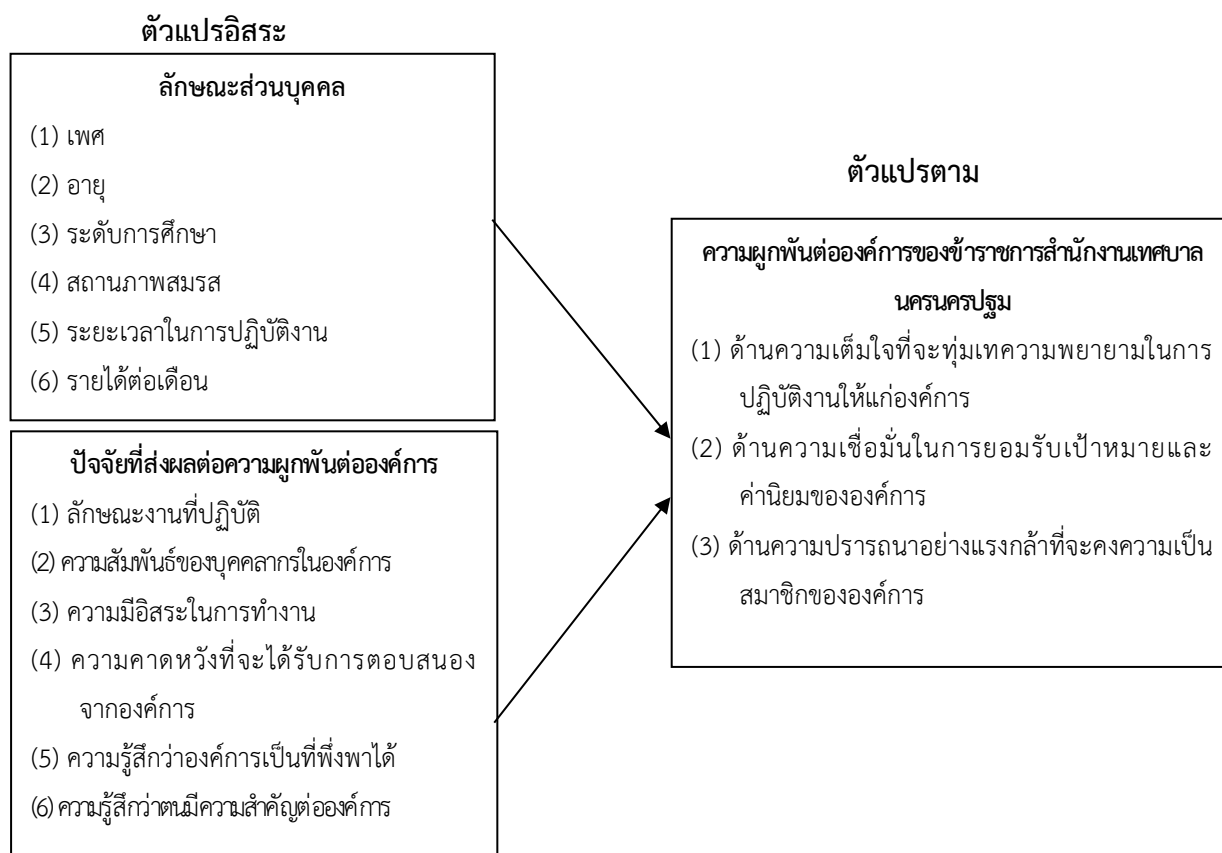
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร (3) ความมีอิสระในการทำงาน (4) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (5) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และ (6) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Mowday et al, 1982)

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ประกอบด้วย (1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร (2) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Steers, 1977)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อการของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม จำนวน 223 คน (สำนักทะเบียน เทศบาลนครนครปฐม, ข้อมูล ณ วันที่ 6 สิงหาคม 2562)

กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Samuel B. Green (1991) จำนวน 146 คน โดยใช้หลักความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Random Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) โดยให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์

แต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากการคำนวณหาค่า IOC ครั้งนี้ ได้เท่ากับ 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try-Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประชากรและไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

สรุปผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ในภาพรวมและรายด้าน มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ในภาพรวมด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์

เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 : ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม

ลักษณะส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม			
		ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ	ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ภาพรวม
1. เพศ	χ^2	4.040	8.328	8.029	7.490
	Sig	0.129	0.020*	0.023*	0.029*
2. อายุ	χ^2	9.220	43.381	44.093	42.849
	Sig	0.342	0.000***	0.000***	0.000***
3. ระดับการศึกษา	χ^2	1.452	2.346	7.178	1.353
	Sig	0.482	0.443	0.153	0.485
4. สถานภาพสมรส	χ^2	3.539	4.840	5.982	5.306
	Sig	0.470	0.424	0.371	0.404
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	χ^2	9.232	7.998	16.429	9.568
	Sig	0.342	0.393	0.086	0.327
6. รายได้ต่อเดือน	χ^2	7.868	4.489	6.902	4.124
	Sig	0.405	0.487	0.432	0.491

หมายเหตุ * $P \leq 0.05$ ** $P \leq 0.01$ *** $P \leq 0.001$

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในการบริหารองค์การของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\chi^2 = 7.490$, Sig = 0.029) อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($\chi^2 = 42.849$, Sig = 0.000)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล
กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม				
	นนครนปฐม				
	B	S.E.	สปส. Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	-0.132	0.167		-0.791	0.430
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-0.352	0.176	-0.306	-1.993*	0.048
2. ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร	0.186	0.056	0.202	3.313***	0.001
3. ความมีอิสระในการทำงาน	0.401	0.142	0.373	2.829**	0.005
4. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.207	0.058	0.219	3.549***	0.001
5. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้	0.102	0.052	0.114	1.974*	0.050
6. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.472	0.050	0.487	9.506***	0.000
หมายเหตุ	* $P \leq 0.05$ R = 0.912 ** $P \leq 0.01$ R^2 = 0.832 *** $P \leq 0.001$ R^2 ปรับ = 0.825 F = 114.740 ระดับนัยสำคัญ = 0.000 Durbin-Watson = 2.171				

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล
กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม จากการทดสอบความเป็นอิสระกัน
ของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) ในครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 2.171 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ
กับตัวแปรตาม (R) อยู่ในระดับ 0.912 และพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized
Variables) ร้อยละ 82.50-83.20 ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับ
ดังนี้ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ($\beta_{\text{ความสำคัญต่อองค์กร}} = 0.487$, Sig. = 0.000) ด้านความคาดหวัง
ที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($\beta_{\text{การตอบสนองจากองค์กร}} = 0.219$, Sig. = 0.001) ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร
ในองค์กร ($\beta_{\text{ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร}} = 0.202$, Sig. = 0.001) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\beta_{\text{อิสระในการทำงาน}} = 0.373$, Sig.
= 0.005) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\beta_{\text{ลักษณะงาน}} = -0.306$, Sig. = 0.048) และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้
($\beta_{\text{องค์กรเป็นที่พึงพาได้}} = 0.114$, Sig. = 0.050) กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน
เทศบาลนครนครปฐม ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

จากตาราง สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 \\ &= -0.352(\text{ลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) + 0.186(\text{ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร}) + 0.401 \\ &\quad (\text{ความมีอิสระในการทำงาน}) + 0.207(\text{ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร}) + 0.102 \\ &\quad (\text{ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้}) + 0.472(\text{ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร})\end{aligned}$$

$\hat{Y}$ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม

อภิปรายผลการวิจัย

1) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และมีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทร่างกาย และแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรซึ่งสามารถแสดงให้เห็นใน 3 รูปแบบคือ (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และ (3) ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญเพลิง (2552) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร และ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ ทองสุข (2556) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางงาม อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางงาม อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้านมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางงาม อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร ด้านการรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ รวมทั้ง

ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกธวัช สุทธิรักษ์ (2556) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พระยา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พระยา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความผูกพันต่อองค์การอันดับที่หนึ่งคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อันดับที่สองคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

2) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐมพบว่า ในภาพรวมมีการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ ความมีอิสระในการทำงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีผลให้ข้าราชการในสำนักงานเทศบาลนครนครปฐมรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์การ ทำให้เทศบาลนครนครปฐมสามารถที่จะธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่และปฏิบัติงานให้กับสำนักงานเทศบาลนครปฐมได้อย่างมียาวนานและมีความสุขในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday (1982) ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) งานที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (4) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ (5) ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ และ (6) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

สอดคล้องกับงานวิจัยของมีเดช นาคะภากร และพัฒนพันธ์ เขตต์กัน (2552) วิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสาทเหล็ก จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสาทเหล็ก จังหวัดพิจิตร ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และ ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยวรรณ์ เกติมณี (2558) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ความรู้สึกพึ่งพาได้ต่อองค์การ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา ปลั่งกลาง (2559) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า จิตวิทยาของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ด้านความหวัง อยู่ในระดับสูง

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ในภาพรวม ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ

และด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ความมีอิสระในการทำงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม ทำให้ข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐมเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และมีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทร่างกาย และแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา วงศ์นิติกร (2558) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยวรรณ์ เกตุมณี (2558) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ผลจากการวิเคราะห์ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ผลจากการวิเคราะห์ประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ความรู้สึกที่พึ่งพาได้ต่อองค์กร และความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ควรมีการพิจารณาความดีความชอบตรงกับงานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ควรส่งเสริมให้รู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่จะสำเร็จได้จากการทุ่มเทการทำงาน ควรมีการปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติให้ชัดเจน ควรมีการให้คำปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

2) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีการให้ความช่วยเหลือความร่วมมือซึ่งกันและกัน มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ควรให้โอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้กับองค์กร

3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ควรส่งเสริมให้งานที่กำลังปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานควรมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงาน และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้กับองค์กร องค์กรควรตอบสนองคุณค่าในการปฏิบัติงานโดยการให้รางวัลตอบแทน

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา บุญเพลิง. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล*

จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จิรารัตน์ สุนทรอาคเนย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร*

สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดในพื้นที่ภาค 8 กรมประชาสัมพันธ์. รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ(นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

ณรงค์ทัต ทองสุข. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วน*

ตำบลบางงาม อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี.

นัยนา ปลั่งกลาง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อ*

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วน

จังหวัดปทุมธานี. นิพนธ์วิทยาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เพ็ญภา วงศ์นิติกร. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต.*

วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 12(3), 97-112.

มีเดช นาคะภากร และพัฒนพันธ์ เขตต์กัน. (2552). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของ*

พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร. รายงานสืบเนื่องการประชุมสัมมนา

วิชาการ (Proceedings) การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 17, 1,304-1,314.

- สุรพงษ์ มาลี. (2554). *บทวิเคราะห์ประกอบบทพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติระเบียบ-ข้าราชการส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สถาบัน พระปกเกล้า.
- สำนักทะเบียน เทศบาลนครนครปฐม. (2562). *ข้อมูลทั่วไปเทศบาลนครนครปฐม*. นครนครปฐม: สำนักทะเบียน เทศบาลนครนครปฐม.
- เอกธัญ สุทธิรักษ์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ไอศวรรย์ เกิดมณี. (2558). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic.
- Samuel B Green. (1991). How Many Subjects Does It Take to Do a Regression Analysis?. *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499-510.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่ม
ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
The Development of Disaster Preparedness Training Course for Mudslides
by Using Dave's Theory of Practice for Junior
High School Students in Tak

¹พงษ์ประพันธ์ ตุ่นแจ้ และ ²ปริญญภาส สีทอง

¹Pongpapun Toonja and ²Parinyapast Seethong

^{1,2}มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

^{1,2}Lampang Rajabhat University

¹Corresponding Author. Email : sylenser@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิสและเพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียนที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในจังหวัดตากที่สมัครเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร จำนวน 27 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่ม ตามแนวคิดของเดวิส วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการพัฒนาหลักสูตรและประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่ม ตามแนวคิดของเดวิส ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร 2) หลักการของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร 5) กิจกรรมการเรียนการสอน 6) ระยะเวลา 7) สื่อแหล่งเรียนรู้ 8) การวัดและประเมินผล ในภาพรวมหลักสูตร มีคุณภาพอยู่ในระดับมากและคู่มือการใช้หลักสูตรมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก 2. ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส นักเรียนมีคะแนนสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การพัฒนาหลักสูตร; หลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่ม;
นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

Abstract

The purposes of this research were to develop the Landslide Disasters Preparedness Training Course Curriculum by Davies' Instructional Model and to examine the effects of using the landslide Disasters Preparedness Training Course Curriculum by Davies' Instructional Model. The sample used in the research consisted of the 27 students as Junior High School in Tak Province who apply for training this curriculum. The instruments of this research were the curriculum and the Landslide Disasters Preparedness Training Course Curriculum by Davies' Instructional Model Course Manual. The collected

data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and t-test. The results found that 1. The results of developing the curriculum consisting 1) problems and necessities 2) curriculum principle 3) objectives 4) curriculum structure 5) learning activities 6) teaching duration 7) teaching aids 8) assessment and evaluation The curriculum had appropriateness at the level of the high and the curriculum guide also had appropriateness at the level of the high. 2. The results of using the curriculum the Student' posttest scores were statically higher than pretest scores at the level of .05

Keywords : The Development;. The Development of Disaster Preparedness Training Course for Mudslides;. Junior High School Students.

บทนำ

ตั้งแต่ปี พ.ศ.2546 มาจนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยได้เกิดวิกฤติปัญหาเกี่ยวกับภัยธรรมชาติอยู่บ่อยครั้งในทุกฤดูกาลซึ่งตามความแปรปรวนทางธรรมชาติส่งผลให้เกิดผลกระทบทางภาคพื้นและอากาศสร้างความเสียหายให้กับประชาชน ทรัพย์สินและสิ่งปลูกสร้างเป็นอย่างมาก แม้จะได้รับการเยียวยาจากภาครัฐแต่ก็ยังไม่พอเพียงต่อความต้องการของผู้ที่ได้รับผลกระทบเนื่องจากความเสียหายเกิดขึ้นเป็นวงกว้างทำให้ความต้องการการช่วยเหลือมีจำนวนมากรวมถึงการเข้าถึงพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบปัญหาดินโคลนถล่มเป็นหนึ่งในปัญหาสำคัญที่คร่าชีวิตทำลายทรัพย์สินและสิ่งปลูกสร้างของประชาชนในบริเวณที่ราบสูงและภูเขาสาเหตุเกิดจากปริมาณน้ำฝนที่ตกมาก และติดต่อกันเป็นเวลานานทำให้ดินบริเวณภูเขาเกิดการทรุดตัวและถล่มลงมาทับเส้นทางคมนาคมและทรัพย์สินของผู้ประสบเหตุ(ทวีดา กมลเวช,2554) ในปี พ.ศ.2552 - พ.ศ.2556 เกิดภัยพิบัติดินโคลนถล่มเกิดขึ้นขณะเดียวกันหรือเกิดขึ้นหลังจากน้ำป่าไหลหลากหรือเกิดจากการเกิดพายุฝนตกหนักเป็นเวลาต่อเนื่องและรุนแรงทำให้สภาพดินและหินไม่สามารถต้านมวลน้ำได้ ทำให้การขยับตัวตามอิทธิพลของการโน้มถ่วงของโลก ปัจจุบันดินโคลนถล่มพบบ่อยมากขึ้นและทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งสาเหตุเกิดจากฝีมือของมนุษย์ เช่น การตัดไม้ทำลายป่าและพื้นที่เพื่อทำการเกษตรแต่ส่งผลต่อการทำลายหน้าดิน(กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2558)

ตั้งแต่ปี 2553 จนมาถึงปัจจุบัน หลายจังหวัดได้ประสบกับภัยพิบัติต่าง ๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันความปลอดภัยของครูและนักเรียนโดยจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษาโดยกำหนดแนวทางเตรียมความพร้อม 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนก่อนเกิดภัยพิบัติ ขั้นตอนเกิดภัยพิบัติและขั้นหลังประสบภัยพิบัติ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556) โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 61 (บ้านห้วยยะอุ) ตั้งอยู่ที่ตำบลด่านแม่ละเมา อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ด้านหลังโรงเรียนเป็นภูเขาซึ่งมีการขุดหน้าดินออกปรับพื้นที่เป็นอาคารบริเวณด้านล่างทำให้บริเวณด้านบนซึ่งเป็นหน้าผาสูง เสี่ยงต่อการถล่มหากมีปริมาณน้ำฝนตกหนักมากจนเกิดภัยพิบัติดินโคลนถล่ม ดังเช่น กรณีดินถล่มลงมาทับถนนเส้นทางตาก – แม่สอด ซึ่งเป็นเส้นทางที่ผ่านหน้าโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 61 (บ้านห้วยยะอุ) ทำให้เส้นทางถูกปิดหนึ่งช่องทาง ด้านเจ้าหน้าที่ได้เปิดให้ใช้ถนนเฉพาะฝั่งขาเข้า

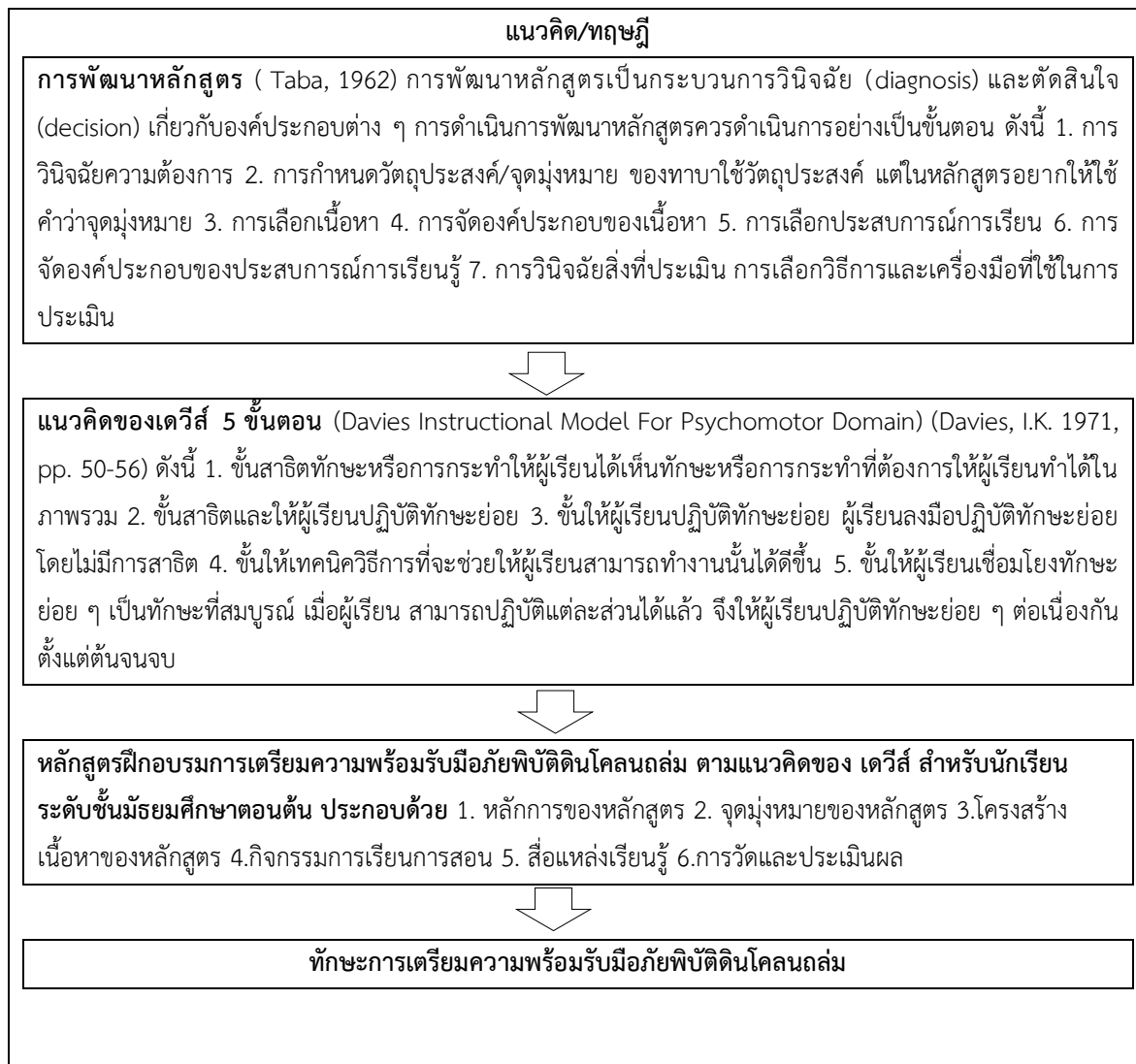
แม่สอดให้รถวิ่งสวนทางไปมา(หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ, 2562) และภูมิประเทศมีความคล้ายกับพื้นที่ของโรงเรียนบ้านพะเด๊ะ ตำบลแม่กุ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ซึ่งเคยเกิดเหตุการณ์อาการเรียนถล่มเนื่องจากฝนตกหนักจนทำให้เกิดดินโคลนถล่มทับอาคารเรียนเสียหายทั้งหลัง (ไทยพีบีเอส, 2556)

การเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติถือเป็นภาระที่ไม่ให้เกิดความเสียหายทั้งกับตนเองและคนรอบข้างรวมถึงความเสียหายด้านทรัพย์สินในระดับก่อนเกิดเหตุขณะเกิดเหตุและหลังเกิดเหตุ ซึ่งทั้ง 3 กรณีนี้ไม่สามารถทราบได้เลยว่าจะประสบพบเจอในสถานการณ์ใด ดังนั้นการเตรียมความพร้อมก่อนการเกิดสถานการณ์ขึ้นทั้ง 3 กรณี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งและต้องฝึกให้เกิดทักษะการปฏิบัติอย่างถูกต้องและชำนาญจนสามารถรอดพ้นจากภัยพิบัติดินโคลนถล่มได้ แนวคิดของเดวิส 5 ขั้น ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ขั้นสาธิตทักษะหรือการกระทำให้ผู้เรียนได้เห็นทักษะหรือการกระทำที่ต้องการให้ผู้เรียนทำได้ในภาพรวม ขั้นที่ 2 ขั้นสาธิตและให้ผู้เรียนปฏิบัติทักษะย่อย ขั้นที่ 3 ขั้นให้ผู้เรียนปฏิบัติทักษะย่อย ผู้เรียนลงมือปฏิบัติทักษะย่อยโดยไม่มีการสาธิต ขั้นที่ 4 ขั้นให้เทคนิควิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถทำงานนั้น ได้ดีขึ้น ขั้นที่ 5 ขั้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงทักษะย่อย ๆ เป็นทักษะที่สมบูรณ์ เมื่อผู้เรียนสามารถปฏิบัติแต่ละส่วนได้แล้วจึงให้ผู้เรียนปฏิบัติทักษะย่อย ๆ ต่อเนื่องกันตั้งแต่ต้นจนจบ เป็นทักษะปฏิบัติทั้งหมดที่เริ่มต้นการฝึกปฏิบัติจากทักษะย่อย ๆ โดยดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นกระบวนการ การสาธิต การแนะนำเทคนิควิธีการตลอดจนการปฏิบัติทั้งหมดอย่างสมบูรณ์ (ทิสนา แคมมณี, 2560) จึงเหมาะสมที่จะนำมาบูรณาการกับการฝึกทักษะการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่ม ทั้ง 3 ขั้นตอน ด้วยทักษะปฏิบัติตามแนวคิดของเดวิส อันจะส่งผลให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะจนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติตนในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่ม สิ่งสำคัญในการจัดทำหลักสูตรนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติตนอย่างเชื่อมั่นและถูกวิธีจนสามารถรอดพ้นจากเหตุการณ์ภัยพิบัติได้อย่างสุขสวัสดิ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
2. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental Research) มีแบบแผนที่ใช้ในการทดลองครั้งนี้ คือ One-Group Pretest-Posttest Design (รัตนะ บัวสนธิ์, 2552)

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 61 (บ้านห้วยยะอู) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำนวน 27 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือ ภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้วิเคราะห์ สังเคราะห์จากหนังสือ ตำรา งานวิจัย บทความและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย คู่มือการใช้หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนการสอน อีกส่วนหนึ่งคือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินเพื่อวัดทักษะการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1.ชี้แจงการฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง 2.ก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบก่อนการอบรม ด้วยแบบประเมินเพื่อวัดทักษะการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มใช้เวลาในการทดสอบ 3 ชั่วโมง 3.ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยใช้เวลารวม 3 วัน วันละ 5 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 15 ชั่วโมง 4.หลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิสสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สิ้นสุดลงให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบหลังการอบรม ด้วยแบบประเมินเพื่อวัดทักษะการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มใช้เวลาในการทดสอบ 3 ชั่วโมง

การวิเคราะห์ผลข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1. การหาความตรงของแบบทดสอบ โดยดูค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบข้อสอบอัตนัย เท่ากับ 0.85 โดยใช้สูตรของ ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) 2.การวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนผลสัมฤทธิ์ฝึกอบรมด้วยค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่ได้จากการทดสอบและวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนที่ได้ก่อนการทดลองและหลังจากการทดลองโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ค่าสถิติ t-test แบบ dependent

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น นำเสนอผลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ตารางที่ 1 หลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบด้วย 1.ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร 2.หลักการของหลักสูตร 3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4.โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร 5.กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน 6.ระยะเวลา 7.สื่อแหล่งเรียนรู้ 8.การวัดและประเมินผล ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.58)

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร	3.83	0.29	เหมาะสมมาก
2. หลักการของหลักสูตร	4.17	0.76	เหมาะสมมาก
3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.00	0.50	เหมาะสมมาก
4. โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร	4.00	1.00	เหมาะสมมาก
5. กิจกรรมการเรียนรู้การสอน	4.25	0.43	เหมาะสมมาก
6. ระยะเวลา	3.67	0.58	เหมาะสมมาก
7. สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.07	1.00	เหมาะสมมาก
8. การวัดและประเมินผล	4.00	0.58	เหมาะสมมาก
รวมเฉลี่ย	4.05	0.58	เหมาะสมมาก

ตารางที่ 2 คุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ส่วนที่ 1 ส่วนหน้าเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่ม ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น			
1.1 คำชี้แจงการใช้หลักสูตรและคำชี้แจงสำหรับครูผู้สอน	4.00	0.00	เหมาะสมมาก
1.2 หน่วยการเรียนรู้มีความสมบูรณ์	3.67	0.58	เหมาะสมมาก
1.3 แผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่ม	3.67	0.58	เหมาะสมมาก
ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้			
2.1 จุดประสงค์การเรียนรู้	4.22	0.19	เหมาะสมมาก
2.2 สารการเรียนรู้	4.00	0.00	เหมาะสมมาก
2.3 กิจกรรมการเรียนรู้	4.33	0.31	เหมาะสมมาก
2.4 สื่อการเรียนรู้	4.33	0.58	เหมาะสมมาก
2.5 การวัดและประเมินผล	4.27	0.31	เหมาะสมมาก
รวมเฉลี่ย	4.15	0.26	เหมาะสมมาก

จากตารางที่ 2 คุณภาพของคู่มือการใช้หลักสูตรในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.26)

ตอนที่ 2 ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

นักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยทักษะความรู้ความเข้าใจหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
ก่อนเรียน	27	11.93	1.30	38.88*	.00
หลังเรียน	27	26.44	2.31		

P < .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น นำเสนอผลเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 จากผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่พัฒนาขึ้นซึ่งประกอบด้วย 1.ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร 2.หลักการของหลักสูตร 3.จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4.โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร 5.กิจกรรมการเรียนการสอน 6.ระยะเวลา 7.สื่อแหล่งเรียนรู้ 8.การวัดและประเมินผลทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาหลักสูตรอบรมของทาบ (Taba,1962) และศึกษาสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านต่างๆอย่างรอบด้าน เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ จันทะคุณ (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างจิตสำนึกในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติตามแนวคิดจิตปัญญาศึกษาสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของมาโนชญ์ ตินสิริสุข (2559) ได้ศึกษาโปรแกรมการรับมือทักษะการรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มโดยใช้โรงเรียนและชุมชนเป็นฐานด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพรรัตน์ มาศเมธาพิทย์ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรแบบเน้นกระบวนการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นกรณีศึกษาภูมิปัญญาด้านภัยพิบัติน้ำท่วมอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลกและสอดคล้องกับการวิจัยของ ปิยวรรณ ทองสุข (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมเรื่อง การเตรียมความพร้อมในการเผชิญภัยพิบัติน้ำท่วม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ส่วนที่ 2 จากผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่พัฒนาขึ้นตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอนและด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรวมจำนวน 3 ท่าน ผลการประเมินพบว่ารายละเอียดขององค์ประกอบของหลักสูตรเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่ม ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่พัฒนาขึ้นในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตร และยกร่างหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพจริงจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริงสอดคล้องกับการวิจัยของ กันตพร พูลศิริ(2552) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง คนดีของสังคม

ด้วยกระบวนการสร้างค่านิยมเกี่ยวกับกฎหมายในชีวิตประจำวัน พบว่าในภาพรวมหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก

ตอนที่ 2 ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นผลสืบเนื่องมาจากเนื้อหาของหลักสูตรอบรมมีความน่าสนใจ และเป็นสิ่งที่กระตุ้นความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่สนใจในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งจากเนื้อหา ประสบการณ์ตรงจากวิทยากรและการลงมือปฏิบัติจริง นอกจากนี้ผู้วิจัยส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกฝนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจ อย่างสม่ำเสมอและกิจกรรมที่จัดให้อบรมได้เรียนรู้มีทั้งกิจกรรมเดี่ยวและกลุ่มซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความน่าสนใจ มีความสนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ นอกจากนี้ในการสร้างองค์ประกอบของหลักสูตร ผู้วิจัยได้ศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของ การจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในปัจจุบัน หลักการของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและผลการเรียนรู้ มีความเหมาะสมครอบคลุมคุณลักษณะที่จะเกิดกับผู้เรียน นอกจากนี้โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตรสื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล มีความเหมาะสมกับกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม เนื้อหาที่นำมาจัดการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ใกล้ผู้เข้ารับการอบรมสนใจ การจัดกิจกรรมการสอนของครูหรือวิทยากร มีขั้นตอนที่หลากหลายยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ฝึกให้ผู้เรียนได้คิดและปฏิบัติจริง รวมทั้งผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนาน ไม่เครียดกับการเรียน สอดคล้องกับการวิจัยของ จักรกฤษณ์ จันทะคุณ (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างจิตสำนึกในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติตามแนวคิดจิตปัญญาศึกษาสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า 1.นักเรียนมีความรู้ในการเตรียมความพร้อมรับมือ ภัยพิบัติหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.นักเรียนมีทักษะในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติหลังการทดลองใช้หลักสูตร คิดเป็น ร้อยละ 70.80 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับการวิจัยของ มาโนชญ์ ตินสิริสุข (2559) ได้ศึกษาโปรแกรมการรับมือทักษะการรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มโดยใช้โรงเรียนและชุมชนเป็นฐานด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า คะแนนหลังทดลองปฏิบัติกิจกรรมสูงกว่าคะแนนก่อนทดลองปฏิบัติกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) การนำหลักสูตรไปใช้ ผู้สอนควรศึกษารายละเอียดของหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียน

ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น อย่างละเอียดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและควรเพิ่มบทบาทของผู้เรียนในการค้นคว้าหาองค์ความรู้ด้วยตัวเอง

2) ผู้สอนควรมีความรู้ความสามารถ ในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่ม โดยเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานระดับอำเภอ จังหวัดและระดับที่สูงขึ้นจากสถาบันที่ได้รับความเชื่อถือ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีประโยชน์จากการเรียนด้วยหลักสูตรฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มตามแนวคิดของเควีส์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

2) ควรมีการวิจัยเพื่อหารูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมนำมาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มให้กับครูผู้สอนในโรงเรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการอบรมพัฒนาให้กับนักเรียนที่มีความสนใจหรือนักเรียนกลุ่มเสี่ยงที่จะได้รับผลกระทบกับภัยพิบัติเพื่อพัฒนาตนเองจนสามารถรอดพ้นจากภัยพิบัติดังกล่าวได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย. (2558). *แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ.2558*. กรุงเทพฯ : (ม.ป.ท.)
- กันตพร พูลศิริ. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่องคนดีของสังคมด้วยกระบวนการสร้างค่านิยม เกี่ยวกับกฎหมายในชีวิตประจำวัน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จักรกฤษณ์ จันทะคุณ. (2557). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างจิตสำนึกในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติตามแนวคิดจิตปัญญาศึกษา สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทวิดา กมลเวช. (2554). *คู่มือการจัดการภัยพิบัติท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ทิพรัตน์ มาศเมธาทิพย์. (2558). *การพัฒนาหลักสูตรแบบเน้นกระบวนการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น กรณีศึกษาภูมิปัญญาด้านภัยพิบัติน้ำท่วมอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทศนา แหมมณี. (2560). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ไทยพีบีเอส. (2556). เตรียมย้ายโรงเรียนบ้านพะเต๊ะ จ.ตาก ไปฝั่งป่าชุมชน หลังดินถล่มทับอาคาร.
สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2562, จาก <https://news.thaipbs.or.th/content/188195>.
- ปิยวรรณ ทองสุข. (2557). *การเตรียมความพร้อมในการเผชิญภัยพิบัติน้ำท่วม สำหรับนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและการพัฒนา
หลักสูตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มานิชญ์ ดิณศิริสุข. (2559). *โปรแกรมการรับมือทักษะการรับมือภัยพิบัติดินโคลนถล่มโดยในโรงเรียน
และชุมชนเป็นฐานด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
(หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รัตนะ บัวสนธิ์. (2552). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คำสมัย.
- หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ. (2562). *ดินภูเขาถล่มทับทางสายแม่สลด-ตาก ตำรวจ คนงาน วิ่งหนีตาย*.
สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2562, จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/north/1625246>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556.). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ เรื่องการลดความเสี่ยง
จากภัยพิบัติและการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ*. กรุงเทพฯ : องค์การยูนิเซฟ
ประเทศไทย.
- Dave. I.K. (1971), *The Management of Learning*. London : McGraw-Hill
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development Theory and Practice*. New York : Harcourt, Brace
and Word.

รูปแบบการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุในหน่วยปฐมภูมิ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร

Community Preparation Model for Promoting Elderly Exercise in Primary Care Unit of The National Health Security Office (NHSO), Bangkok

¹พภัศสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล และ ²พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ

¹Paphatsorn Woraphatthirakul and ²Pornpen Phetsuksiri

^{1,2}มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

^{1,2}Western University

¹Corresponding Author. E-mail: pa.phatsorn@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษารูปแบบการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุในหน่วยปฐมภูมิ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายของผู้สูงอายุในชุมชน และ(3) เพื่อเสนอแนะการออกกำลังกายผู้สูงอายุในหน่วยปฐมภูมิ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร โดยใช้ผู้สูงอายุทั้งหญิงและชายที่พักอาศัยในชุมชนจำนวน 420 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางสังคมมีอิทธิพลต่อการออกกำลังกายของผู้สูงอายุ พบว่าปัจจัยทางสังคมมีอิทธิพลต่อความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยมีค่าน้ำหนักของตัวแปรเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ระดับสังคมในชุมชน ระดับชุมชน ระดับองค์การระดับระหว่างบุคคล สรุปข้อค้นพบจากการวิจัยโดยสรุปว่า รูปแบบการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุในหน่วยปฐมภูมิ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร คือ ต้องมีมีศูนย์ออกกำลังกายที่มีกิจกรรมการออกกำลังกายหลากหลายและสอดคล้องกับวิถีชีวิต มีสิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศร่มรื่น พร้อมอุปกรณ์การออกกำลังกายที่เหมาะสมกับทุกกลุ่มวัยต่อไป

คำสำคัญ: รูปแบบการเตรียมชุมชน; การส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุ; หน่วยปฐมภูมิสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร

Abstract

The study had three objectives, which were (1) to study the community preparation model for promoting elderly exercise in primary care unit of the National Health Security Office (NHSO), Bangkok, (2) to study the relationship of community preparation factors to promote the exercise of the elderly in the community and (3) to suggest the exercise of the elderly in the primary unit of the National Health Security Office (NHSO), Bangkok. The sample was selected from 420 elderly people, both males and females who living in the community and a questionnaire was a tool for collecting data. The results of social factors influenced the elderly exercise found that the need to participate in the exercise activities of the elderly at the statistical significance at the level of .05 and .01, with the weight values of descending

variables were social in community level, community level, organization level and interpersonal level. The findings from the research concluded that the community preparation model for promoting elderly exercise in primary care unit of the National Health Security Office (NHSO), Bangkok includes providing a fitness center with a variety of exercise activities and in accordance with lifestyle, facilities, shady atmosphere along with exercise equipment suitable for all age groups.

Keywords: The community preparation model; promoting elderly exercise; primary care unit; the National Health Security Office (NHSO), Bangkok.

บทนำ

ในปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีผู้สูงอายุประมาณ 9 แสน 5 หมื่นคน หรือประมาณ 17% ของประชากรทั้งหมด และคาดการณ์ว่าจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคตอันใกล้ ในบางเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ยกตัวอย่างเช่นในเขตสายไหมมีประชากรผู้สูงอายุเกินกว่า 20% ของประชากรทั้งหมดในเขตถือว่าก้าวสู่สังคมของผู้สูงอายุเต็มรูปแบบแล้วผู้สูงอายุซึ่งปัจจุบันประเทศไทย กล่าวคือเป็นสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน (กระทรวงสาธารณสุข, 2555) ในอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 10 ขึ้นไป หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน ในอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 7 ขึ้นไป โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานครมีผู้สูงอายุจำนวนมากที่สุด เนื่องจากมีประชากรสูงอายุย้ายถิ่นตามครอบครัวหรือลูกหลานเข้ามาทำงานแล้วนำผู้สูงอายุเข้ามาด้วยไม่ว่าจะนำมาเลี้ยงดูด้วยความเป็นห่วงว่าจะไม่มีคนดูแล หรือจะนำมาเลี้ยงลูกหลานก็ตาม แต่จากบริบทผู้สูงอายุที่อยู่ต่างจังหวัดที่รู้จักกันเดินไปไหนก็รู้จักกันตกท้ายกันแต่เมื่อมาอยู่กรุงเทพมหานครหันหน้าไปทางไหนก็ไม่รู้จักใครขนาดบ้านติดกันยังไม่รู้จักกัน การที่สังคมอยู่ในหมู่บ้านกำแพงสูงยามรักษาการแน่นหนาทำให้เกิดภาวะเครียด ความจริงแล้วผู้สูงอายุเป็นผู้เคยเป็นเสาหลักของครอบครัวหาเงินเลี้ยงดูครอบครัวมาโดยตลอด แต่เมื่ออายุมากขึ้นไม่สามารถทำงานได้จากผู้เคยเลี้ยงคนอื่นต้องมาให้คนอื่นเลี้ยง จึงมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นภาระของครอบครัวในด้านสังคม ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีรายได้ ต้องพึ่งพา เป็นภาระทั้งต่อ ครอบครัว สังคม และประเทศชาติทั้งด้านสุขภาพ การเงิน ความเสื่อมจากเซลล์สมอง การขาดแคลนคนดูแล คนเข้าใจ และแรงทรัพย์ เป็นเหตุให้ผู้สูงอายุมักมีอาการซึมเศร้าได้ง่าย ดังนั้น ถ้าไม่ตระหนักถึงปัญหาของผู้สูงอายุ และให้การดูแลอย่างถูกต้อง ผู้สูงอายุจะกลายเป็นปัญหาใหญ่หลวงของประเทศ ความเป็นจริงผู้สูงอายุเป็นประชากรซึ่งมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว กล่าวคือ

หน่วยงานปฐมภูมิภาคเอกชน (Primary Care Unit = PCU) เกิดขึ้นตั้งแต่ปี 2545 เริ่มจากนโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า โดยมุ่งหวัง ให้ประชาชนทุกคน ในประเทศไทย มีสิทธิ ในการรักษาพยาบาล อย่างเท่าเทียมกันทุกคน เดิมทีเดียว ผู้มีสิทธิ ในการรักษาพยาบาล มีเพียง บัตรข้าราชการ และครอบครัว และสิทธิประกันสังคม นอกนั้นต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเองถ้า ไม่มีเงินก็ต้องยื่นคำร้องขอต่อกรมประชาสงเคราะห์ว่ายากจน และกรมประชาสงเคราะห์หน่วยบริการปฐมภูมิคลินิกชุมชนอบอุ่นดูแลประชาชน ตั้งแต่แรกคลอด จนถึงแก่ความตาย ทุกวัย ดังนั้น

จึงหมายรวมถึง ประชากรผู้สูงอายุ ซึ่งขณะนี้ประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยสมบูรณ์ (Aged Society) ประชากรที่อยู่ในวัยพึ่งพิงได้แก่ เด็กและผู้สูงอายุจะมีจำนวนมากกว่า ประชากรในวัยแรงงาน ประชากรเด็กน้อยกว่าผู้สูงอายุ สถานการณ์นี้เป็นผลมาจากการลดภาวะเจริญพันธุ์อย่างรวดเร็ว และการลดลงอย่างต่อเนื่องของระดับการตายของประชากร ทำให้จำนวนและสัดส่วนประชากรสูงอายุของไทย เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วหลายประเทศทั่วโลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) นี่เป็นความท้าทาย ที่ทุกประเทศต้องเผชิญ เพียงแต่ผลที่จะเกิดขึ้นอาจรวดเร็วและรุนแรงแตกต่างกัน ประเทศพัฒนาแล้วมีแนวโน้มเข้าสู่ สังคมผู้สูงอายุเร็วกว่าประเทศกำลังพัฒนา

จากสถานการณ์ปัญหา ดังกล่าวได้ส่งผลถึงภาวะการเจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรังที่มีสาเหตุมา จากการขาดการออกกำลังกายหรือการมีกิจกรรมทางกายไม่เพียงพอ (Physical Inactivity) ในผู้สูงอายุ จะต้องมีการออกกำลังกายที่หลากหลายอย่างน้อย 180 นาทีต่อวันหรือมีกิจกรรมทางกายระดับปานกลาง อย่างน้อย 150 นาทีต่อสัปดาห์โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุที่มีภาวะการเจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง คือ โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง และโรคหัวใจที่มีเพิ่มสูงขึ้นในปัจจุบัน (ขวัญหทัย ไตรพิช และคณะ, 2553) ทำให้รัฐบาลจัดสรรงบประมาณในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยกลุ่มดังกล่าวเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งสะท้อนถึงการลงทุน ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีกิจกรรม ทางกายหรือการออกกำลังกาย มีไม่เพียงพอหรือรูปแบบโครงการส่งเสริมกิจกรรมทางกายหรือการออกกำลังกาย ที่ดำเนินการอยู่ไม่สนองตอบกับความต้องการของประชาชนในปัจจุบัน และในอนาคตอันใกล้ประเทศไทย ก็จะมีการเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุแบบสมบูรณ์ ซึ่งปัญหาผู้สูงอายุก็ยิ่งนับวันจะมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น (คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานผู้สูงอายุแห่งชาติ, 2545) ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา รูปแบบการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุในหน่วยปฐมภูมิ สำนักงานหลักประกัน สุขภาพแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร โดยการเตรียมความพร้อมชุมชนโดยเฉพาะ ซึ่งมีจำนวนการกระจายตัว ของผู้สูงอายุมากที่สุด เมื่อเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุปัญหาก็จะยิ่งมีความซับซ้อน และถ้าผู้สูงอายุขาดการมีกิจกรรม ทางกายยิ่งส่งผลต่อภาวะการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังติดบ้าน ติดเตียง ที่เพิ่มมากกว่าภาคอื่นๆ (อัจฉรา ปุราคม, 2552) และเมื่อก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแบบสมบูรณ์ ก็จะเป็นสังคมที่มีผู้สูงอายุที่มีสุขภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปกติสุขและไม่เป็นภาระของคนในครอบครัว สังคม และประเทศชาติต่อไป

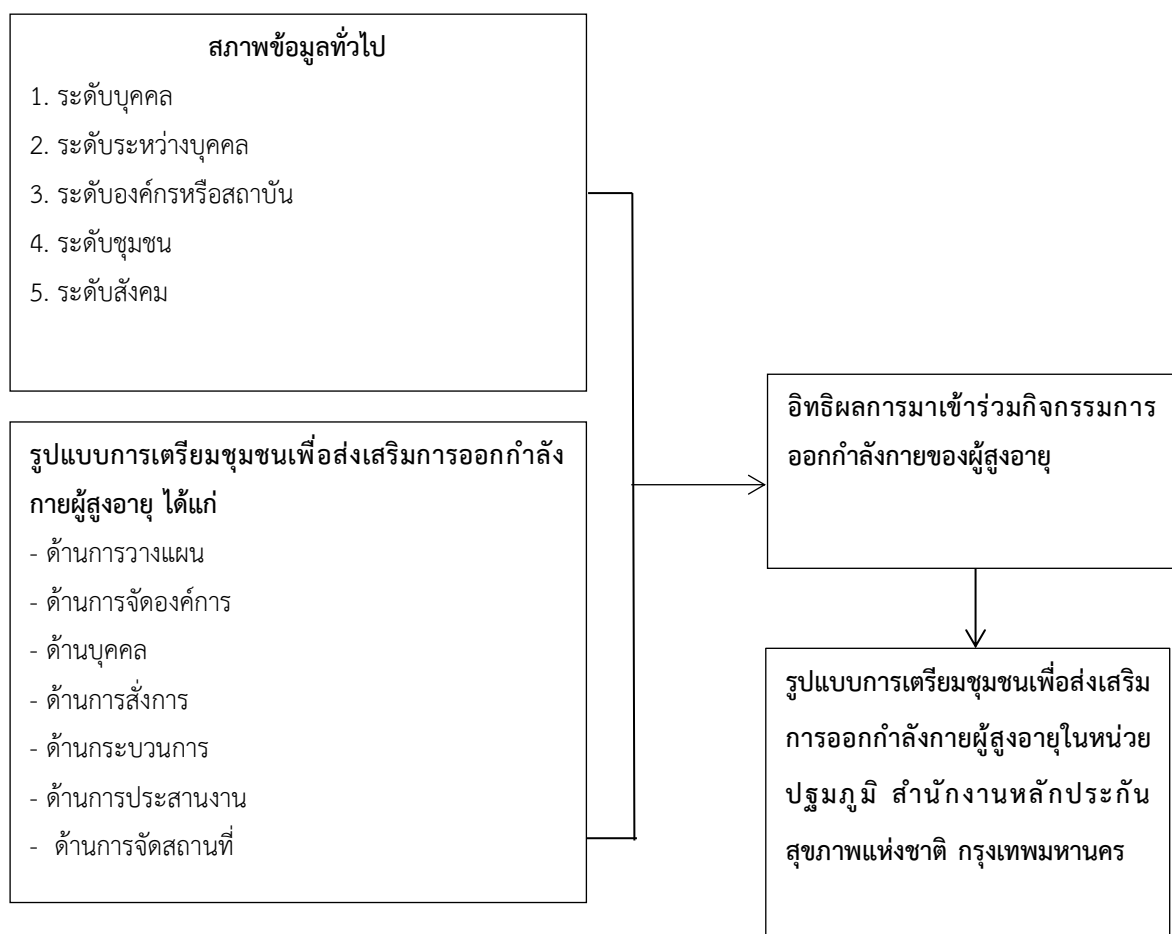
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุในหน่วยปฐมภูมิ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายของผู้สูงอายุในชุมชน
3. เพื่อเสนอแนะรูปแบบการออกกำลังกายผู้สูงอายุในหน่วยปฐมภูมิ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุแตกต่างกัน
2. ปัจจัยการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุ ตามมิติทางสังคมมีความสัมพันธ์ต่อการทำกิจกรรมทางกายของผู้สูงอายุในชุมชน
3. ปัจจัยรูปแบบการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุตามมิติทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความต้องการทำกิจกรรมทางกายของผู้สูงอายุในชุมชน

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุในหน่วยปฐมภูมิ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน โดยใช้สูตรการสุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1973) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน

ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยง (Reliability Coefficient) เกณฑ์ที่น่าจะยอมรับได้คือ .50 ขึ้นไป การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ (2) สถิติอนุมาน (Inductive Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ (1) ค่า t-test ค่า F - test (2) ค่าไค-สแควร์ chi-square test (3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) (4)ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple Hierarchy Regression Analysis) และ(5)วิเคราะห์องค์ประกอบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุในหน่วยปฐมภูมิ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร” สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์รูปแบบการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุในหน่วยปฐมภูมิ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร โดยสรุปว่า มีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมกิจกรรมทางกายในชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79, .901$) เมื่อวิเคราะห์แยกรายละเอียดระดับสังคม เรียงลำดับจากค่าคะแนนความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า นโยบายการส่งเสริมกิจกรรมทางกายสำหรับผู้สูงอายุในระดับระหว่างบุคคล มากที่สุด ($\bar{X}=4.22, .915$) รองลงมาคือ ระดับองค์กรหรือหน่วยงาน ($\bar{X}=3.99, 0.904$) ระดับบุคคล ($\bar{X}=3.76, 0.972$) และระดับชุมชน ($\bar{X}=3.61, .785$) มีเพียงระดับสังคม พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 2.87, .900$) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งแสดงถึงตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายตัวของข้อมูลไม่แตกต่างกันมากนักในประเด็น ระดับบุคคล ระดับระหว่างบุคคล ระดับองค์กรหรือหน่วยงาน และระดับสังคม

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยทางสังคม ต่อรูปแบบการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุในหน่วยปฐมภูมิ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร โดยสรุปว่า

1) ความต้องการด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความต้องการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของผู้สูงอายุในชุมชน พบว่า ผู้สูงอายุมีระดับความต้องการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์แยกรายละเอียดพบว่า มีเพียงประเด็นเดียวที่มีความต้องการอยู่ในระดับดีมาก คือ ให้มีสถานที่อยู่ภายในชุมชน เดินทางมาได้อย่างสะดวก ($\bar{X}=4.54, .607$) และมีความต้องการในระดับดีเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีการจัดที่นั่งพักผ่อนหลังจากการออกกำลังกาย ($\bar{X}=4.45$) ให้มีสถานที่สำหรับการทำกิจกรรมทางกายในชุมชนได้แก่ ถนนสำหรับปั่นจักรยาน เดินและวิ่งออกกำลังกาย ($\bar{X}= 4.40$) มีศูนย์ออกกำลังกายที่มีอาคาร

ออกกำลังกายในร่มและสนามออกกำลังกายกลางแจ้งรวมกีฬาทุกประเภททุกกลุ่มวัยสามารถบริการร่วมกัน ($\bar{X} = 4.43$) สถานที่ที่มีความร่มรื่น มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ($\bar{X} = 4.39$) มีสวนสาธารณะหรือสนามกีฬา หรือ ลานเอนกประสงค์ สำหรับการทำกิจกรรมทางกายหรือออกกำลังกาย ($\bar{X} = 4.37$) มีการจัดบริการน้ำดื่ม ไว้บริการผู้มาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.27$) มีห้องปฐมพยาบาลสำหรับผู้บาดเจ็บจากการออกกำลังกาย ($\bar{X} = 4.22$) มีอุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย เครื่องออกกำลังกายทั้งในร่มและกลางแจ้ง เช่น เครื่องเสียง ยางยืด ไม้พลอง เป็นต้น ($\bar{X} = 4.30$) มีห้องน้ำ ห้องส้วมสำหรับผู้สูงอายุ ที่สะอาด และเพียงพอ ($\bar{X} = 4.11$) มีการจัดทำรายละเอียดหรือปฏิทินการออกกำลังกายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.07$) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับ-ส่ง ในการเดินทางมาออกกำลังกาย ($\bar{X} = 3.99$) โดยมีเพียงประเด็น ให้มีสนามเด็กเล่นอยู่ในบริเวณเดียวกันสะดวกในการนำบุตร หลานมาร่วมออกกำลังกาย ($\bar{X} = 2.90$) อยู่ในระดับปานกลาง

2) ความต้องการด้านบุคคล องค์กร หน่วยงาน พบว่า ความต้องการของผู้สูงอายุด้านบุคคล องค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมกิจกรรมทางกายในชุมชน พบว่า มีระดับความต้องการในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์แยกรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่ผู้สูงอายุมีความต้องการในระดับมาก เรียงลำดับจากคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงสุด คือ ต้องการให้มีผู้เชี่ยวชาญ ด้านการทำกิจกรรมทางกายหรือการ ออกกำลังกายเป็นผู้ดูแลให้คำแนะนำ ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบการให้บริการ งบประมาณ และการดูแลซ่อมบำรุง ($\bar{X} = 4.27$) ต้องการให้มีผู้ดูแลหรือผู้ประสานงานหลัก คอยต้อนรับและดูแลสมาชิกที่มาทำกิจกรรมออกกำลังกาย ($\bar{X} = 4.19$) ให้ร้านค้า หรือ ห้างร้านร่วมสนับสนุนการออกกำลังกายของผู้สูงอายุ โดยการสะสมแต้มนำไปเป็นส่วนลดในการซื้อสินค้า ($\bar{X} = 3.64$) สำหรับประเด็นที่มีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ต้องการให้มี ผู้ดูแลหรือผู้ประสานงานหลัก คอยต้อนรับและดูแลสมาชิกที่มาทำกิจกรรมออกกำลังกาย ($\bar{X} = 3.47$) และมีบุคลากรให้บริการประเมินการทดสอบ สมรรถภาพด้านร่างกาย ($\bar{X} = 3.24$)

3) ความต้องการด้านสังคมและมาตรการสังคม ความต้องการของผู้สูงอายุในการส่งเสริมกิจกรรม ทางกายด้านสังคมและมาตรการสังคมในชุมชน พบว่า มีระดับความต้องการในการภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกวิเคราะห์ตามรายประเด็น มีความต้องการให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้สูงอายุ ต้นแบบสร้างกระแส การทำกิจกรรมทางกายหรือ ออกกำลังกายในชุมชน มากที่สุด ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา คือ ความต้องการให้มี สร้างความเป็นเอกลักษณ์มีเสื้อทีมสนับสนุนผู้สูงอายุที่มาทำกิจกรรมทางกายหรือออกกำลังกาย ($\bar{X} = 3.83$) และความต้องการให้ความสำคัญผู้สูงอายุในการทำกิจกรรมของผู้สูงอายุในวันผู้สูงอายุและวันสำคัญ

ของชุมชน ($\bar{X}=3.70$) ซึ่งมีเพียงประเด็นการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการทำกิจกรรมทางกายผ่านสื่อต่างๆ ในชุมชน เช่น ป้ายโฆษณา เสียงตามสาย เป็นต้น มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

4) ความต้องการด้านกิจกรรมทางกายของผู้สูงอายุในชุมชน พบว่า ผู้สูงอายุระดับความต้องการเดิน เดินแกว่งแขนมากที่สุด จำนวน 214 คน (ร้อยละ50.9) รองลงมาคือ กิจกรรมทางกายในวิถีชีวิตประจำวัน เช่น กวาดบ้าน ถูบ้าน รดน้ำต้นไม้ ฯ จำนวน 171 คน(ร้อยละ40.7) เต้นแอโรบิค กิจกรรมเต้นเข้าจังหวะ จำนวน 97 คน (ร้อยละ23.1) ใช้นายกยัด จำนวน 91 คน (ร้อยละ 21.67) ปั่นจักรยาน จำนวน 91คน (ร้อยละ 21.67) รำพื้นเมือง รำวงย้อนยุค จำนวน 86 คน (ร้อยละ 20.48) รำไม้พลอง จำนวน 75 คน (ร้อยละ17.86) ทำกิจกรรมทางกายจากการทำงาน ทำนา สวน จำนวน 66 คน (ร้อยละ15.71) ออกกำลังกายโดยใช้เครื่องออกกำลังกาย จำนวน 65 คน (ร้อยละ 15.48) กิจกรรมร้องเพลง จำนวน 49 คน (ร้อยละ 11.66) และกิจกรรมวิ่ง 1 คน (ร้อยละ 0.24) ตามลำดับ สำหรับความต้องการกิจกรรมทางกายที่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการที่อยู่ในระดับมาก คือ รำไม้พลอง จำนวน 162 คน (ร้อยละ38.57) กิจกรรมการเดินเร็ว เดิน เดินแกว่งแขน จำนวน 121 คน (ร้อยละ28.8) ทำกิจกรรมทางกายจากการทำงาน ทำนา สวน จำนวน 96 คน (ร้อยละ22.86) กิจกรรมออกกำลังกายโดยใช้เครื่องออกกำลังกาย จำนวน76 คน (ร้อยละ 18.1) ปั่นจักรยาน จำนวน 75 คน (ร้อยละ 17.68) เต้นแอโรบิค กิจกรรมเต้นเข้าจังหวะจำนวน 71 คน (ร้อยละ 16.90) รำพื้นเมือง รำวงย้อนยุค จำนวน 58 คน (ร้อยละ 13.81) อื่นๆ กิจกรรมทางกายในวิถีชีวิตประจำวัน เช่น กวาดบ้าน ถูบ้าน รดน้ำต้นไม้ ฯ จำนวน 51 คน (ร้อยละ 12.1) วิ่งออกกำลังกาย จำนวน 16 คน (ร้อยละ 3.8) เล่นเปตอง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.48) และกิจกรรมร้องเพลง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.24) ตามลำดับ

3. รูปแบบการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุในหน่วยปฐมภูมิ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การตรวจสอบข้อมูลก่อนวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่สังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการกิจกรรมทางกายของผู้สูงอายุในชุมชน โดยสรุปว่า

1) จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยนโยบายเชิงสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อรูปแบบการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยคำนวณค่าสัมพัทธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างเนื่องจากข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ ตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กันเพื่อวัตถุประสงค์หลักของการวิเคราะห์องค์ประกอบในการรวมกลุ่มของตัวแปรที่สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนโยบายเชิงสังคม 5 ตัว และตัวแปรความต้องการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของผู้สูงอายุในชุมชน 4 ตัว เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (ทางบวก) จำนวน 28 คู่ และตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์

ในทิศทางตรงข้าม (ทางลบ) จำนวน 8 คู่ โดยภาพรวมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .000$) โดยมีค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.) เท่ากับ 0.794 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($0.4 < r < 0.6$) จำนวน 8 คู่ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($0.2 < r < 0.4$) จำนวน 5 คู่ แปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยสุด ($r < 0.2$) จำนวน 15 คู่ เมื่อวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่มีค่าไม่เกิน 0.80 ความสัมพันธ์ไม่สูงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดอยู่บนองค์ประกอบร่วมกัน ซึ่งยังสามารถที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

ตารางที่ 1 วิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ก่อนปรับค่าดัชนีที่วัดได้	ผลการพิจารณา
p-value	> 0.05	.000	ไม่ผ่าน
χ^2 / df	< 2.00	2.488	ไม่ผ่าน
CFI	≥ 0.95	.948	ไม่ผ่าน
GFI	≥ 0.95	.968	ไม่ผ่าน
AGFI	≥ 0.90	.944	ไม่ผ่าน
RMSEA	< 0.05	.060	ไม่ผ่าน
RMR	< 0.05	.019	ไม่ผ่าน

ผลการวิเคราะห์ค่าความกลมกลืนการปรับโมเดลการวัดความสัมพันธ์องค์ประกอบปัจจัยด้านนโยบายตามมิติทางสังคมและปัจจัยด้านความต้องการกิจกรรมทางกายของผู้สูงอายุในชุมชน โดยพิจารณาจากค่า Chi-square = 64.700, $\chi^2 / df = 2.488$, $df = 26$, $p = .000$, GFI = .968, CFI = .948, RMR = .019, NFI = .917, MSEA = .060 พบว่า ผ่านเกณฑ์ เฉพาะค่า χ^2 / df แสดงให้เห็นว่าโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องยังไม่ได้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งค่าสถิติที่สำคัญทุกตัวยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ (Joreskog and Sorbom, 1996) ผู้วิจัยต้องดำเนินการปรับโมเดล (model modification) จนกระทั่งโมเดลจะมีความเหมาะสมและสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

องค์ประกอบระดับองค์กรหรือสถาบัน (Organizational Level) มีค่าน้ำหนักมากที่สุด รองลงมาคือระดับระหว่างบุคคล (Interpersonal Level) ระดับบุคคล (Individual Level) ระดับชุมชน (Community Level) และระดับสังคมในชุมชน (Societal Level) มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบคือ .80, .70, .66, .41 และ .08 ตามลำดับ การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยด้านความต้องการส่งเสริมกิจกรรมทางกายในชุมชนแยกตามองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยด้านความต้องการส่งเสริมกิจกรรมทางกายในชุมชนแยกตามองค์ประกอบ

	ตัวแปรคู่สัมพันธ์		λ	S.E.	C.R.	Sig.	R^2
Requirements	←---	Health Public Policy	.730	.062	11.779	***	.843
Socie	←---	Health Public Policy	-.101	.064	-1.578	.115	-.085
Com	←---	Health Public Policy	.366	.057	6.466	***	.409
Organ	←---	Health Public Policy	1.000	.138	11.255	***	.800
Inter	←---	Health Public Policy	1.045	.086	12.119	***	.704
Indiv	←---	Requirements of Elderly	.567	.061	9.306	***	.552
Need1	←---	Requirements of Elderly	1.000				.818
Need2	←---	Requirements of Elderly	1.037	.087	11.971	***	.689
Need3	←---	Requirements of Elderly	.646	.180	3.583	***	.198
Need4	←---	Requirements of Elderly	.238	.085	2.802	.005	.169

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 0.279 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ 1.000 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ เนื่องจากค่า CFI มีค่า 0.95 ขึ้นไป
3. ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสมบูรณ์ (Absolute Fit Index : GFI) ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาค่า 2 ดัชนี นั้น คือ ดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) มีค่าเท่ากับ 0.998 และดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index :AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.995 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่า GFI และ AGFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 และค่า AGFI ที่ยอมรับได้มีค่ามากกว่า 0.90
4. ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.029 หมายถึง โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เนื่องจากค่า RMSEA) มีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ มีค่าระหว่าง 0.05 ถึง 0.08

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1.	ปัจจัยการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุ ตามมิติทางสังคมมี ความสัมพันธ์ต่อการทำกิจกรรมทางกายของผู้สูงอายุในชุมชน	ยอมรับสมมติฐาน
2.	ปัจจัยรูปแบบการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุตามมิติทางสังคมมี ความสัมพันธ์กับความต้องการทำกิจกรรมทางกายของผู้สูงอายุในชุมชน	ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

รูปแบบการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุในหน่วยปฐมภูมิ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร พบว่า การส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุในชุมชน ร้อยละ 100 ได้มีความเห็นเห็นว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำ เวลาไปรับบริการในสถานบริการสาธารณสุข มีการให้ความรู้การออกกำลังกาย (สำนักสถิติสังคม, 2557) การทำยืดเหยียด การเต้นแอโรบิค ร้อยละ 80 ได้ให้ความเห็นว่าองค์กรสนับสนุนโรงเรียนผู้สูงอายุมีการออกกำลังกาย สนับสนุนเครื่องออกกำลังกายกลางแจ้ง โดยร้อยละ 45 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำสถานที่และสนับสนุนการออกกำลังกายในโรงเรียนผู้สูงอายุ แต่ส่วนใหญ่จะมาใช้บริการเฉพาะวันที่มาร่วมกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุ โดยให้เหตุผลว่า “มาทำกิจกรรมมันไม่สะดวกไกลบ้านไม่มีคนพามา ส่วนใหญ่จะชวนกันมากับเพื่อน”

1. ด้านความคิดเห็นตอนโยบาย ร้อยละ 63.33 มีความพอใจ โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอยากให้ออกกำลังกายหรือที่สำหรับผู้สูงได้เดินหรือวิ่งใกล้ๆบ้านจะสะดวกกว่าจะได้ทำทุกวัน ปัจจุบันไปเดิน ปั่นจักรยานในถนนไม่สะดวกแล้วเป็นอันตราย

2. ด้านการออกกำลังกาย ปัจจุบันส่วนใหญ่มีการออกกำลังกายในบ้านตัวเอง เช่น กวาดบ้าน รดน้ำต้นไม้ ทำยืดเหยียดช่วงตอนเช้า เดินรอบๆบ้านเป็นหลักมันสะดวกดีไม่ยุ่งยากลูกหลานโดยร้อยละ 49.8 จะไปออกกำลังกายกับชมรมออกกำลังกายตามที่สาธารณะที่อยู่ใกล้บ้านกับเพื่อนๆ โดยให้เหตุผลสะดวกไปพบปะเพื่อนจะได้ไม่เหงา ได้คุย ซึ่งส่วนใหญ่จะออกกำลังกายในช่วงเช้าประมาณ 05.30 – 7.00 น.

3. ด้านบุคคลหรือหน่วยงานที่มีอิทธิพลและมีผลทำให้ผู้สูงอายุอยากออกกำลังกาย ปัจจัยทางสังคม บุคคลที่มีผลทำให้ผู้สูงอายุมาออกกำลังกายมากที่สุดคือคนในครอบครัวถ้าสามีหรือภรรยา หรือลูกหลานให้การสนับสนุนจะทำอยากให้ออกกำลังกาย ด้านการส่งเสริมการออกกำลังกายของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ร้อยละ 79.17 หน่วยงานด้านสาธารณสุขเป็นผู้มาส่งเสริมการออกกำลังกายไปหาหมอก็จะแนะนำการออกกำลังกาย ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะให้การสนับสนุนด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์สนับสนุนการออกกำลังกายเป็นอย่างดี (Van, R.A.J., P. Rheeder, C.J. Eales and P.J. Becker. 2004)

4. ด้านหน่วยงานภาครัฐได้ให้การสนับสนุนเรื่องการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย ส่วนใหญ่จะให้ความเห็นว่า หน่วยงานสาธารณสุขเป็นผู้ให้ความรู้ ส่วนสถานที่ออกกำลังกายท้องถิ่นจะให้การสนับสนุน

จัดทำในชุมชน สนับสนุนเครื่องเสียงสำหรับเต้นแอโรบิค เครื่องออกกำลังกายกลางแจ้ง แต่ปัญหาที่พบมีน้อยไม่เพียงพอ และขาดการดูแลซ่อมบำรุงทำให้พังไม่เพียงพอให้กับคนที่มาออกกำลังกาย (Hordern, MD1, D.W. Dunstan, J.B. Prins, M.K. Baker, M.A. Singh and J.S. Coombes. (2012)

5. ด้านการส่งเสริมการให้ผู้สูงอายุมีการทำกิจกรรมทางกายหรือออกกำลังกายในชุมชน ต้องการให้ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมาให้ความรู้จะได้ทำให้ถูกต้อง และต้องการให้มีการตรวจสุขภาพในชุมชน สถานที่ออกกำลังกายอยากให้ทำเป็นศูนย์รวมออกกำลังกาย จะได้ไม่เบื่อ

โดยสรุปว่า รูปแบบการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุในหน่วยปฐมภูมิ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร ที่ต้องการให้ส่งเสริมในชุมชน พบว่า ร้อยละ 65.83 ถ้าในชุมชนมีการส่งเสริมการออกกำลังกาย โดยสอดคล้องกับการศึกษาของบุหลัน ทองกลีบ (2550) ศึกษาบทบาทภาครัฐในการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งจัดทำสถานที่หรือศูนย์ออกกำลังกาย มีกิจกรรมออกกำลังกายที่หลากหลาย วัสดุ อุปกรณ์สนับสนุนการออกกำลังกายของผู้สูงอายุ ผู้นำต้นหรือผู้นำออกกำลังกายทุกกลุ่มวัยสามารถมาออกกำลังกายร่วมกันได้ จะทำให้อยากมาออกกำลังกาย เป็นสิ่งที่ดีสถานที่ออกกำลังกายที่ต้องการ พบว่า ร้อยละ 100 อยากให้ทำเลที่ตั้งที่สะดวกในการเดินทางไปใช้บริการ ใกล้บ้าน ด้านค่าบริการหรือถ้ามีการเก็บเงินส่วนใหญ่ ร้อยละ 85 ไม่อยากให้เก็บเงิน มีเพียงร้อยละ 15 ยินดีเสียค่าบริการโดยมีผู้สูงอายุได้ให้ข้อเสนอแนะว่าอยากให้ไปจัดทำสถานที่ออกกำลังกายตามห้าง เช่น บิ๊กซี หรือโลตัส จะทำให้สะดวกและปลอดภัยในการมาออกกำลังกาย ปลอดภัย โดยร้อยละ 98.33 ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมเสริม เช่น การให้ข้อมูล ความรู้ด้านการออกกำลังกายและด้านสุขภาพ มีการตรวจสุขภาพ และแจกสิ่งของหรือให้รางวัล สำหรับด้านการประชาสัมพันธ์ ร้อยละ 77.5 ต้องการมีการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์ในชุมชน และสอดคล้องกับการศึกษาของปิยากร หวังมหารพร (2546) ศึกษานโยบายผู้สูงอายุของประเทศไทย พร้อมทั้งผลงานวิจัยของพรณี ปานเทวัญ (2560) ศึกษาโมเดลเชิงนิเวศวิทยากับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ.

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การวิจัยครั้งต่อไปควรนำโครงสร้างโมเดลไปศึกษาในบริบทของประเทศไทยในภาคอื่นๆ เพื่อทำการตรวจสอบโมเดลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ในกลุ่มผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายทั้งในระดับประเทศ ระดับเขต ระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล เพื่อศึกษาและค้นหาปัจจัยหรือเหตุที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนา และใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดนโยบาย และพัฒนาระดับการให้บริการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป
- 2) ควรศึกษาโดยนำโครงสร้างโมเดลที่ได้ไปกำหนดรูปแบบนโยบายการเตรียมชุมชนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและนำไปทดลองเพื่อพัฒนาให้สอดคล้องตามความต้องการและบริบทของชุมชน

พร้อมทั้งการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การตรวจวินิจฉัยโรคการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้ในด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่มีการบริหารจัดการในประเด็นที่ปัญหา ทั้งในทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลถึงการเตรียมความพร้อมในการแก้ปัญหาและอุปสรรคการดูแลผู้สูงอายุเมื่อเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2555). *แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 11*.

นนทบุรี: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

ขวัญหทัย ไตรพิช, พรทิพย์ มาลาธรรม, ขนิษฐา หาญประสิทธิ์คำ และวิศาล คັນธำรัตนกุล. (2553).

การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการออกกำลังกายที่มีผลต่อการควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดในผู้ที่
เป็นเบาหวานชนิดที่ 2. *รามาศิษย์พยาบาลสาร*, ปี 16 ฉบับที่ 2, 259-278.

คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานผู้สูงอายุแห่งชาติ. (2545). *แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

บุหลัน ทองกลีบ. (2550). *บทบาทภาครัฐในการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. คุชชินนิพนธ์*
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปิยากร หวังมหาพร. (2546). *นโยบายผู้สูงอายุของประเทศไทย. คุชชินนิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต*.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรรณิ ปานเทวัญ. (2560). *โมเดลเชิงนิเวศวิทยากับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ*. กรุงเทพมหานคร:
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก.

สำนักสถิติสังคม. (2557). *รายงานสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2557*. กรุงเทพมหานคร:
สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

อัจฉรา ปุราคม. (2552). *การลงทุนด้านการส่งเสริมกีฬาและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพในประเทศไทย*.
สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2560, จาก

http://www.rdi.ku.ac.th/kasetresearch54/GroupSocial/20-tchara_pur/template.html

Hordern, MD1, D.W. Dunstan, J.B. Prins, M.K. Baker, M.A. Singh and J.S. Coombes. (2012).

“Exercise prescription for patients with type 2 diabetes and pre-diabetes: a position
statement from Exercise and Sport Science Australia”. *J Sci Med Sport*, 15(1), 25-31.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rdEd. New York. Harper and
Row Publications

Van, R.A.J., P. Rheeder, C.J. Eales and P.J. Becker. (2004). "Effect of exercise versus relaxation on haemoglobin A1C in Black females with type 2 diabetes mellitus". *Q/M*, 97(6), 343-351.

ตัวแบบสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง
ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Causal Structure Equation Model of Factors Affected on Work Happiness of
Employees in The Consumer Goods Business:
A Case Study of a Company in Bangkok

¹พิมพาพรรณ ดวงแก้ว และ ²ธัญนันท์ บุญอยู่

¹Pimpapun Duangkaew and ²Thanyanan Boonyoo

^{1,2}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

^{1,2}Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

¹Corresponding Author. E-mail: saipahn.pd@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และ (2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีระดับของแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.98 และ 3.69 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.369, 0.434 และ 0.520 ตามลำดับ และ (2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.081 และ ขอบเขตบนเท่ากับ 0.305 ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครเกิดการรับรู้บทบาทในการปฏิบัติงานที่ดีที่จะสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานที่แท้จริงอันจะเป็นรากฐานให้พนักงานทุกคนในองค์กรเกิดการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในการทำงานตลอดไป

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร; ความสุขในการทำงาน

Abstract

The objectives of this study were to: (1) the levels of job motivation, organizational citizenship behavior and work happiness of employees in the consumer goods business: A case study of a company in Bangkok; and (2) organizational citizenship behavior as a mediated factor between Job Motivation and work happiness of employees in the consumer goods business: A case study of a company in Bangkok. Samples in the study were the 255 employee's consumer goods business, a company in Bangkok. The research instrument in the study was a questionnaire, statistically analyzed by percentage, means, standard deviation (S.D.), and structural equation modeling analysis. Results in the study showed that: (1) levels of job motivation, organizational citizenship behavior, and work happiness of the employees in the consumer goods business, a company in Bangkok were averaged at a high level, ranging at 3.70, 3.98, and 3.69 respectively; whereas, the standard deviation was averaged at 0.369, 0.434, and 0.520 respectively; and (2) organizational citizenship behavior was regarded as a mediated variable between job motivation and work happiness for the employees in the consumer goods business, a company in Bangkok; the coefficient scales of Boot LLCI were at 0.081; whereas the coefficient scales of Boot ULCI were at 0.305. Therefore, the results ascertained that organizational citizenship behavior of the employees in the consumer goods business, a company in Bangkok could contribute to the perceived job performance and gradually increase the job motivation of the employees. Furthermore, it could promote employees' work happiness. This would be the mainstream for all employees to perform their work happiness further.

Keywords: job motivation; organizational citizenship behavior; work happiness

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ของโลกแห่งองค์การและบุคคลของยุคปัจจุบันต่างต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับตัวให้ยืดหยุ่นและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงจะช่วยเพิ่มภูมิคุ้มกันลดความเสี่ยงต่อการล้มเหลวในการจัดการขององค์การได้ และทำให้บุคคลในองค์การเกิดความรักที่มาจากข้างในจิตใจ ซึ่งเป็นหัวใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การให้อยู่ได้อย่างยั่งยืน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการให้ความสำคัญต่อสภาวะทางจิตใจของบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์การและความยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว (วิศยา หวังพลายเจริญสุข และวิชัย อุตสาหจิต, 2558, หน้า 192) โดยการสร้างสภาวะที่ดีในองค์การหรือการเป็นองค์การแห่งความสุขนั้นไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของงานแล้ว ยังเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์การเพื่อช่วงชิงบุคคลที่มีความสามารถเป็นเลิศให้มาทำงานร่วมกับองค์การ จึงทำให้หลายองค์การต่างมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลในองค์การ การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบรรลุ

ให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีการทำงานที่เต็มศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พนมพร บำรุงบุญ และปิยลักษณ์ โพธิ์วรรณ, 2561)

กลุ่มธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคถือเป็นสินค้าที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน เรียกได้ว่าเป็นสินค้า “ของกินและของใช้” ที่ทุกคนทั่วโลกต้องมีไว้ในบ้านและเป็นสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวันสำหรับทุกคน ซึ่งสินค้าอุปโภคบริโภค (Consumer Goods) เป็นสินค้าที่ผู้บริโภคซื้อไป เพื่อนำไปใช้เอง โดยแบ่งตามลักษณะการซื้อของผู้บริโภคได้ 4 ชนิด คือ (1) สินค้าสะดวกซื้อ (Convenience Goods) เป็นสินค้าที่เป็นของกินของใช้ประจำวันที่ไม่แพง ใช้เป็นประจำ และเคยชินกับตรา เช่น ผงซักฟอก สบู่ ผ่าอนามัย ยาสีฟัน ไม้ขีด นิตยสาร หนังสือพิมพ์ เป็นต้น (2) สินค้าเปรียบเทียบซื้อ (Shopping Goods) เป็นสินค้านำราคาสูง คงทนถาวร ซื้อไม่บ่อยนัก จะเลือกตราสินค้าที่เหมาะสมกับตนเอง ต้องมีการเปรียบเทียบหลาย ๆ ร้าน เปรียบบริการ สมรรถนะ รูปแบบ ราคา คุณภาพ เช่น เครื่องใช้ไฟฟ้า ตู้เย็น โทรทัศน์ เครื่องปรับอากาศ ฯลฯ (3) สินค้าเจาะจงซื้อ (Specialty Goods) มีความพอใจเป็นพิเศษ จะซื้อตราสินค้านี้เท่านั้น มีความภักดีสูง เช่น เครื่องสำอาง น้ำหอม คอมพิวเตอร์ รถยนต์ ฯลฯ และ (4) สินค้าไม่แสวงซื้อ (Unsought Goods) เป็นสินค้าใหม่ที่เพิ่งวางตลาดหรือเป็นสินค้าที่มีราคาสูงเกินอำนาจซื้อ ไม่เห็นความสำคัญหรือความจำเป็น ผู้ขายต้องใช้ความพยายามและต้องเป็นการขายตรงถึงจะได้ผล เพราะเป็นสินค้าขายยาก เช่น ประกันภัย สารานุกรม วิตามินบำรุง เครื่องออกกำลังกาย เครื่องนุ่งห่มราคาแพงมาก ๆ เป็นต้น ดังนั้นจากบทบาทการดำเนินของภาคธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคถือเป็นธุรกิจหนึ่งที่สำคัญต่อภาคประชาชน จึงทำให้ภาคธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคต่างมุ่งเน้นสร้างค่านิยมขององค์กรให้พนักงานเกิดความรู้สึกสุขกายและใจในการทำงานและรักษาบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ คุณภาพของบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญและเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีความสำคัญต่อการเป็นอยู่อย่างมาก ทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอยู่เสมอ มีการพัฒนาให้บุคคลมีคุณภาพ สร้างคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว (ธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค, 2562)

การมุ่งเน้นสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดแก่พนักงานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องอาศัยปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานจะเป็นความรู้สึกตอบสนองต่อการทำงานที่แสดงในด้านบวกมากกว่าด้านลบ (อลิษา กำแพงเงิน, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสมใจ บุญทวนนท์, 2562) โดยจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อการทำงานที่หลากหลายที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง โดยความสุขในการทำงานจะเกิดจากอารมณ์ที่ตื้นตันและเป็นทัศนคติในการจัดการส่วนตัวที่เป็นความพึงพอใจในงานที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรที่สูงขึ้น (Fisher, 2010) ดังนั้นองค์กรต้องออกแบบและจัดการสถานที่ทำงาน เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน โดยมุ่งสร้างความสุขในการทำงานนั้นให้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของแต่ละบุคคล (Wesarat et al., 2015) และจากการศึกษาวิจัยการที่จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยที่ประกอบด้วยแรงจูงใจในการทำงาน

ที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพและเป็นส่วนสำคัญสำหรับองค์กรที่ต้องดูแลและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างต่อเนื่อง (Sukarman et al., 2018) เพื่อให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แสดงออกอย่างเฉพาะเจาะจงและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งพนักงานจะทุ่มเทและความเต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานด้วยความสุขในการทำงานให้กับองค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์จนเกิดประสิทธิภาพสูงในการทำงานที่ดีได้อย่างต่อเนื่อง (Chiun & Ramayah, 2009)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแบบสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่จะมุ่งศึกษาปัจจัยใดที่จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปมุ่งสร้างให้เกิดความสุขที่เกิดจากการทำงานนั้น และสามารถนำผลที่ศึกษาไปใช้เป็นแนวทางเสนอต่อผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป โดยที่มีรากฐานมาจากพนักงานทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 1.1 (H1.1) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

สมมติฐานที่ 1.2 (H1.2) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่

สมมติฐานที่ 1.3 (H1.3) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น

สมมติฐานที่ 1.4 (H1.4) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

สมมติฐานที่ 1.5 (H1.5) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ

สมมติฐานที่ 2 (H2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.1 (H2.1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.2 (H2.2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.3 (H2.3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.4 (H2.4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.5 (H2.5) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 (H3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.1 (H3.1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.2 (H3.2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน

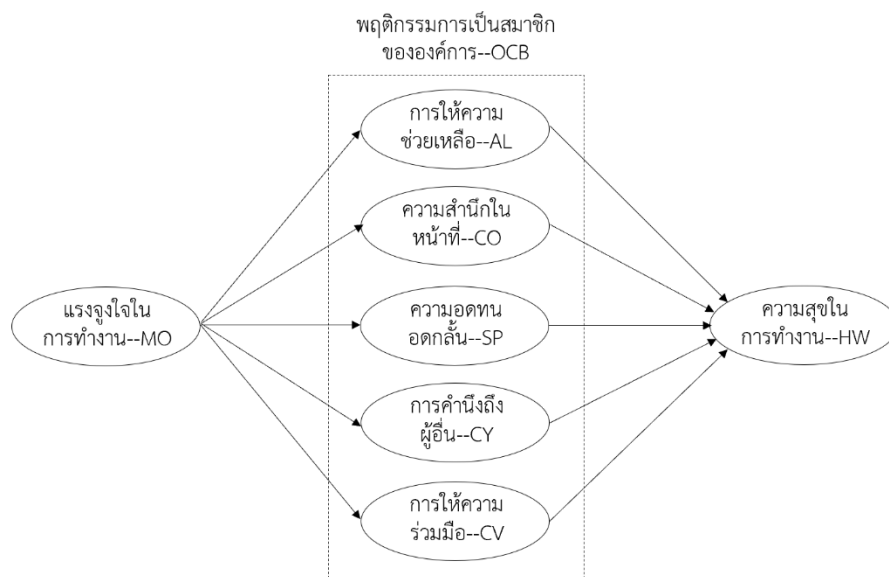
สมมติฐานที่ 3.3 (H3.3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.4 (H3.4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.5 (H3.5) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีของ Robbins (2003); Greenberg & Baron (2003) และ Diener (2003) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปและสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องตัวแบบสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยงานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มีวิธีการวิจัยที่มีรายละเอียดสำคัญดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 677 คน (ธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค, 2562) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 225 คน ซึ่งการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) สำหรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการพิจารณา ลักษณะข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ได้มุ่งศึกษาไว้ โดยใช้สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูงด้วยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model--SEM) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair et al. (1998, p. 163) ที่ได้เสนอแนวทางสำหรับการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง คือ 5 ถึง 20 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวชี้วัด 45 ตัว

จึงทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความเหมาะสมของขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 225 ตัวอย่าง และได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จะประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามในการประเมินแรงจูงใจในการทำงาน โดยได้พัฒนามาตรวัดของแรงจูงใจในการทำงานมาจากแนวคิดของคัทลินท์ นาคเจือ (2557) และกาญจน์ภา ฉวีรักษ์ (2558) ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามในการประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยได้พัฒนามาตรวัดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาจากแนวคิดของธิดารัตน์ เทพพานิช (2560) และรุจิรา เชาวสุโข (2560) และส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามในการประเมินความสุขในการทำงาน โดยได้พัฒนามาตรวัดของความสุขในการทำงานมาจากแนวคิดของชนิสรา ไชยยันต์บุรณ์ (2561) และศิริขวัญ เพ็งสมยา (2561) ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวในแต่ละส่วนจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert' Scale (Likert, 1932) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การกำหนด ค่าระดับ คือ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย และ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยง เพื่อวัดความสอดคล้องภายในของคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
แรงจูงใจในการทำงาน	0.955
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	
- การให้ความช่วยเหลือ	0.935
- ความสำนึกในหน้าที่	0.896
- ความอดทนอดกลั้น	0.958
- การคำนึงถึงผู้อื่น	0.967
- การให้ความร่วมมือ	0.934
ความสุขในการทำงาน	0.980

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นไปตามความจริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแทนผู้วิจัย ซึ่งเป็นพนักงานของธุรกิจ และการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2562 ได้แบบสอบถามจำนวน 225 ฉบับ มีอัตราตอบกลับร้อยละ 100

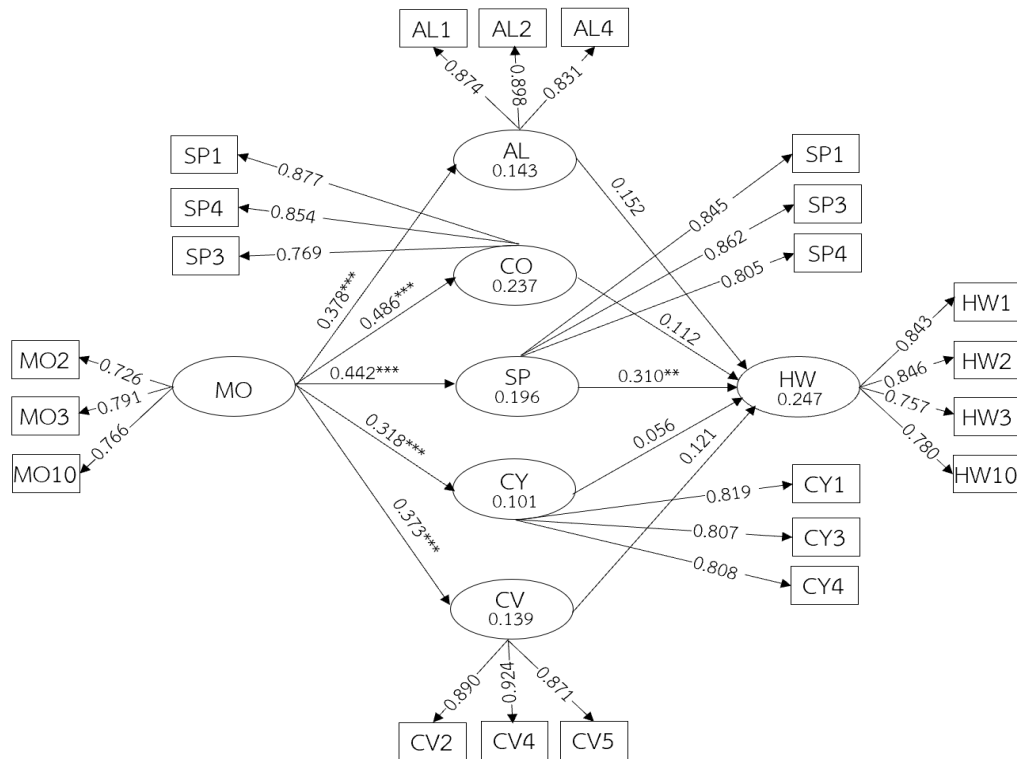
5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ที่ประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.56) มีอายุ 30-40 ปี (ร้อยละ 46.22) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 62.22) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 68.44) มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 48.00) และมีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 68.44)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.369 ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ประกอบด้วย (1) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (2) ด้านความสำนึกในหน้าที่ (3) ด้านความอดทนอดกลั้น (4) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และ (5) ด้านการให้ความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, 4.08, 3.82, 4.08 และ 3.80 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.473, 0.513, 0.544, 0.496 และ 0.600 ตามลำดับ และปัจจัยความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.520

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคกรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้



ภาพที่ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ พบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงาน (MO) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (AL) ด้านความสำนึกในหน้าที่ (CO) ด้านความอดทนอดกลั้น (SP) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (CY) และด้านการให้ความร่วมมือ (CV) โดยมีค่าเท่ากับ 0.378, 0.486, 0.442, 0.318 และ 0.373 ตามลำดับ และแรงจูงใจในการทำงานก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน โดยมีค่าเท่ากับ 0.312 และ (2) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ด้านความอดทนอดกลั้น (SP) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (HW) มีค่าเท่ากับ 0.310 แต่พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (AL) ด้านความสำนึกในหน้าที่ (CO) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (CY) และด้านการให้ความร่วมมือ (CV) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (HW) มีค่าเท่ากับ 0.152, 0.112, 0.056 และ 0.121 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานจากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t test	ผลลัพธ์
H1 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร			
MO → AL	0.378***	3.979	สนับสนุน
MO → CO	0.486***	6.225	สนับสนุน
MO → SP	0.442***	4.852	สนับสนุน
MO → CY	0.318***	2.843	สนับสนุน
MO → CV	0.373***	4.301	สนับสนุน
H2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน			
AL → HW	0.152	1.377	ไม่สนับสนุน
CO → HW	0.112	0.823	ไม่สนับสนุน
SP → HW	0.310**	1.976	สนับสนุน
CY → HW	0.056	0.385	ไม่สนับสนุน
CV → HW	0.121	1.205	ไม่สนับสนุน

หมายเหตุ: - (* หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ ค่า $t \geq 1.65$) (** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ ค่า $t \geq 1.96$) (***) หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ ค่า $t \geq 2.58$) (MO หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน) (AL หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ) (CO หมายถึง ความสำนึกในหน้าที่) (SP หมายถึง ความอดทนอดกลั้น) (CY หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่น) (CV หมายถึง การให้ความร่วมมือ) (HW หมายถึง ความสุขในการทำงาน)

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า (1) แรงจูงใจในการทำงาน (MO) มีอิทธิพลทางตรงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (AL) ด้านความสำนึกในหน้าที่ (CO) ด้านความอดทนอดกลั้น (SP) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (CY) และด้านการให้ความร่วมมือ (CV) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.378, 0.486, 0.442, 0.318 และ 0.373 ตามลำดับ และมีค่า t-test เท่ากับ 3.979, 6.225, 4.852, 2.843 และ 4.301 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ (2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ด้านความอดทนอดกลั้น (SP) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (HW) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.310 และมีค่า t-test เท่ากับ 1.976 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (AL) ด้านความสำนึกในหน้าที่ (CO) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (CY) และด้านการให้ความร่วมมือ (CV) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (HW) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.152, 0.112, 0.056 และ 0.121 ตามลำดับ และมีค่า t-test เท่ากับ 1.377, 0.823, 0.385 และ 1.205

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากแรงจูงใจ จะเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานนั้น ๆ อย่างดีที่สุด ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ จะไม่ยอมละทิ้งงานด้วยการที่มีความสำนึกในหน้าที่ที่ดี โดยไม่ย่อท้อกับอุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเคนเนท์ วรณศิริ และอริยญา ดุ้ยคำภีร์ (2557) ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานแสดงออกด้วยการมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อให้พนักงานได้รับรู้และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมอย่างเดียวกันและ รักษาระดับของแรงจูงใจของพนักงานที่จะแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้ยั่งยืนต่อไป

2. ปัจจัยพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการความอดทนอดกลั้นมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แสดงออกจะส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดรากฐานที่ดี ในการทำงานอย่างมีความสุข เพราะการทำงานย่อมต้องเกิดอุปสรรค และต้องหาแนวทางแก้ไข ปัญหา ให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีอยู่ตลอด ดังนั้นจึงต้องทุ่มเทแรงกายและแรงใจผลักดันให้เกิดสิ่งที่ยึดเหนี่ยวที่สามารถ ขับเคลื่อนกลายเป็นความสุขในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยองค์การต้องมีการ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม การช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจ มุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามแผนงาน ที่องค์การกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม องค์การจัดขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะพร วงษ์อุดม (2559) ที่ว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่เป็นพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และทำโดยไม่หวังผลตอบแทน เพื่อให้ผลงานปฏิบัติ ของตนนั้นได้เกิดผลดีจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้บริหารจะต้องตอบสนองให้ความสำคัญและสนับสนุนการทำงานของพนักงานในบริษัท เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานและเพื่อนสมาชิกที่ร่วมงานด้วยกัน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันทำให้องค์การเกิดการพัฒนาดังต่อเนื่อง ทำให้นโยบายของบริษัทบรรลุผลสำเร็จ เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

โดยการสร้างบรรยากาศให้การทำงานที่มาจากแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้นจากเดิมที่อยู่ในระดับมากอยู่แล้ว

2) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นสร้างให้เกิดความร่วมมือในลักษณะต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวพนักงานและองค์กร ซึ่งการให้ความร่วมมือที่ดีของพนักงานนั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จึงต้องมีการหาแนวทาง ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมในการขอความร่วมมือเพื่อให้เกิดความสบายใจและเต็มใจในการที่จะสามารถปฏิบัติตามได้อย่างไม่มีความกังวลใด ๆ

3) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นสร้างให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นจากเดิมที่มีอยู่แล้ว เพื่อให้พนักงานจะมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเต็มความสามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตัวบุคคลและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครเท่านั้น ซึ่งควรนำไปศึกษาหรือเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ หรือนำไปเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ

2) การวิจัยครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวคิดที่ใช้ครั้งนี้ไปใช้ใหม่ โดยทำการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มบุคคลที่ทำงานอย่างมีความสุข และกลุ่มบุคคลที่ต้องการความสุขในงานที่ทำอยู่ว่ามีปัจจัยใดบ้างส่งผลให้เกิดความต้องการความสุขต่อการทำงานนั้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจน์นภา ฉวีรักษ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวอก. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ขเคนทร์ วรรณศิริ และอรัญญา ต้อยคัมภีร์. (2557). *โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: อิทธิพลของแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานและบุคลิกภาพ. วารสารศรีนครินทร์ วิจัยและพัฒนา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6(12), 45-58.*

- ชนิสา ไชยยันต์บุรณ์. (2561). *อิทธิพลของความอิสระในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรกำกับอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสู่ความสุขในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการพิมพ์สิ่งทอในเขตสมุทรสาคร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- ธิดารัตน์ เทพพานิช. (2560). *ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค. (2562). *สรุปรายงานข้อมูลของภาคธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคประจำปี 2562*. กรุงเทพมหานคร: ธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค.
- ปิยะพร วงษ์อุดม. (2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนมพร บำรุงบุญ และปิยลักษณ์ โพธิวรรณ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รุจิรา เชาวสุโข. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิศยา หวังพลายเจริญสุข และวิชัย อุตสาหจิต. (2558). *การดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรกรณีศึกษา: องค์กรสร้างสุข*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริขวัญ เพ็งสมยา. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสภาคีรีดจอร์นในเขตบางรัก*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.

- อลิษา กำแพงเงิน, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสมใจ บุญทานนท์. (2562). ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมขององค์การและคุณภาพชีวิตในงานที่มีผลต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ราชบุรีบูรณะ. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 11(3), 124-137.
- Chiun, L. M., & Ramayah, T. (2009). Dimensionality of organizational citizenship behavior (OCB) in a multicultural society: The case of Malaysia. *International Business Research Journal*, 2(1), 48-55.
- Diener, E. (2003). *Subjective well-being*. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412.
- Greenberg, J., & Baron, A. R. (2003). *Behavior in organizations*. Prentice Hall, 5, 188-215.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis (5th ed.)*. New York: Prentice-Hall.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Application*. Englewood Cliff, New York: Prentice-Hall.
- Sukarman, Said, S., Hamzah, N., & Ella, H. (2018). Role of work motivation and organizational culture in improving the performance of civil servants and organizational citizenship behavior (OCB) in Boalemo district Gorontalo province. *Journal of Scientific & Technology Research*, 7(11). 44-51.
- Wesarat, P., Sharif, Y. M., & Majid, A. H. A. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.

ปัญหาการรับฟังความคิดเห็นและการประเมินผลกระทบในการตรากฎหมาย Problems of Hearing Opinions and Assessing the Impacts of Enacting

¹รัฐฉา ฤาญ, ²บุญมาก กันหาสาย, ³ณัฐนันท์ ทองทรัพย์ และ ⁴เฉลียว นครจันทร์

¹Radchada Lurang, ²Bunmark Kunharsai, ³Nattanan Thongsab and ⁴Chalarw Nakornchun

^{1,4}หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น และ

^{2,3}หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

^{1,4}Master of Laws Program Faculty of Law, Western University and

^{2,3}Bachelor of Laws Program Faculty of Law, Western University

¹Corresponding Author. E-mail: tapdow2012@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยศึกษาเอกสารจากตัวบทกฎหมาย ตำราทางวิชาการ งานวิจัย ข้อมูลจากเว็บไซต์ ทางอินเทอร์เน็ต ทั้งของประเทศไทยและของต่างประเทศเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็นและการประเมินผลกระทบในการตรากฎหมาย ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ปัญหา สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยพบว่า กระบวนการตรากฎหมายตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มาตรา 77 วรรคสอง กำหนดให้ ก่อนการตรากฎหมาย รัฐพึงจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายอย่างรอบ ด้านและเป็นระบบ ซึ่งระบบนี้คือ ระบบ RIA หรือการประเมินผลกระทบในการออกกฎหมาย ที่มีต้นแบบมาจาก สหรัฐอเมริกา โดยมีหลักการสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ เผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณชน เปิดรับฟังความคิดเห็นจากสาธารณชน และการเผยแพร่ร่างกฎหมายฉบับสุดท้าย แต่มีปัญหาว่า หน่วยงานที่เสนอร่างกฎหมายไม่เข้าใจในระบบ RIA และไม่มีหน่วยงานกลางที่ตรวจสอบคุณภาพของการรับฟังความเห็นสาธารณะของหน่วยงานราชการต่าง ๆ ซึ่งในต่างประเทศจะมีหน่วยงานกลางในการดูแลเกี่ยวกับการจัดทำ การประเมินผลกระทบกฎหมาย เช่น สหรัฐอเมริกา สำนักงานประธานาธิบดีของสหรัฐอเมริกา เป็นหน่วยงานหลัก และออสเตรเลียมีสำนักงาน Best Practice Regulatory Office คอยดูแล อีกทั้ง มาตรา 77 วรรคสอง และ พรบ.หลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 มาตรา 5 วรรคสามก็ไม่ได้กำหนดถึงขั้นตอนหรือระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็นไว้เช่นกัน ดังนั้นปัจจุบัน หากจะเสนอร่างกฎหมายการจัดการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ต้องปฏิบัติตามมติรัฐมนตรี ที่กำหนดให้การรับฟังความคิดเห็นต้องรับฟังผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานนั้นอย่างน้อย 15 วัน ซึ่งมีความเห็นว่ามันน้อยเกินไปจึงทำให้ได้ข้อมูลจากประชาชนผู้ที่มีส่วนได้เสียไม่ครบทุกด้าน เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงต้องตั้งหน่วยงานกลางที่ตรวจสอบคุณภาพของการรับฟังความเห็นของประชาชน กำหนดจำนวนระยะเวลาในการเปิดรับ ฟังความคิดเห็น 30 วัน และกำหนดจำนวนข้อมูลที่จะนำมาใช้ได้ต้องเก็บมาจากผู้แสดงความคิดเห็นไม่น้อยกว่า 500 คน

คำสำคัญ : การรับฟังความคิดเห็น; การประเมินผลกระทบในการออกกฎหมาย

Abstract

This research is a qualitative research by studying documents from the law. Academic textbooks, research papers, information from websites on the Internet Both of Thailand and other countries regarding hearing opinions and assessing the impact of legislation Conduct in-depth interviews for information on

problem analysis. Conclusions and recommendations.

According to research studies, it is found that the process of enacting the law under the 2017 Constitution, Section 77, paragraph two, is required before the enactment The State should arrange for a hearing of the opinions of relevant persons. Analyze the potential impact of the law in a comprehensive and systematic manner. This is the RIA system or assessment of the impact of legislation. With a prototype from the United States There are 3 main steps which are to distribute information to the public. Open to hear opinions from the public. And the publication of the final draft law but there is a problem though The body that proposed the bill does not understand the RIA and does not have a central agency that examines the quality of public hearings by government agencies. Make an assessment of the impact of laws such as the United States, the US Presidential Office As the main unit And Australia has the Best Practice Regulatory Office overseeing both Section 77, paragraph two and the Regulatory Commission Act and the Evaluation of Law 2019, Section 5, paragraph three, does not set the stage or The time to listen to opinions as well. So now If to propose a draft law for public hearing management Must follow the Minister's resolution Which requires that the hearing of opinions must be heard through the information technology system of that agency for at least 15 days, which is of the opinion that too little, therefore, incomplete information from the public, the stakeholders In order to resolve the issue, a central agency must be established to examine the quality of public hearing. Set a period of 30 days for comment exposure and the amount of information that will be available to be collected from at least 500 commenters.

Keywords: Hearing Opinions; Assessing the Impact of Legislation

บทนำ

กฎหมายไทยมีวิวัฒนาการยาวนานมาตั้งแต่สมัยสุโขทัยและกรุงศรีอยุธยา ที่ได้รับอิทธิพลจากคัมภีร์พระธรรมศาสตร์ของฮินดู ซึ่งเชื่อว่าพระมหากษัตริย์เป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการปกครองแต่เพียงผู้เดียวต้องปกครองบ้านเมืองไพร่ฟ้าประชาชนด้วยความเป็นธรรม ยุติธรรม และมีเมตตาธรรม และพระราชศาสตร์ต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทำการร่างและประกาศใช้ ประมวลกฎหมายลักษณะอาญา ร.ศ. 127 ซึ่งถือว่าเป็นประมวลกฎหมายฉบับแรกของไทย ต่อมามีการปรับปรุงอีก 2 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2486 และ 2499 เรียกว่า ประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งใช้มาจนถึงปัจจุบัน ในสมัยต่อ ๆ มาได้มีการร่างและประกาศใช้ประมวลกฎหมายอื่น ๆ อีกหลายฉบับ เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ฯลฯ เป็นต้น การปฏิรูปกฎหมายศาล ยุติธรรมและการประกาศใช้ประมวลกฎหมายลักษณะอาญา ร.ศ. 127 ทำให้ประเทศไทยหมดยุคกฎหมายเก่า และเข้าสู่ยุคขบวนการกฎหมายตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา (Thailaw,2561)

ในยุคปัจจุบันกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการปฏิรูปกระบวนการตรากฎหมายไว้ในมาตรา 77 ซึ่งมีมาตรการสำคัญ 4 ประการ คือ มาตรการทั่วไปมาตรการก่อนการตรากฎหมาย

มาตรการภายหลังกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้ว และมาตรการควบคุมเนื้อหาของร่างกฎหมาย (อรรถธรณ เกษร,2561) จากมาตรา 77 ก็มีปัญหาในขั้นตอนที่สอง คือ การรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายอย่างรอบด้านและเป็นระบบ หมายความว่าก่อนที่จะออกกฎหมายต้องมีการประเมินผลกระทบของการออกกฎหมายเสียก่อน ซึ่งระบบนี้คือ ระบบ RIA ที่มีต้นแบบมาจากสหรัฐอเมริกา หลักการสำคัญที่สหรัฐอเมริกานำมาใช้ในการประเมินผลกระทบของการออกกฎหมาย มี 3 ขั้นตอน คือ เผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณชน เปิดรับฟังความคิดเห็นจากสาธารณชน และการเผยแพร่ร่างกฎหมายฉบับสุดท้ายแต่มีปัญหา

1) หน่วยงานผู้เสนอร่างกฎหมายไม่เข้าใจหลักการประเมินผลกระทบของการออกกฎหมาย ดังนั้นที่ผ่านมาในประเทศไทยหน่วยงานที่เสนอร่างกฎหมาย ปฏิบัติตามขั้นตอนดังกล่าวน้อยมาก โดยเฉพาะขั้นตอนที่ 2 คือ การเปิดรับฟังความคิดเห็นจากสาธารณชน โดยการจัดการรับฟังความคิดเห็นนั้น มีลักษณะเป็นเพียงการทำตามแบบฟอร์มตามมติคณะรัฐมนตรีและไม่สนใจกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เนื่องจากคณะรัฐมนตรีได้มีมติวางแนวทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ว่าให้หน่วยงานรัฐมีหน้าที่จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นอย่างน้อยผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือผ่าน www.lawamendment.go.th หรืออาจจะใช้วิธีอื่นด้วยก็ได้ และต้องเปิดรับฟังความคิดเห็นเป็นอย่างน้อย 15 วัน เมื่อจัดทำรับฟังความคิดเห็นเสร็จแล้วให้จัดทำรายงานสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น และจัดทำคำชี้แจงตามหลักเกณฑ์การตรวจสอบความจำเป็นในการตรากฎหมายตามแบบฟอร์มที่กำหนดแล้วจึงส่งให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (สลค.) จากแนวทางดังกล่าวจะเห็นได้ว่าที่ผ่านมา มีการเร่งดำเนินการร่างกฎหมายเป็นไปอย่างรวดเร็ว การรับฟังความคิดเห็นเป็นเพียงการทำตามแบบฟอร์มตามมติคณะรัฐมนตรีและไม่สนใจกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (สุรัชย์ ตรงงาม,2560) จึงทำให้มีคำถามว่ากฎหมายที่ออกไปนั้นสมความต้องการของประชาชนหรือไม่

2) ไม่มีหน่วยงานกลางที่ตรวจสอบคุณภาพของการรับฟังความเห็นสาธารณะของหน่วยงานราชการต่าง ๆ ซึ่งในต่างประเทศจะมีหน่วยงานกลางในการดูแลเกี่ยวกับการจัดทำ การประเมินผลกระทบกฎหมาย เช่น สหรัฐอเมริกาสำนักงานประธานาธิบดีของสหรัฐฯ เป็นหน่วยงานหลัก และออสเตรเลียมีสำนักงานที่เรียกว่า Best Practice Regulatory Office คอยดูแล แต่ของประเทศไทยไม่มีหน่วยงานดังกล่าว จึงทำให้การประเมินผลกระทบของการออกกฎหมายอาจไม่ตรงต่อเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

3) มาตรา 77 ไม่ได้กำหนดแนวทางในการรับฟังความคิดเห็นและการไม่กำหนดข้อมูลที่ได้จากจำนวนผู้เข้าแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน เนื่องจากมาตรา 77 วรรคสองกำหนดแต่เพียงว่า “ก่อนการตรากฎหมายทุกฉบับรัฐพึงจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง” ซึ่งไม่ได้กำหนดว่าการรับฟังความคิดเห็นนั้นต้องทำอย่างไร และใช้เวลาในการเปิดรับฟังความคิดเห็นเท่าใด แม้ขณะนี้จะได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 ขึ้นมาใช้บังคับแล้ว แต่ในมาตรา 5 วรรคสาม ก็มีเนื้อความเหมือนที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญมาตรา 77 วรรคสอง ซึ่งไม่ได้กำหนดถึงขั้นตอนหรือระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็นไว้เช่นกัน ดังนั้นปัจจุบัน หากจะเสนอร่างกฎหมายในเรื่องแนวทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ต้องปฏิบัติตามมติรัฐมนตรี ที่กำหนดให้การรับฟังความคิดเห็นต้องรับฟังผ่านระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศของหน่วยงานนั้นอย่างน้อย 15 วัน ซึ่งก็มีปัญหาว่า เป็นระยะเวลาที่น้อยเกินไปหรือไม่ และในส่วนของ ข้อมูลที่ได้จากจำนวนผู้เข้าแสดงความคิดเห็นก็ไม่มีกำหนดไว้ จึงทำให้มีกรณีที่ในร่างพระราชบัญญัติ บางฉบับมีผู้มาเข้าแสดงความคิดเห็นเพียงไม่ถึง 10 คน ก็ถือว่าใช้ได้ครบตามองค์ประกอบของการรับฟัง ความคิดเห็นของประชาชนแล้วนั่นเอง (เดือนเด่น นิคมบริรักษ์, 2557)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ กระบวนการตรากฎหมาย ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งสามประการโดยศึกษาเปรียบเทียบกับ ระบบการประเมินผลกระทบในการออกกฎหมาย ของต่างประเทศ เพื่อหาแนวทางแก้ไขกฎหมายของประเทศไทยให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีของประเทศไทย ของต่างประเทศ มาตรการทางกฎหมาย และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับฟังความคิดเห็นและการประเมินผลกระทบในการตรากฎหมาย
2. เพื่อศึกษาปัญหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็นและการประเมินผลกระทบในการตรากฎหมายของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับฟังความคิดเห็นและการประเมินผลกระทบในการตรากฎหมายของต่างประเทศกับของประเทศไทยที่มีความเหมาะสมมาปรับใช้กับกฎหมายไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาเอกสารจากตัวบท กฎหมาย ตำราทางวิชาการ งานวิจัย บทความจากวารสารหรือนิตยสารทางกฎหมาย เอกสารประกอบการสัมมนา สถิติ ข้อมูลจากเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ตทั้งของประเทศไทยและของต่างประเทศเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็นและการประเมินผลกระทบในการตรากฎหมาย ประกอบกับการสัมภาษณ์เชิงลึกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มอาจารย์ผู้สอนกฎหมาย และกลุ่มผู้มีอำนาจเสนอกฎหมาย โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักเกณฑ์ มาตรการทางกฎหมาย เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับฟังความคิดเห็นและการประเมินผลกระทบในการตรากฎหมายแล้วนำมาตั้งคำถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ที่ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 ความเห็นเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็นและการประเมินผลกระทบในการตรากฎหมาย

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี รวมทั้งสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยและกระบวนการวิจัย จากนั้นทำการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย

ขั้นที่ 4 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์ปัญหาการรับฟังความคิดเห็นและการประเมินผลกระทบในการตรากฎหมายโดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อสรุปผลและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

ก่อนมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 กระบวนการร่างกฎหมายมีได้เคร่งครัดในเรื่องของการประเมินผลกระทบของกฎหมาย และการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนจึงทำให้มีกฎหมายหลายฉบับเมื่อออกมาแล้ว ก็จะถูกต่อต้านจากประชาชนผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกฎหมายฉบับนั้น ๆ ต่อมาในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มาตรา 77 วรรคสอง จึงกำหนดว่าก่อนการตรากฎหมายทุกฉบับต้องมีการประเมินผลกระทบของการออกกฎหมาย ซึ่งระบบนี้ คือ ระบบ RIA ที่มีต้นแบบมาจากสหรัฐอเมริกา หลักการสำคัญที่สหรัฐอเมริกานำมาใช้ในการประเมินผลกระทบของการออกกฎหมาย มี 3 ขั้นตอน คือ เผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณชน เปิดรับฟังความคิดเห็นจากสาธารณชน และการเผยแพร่ร่างกฎหมายฉบับสุดท้าย ประเทศไทยได้นำระบบ RIA มาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 แต่ก็ไม่ได้มีหลักเกณฑ์ใด ๆ ที่จริงจังมากนัก เนื่องจากมีปัญหาที่สำคัญ ดังนี้

1. ผู้มีสิทธิเสนอร่างกฎหมายไม่เข้าใจหลักการประเมินผลกระทบของการออกกฎหมาย OECD

ซึ่งเป็นองค์กรระดับนานาชาติที่เริ่มต้นจัดทำมาตรฐานและร่างกรอบเทคนิค ตลอดจนระบบที่เหมาะสมของกระบวนการ RIA ได้วางหลักการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนสามประการ คือ

1) การแจ้งให้ทราบ (notification) เป็นขั้นตอนแรก เมื่อรัฐบาลต้องการการมีส่วนร่วมจากสาธารณะ การแจ้งให้ทราบรวมถึงการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายที่ถูกเสนอให้ประชาชน เข้าถึงได้ การสื่อสารนี้เป็นหน้าที่ของรัฐฝ่ายเดียว ส่วนประชาชนเป็นผู้รับสารเท่านั้น กระบวนการนี้มีความสำคัญสำหรับการปรึกษาหารือในขั้นตอนต่อไป เพราะจะเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีเวลาเตรียมตัวให้พร้อมก่อนกระบวนการปรึกษาหารือ

2) การปรึกษาหารือ (Consultation) ขั้นตอนนี้รวมถึงการพยายามเก็บรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียที่จะได้รับผลกระทบจากกฎหมาย รัฐบาลควรจะนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนนี้มาจัดทำร่างกฎหมายให้มีคุณภาพสูง ขึ้น ขั้นตอนนี้ไม่ใช่การทำงานของรัฐบาลฝ่ายเดียวอีกต่อไป แต่เป็นการสื่อสารสองทางที่ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลแก่รัฐบาล

3) การมีส่วนร่วม (Participation) ขั้นตอนนี้รวมถึงการเข้าไปมีบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียที่จะลงมือร่างถ้อยคำในกฎหมาย รัฐบาลสามารถชักชวนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องคนสำคัญๆ มีบทบาทในการนำกฎหมายไปบังคับใช้ด้วย เพื่อเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในกฎหมายที่จัดทำขึ้นได้

ประเทศไทยได้มีการออกกฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับสามหลักการนี้คือ พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 ที่บัญญัติถึง การแจ้งให้ทราบ การปรึกษาหารือ และการมีส่วนร่วมของประชาชน แต่แม้ถึงจะมีกฎหมายวางหลักเกณฑ์ไว้แล้ว แต่หน่วยงานของรัฐก็ไม่ได้เข้าใจกระบวนการและเจตนารมณ์ตามที่กฎหมายต้องการ ดูได้จากการจัดทำการแสดงความคิดเห็นของกฎหมาย 2 ฉบับ คือ ร่างพระราชบัญญัติป่าชุมชน พ.ศ. ที่กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสนอร่างกฎหมาย แล้วเสนอต่อสำนักเลขาธิการรัฐมนตรี เพื่อเสนอต่อรัฐมนตรี และให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจสอบ เมื่อผ่านแล้วจึงมาจัดทำกรรับฟังความคิดเห็นของประชาชนซึ่งมีกำหนด

15 วัน ทำให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบกลับไม่สามารถมีปากมีเสียงกับร่าง พ.ร.บ. ฉบับดังกล่าวได้ เนื่องจากขาดการรับฟังความเห็นก่อนกระบวนการร่างกฎหมาย โดยรัฐร่างกฎหมายอยู่ฝ่ายเดียว และนำมารับฟังความเห็นเมื่อร่างกฎหมายทั้งฉบับเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยมีระยะเวลาแสดงความคิดเห็นที่สั้นและมีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นเพียง 2 ช่องทางคือ แสดงความคิดเห็นผ่านทางช่องทางเว็บไซต์กรมป่าไม้ (www.forest.go.th) และเว็บไซต์การรับฟังความคิดเห็นกฎหมายไทย (www.lawamendment.go.th) จากแนวทางการปฏิบัติเช่นนี้จึงเท่ากับว่าหน่วยงานของรัฐจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเป็นเพียงพิธีการตามที่กฎหมายกำหนด มิใช่เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นจึงควรจัดให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานของรัฐที่มีสิทธิ์จะเสนอร่างกฎหมายได้ เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ถูกต้องตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

2. ไม่มีหน่วยงานหลักที่ดูแลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำ RIA หรือการประเมินผลกระทบของกฎหมายเหมือนของต่างประเทศ ที่มีหน่วยงานนี้โดยเฉพาะ เช่น สหรัฐอเมริกา มีสำนักงานประธานาธิบดีของสหรัฐอเมริกา เป็นหน่วยงานหลัก โดยหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องส่งร่างชุดข้อกำหนดกฎเกณฑ์ให้กับ OIRA โดยต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายใน 90 วัน ก่อนเผยแพร่ใน the federal registers ปัจจุบันสามารถดำเนินการได้ 500-700 regulations ต่อปี ออสเตรเลียมีสำนักงานที่เรียกว่า Best Practice Regulatory Office ขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี เพื่อทำหน้าที่

- 1) ดำเนินการบริหารจัดการกฎหมายที่มีอยู่ในสต็อก
- 2) บริหารจัดการ regulation decision making process โดยใช้เครื่อง RIA ประเมินกฎหมายทุกครั้งก่อนเสนอคณะรัฐมนตรี
- 3) ควบคุมพฤติกรรมของ regulator
- 4) พัฒนาระบบการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้โปร่งใสและเป็นที่ยอมรับ
- 5) บังคับให้หน่วยงานที่เสนอกฎหมายทำรายงาน RIA และจัดทำคู่มือ Best Model Regulation

เพื่อให้หน่วยที่ออกกฎหมายใช้เป็นแนวทางในการจัดทำ RIA ซึ่งมี 2 รูปแบบ ก่อนการตรากฎหมาย และหลักจากที่มีการประกาศใช้เป็นแล้ว 2 หรือ 5 ปี นอกจากนี้ยังให้คำปรึกษาและจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐด้วย สำหรับประเทศไทยมีสำนักงานกฤษฎีกาที่ทำหน้าที่ในการควบคุมคุณภาพ RIA เพื่อการปฏิรูปกฎหมาย มีลักษณะคล้ายกับหน่วยงานกำกับดูแล แต่ยังไม่ได้พัฒนาเครื่องมือและกลไกที่สนับสนุนการขับเคลื่อน RIA สู่การปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นรัฐจึงควรจัดตั้งหน่วยงานกลางตรวจสอบคุณภาพของการรับฟังความเห็นสาธารณะของหน่วยงานราชการต่าง ๆ ขึ้นมา เพื่อเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานและเป็นหน่วยงานที่พัฒนาเครื่องมือในการประเมินผลกระทบกฎหมายให้เท่าเทียมกับต่างประเทศ

ออสเตรเลียมีสำนักงานที่เรียกว่า Best Practice Regulatory Office ขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี รัฐบาลให้ความสำคัญกับนโยบายการส่งเสริมลดปรับปรุงกฎระเบียบ

ราชการที่ยุงยากและทำให้ล่าช้าสูงมาก โดยตั้งแต่ 2013 ได้ตั้งเป้าที่จะลดกฎระเบียบราชการที่ยุงยาก และล่าช้า ให้ได้ประมาณ 1 ล้านล้านดอลลาร์ต่อปี เพราะเชื่อว่ากฎระเบียบเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลิตภาพการผลิต การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การเติบโตทางเศรษฐกิจ และการอยู่ดีกินดีของประชาชน โดย (1) ดำเนินการบริหารจัดการกฎหมายที่มีอยู่ในสต็อก (2) บริหารจัดการ regulation decision making process โดยใช้เครื่องมือ RIA ประเมินกฎหมายทุกครั้งก่อนเสนอคณะรัฐมนตรี (3) ควบคุมพฤติกรรมของ regulator (4) พัฒนาระบบการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้โปร่งใสและเป็นที่ยอมรับ (5) บังคับให้หน่วยงานที่เสนอกฎหมายทรากรายงาน RIA และจัดทำคู่มือ Best Model Regulation เพื่อให้หน่วยที่ออกกฎหมายใช้เป็นแนวทางในการจัดทำ RIA ซึ่งมี 2 รูปแบบ ก่อนการตรากฎหมาย และหลังจากที่มีการประกาศใช้เป็นแล้ว 2 หรือ 5 ปี นอกจากนี้ยังให้คำปรึกษาและจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้หน่วยงาน

มาเลเซีย มีหน่วยงาน 2 หน่วยงานคือ National Development Planning Commission เพื่อควบคุมคุณภาพกฎหมายใหม่ ในขณะที่ PEMUDAH ปรับปรุงคุณภาพกฎหมายที่มีอยู่ ทั้งสองหน่วยงานมีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาและสนับสนุนหน่วยงานที่ออกและบังคับใช้กฎหมาย เช่น การฝึกอบรม จัดทำคู่มือ RIA ควบคุมคุณภาพ RIA และ role making process ให้ได้มาตรฐานสากล

จากตัวอย่างของประเทศที่ประสบผลสำเร็จในการประเมินผลกระทบของกฎหมาย ประเทศไทยจึงต้องมีหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการประเมินผลกระทบของกฎหมายโดยเฉพาะเพื่อที่จะจัดทำคู่มือในการจัดทำรายงานผลกระทบของกฎหมาย กำหนดขั้นตอนในการรับฟังความเห็นของสาธารณะที่เป็นมาตรฐานกลาง ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการต่างๆ ตรวจสอบคุณภาพของรายงาน ตลอดจนกระบวนการในการรับฟังความเห็นว่าเป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้

3. กำหนดระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เนื่องจากรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มาตรา 77 วรรคสอง และ พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 มิได้กำหนดระยะเวลาในการเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนไว้ จึงได้มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดไว้ที่ 15 วัน ทำให้มีปัญหาว่า กรณีที่หน่วยงานที่เสนอร่างกฎหมายไม่ได้ทำการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนผู้เกี่ยวข้องทราบกันอย่างถ้วนทั่ว หรือทำการประชาสัมพันธ์ไปเพียงแค่หน่วยงานของรัฐ ดังนั้นประชาชนผู้มีส่วนได้เสียก็จะไม่ทราบถึง หลักเกณฑ์ เหตุผลในการร่างกฎหมาย หรือการแก้ไขกฎหมาย วัตถุประสงค์ หรือโทษหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนั้น จึงไม่สามารถเข้ามาแสดงความคิดเห็นได้ทัน หรือประชาชนผู้มีส่วนได้เสียบางคนไม่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้จะทำการส่งจดหมายมาเพื่อแสดงความคิดเห็นระยะเวลาเพียง 15 วันนี้อาจจะไม่เพียงพอ ทำให้หน่วยงานของรัฐไม่ได้รับข้อมูลจริงๆ ที่ครบถ้วนรอบด้าน และไม่ได้รับข้อมูลจากผู้ที่มีส่วนได้เสียจริงเพื่อนำไปปรับปรุงร่างกฎหมายให้ตรงตามความต้องการของประชาชน กรณีจำนวนผู้มาแสดงความคิดเห็นก็มีได้กำหนดไว้ในกฎหมาย จึงทำให้มีปรากฏการณ์ที่มีประชาชนมาแสดงความคิดเห็นเพียง 8 คน ก็ถือว่าผ่านกระบวนการในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนแล้ว เช่น ร่างพ.ร.บ.การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. กฎหมายฉบับนี้ผ่านความเห็นชอบจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ด้วยการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนจำนวน 8 คน ผ่านช่องทางเว็บไซต์ จึงมีคำถามว่าเหมาะสมแล้วหรือไม่ ดังนั้น จึงควรมีกฎหมายกำหนดว่า ข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการพิจารณาร่างกฎหมายต้องมาจากการแสดงความคิดเห็นของประชาชนไม่น้อยกว่า 500 คน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้หน่วยงานที่ออกกฎหมายทำการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้รับทราบกฎหมายที่จะออกมามีผลใช้บังคับกับตัวเอง และจะได้ร่วมกันมาแสดงความคิดเห็นกันให้มาก ๆ นั่นเอง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การรับฟังความคิดเห็นและการประเมินผลกระทบในการตรากฎหมายของประเทศไทย สอดคล้องกับหลักแห่งความได้สัดส่วน ซึ่งเป็นการควบคุมกฎหมายระดับพระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่นที่มีค่าบังคับลำดับรองจากรัฐธรรมนูญ มิให้ขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญ ทั้งนี้ เพื่อมุ่งคุ้มครองมิให้รัฐหรือฝ่ายนิติบัญญัติออกกฎหมายจำกัดเสรีภาพของประชาชนเกินความจำเป็นและสมควร โดยหลักความได้สัดส่วนในฐานะที่เป็นหลักกฎหมายในการควบคุมกฎหมายหรือกฎหมายให้ขัดกับรัฐธรรมนูญ มีรายละเอียด คือ มาตรการที่กฎหมายให้อำนาจฝ่ายปกครองออกมาใช้บังคับแก่ประชาชนต้องเป็นมาตรการที่เหมาะสม กล่าวคือ สามารถดำเนินการเพื่อให้เกิดผลตามที่ฝ่ายนิติบัญญัติประสงค์จะเกิดขึ้นได้จริงในทางปฏิบัติ และมาตรการที่กฎหมายให้อำนาจฝ่ายปกครองออกมาใช้บังคับแก่ประชาชนต้องเป็นมาตรการที่จำเป็นแก่การดำเนินการเพื่อให้เจตนารมณ์หรือความมุ่งหมายของกฎหมายนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ กล่าวคือ เป็นมาตรการที่มีผลกระทบกระเทือนต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนน้อยที่สุด

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าการรับฟังความคิดเห็นและการประเมินผลกระทบในการตรากฎหมายมีปัญหาที่สำคัญ ดังนี้

1) ผู้มีสิทธิเสนอร่างกฎหมายไม่เข้าใจหลักการประเมินผลกระทบของการออกกฎหมาย และไม่มีหน่วยงานหลักในการตรวจสอบคุณภาพของการรับฟังความเห็นสาธารณะของหน่วยงานราชการต่าง ๆ จึงมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการประเมินผลกระทบของการออกกฎหมายตามหลักเกณฑ์ของ OECD ที่กำหนดขั้นตอนหลักสามประการ ที่รัฐบาลจะต้องทำเพื่อสื่อสารกับสาธารณะ คือ การแจ้งให้ทราบ (notification) การปรึกษาหารือ (Consultation) และการมีส่วนร่วม (Participation) น้อยมาก ทำให้การจัดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับร่างกฎหมายที่ผ่านมาไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย คือ ได้มาซึ่งความต้องการของผู้ที่ได้นำกฎหมายไปใช้อย่างแท้จริงจึงทำให้ เมื่อออกกฎหมายมาบังคับใช้ก็จะได้รับการต่อต้านจากผู้ที่ไม่เห็นด้วยนั่นเอง

2) ปัญหาไม่มีหน่วยงานกลางที่ตรวจสอบคุณภาพของการรับฟังความเห็นสาธารณะของหน่วยงานราชการต่าง ๆ พบว่าในต่างประเทศที่ประสบผลสำเร็จในการประเมินผลกระทบทางกฎหมาย หรือ RIA และการจัดการรับฟังการประเมินผลกระทบจากประชาชนนั้น เขามีหน่วยงานกลางเพื่อดำเนินงาน และพัฒนาเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดทำกรรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เช่น สหรัฐอเมริกา มีสำนักงานประธานาธิบดีของสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลียมีสำนักงานที่เรียกว่า Best Practice Regulatory Office และ มาเลเซีย

มีหน่วยงาน 2 หน่วยงานคือ National Development Planning Commission เพื่อควบคุมคุณภาพกฎหมายใหม่ ในขณะที่ PEMUDAH ปรับปรุงคุณภาพกฎหมายที่มีอยู่ สำหรับประเทศไทยมีเพียงสำนักงานกฤษฎีกาจะมีหน้าที่ในการควบคุมคุณภาพ RIA เพื่อการปฏิรูปกฎหมาย มีลักษณะคล้ายกับหน่วยงานกำกับดูแลแต่ยังไม่ได้พัฒนาเครื่องมือและกลไกที่สนับสนุนการขับเคลื่อน RIAสู่การปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ให้ข้อคิดเห็นไว้

3) กำหนดระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เนื่องจากกำหนดระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เนื่องจากรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มาตรา 77 วรรคสอง และพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 มิได้กำหนดระยะเวลาในการเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนไว้ จึงได้มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดไว้ที่ 15 วัน ทำให้มีปัญหว่าเป็นระยะเวลาน้อยเกินไป สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่าระยะเวลา 15 วันนั้นน้อยเกินไปถึงร้อยละ 100 และเห็นควรว่าจะต้องขยายระยะเวลาเป็น 30 วัน ไม่เกินนี้เพราะหากเน้นเข้าไปกฎหมายก็จะออกมาใช้บังคับซ้ำอาจมีผลกระทบกับสถานการณ์เร่งด่วนที่จำเป็นต้องใช้กฎหมายได้

จำนวนผู้แสดงความคิดเห็น กฎหมายไม่ได้กำหนดจำนวนไว้ จึงทำให้มีปัญหาว่าร่างกฎหมายฉบับนั้นมีผู้มาแสดงความคิดเห็นเพียง 8 คน ก็ถือว่าได้ผ่านการแสดงความคิดเห็นของประชาชนแล้ว ซึ่งอาจไม่เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกที่ตอบแบบสัมภาษณ์ว่าไม่เหมาะสมถึง ร้อยละ 100 และมีความเห็นว่าควรมีกฎหมายกำหนดจำนวนในการรับฟังความคิดเห็น 500 คน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เมื่อได้ศึกษากฎหมายของต่างประเทศแล้ว พบว่า แนวทางในการจัดทำการประเมินผลกระทบในการออกกฎหมาย ที่เหมาะสมกับประเทศไทยคือ ระบบ RIA ที่มีต้นแบบมาจากสหรัฐอเมริกา และมีหลักการสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ เผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณชน เปิดรับฟังความคิดเห็นจากสาธารณชน และการเผยแพร่ร่างกฎหมายฉบับสุดท้าย ซึ่งหากประเทศไทยมีการพัฒนาระบบทั้ง 3 ขั้นตอนนี้ให้ดีขึ้นการจัดทำการประเมินผลกระทบในการออกกฎหมายก็จะสามารถทัดเทียมนานาประเทศได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

- 1) รัฐต้องจัดตั้งหน่วยงานกลางที่ตรวจสอบคุณภาพของการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะของหน่วยงานราชการต่าง ๆ
- 2) ต้องจัดอบรมให้ความรู้แก่หน่วยงานของรัฐที่จะทำการเสนอร่างกฎหมาย เกี่ยวกับการประเมินผลกระทบของกฎหมาย และกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และการนำเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ได้อย่างเหมาะสม

3) ต้องกำหนดในกฎหมายว่าให้มีกำหนดระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับร่างกฎหมาย 30 วัน

4) ต้องกำหนดข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการพิจารณาร่างกฎหมายได้นั้น ต้องมาจากการแสดงความคิดเห็นของประชาชนไม่น้อยกว่า 500 คน

เอกสารอ้างอิง

เดือนเด่น นิคมบริรักษ์. (2557). *การวิเคราะห์ผลกระทบในการออกกฎหมาย (Regulatory Impact Analysis (RIA))*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย หรือ ทีดีอาร์ไอ.

สุรัชย์ ตรงงาม. (2560). *ภาคประชาชน เผยรัฐเปิดฟังความเห็นร่างกฎหมายขัดรัฐธรรมนูญ ชูฟ้องศาลเพิกถอนมติคณะรัฐมนตรี*. สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2561, จาก <https://ilaw.or.th/node/4547>.

อรรธรณ เกษร. (2561). *กระบวนการตรากฎหมายตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 : การเสนอร่างกฎหมาย*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2561, จาก

https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/ewt_dl_link.php?nid=1851

Thailaw. (2561). *ขั้นตอนการร่างกฎหมาย*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2561, จาก

<http://www.thailaws.com>.

แนวทางการพัฒนานวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว หลังเหตุการณ์ช่วยเหลือทีมหมูป่า อคาเดมี

Guidelines for Development Tham Luang-Khun Nam Nang Non Forest Park to be Tourist Attractions After Rescuing Moopa Academy

¹วิษณุ พนาสิทธ์ และ ²รัตพงษ์ สอนสุภาพ

¹Wisanu panasit and ²Rattaphong Sonsuphap

^{1,2}หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจและการเมือง วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

^{1,2}Master of Arts Leadership in society Business and Politics College of social innovation Rangsit University

¹Corresponding Author. E-mail: witsanuseal25@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนานวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว หลังเหตุการณ์ช่วยเหลือทีมหมูป่า อคาเดมี จังหวัดเชียงราย โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการศึกษาและเก็บรวบรวม ข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ สื่อพิมพ์ออนไลน์ การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมายภาคส่วนที่มีบทบาทสำคัญต่อการท่องเที่ยว ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้แก่ ตัวแทนจากภาครัฐ คือ หัวหน้าวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน และภาคเอกชน คือ ประธานหอการค้าจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนานวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน แบ่งเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) ส่วนแรก คือ “ไข่แดง” หรือ “บริเวณภายในวนอุทยานถ้ำหลวงฯ” แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวควรใช้ทฤษฎี การจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเป็นหลัก อาจผสมผสานกับทฤษฎีการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเป็นบางส่วน 2) ส่วนที่สอง คือ “ไข่ขาว” หรือ “บริเวณชุมชนรอบนอกวนอุทยานถ้ำหลวงฯ” แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวควรใช้ทฤษฎีการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนผสมผสานกับทฤษฎีการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยคำนึงถึงสภาพที่แท้จริง รวมทั้งข้อจำกัดต่าง ๆ ของสังคมและสภาพแวดล้อมบริเวณชุมชนรอบนอกวนอุทยานถ้ำหลวงฯ เพื่อสามารถตอบโจทย์นักท่องเที่ยวแต่ละประเภท ได้อย่างครบถ้วน และ 3) ส่วนที่สาม คือ “กระทะใหญ่” ซึ่งก็คือ “ระดับจังหวัด/พื้นที่อำเภอต่าง ๆ ของจังหวัดเชียงราย” แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวควรใช้ทฤษฎีการจัดการท่องเที่ยวอย่างผสมผสาน/บูรณาการ ทั้งทฤษฎีการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และทฤษฎีการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงสภาพที่แท้จริง รวมทั้งข้อจำกัดต่าง ๆ ของสังคม และสภาพแวดล้อมของพื้นที่แต่ละอำเภอในจังหวัดเชียงราย เพื่อสามารถตอบโจทย์นักท่องเที่ยวแต่ละประเภทได้อย่างครบถ้วน

คำสำคัญ: การจัดการการท่องเที่ยว; การท่องเที่ยวแบบยั่งยืน; วนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน

Abstract

The purpose of this research was to study the development of Tham Luang-Khun Nam Nang Non Forest Park to be tourist attractions after rescuing Moopa academy, Chiang Rai Province. It was a qualitative research using collected data from academic documents. Online print media, in-depth interviews to target groups of sectors that play an important role in both public and private tourism are representatives from the government Head of Tham Luang-Khun Nam Nang Non Forest Park. And the private sector, Chairman of the Chiang Rai Chamber of Commerce. The result of this study revealed that

the development of Tham Luang Khun Nam Nang Non Forest Park is divided into 3 main parts: 1) The first part is "Yolk" or "The area within Tham Luang Forest Park". Tourism management guidelines should be based on the theory of sustainable tourism management. May be partially integrated with the theory of cultural tourism management. 2) The second part is "Albumen" or "Community area outside Tham Luang National Park". Tourism management approach should apply sustainable tourism management theory combined with management theory. Cultural tourism Taking into account the real condition As well as various social and environmental restrictions in the surrounding communities outside Tham Luang Forest Park. And 3) the third part is "big pan" which is "provincial level/different districts of Chiang Rai province". Tourism management guidelines should apply the theory of tourism management in combination/Integration And the theory of cultural tourism management And sustainable tourism management theory Taking into account the real condition Including various social and environmental restrictions in each district in Chiang Rai Province To be able to fully answer the needs of each type of tourists.

Keywords: Tourism management; Sustainable tourism; Tham luang-khun nam nang non Forest park

บทนำ

ถ้ำหลวงนางนอน ตั้งอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ "ป่าดอยนางนอน" เป็นพื้นที่ที่ได้รับการประกาศให้เป็นป่าสงวนแห่งชาติ ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 566 (พ.ศ. 2516) ออกตามความใน พ.ร.บ.ป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ.2507 เพื่อคุ้มครองไม้ที่มีค่าในพื้นที่ เช่น ไม้กระเทือน ไม้มะคร่า และไม้มะม่วง เป็นต้น รวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติอื่น ทั้งนี้ป่าสงวนแห่งชาติป่าดอยนางนอน ครอบคลุมพื้นที่ประมาณ 38,475 ไร่ พื้นที่บางส่วนของป่าดอยนางนอน อยู่ในโครงการพัฒนาดอยตุง แต่มีการกันพื้นที่ประมาณ 5,000 ไร่ หรือราว 8 ตารางกิโลเมตรบริเวณถ้ำหลวงขุนน้ำนางนอน ไว้เป็นเขตวนอุทยานแห่งชาติ "ถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน" (กรมป่าไม้และบรรเทาสาธารณภัย,2559)

จากเหตุการณ์ค้นหาเยาวชนทีมหมูป่า อคาเดมี ไนวนอุทยานถ้ำหลวงขุนน้ำนางนอน จังหวัดเชียงราย ที่ได้สูญหายไปถ้ำหลวง นับเป็นเวลาเกือบ 7 วัน หลังจากนั้นเจ้าหน้าที่ได้ทำการตามหาโดยระดมความช่วยเหลือจากทุกภาคส่วนทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ในช่วงระหว่างวันที่ 23 มิถุนายน 2561 ถึงวันที่ 8 กรกฎาคม 2561 ซึ่งเป็นปฏิบัติการสำคัญที่ได้รับความสนใจจากสังคมเป็นวงกว้าง และภายหลังจากเหตุการณ์ดังกล่าว ส่งผลให้วนอุทยานถ้ำหลวงขุนน้ำนางนอนเป็นที่รู้จักของทั้งคนไทยและคนทั่วโลก ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงมีความเห็นพ้องต้องกันว่า ต้องการที่จะพัฒนานวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดและรองรับนักท่องเที่ยวจากทั้งไทยและทั่วโลกได้ เนื่องจากมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก อีกทั้งลักษณะทางกายภาพของถ้ำหลวงนางนอนมีขนาดใหญ่และเข้าถึงสะดวกที่สุด ส่วนถ้ำอื่น ๆ บริเวณใกล้เคียงมีขนาดเล็กกว่ามาก และการเข้าถึงค่อนข้างลำบาก ถ้ำหลวงขุนน้ำนางนอนจึงมีความเหมาะสมที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ สามารถสร้างความสนใจและดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เดินทางเข้ามาท่องเที่ยว

ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น อีกทั้งยังสามารถช่วยเสริมสร้างความเจริญมั่นคงให้กับท้องถิ่นและประเทศชาติ (บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, 2542)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนานอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวหลังเหตุการณ์ช่วยเหลือทีมหมูป่า อคาเดมี จังหวัดเชียงราย โดยเลือกศึกษาบทบาทของภาคส่วนที่มีบทบาทสำคัญต่อการท่องเที่ยว คือ ภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวที่ได้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลมากขึ้น รวมทั้งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นและสังคม สามารถจัดเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศให้กับจังหวัดเชียงราย ทำให้นักท่องเที่ยวเกิดความพึงพอใจและดึงดูดนักท่องเที่ยวให้ตัดสินใจเดินทางมายังสถานที่ท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนานอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวหลังเหตุการณ์ช่วยเหลือทีมหมูป่า อคาเดมี จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดทางทฤษฎี (Theoretical framework) ของงานวิจัยนี้ ใช้แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในการวิเคราะห์และอธิบายปรากฏการณ์ที่จะศึกษา แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว: การจัดการท่องเที่ยว การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เป็นทฤษฎีหลักในการวิเคราะห์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการท่องเที่ยวได้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งวิธีดำเนินการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1. **การเลือกพื้นที่การศึกษา** ผู้วิจัยเลือกพื้นที่การศึกษาคือ อุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน จังหวัดเชียงราย เนื่องจากเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และมีความหลากหลายด้านทรัพยากรธรรมชาติ สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวได้

2. **ผู้ให้ข้อมูลหลัก** ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยศึกษาค้นคว้าข้อมูลข่าวสารจากเอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ออนไลน์ รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มเป้าหมายภาคส่วนที่มีบทบาทสำคัญต่อการท่องเที่ยวทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้แก่ ตัวแทนภาครัฐ หัวหน้าอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน จังหวัดเชียงราย และตัวแทนภาคเอกชน จังหวัดเชียงราย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นที่ต้องการศึกษา

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) ผู้วิจัยจะกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ (Interview guide) โดยผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. แหล่งที่มาของข้อมูล 1) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data sources) ข้อมูลที่ได้มาจากการสืบค้นเอกสาร หนังสือ บทความวิชาการ งานวิจัย เอกสารข้อมูลด้านวิชาการต่าง ๆ และสิ่งพิมพ์ออนไลน์ 2) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data sources) โดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์และลงพื้นที่ด้วยตนเอง ซึ่งสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการท่องเที่ยวทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลลัพธ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการรวบรวม จำแนกประเภทข้อมูล จัดหมวดหมู่ สร้างข้อสรุปโดยเหตุผลเชิงอุปนัย (inductive reasoning) ซึ่งนำเหตุย่อยจากแต่ละเหตุของกรณีศึกษามารวมกัน และการเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน รวมถึงนำเสนอผลการศึกษาและรายงานผลแบบพรรณนา (narrative description)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนานอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวหลังเหตุการณ์ช่วยเหลือทีมหมูป่า อคาเดมี มีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมหรือทฤษฎีการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน หรือทฤษฎีแบบผสมผสานหรือบูรณาการร่วมกัน สามารถสรุปได้เป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่

1. ส่วนแรก คือ “ไข่แดง” หรือ “บริเวณภายในวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน” จากการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวบริเวณภายในวนอุทยานถ้ำหลวงฯ ควรใช้ทฤษฎีการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเป็นหลัก อาจจะผสมผสานกับทฤษฎีการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเป็นบางส่วน (เช่น ส่วนที่เป็นอนุสาวรีย์จำเริญ) ซึ่งการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเป็นการบริหารจัดการท่องเที่ยวให้พัฒนา ในทุกๆ ด้านอย่างรอบคอบ และความมั่นคงทางสุนทรียภาพ มีการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมอย่างชาญฉลาด เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดและยาวนาน โดยไม่ทำให้สูญเสียเอกลักษณ์ทางธรรมชาติและวัฒนธรรมของท้องถิ่น

2. ส่วนที่สอง คือ “ไข่ขาว” หรือ “บริเวณชุมชนรอบนอกวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน” จากการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวในส่วนนี้ ควรใช้ทฤษฎีการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนผสมผสานกับทฤษฎีการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยคำนึงถึงสภาพที่แท้จริง รวมทั้งข้อจำกัดต่าง ๆ ของสังคมและสภาพแวดล้อมบริเวณชุมชนรอบนอกวนอุทยานถ้ำหลวงฯ เพื่อสามารถตอบโจทย์นักท่องเที่ยวแต่ละประเภทได้อย่างครบถ้วน

3. ส่วนที่สาม คือ “กระทะใหญ่” ซึ่งก็คือ “ระดับจังหวัด/พื้นที่อำเภอต่างๆ ของจังหวัดเชียงราย” จากการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวในส่วนนี้ควรใช้ทฤษฎีการจัดการท่องเที่ยวอย่างผสมผสาน/บูรณาการ ทั้งทฤษฎีการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และทฤษฎีการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงสภาพที่แท้จริง รวมทั้งข้อจำกัดต่าง ๆ ของสังคมและสภาพแวดล้อมของพื้นที่แต่ละอำเภอในจังหวัดเชียงราย เพื่อสามารถตอบโจทย์นักท่องเที่ยวแต่ละประเภทได้อย่างครบถ้วน

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ศักยภาพด้านการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย สามารถแบ่งการอภิปรายผลเป็น 3 ประการ คือ

ประการแรก จังหวัดเชียงรายถือได้ว่ามีองค์ประกอบของการท่องเที่ยวที่ครบถ้วนและมีศักยภาพสูง ได้แก่ 1) การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว (accessibility) มีศักยภาพสูง 2) ที่พักแรมเพื่อรองรับนักท่องเที่ยว (accommodation) มีศักยภาพสูง 3) แหล่งท่องเที่ยว (attractions) มีความหลากหลายและมีศักยภาพสูง 4) กิจกรรมการท่องเที่ยว (activities) และกิจกรรมนันทนาการ (tourist activities และ recreational activities) มีความหลากหลายและน่าดึงดูดใจ 5) บริการเบ็ดเตล็ดทั้งหมดที่มีให้นักท่องเที่ยว (ancillary) เช่น บริการด้านร้านอาหาร โรงพยาบาลไปรษณีย์สถานบริการน้ำมัน ร้านค้า ร้านขายของที่ระลึก ห้องสุขา เป็นต้น ถือว่ามีศักยภาพที่สูง

ประการที่สอง จังหวัดเชียงรายสามารถตอบโจทย์ “วัตถุประสงค์ของการเดินทางท่องเที่ยว” ในลักษณะต่างๆ ได้อย่างครบถ้วนไม่ว่าจะเป็น 1) การท่องเที่ยวเพื่อความสนุกสนานและความบันเทิง 2) การท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อน 3) การท่องเที่ยวเพื่อศึกษาวัฒนธรรม 4) การท่องเที่ยวเพื่อการกีฬา 5) การท่องเที่ยวเพื่อธุรกรรมการประชุมและสัมมนา และ 6) การท่องเที่ยวเพื่อการศึกษา นอกจากนี้ ถ้าลักษณะการท่องเที่ยวแบ่งตาม “ความมุ่งหวังของนักท่องเที่ยว” แล้ว ก็ถือได้ว่าจังหวัดเชียงรายสามารถตอบโจทย์ความมุ่งหวังของนักท่องเที่ยวได้ครบถ้วนเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็น 1) ความมุ่งหมายในทางกายภาพ 2) ความมุ่งหวังในทางศิลปวัฒนธรรม 3) ความมุ่งหวังในมิตรภาพ 4) ความมุ่งหวังทางฐานะและชื่อเสียงเกียรติศักดิ์

ประการที่สาม ประเภทของการท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงรายถือว่ามีครบถ้วนไม่ว่าจะเป็น (1) การท่องเที่ยวธรรมชาติ (natural tourism) (2) การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (cultural tourism) (3) การท่องเที่ยวแบบบันเทิงและการกีฬา (sport and entertainment tourism) และ (4) การท่องเที่ยวเพื่อการประชุมสัมมนา (business and convention tourism)

2. แนวทางการจัดการการท่องเที่ยววนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอนการจัดการท่องเที่ยวส่วนแรก: บริเวณภายในวนอุทยานถ้ำหลวงฯ ต้องพิจารณาถึงหลักการสำคัญ 14 หลักการอย่างครอบคลุมซึ่งประกอบด้วย 1) การดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวในขอบเขตของความสามารถของธรรมชาติชุมชน ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนต่อกิจกรรมการท่องเที่ยว 2) การตระหนักในกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มีผลกระทบต่อชุมชนขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน 3) การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มีผลกระทบต่อระบบนิเวศชุมชน ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และวิถีชีวิตที่มีต่อการท่องเที่ยว 4) การประสานความต้องการทางเศรษฐกิจ การคงอยู่ของสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน 5) มีการดำเนินการจัดการภายใต้ขีดความสามารถ ของระบบธรรมชาติ (carrying capacity) ในการฟื้นฟูให้สามารถผลิตและให้บริการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตลอดไป โดยไม่ลดทอน หรือเสื่อมโทรมลง 6) มีการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมสู่ท้องถิ่น (equity) 7) ให้ประสบการณ์นันทนาการที่มีคุณค่าแก่นักท่องเที่ยว

(quality of experience) 8) ให้ผู้มาเยือน หรือนักท่องเที่ยว ได้เรียนรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับพื้นที่ ทรัพยากร และวิถีชีวิต (education and understanding) 9) เน้นการออกแบบที่กลมกลืนกับสถาปัตยกรรมท้องถิ่น และใช้วัสดุในท้องถิ่น (local architecture and local material) 10) การประสาน การพัฒนาการท่องเที่ยว (integrating tourism into planning) เข้ากับกรอบแผนกลยุทธ์การพัฒนาแห่งชาติ การพัฒนาท้องถิ่น และการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม จะช่วยขยายศักยภาพการท่องเที่ยว 11) เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น (involving local communities) ในด้านการจัดการผลตอบแทนของประชาชน และสิ่งแวดล้อมเพื่อช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและการจัดการการท่องเที่ยว 12) การประสานความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการ ประชาชนท้องถิ่น องค์กรและสถาบันที่เกี่ยวข้อง (consulting stakeholders and the public) เพื่อลดข้อขัดแย้งและร่วมแก้ปัญหา 13) เป็นการฝึกอบรมบุคลากร (training staff) โดยสอดแทรกแนวคิดและวิถีปฏิบัติในการพัฒนาแบบยั่งยืนแก่บุคลากรท้องถิ่นทุกระดับ เพื่อยกระดับการบริการการท่องเที่ยว และ 14) ข้อมูลข่าวสารที่สื่อให้กับนักท่องเที่ยว โดยมุ่งสร้างความเข้าใจในการเคารพต่อธรรมชาติ สังคม และวัฒนธรรมที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว (Marketing Tourism Responsibly) อีกทั้งเป็นการช่วยยกระดับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวอีกทางหนึ่ง

กล่าวอีกนัยหนึ่ง การจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนบริเวณภายในอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอนต้องหลักการในการจัดการการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนตามหลักการการพัฒนาการท่องเที่ยวของโลกของบุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2542) ในเรื่องการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน คือ การอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรอย่างพอเหมาะพอควร บริโภคและใช้ทรัพยากรที่เกินความจำเป็น ควบคู่กับการลดการก่อของเสียรักษาและส่งเสริมความหลากหลายของธรรมชาติ สังคม และวัฒนธรรม ประสานแผนการพัฒนาการท่องเที่ยว นำการท่องเที่ยวขยายฐานเศรษฐกิจในท้องถิ่น การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายพัฒนาการท่องเที่ยวกับท้องถิ่นจัดประชุม และปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องที่มีผลประโยชน์ร่วมกับการพัฒนาบุคลากรการจัดเตรียมข้อมูลบริการข่าวสารการท่องเที่ยวและประเมินผล ตรวจสอบและวิจัยเพื่อทราบผลของการบริการ นำมาปรับปรุงและแก้ไขการจัดการการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการท่องเที่ยวส่วนที่สอง: บริเวณชุมชนรอบนอกวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอนต้องครอบคลุมวัฒนธรรมทั้ง 2 ประเภท คือ (1) วัฒนธรรมวัตถุ (material culture) ซึ่งได้แก่ สิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยีต่างๆ เช่น ตู้เย็น หม้อหุงข้าว แก้วน้ำ มีด โต๊ะ รถ เครื่องบิน โทรศัพท์ โทรทัศน์ จรวด บ้าน วัด หอประชุม เป็นต้น จนถึงเครื่องจักรกล ประเภทต่างๆ และ 2) วัฒนธรรมไม่เกี่ยวกับวัตถุ (non material culture) หมายถึง อุดมการณ์ ค่านิยม แนวคิดในเรื่องการแข่งขันอย่างมีเหตุผล ประเพณีการปฏิบัติสืบทอดกันมาและเป็นที่ยอมรับกันในชนกลุ่มของตนเอง ดึงมา เหมาะสม เช่น ศาสนา ความเชื่อ ความสนใจ ทัศนคติ ความรู้ ความสามารถ ซึ่งเป็นนามธรรมที่มองเห็นไม่ได้ ซึ่งวัฒนธรรมประเภทนี้แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ (1) สถาบันสังคม (2) ศิลปะ (3) ภาษา (4) พิธีกรรม และ (5) วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับการควบคุมทางสังคม เช่น ศาสนาความเชื่อทาง สังคม ค่านิยม ประเพณี และกฎหมาย

นอกจากนี้ การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในบริเวณชุมชนรอบนอกวนอุทยานถ้ำหลวงต้องคำนึงถึง การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมประเภทต่าง ๆ เพื่อสามารถตอบโจทย์นักท่องเที่ยวแต่ละประเภทได้อย่างครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็น 1) การท่องเที่ยวประวัติศาสตร์ (historical tourism) ซึ่งหมายถึง การเดินทางท่องเที่ยวไปยัง แหล่งท่องเที่ยวทาง โบราณคดีและประวัติศาสตร์เพื่อชื่นชมและเพลิดเพลินในสถานที่ท่องเที่ยว ได้รับความรู้ ความเข้าใจต่อประวัติศาสตร์และโบราณคดีในท้องถิ่นบนพื้นฐานของความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อการรักษามรดก ทางวัฒนธรรม และคุณค่าของสภาพแวดล้อม โดยที่ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของพิมพา หิรัญกิตติ และคณะ (2557) เรื่องพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของนักท่องเที่ยวชาวไทย 2) การท่องเที่ยวงานวัฒนธรรมและประเพณี (cultural and traditional tourism) ซึ่งหมายถึง การเดินทางท่องเที่ยวเพื่อชมงานศิลปวัฒนธรรมประเพณีต่างๆ ที่ชาวบ้านในท้องถิ่นนั้น ๆ จัดขึ้น เพื่อให้ได้รับความ เพลิดเพลิน ตื่นตา ตื่นใจในสุนทรียศิลป์ และศึกษาความเชื่อ การยอมรับนับถือ การเคารพพิธีกรรมต่างๆ อีกทั้ง ได้รับความรู้ ความเข้าใจต่อสภาพสังคมและวัฒนธรรม มีประสบการณ์ใหม่ๆ เกิดขึ้นบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อ และมิจิตสำนึกต่อการรักษามรดกทางวัฒนธรรมและคุณค่าของสภาพแวดล้อม โดยชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมใน การจัดการการท่องเที่ยว 3) การท่องเที่ยวเชิงวิถีชีวิตชนบท (rural tourism/village tourism) ซึ่งหมายถึง การท่องเที่ยวในหมู่บ้านชนบทที่มีลักษณะวิถีชีวิต และผลงานสร้างสรรค์ที่มีเอกลักษณ์พิเศษเด่น เพื่อให้ ได้รับความเพลิดเพลิน ได้รับความรู้ งดงาม สร้างสรรค์และภูมิปัญญาพื้นบ้าน อีกทั้ง มีความเข้าใจใน วัฒนธรรมท้องถิ่น บนพื้นฐานความรับผิดชอบต่อและมีจิตสำนึกต่อการรักษามรดก ทางวัฒนธรรมและคุณค่าของ สภาพแวดล้อม โดยชุมชนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยว 4) การท่องเที่ยวเชิงกีฬา (sport tourism) ซึ่งหมายถึง การท่องเที่ยวไปยังสถานที่ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาหรือ แข่งขันการกีฬา โดยมีกิจกรรมการท่องเที่ยว ในรูปแบบของการจัดรายการกีฬา ตามเส้นทางที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา ได้ สนุกสนานเพลิดเพลินกับการออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาหรือแข่งขันการกีฬา และ 5) การท่องเที่ยวเชิง สุขภาพทางวัฒนธรรม (cultural health tourism) หมายถึง การเดินทางเที่ยวไปเยี่ยมชมแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม โดยมีกิจกรรมส่งเสริม สุขภาพ หรือฟื้นฟู สุขภาพทางวัฒนธรรม เช่น การนวดตัว การนวดฝ่าเท้า การอบสมุนไพร การประคบสมุนไพร การฝึกกายบริหาร การฝึกสมาธิ เป็นต้น อนึ่ง ส่วนการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ในบริเวณชุมชนรอบนอกวนอุทยานถ้ำหลวงฯ จังหวัดเชียงราย จะให้น้ำหนักการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประเภทไหนเป็นพิเศษก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือปรึกษาหารือและร่วมกันกำหนดแผนการท่องเที่ยวของภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

การจัดการท่องเที่ยวส่วนที่สาม: ระดับจังหวัด/พื้นที่อำเภอต่าง ๆ ของจังหวัดเชียงราย ต้องมีการจัดการท่องเที่ยวอย่างผสมผสาน/บูรณาการของพื้นที่อำเภอต่างๆ ของจังหวัดเชียงราย ต้องเป็นการบริหารจัดการ การท่องเที่ยวที่พัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างรอบคอบ และระมัดระวังเรื่องที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และความงดงามทางสุนทรียภาพ มีการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมอย่างชาญฉลาดเกิดประโยชน์ อย่างสูงสุดและยาวนาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในท้องถิ่นจะต้องร่วมกันศึกษาด้านความสามารถในการรองรับของพื้นที่

ควรคำนึงถึงมิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านกายภาพ ด้านนิเวศวิทยา และด้านความรู้สึก โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ควรร่วมกันพิจารณาว่าพื้นที่ใดให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสูงสุด และศึกษาลักษณะของกายภาพของแหล่งท่องเที่ยว เพื่อให้ทราบขีดความสามารถแหล่งท่องเที่ยวและสามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้อย่างเหมาะสม โดยประเมินความสามารถในการรองรับด้านกายภาพที่แท้จริง และจะต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรที่มีอยู่นั้นสามารถรองรับได้มากน้อยเท่าใด รวมทั้งขีดความสามารถในการรองรับทางความรู้สึก โดยวัดจากความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว และประชาชน ในท้องถิ่นด้วย

การท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงราย ทั้งพื้นที่ “ไช่แดง” คือ “บริเวณภายในวนอุทยานถ้ำหลวง” พื้นที่ “ไช่ขาว” หรือ “บริเวณชุมชนรอบนอกวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน” และพื้นที่ “กระทะใหญ่” ซึ่งก็คือ “พื้นที่อำเภอต่างๆ ของจังหวัดเชียงราย” ซึ่งสอดคล้องกับพรพิมล ขำเพชร และรุ่งรวี จิตภักดี (2560) ในเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเพื่อความยั่งยืน โดยต้องให้ความสำคัญกับ 5 ภารกิจหลัก ได้แก่ 1) การโฆษณาและประชาสัมพันธ์: หน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านการจัดการแหล่งท่องเที่ยวต้องมีบทบาทในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้สาธารณะชนได้รับรู้และรับทราบให้มากที่สุด 2) การสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรการท่องเที่ยว: ต้องสำรวจหาข้อมูลในแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ในพื้นที่ ที่เป็นข้อมูลสำคัญและจำเป็น 3) การปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว: ต้องจัดทำแผนงานโครงการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่น่าสนใจของนักท่องเที่ยว 4) การบริหารแหล่งท่องเที่ยว: ต้องกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด 5) การรักษาความปลอดภัยในแหล่งท่องเที่ยว: ต้องวางระบบในการดูแลรักษาระบบความปลอดภัยให้แก่นักท่องเที่ยวที่เข้ามาในพื้นที่รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) แนวทางการพัฒนาบริเวณ “ไช่แดง” หรือ “บริเวณภายในวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน” เนื่องจากภายในเขตวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอนได้มีแผนพัฒนาที่มีประสิทธิภาพอยู่แล้ว ดังจะเห็นได้จากแนวคิดที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพของศูนย์ฯ ประสมพล หัวหน้าวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน ขาดเพียงแต่การสนับสนุนจากรัฐบาลและผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องในการผลักดัน ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอให้รัฐบาลควรต้องสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อผลักดันแผนการพัฒนาภายในเขตวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอนให้เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมโดยเร็วที่สุด

2) ข้อเสนอว่าด้วยแนวทางการพัฒนาบริเวณ “ไช่ขาว” หรือ “บริเวณชุมชนรอบนอกวนอุทยานถ้ำหลวงฯ” ในทัศนะผู้วิจัย ประกอบด้วย

(1) เพิ่มการมีส่วนร่วมของชุมชนให้พวกเขาได้รับผลประโยชน์อย่างเต็ม แต่ต้องมีมาตรฐานหรือกฎข้อบังคับร่วมกันของทุกฝ่าย ที่ชุมชนรอบนอกอุทยานจะไม่ไปเอารัดเอาเปรียบนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยว

(2) ภาครัฐต้องเข้าไปวางโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคที่จำเป็น ทั้งรถรับส่ง ที่จอดรถ และราคาค่าจอดรถ จุดที่ตั้งบริเวณร้านค้าหรือแหล่งช้อปปิ้ง ห้องน้ำ ศาลาและอื่นๆ ที่จะส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว

(3) ภาครัฐต้องเข้าไปสนับสนุนงบประมาณและองค์ความรู้ในการสร้างอาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวกับท่องเที่ยว (โฮมสเตย์ ร้านอาหาร บ้านพัก ขายของฝาก โอท็อป และอื่น ๆ) และกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างสรรค์ให้ชาวบ้านบริเวณรอบอุทยาน ที่จะสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เพิ่มขึ้นได้ เช่น การสร้างศูนย์การเรียนรู้เกี่ยวกับการถักผ้าไหม เป็นต้น

3) ข้อเสนอว่าด้วยแนวทางการพัฒนาบริเวณ “กระทะใหญ่” หรือ “ระดับจังหวัด” ในทัศนะผู้วิจัย คือ ภาครัฐต้องสร้างการเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวเด่นๆ ที่เป็นจุดขายของแต่ละอำเภอ เข้าไปกับการท่องเที่ยวถ้ำหลวง ฯ เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวบริเวณถ้ำหลวงให้เดินทางต่อไปยังแหล่งท่องเที่ยวในอำเภอต่าง ๆ ดังกล่าว โดยใช้วิธีการสร้างกิจกรรมหรือการออกแคมเปญที่ดึงดูดใจนักท่องเที่ยวในแต่ละประเภท

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเชิงลึกถึงแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวบริเวณภายในวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน อย่างยั่งยืนควรเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับกรณีคล้ายกันในประเทศ

2) ควรศึกษาการท่องเที่ยววนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน ในมิติการพัฒนาเชิงอนุรักษ์ เพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สนองประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2559). *การดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้สูญหายในวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน จังหวัดเชียงราย*. เอกสารสรุปผลการถอดบทเรียนภายหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR).
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2545). *การท่องเที่ยวเชิงนิเวศในมุมมองของคนในกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา และเพ็ญศิริ ศรีคำภา. (2557). *การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2542). *การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรพิมล ขำเพชร และรุ่งรวี จิตภักดี. (2560). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเพื่อความยั่งยืน*. เอกสารการประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7. วันที่ 24 พฤศจิกายน 2560. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิมพา หิรัญกิตติ และคณะ. (2557). *พฤติกรรมนักท่องเที่ยวเชิงเกษตรของนักท่องเที่ยวชาวไทย*. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, ปีที่ 28 ฉบับที่ 88.

ผู้นำแบบจิตอาสาของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการ กรณีศึกษา
ปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน

Volunteer Leadership of Off-Duty SEAL Case Study: Tham Luang-Khun Nam
Nangnon Forest Park Search and Rescue Operations

¹สันติ เสงี่ยมาตย์ และ²รัตพงษ์ สอนสุภาพ

¹Santi Selamart and ²Rattaphong Sonsuphap

^{1,2}หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

^{1,2}Master of Arts Leadership in society Business and Politics College of social innovation Rangsit University

¹Corresponding Author. E-mail: goldfoghome@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำแบบจิตอาสาของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการ (2) เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาจิตอาสาของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการ โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการศึกษาเอกสารวิชาการและสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง กับ 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย นักทำลายใต้น้ำนอกประจำการที่ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชน และประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 9 คน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณลักษณะผู้นำแบบจิตอาสาของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการ เกิดจากการฝึกฝนทางทหารโดยหลักสูตรนักทำลายใต้น้ำจู่โจม ผ่านกระบวนการฝึกที่มีการสอดแทรกการมีจิตอาสาของคุณลักษณะผู้นำที่ดี 14 ประการ จนนำไปสู่การปลูกฝังทางจิตใจและร่างกายด้วยการหล่อหลอมเข้าด้วยกันจนกลายมาเป็นนักทำลายใต้น้ำจู่โจมและติดตัวไปตลอดในการใช้ชีวิต (2) กระบวนการพัฒนาจิตอาสาของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ เตรียมความพร้อม การปลูกฝัง การสร้างและคัดกรอง และการประเมินผล ดังนั้นเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินต่อทีมหรือหน่วย นักทำลายใต้น้ำจู่โจมย่อมกลับมาช่วยทีมเสมอแสดงให้เห็นว่าทุกคนที่ผ่านการฝึกนักทำลายใต้น้ำจู่โจมมาจากแบ่หลอมตัวเดียวกันจะอยู่จุดไหนย่อมเป็นฉลามขาวแห่งเกลียวคลื่น ย่อมสู้ไปด้วยกัน ดังเช่นภารกิจค้นหาและกู้ภัยถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน จะอยู่ที่ใดก็กลับมาช่วยกันเพื่อทีมเพื่อหน่วยให้สำเร็จภารกิจ

คำสำคัญ: ผู้นำแบบจิตอาสา; กระบวนการพัฒนาจิตอาสา; นักทำลายใต้น้ำจู่โจม

Abstract

The objective of this research were to (1) study the volunteer leadership characteristics of an off-duty SEAL (2) study the voluntary development process of SEAL. It is a qualitative Research through academic papers research and in-depth interview by semi-structure interview from 9 key informants of off-duty SEALS who work in private companies, state enterprise, and freelancers, and content analysis. The research results showed that (1) the volunteer leader of the SEAL comes from military training on SEAL's course through the training process includes 14 volunteerism of leadership qualities. This leads to a casting of mental and body cleanup to become strong SEAL and carry along forever in life. (2) the voluntary development process of off-duty SEAL consists of four steps: preparation, implantation, construction and screening, and evaluation. Therefore, when there was a crisis, all came back to be part of the team. It shows

that all those trained SEAL came from the same cast, wherever they are, always be the great white sharks of the waves and would fight together. As the mission of search and rescue operation at Tham Luang - Khun Nam Nang Non, wherever they are, they come back to help each other for the team to complete the mission.

Keywords: Volunteer Leadership; voluntary development process; SEAL

บทนำ

นักทำลายใต้น้ำจู่โจม (SEAL) เป็นหน่วยสงครามรบพิเศษทางเรือ (นสร.) เป็นหน่วยที่อยู่ภายใต้หน่วยปฏิบัติการสงครามพิเศษทางเรือ กองทัพเรือไทย ซึ่งนับว่าเป็นหน่วยที่ได้รับการฝึกหนักที่สุดในบรรดาหน่วยรบพิเศษของทุกเหล่าทัพ นำรูปแบบการฝึกของสหรัฐอเมริกามาใช้ เดิมทีเป็นหลักสูตรทีมทำลายใต้น้ำ UDT (Underwater Demolition Team) แต่ในเวลาต่อมาสหรัฐฯ ต้องการที่จะให้หน่วยนี้ปฏิบัติงานได้ขอบเขตกว้างมากยิ่งขึ้น จึงเปลี่ยนมาเป็นหลักสูตร 3 มิติ คือ น้ำ ผัง ฟ้า ดังนั้นประเทศไทยจึงได้เปลี่ยนมาเป็นการฝึกแบบ Seal (Sea – Air – Land) แทน มีหัวใจหลักคือ กำลังรบขนาดเล็ก ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และไม่ให้ข้าศึกรู้ตัว ซึ่งภารกิจหลักของหน่วยก็คือ การต่อต้านการก่อการร้ายสากล การปฏิบัติการด้านจิตวิทยา ดำเนินการทางด้านข่าวลับ การก่อวินาศกรรม โดยจะเน้นการปฏิบัติงานทางเรือ ปฏิบัติการค้นหาใต้น้ำ การทำลายวัตถุระเบิดหรือทำลายทุ่นระเบิด การช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางทะเล ดูแลรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ และปฏิบัติการกิจพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย กฎสำคัญของนักเรียนนักทำลายใต้น้ำจู่โจม คือ มีจิตใจเข้มแข็ง กล้าเผชิญหน้าต่อปัญหาต่าง ๆ ตัดสินใจด้วยความเด็ดขาด รวดเร็ว แม่นยำ ถูกต้อง เอาตัวรอดได้โดยไม่ทิ้งเพื่อน และมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ (วสนา นาน่วม, 2561) ผู้ที่เข้ามาฝึกในหลักสูตรนักทำลายใต้น้ำจู่โจม ต้องได้รับการฝึกฝนแบบเข้มข้นต่อเนื่องโดยไม่มีการหยุดพัก ไม่มีการเข้านอนไม่มีการนั่งพักผ่อน รวมทั้งฝึกยุทธวิธีต่าง ๆ ในสภาพจริง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนออกไปปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์

นักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการ เป็นหนึ่งในทีมที่ปฏิบัติการช่วยค้นหาและกู้ภัยในถ้ำเพื่อค้นหาทีมหมูป่าอคาเดมี ในอุทยานแห่งชาติถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน จ.เชียงราย และเป็นส่วนสนับสนุนในการค้นหาและเป็นผู้ประสานงานในการสนับสนุนอุปกรณ์ในการดำน้ำที่มีความสำคัญยิ่งต่อการกู้ภัย โดยบุคคลกลุ่มนี้เป็นนักทำลายใต้น้ำจู่โจมที่ลาออกจากราชการและไปปฏิบัติงานรัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชน และทำงานอิสระทั้งภายในและภายนอกประเทศ เมื่อเกิดในเหตุการณ์วันที่ 23 มิถุนายน 2561 ที่มีกลุ่มเยาวชน 13 คนของทีมหมูป่าอคาเดมี ติดอยู่ในถ้ำหลวงวนอุทยานขุนน้ำนางนอน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย นักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการถึงจะได้ลาออกจากราชการไปแล้ว เมื่อมีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้นทุกคนก็ยังกลับมาช่วยในการกิจ ถึงแม้จะไม่ได้มีคำสั่งในการไปปฏิบัติการกิจแต่ยังมีจิตอาสาไปช่วยเหลือโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เพื่อสนับสนุนการกู้ภัยให้สำเร็จและแก้ไขสถานการณ์ได้ทันเวลา จนมีส่วนให้เหตุการณ์คลี่คลายและบรรลุลดมุ่งหมายได้อย่างปลอดภัย ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในสังคมไทยมาก่อนความสำเร็จของภารกิจในครั้งนั้นเกิดขึ้นจากความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ซึ่งทางนักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการก็เป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนภารกิจจนสำเร็จ

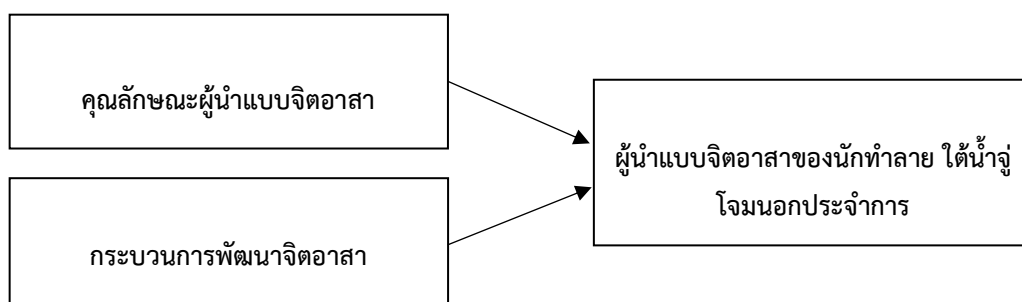
เห็นได้ว่าคุณลักษณะแบบจิตอาสาเป็นสิ่งสำคัญของการเป็นพลเมืองดีของประเทศ เพราะบุคคลที่มีจิตสาธารณะเป็นผู้ที่มีความตระหนักในหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อสังคม เป็นความสำนึกของบุคคลเต็มไป ด้วยความเมตตา กรุณา ปราณีดีต่อผู้อื่น และต่อสังคม ส่วนรวม ที่แสดงออกจากพฤติกรรมด้วยการกระทำการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเมตตา ความกรุณา การช่วยเหลือเกื้อกูล การให้ มีความยินดี การเอาใจใส่ เพื่อประโยชน์ต่อบุคคลในสังคมและส่วนรวม เช่น การ เสียสละ เวลา แรงกาย และสติปัญญา ด้วยความเต็มใจ และความสมัครใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน (ศุภรัตน์ รัตนमुखย์, 2552; กรรณิกา มาโน, 2553) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผู้นำแบบจิตอาสาของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการ กรณีศึกษา ปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยถ้ำหลวง - ขุนน้ำนางนอน โดยศึกษาคุณลักษณะการเป็นผู้นำจิตอาสาของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการ และกระบวนการพัฒนาจิตอาสา นักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการฝึกและเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้กับนักทำลายใต้น้ำจู่โจม (SEAL) และบุคคลทั่วไปนำไปประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาผู้นำแบบจิตอาสา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำแบบจิตอาสาของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการ
2. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาจิตอาสานักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ แนวคิดทฤษฎีจิตอาสา ทฤษฎีการพัฒนา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อให้ได้ทราบคำตอบตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร (Documentary Research) เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ (Blake and Mouton, 1964; Lussier and Achua, 2007) แนวคิดทฤษฎีจิตอาสา (วิศัลย์ โฆษิตานนท์, 2549) รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ โดยเฉพาะเอกสารวิชาการ วรรณกรรม และงานวิจัย รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key information) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็นการวิจัย เป็นกลุ่มนักทำลายไต้ฝุ่นน้ำจืดนอกประจำการ เป็นผู้มีจิตอาสาในการไปปฏิบัติหน้าที่เข้าไปสนับสนุนภารกิจด้านน้ำจืดและช่วยเหลือผู้ประสบภัย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ประกอบด้วย กลุ่มนักทำลายไต้ฝุ่นน้ำจืดนอกประจำการ รัฐบาลกิจ จำนวน 4 คน กลุ่มนักทำลายไต้ฝุ่นน้ำจืดนอกประจำการ เอกชน จำนวน 4 คน และกลุ่มนักทำลายไต้ฝุ่นน้ำจืดนอกประจำการ อาชีพอิสระ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวคิด (Conceptual framework) ที่เกี่ยวข้องกับผู้นำแบบจิตอาสา เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น ตามขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษา ค้นคว้ารายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ แนวคิดทฤษฎีจิตอาสา ทฤษฎีการพัฒนา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดไว้แต่ละประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบตามความมุ่งหมายของการวิจัย ลักษณะของข้อคำถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำแบบจิตอาสา ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาจิตอาสา และตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

3) ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความชัดเจน ความถูกต้องและความเหมาะสม ในด้านความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Apparent Validity) และความเที่ยงตรงเชิงคุณลักษณะ (Construct Validity) ของเครื่องมือ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะอีกครั้งก่อนนำไปรวบรวมข้อมูล

4) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) เป็นกลุ่มนักทำลายไต้ฝุ่นน้ำจืดนอกประจำการ เป็นผู้มีจิตอาสาในการไปปฏิบัติหน้าที่เข้าไปสนับสนุนภารกิจด้านน้ำจืดและช่วยเหลือผู้ประสบภัย รวมจำนวน 9 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ 2 ส่วน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review Data) และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Data) คือ

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review Data) โดยการศึกษาคู่มือตำราเรียนวิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องผู้นำแบบจิตอาสาในแหล่งค้นคว้าของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลหลักจาก “เอกสารสรุปผลการถอดบทเรียนภายหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) การดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้สูญหายในวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน จังหวัดเชียงราย”

ผลิตโดยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2561 รวมทั้งใช้ข้อมูลจากเอกสารอื่น ๆ ในสื่ออิเล็กทรอนิกส์ประกอบด้วย

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Data) ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างคำถามที่จะตอบโจทย์การวิจัย โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ของการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ นักทำลายจุลชีพไดโนเสาร์ (SEAL) นอกประจำการ ส่วนสนับสนุน จำนวน 9 ท่าน ที่มีบทบาทสำคัญ ซึ่งได้รับความไว้วางใจ ให้ปฏิบัติภารกิจ โดยก่อนเริ่มสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แสดงถึงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์และทำการขออนุญาตในการจดบันทึก บันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์ และในขณะสัมภาษณ์ครั้งละ ประมาณ 1 – 2 ชั่วโมง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ให้สัมภาษณ์ ในขณะสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะใช้การจดบันทึกสรุปสั้น ๆ เฉพาะประเด็นที่สำคัญ รวมทั้งบันทึกภาพเพื่อใช้บันทึกเหตุการณ์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สำคัญที่ผู้วิจัยเห็นว่า สมควรจะบันทึกไว้เป็นหลักฐาน และเมื่อจบการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ นำมารวบรวมตรวจสอบความถูกต้องโดยการถอดเทปคำต่อคำประโยคต่อประโยค เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องที่สุด

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผู้นำแบบจิตอาสาของนักทำลายไดโนเสาร์นอกประจำการ กรณีศึกษาปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน มีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

คุณลักษณะผู้นำแบบจิตอาสาของนักทำลายไดโนเสาร์นอกประจำการ

นักทำลายไดโนเสาร์นอกประจำการมีลักษณะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกร่วมกันของผู้ปฏิบัติในการพิชิตพายุอากาศ ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน คุณลักษณะผู้นำของนักทำลายไดโนเสาร์นอกประจำการ มี 14 ประการ ได้แก่

ประการที่หนึ่ง ลักษณะท่าทางหรือการวางตัว (Bearing) เป็นการฝึกในภาวะผู้นำของนักทำลายไดโนเสาร์ที่การสร้างแรงบันดาลใจในเรื่องท่าทาง การวางตัว เมื่อได้เป็นผู้นำที่ออกมาทำหน้าที่ในการทำภารกิจ การฝึกต้องมีการฝึกบุคลิก ท่าทางในการเป็นผู้นำรวมถึงการพูดที่ชัดเจนและมีอำนาจ มีความสุภาพนุ่มนวล หลีกเลี่ยงการพูดด้วยถ้อยคำหยาบคาย หรือเหยียดหยามผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีความสง่างาม เผย ควบคุมตนเองได้ ทั้งในการปฏิบัติตน และอารมณ์ แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกต้องตามระเบียบแบบแผน

ประการที่สอง ความกล้าหาญ (Courage) ในการฝึกความกล้าหาญเป็นปัจจัยหลักของผู้นำที่จะพาการฝึกไปสู่ผลสำเร็จการบังคับจิตใจตนเองให้อยู่ในความสงบ ไม่เกรงกลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้น ไม่สะทกสะท้าน หรืออ่อนไหวต่อคำพูดของครูฝึก กล้าทำ กล้าพูด กล้ายอมรับผิดหรือคำติเตียน เมื่อมีความผิดพลาด หรือบกพร่อง ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกที่ควร ถึงแม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่ใช่ที่สบายของคนอื่นก็ตาม

ประการที่สาม ความเด็ดขาด (Decisiveness) ในการฝึกผู้นำต้องเป็นคนที่มีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ เพราะครูฝึกจะเปลี่ยนสถานการณ์เมื่อแก้ปัญหาจากการฝึกไม่ทันเหตุการณ์อาจเป็นการทำโทษแทนจึงมีความจำเป็นในการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด ความสามารถในการตกลงใจโดยฉับพลัน และประกาศข้อตกลงใจอย่างเอาจริง

และขัดแย้ง โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงต่างๆ รวมทั้งประสบการณ์ของตนเองและบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผลและมีความมั่นใจ ในลักษณะที่รวดเร็ว ไม่พูดอ้อมค้อม ถูกต้อง และทันเวลา ในความเด็ดขาดนี้ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการฝึกเพื่อที่จะตัดสินใจในการไตร่ตรองมีเวลาคิดแค่เพียงเสี้ยววินาที ทุกวินาทีหมายถึงชีวิตถ้าเกิดเหตุฉุกเฉิน

ประการที่สี่ ความไว้วางใจ (Dependability) ในการเป็นผู้นำในการฝึกย่อมมีความไว้วางใจบุคคลในที่ที่จะมอบภารกิจให้ทำงานตามหน้าที่ เช่น แผนที่เข้มทิศ พลนำทาง ซึ่งเป็นคนที่มีความชำนาญมาก ในการปฏิบัติการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรืองานที่มอบหมายได้ถูกต้องไม่ผิดพลาด ด้วยความคล่องแคล่ว ว่องไวโดยการคิดเร็วทำเร็วถ้าช้าอาจไม่ทันเวลาดังเช่นภารกิจ การกู้ภัยมีความจำเป็นในการเข้าช่วยเหลือให้ทันเวลาเป้าหมายคือภารกิจสำเร็จ ความ เผลยวฉลาด กระทำการอย่างเต็มความสามารถ และพิถีพิถัน เป็นคนตรงต่อเวลาก็เป็นการฝึกอีกอย่างที่สุดแต่แรกมาในการฝึกต้องมีการกำหนดเวลา ไม่กล่าวคำแก้ตัว ผิดคือผิดและยอมรับผิดถ้าเกิดจับได้เป็นเหตุผลหนึ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการฝึก และมีความตั้งใจ และจริงจัง

ประการที่ห้า ความอดทน (Endurance) นี่เป็นอีกอย่างที่การฝึกนักทำลายใต้น้ำจู่โจมที่มีพลังทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งวัดได้จากขีดความสามารถในการทนต่อการฝึก เช่น ความเจ็บปวด ความเหน็ดเหนื่อย เมื่อยล้า ความยากลำบาก ความเคร่งเครียด งานหนัก รวมถึงความอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่บีบคั้น ต้องเป็นคนอดทน ไม่อ่อนไหวต่อการฝึกที่ยาวนานและกดดัน

ประการที่หก ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) อีกหนึ่งการฝึกที่ทุกคนขาดไม่ได้ต้องมีความกระฉับกระเฉงต่อภารกิจที่ต้องรวดเร็วและรอบครอบในการปฏิบัติดังเช่นการฝึกดำน้ำทุกคนต้องวิ่งการออกนอกอาคารห้ามเดินก็เป็นกระบวนการฝึกหนึ่งที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น พร้อมทั้งการแสดงออกซึ่งความสนใจอย่างจริงจัง และมีความจดจ่อต่อการปฏิบัติงานอย่างจริงจังตั้ง เหตุการณ์ช่วยชีวิตถ้าหลงทุกคนมีความใจจดจ่อต่อภารกิจและหน้าที่ของตนเสมอ

ประการที่เจ็ด ความริเริ่ม (Initiative) ในการฝึกที่มีความกดดันก็มีโอกาสให้ผู้ฝึกได้ใช้ความคิดที่สร้างสรรค์ในการทำภารกิจโดยไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแต่ห้ามเอาเปรียบคนอื่นทุกทีมต้องเดินไปพร้อม ๆ กัน อีกอย่างการเป็นผู้รู้จักใช้ความคิดในการแสวงหาแนวทางทำ และเริ่มหาหนทางปฏิบัติ ถึงแม้จะไม่มีคำสั่งให้ปฏิบัติหรือการแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม และกระทำทันทีโดยไม่รีรอหรือชักช้า

ประการที่แปด ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) ในการฝึกนี้ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่บ่มการฝึกให้รู้จักความเที่ยงตรงแห่งอุปนิสัยและยึดมั่นอยู่ในหลักแห่งศีลธรรมอันดีงามเป็นคุณสมบัติของการรักความจริงรักษาความสัตย์ตลอดเวลา คำพูดทุกคำต้องถูกต้องเป็นจริงทั้งเรื่องราชการและส่วนตัว ยืนหยัดในเรื่องที่ถูกต้องและสำนึกในหน้าที่การงานของตนซึ่งอยู่ในกระบวนการสร้างที่ติดตัวผู้ฝึกไปตลอด

ประการที่เก้า ความพินิจพิจารณา (Judgment) เป็นอีกคุณสมบัติหนึ่งในการใคร่ครวญโดยใช้เหตุผลตามหลักตรรกวิทยา เพื่อให้ได้มูลความจริงและหนทางแก้ไขที่น่าจะเป็นไปได้นำมาใช้ในการตกลงใจได้ถูกต้อง โดยเฉพาะการฝึกนักทำลายใต้น้ำจู่โจมเป็นการฝึกที่ทุกคนมีการระดมความคิดและนำมาวิเคราะห์ใคร่ครวญก่อนการตัดสินใจลงมือทำ

ประการที่สิบ ความยุติธรรม (Justice) เป็นปัจจัยการฝึกนักทำลายใต้น้ำต้องมีเพราะเป็นการฝึกเป็นทีม ทุกคนต้องช่วยกันมีความเสมอภาคไม่ลำเอียงเข้าข้างใคร มีความเที่ยงตรง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีความเสมอต้นเสมอปลายต่อทีมหรือรุ่นการฝึก การให้รางวัลและการลงโทษแก่ผู้ที่กระทำผิด มีความเที่ยงธรรมคงเส้นคงวาโดยไม่เห็นแก่หน้าใคร

ประการที่สิบเอ็ด ความรอบรู้ (Knowledge) ถึงจะมีร่างกายที่แข็งแรงแล้วทุกคนต้องเป็นคนรอบรู้ ค้นคว้าศึกษา ขวสารที่บุคคลหาได้รวมทั้งความรู้ในวิชาเรียนเพราะการรอบรู้ส่งผลต่อการฝึกให้สำเร็จรวดเร็วขึ้น

ประการที่สิบสอง ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นการปลูกฝังในการฝึกเพราะการฝึกจบไปต้องทำงานในภารกิจเพื่อส่วนรวมต้องมีความจงรักภักดี โดยคุณสมบัติของบุคคลที่มีจิตใจเชื่อมั่น และยึดมั่นต่อประเทศชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ต่อกองทัพ ต่อหน่วย ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ยืนหยัดต่อสู้เพื่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเห็นว่าถูกกล่าวหาอย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงการไม่วิพากษ์วิจารณ์ผู้บังคับบัญชาของตนต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยเหตุนี้จึงมีการปลูกฝังให้มากถ้ามีความผิดพลาดเดินทางผิดย่อมส่งผลต่อความมั่นคง

ประการที่สิบสาม ความรู้จักกาลเทศะ (Tact) เป็นการฝึกที่ทำให้ความอ่อนโยนดังที่ว่า “อ่อนนอกแต่แข็งใน” หมายถึง ด้านนอกรู้จักถ่อมตน ส่วนในจิตใจมีความแข็งแรง” จนนำไปสู่การปฏิบัติตนกับบุคคลอื่นโดยไม่เกิดความขุ่นข้องหมองใจ ไม่ก่อให้เกิดศัตรูหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อกันในทัศนะของบุคคลทั่วไป กาลเทศะยังหมายถึง ความสามารถที่จะพูด หรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ถูกต้อง เหมาะสมแก่กาลเวลาและสถานที่ ความสุภาพอ่อนโยนถือเป็นส่วนหนึ่งของกาลเทศะด้วย

ประการที่สิบสี่ ความไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) เป็นการฝึกที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของนักทำลายใต้น้ำจู่โจม การไม่ฉวยโอกาสตักตวงความสุข ความสะดวกสบาย ความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเองโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือเสียผลประโยชน์ เป็นอีกการฝึกที่ใครขาดคำว่าทีมก็จะไม่สามารถเดินต่อไปได้

กระบวนการพัฒนาจิตอาสาของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการ

กระบวนการพัฒนาจิตอาสาของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการ นั้นเกิดจากการฝึกทางทหารหลักสูตรนักทำลายใต้น้ำจู่โจมที่มีการสอดแทรกการฝึกทางจิตใจร่วมไปด้วยในการฝึกทางร่างกาย มีการฝึกทางจิตใจโดยกระบวนการทางการฝึกที่แบ่งออกได้เป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) เตรียมความพร้อมเป็นการเตรียมความพร้อมทางร่างกายก่อนเพราะในการฝึกทางทหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีร่างกายที่แข็งแรงก่อนจึงจะสามารถเรียนในภารกิจต่าง ๆ ต่อไปได้ 2) กระบวนการปลูกฝัง เป็นการปลูกฝังทางจิตใจที่แทรกมากับการฝึกที่ยังไม่มีบทลงโทษแต่การให้ความรู้และหลักในการช่วยคนอื่น ปลูกฝังการมีจิตอาสา ช่วยเหลือกันและกันให้เอาจุดแข็งของตัวเองไปช่วยคนอื่น และเปลี่ยนกันมาเป็นผู้นำในแต่ละวัน โดยเป็นการฝึกที่สอดแทรกการเป็นผู้นำไปด้วยพร้อมกับจิตอาสา 3) กระบวนการสร้างและคัดกรอง เป็นกระบวนการฝึกนักทำลายใต้น้ำจู่โจมที่มีภาวะความกดดันทั้งทางร่างกาย จิตใจ จากเพื่อน ครูฝึก และเวลาในการฝึกที่ยาวนาน จนเป็นการฝึกที่เป็นการสร้างให้คนให้มีความแข็งแกร่งทั้งทางร่างกายจิตใจ และสอดแทรกการมีจิตอาสาพร้อมกับการมีจิตอาสา เช่น การฝึกที่ เหนื่อย ว่าง หิว จึงจะสามารถถึงการมีจิตอาสาออกมาจากตัวตนของความเป็นคนที่แท้จริงได้

ในกระบวนการ เมื่อไม่ผ่านการมีจิตอาสาก็จะเป็นการคัดกรองออกโดยการตัดคะแนนจนไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการฝึก 4) การประเมินผล เป็นการคัดบุคคลที่ไม่ผ่านเกณฑ์การฝึกออกจากการเป็นนักเรียน เช่น ออกเอง ร่างกายไม่พร้อม ร่างกายไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ขาดจิตอาสา ขาดการเสียสละ ขาดวินัย ถึงจะเหลือเพียงวันเดียวก็ไม่สามารถผ่านได้ถ้าขาดคุณสมบัติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การเป็นผู้นำแบบจิตอาสาของนักทำลายใต้น้ำจู่โจม เกิดจากการฝึกฝนทางทหารโดยผ่านกระบวนการฝึกที่มีการสอดแทรกการมีจิตอาสารวมไปด้วย กับการฝึกที่มีความอดทนทั้งร่างกาย จิตใจและเวลา อันส่งผลต่อการคัดกรองจากบุคคลจำนวนมากจนเหลือในจำนวนจำกัด จึงทำให้การประเมินและการคัดกรองบุคคลที่มีประสิทธิภาพในองค์กร จนนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่เกิดจากการมีจิตอาสาจนติดตัวมาจากการฝึก จนกระทั่งออกมาทำงานนอกประจำการ จากการสัมภาษณ์ นักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการ ทั้งหมดให้สัมภาษณ์ไปในทางเดียวกันว่า ในการมาช่วยเหลือในการค้นหาและช่วยชีวิตในครั้งนี้นี้ต้องการมาช่วยเหลือทีมและช่วยแบ่งเบาภาระทีมในการทำงาน โดยมาด้วยความเต็มใจด้วยจิตอาสาและให้ทันเวลาในการช่วยเหลือ จากการช่วยเหลือทีมในครั้งนี้นี้ทุกคนมีความตั้งใจจริงถึงรู้ผลจากการเกิดอุบัติเหตุจากการดำน้ำจะทำให้เสียชีวิตได้เมื่อเกิดความผิดพลาดไม่เหมือนดำน้ำในที่เปิดที่สามารถขึ้นสู่น้ำได้ ดังคำกล่าวของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการรัฐวิสาหกิจได้กล่าวไว้ว่า “ในการไปช่วยปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยในครั้งนี้นี้ถ้าเกิดอะไรขึ้นจะไม่เรียกร้องใด ๆ ทั้งสิ้น เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินขอเพียงได้ไปช่วยเหลือทีมและเด็ก ๆ ให้ปลอดภัย” และอีกท่านหนึ่งที่มาร่วมภารกิจซึ่งปัจจุบันประกอบอาชีพอิสระ กล่าวว่า “ในการเดินทางมาภารกิจปฏิบัติการในครั้งนี้นี้เนื่องจากตนเองไม่มีงบประมาณในการเดินทางได้นำทรัพย์สินที่เป็นทองคำรูปพรรณในงานแต่งงานมาจำนำเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่ไปสนับสนุนทีม” ถือได้ว่าเป็นการไปปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการเป็นผู้มาด้วยจิตอาสา สอดคล้องกับ พระโศภิต วิสาล (2554) ที่ให้ความหมายจิตอาสาไว้ว่า ผู้ที่มีจิตใจที่เป็นผู้ให้ เช่น ให้สิ่งของ ให้เงิน ให้ความช่วยเหลือด้วยกำลังร่างกาย แรงสมอง ซึ่งเป็นการเสียสละ จึงมีความสอดคล้องกันกับการมาร่วมภารกิจของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชดา สุภาพจน์ (2561) ที่ศึกษา จิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าจิตอาสาเป็นการช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมด้วยความเต็มใจ สมารถที่จะทำกระทำโดยไม่หวังผลสิ่งตอบแทนช่วยเหลือผู้อื่นในสิ่งที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่น และสังคม ซึ่งจากการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับนักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการมีความเป็นจิตอาสาที่มาปฏิบัติการในครั้งนี้นี้จนสามารถทำให้ประสบผลสำเร็จ

2. กระบวนการพัฒนาจิตอาสานักทำลายใต้น้ำจู่โจมนอกประจำการ เกิดจากกระบวนการฝึกนักทำลายใต้น้ำจู่โจมแบบทีม โดยในการฝึกมีการสอดแทรกความมีภาวะผู้นำ และการฝึกทางจิตอาสา จนผ่านเกณฑ์มาตรฐานการฝึก จนสามารถผลิตคนที่มีขีดความสามารถ การที่นักทำลายใต้น้ำจู่โจมได้ถูกฝึกอย่างเข้มงวดเพื่อทดสอบความแข็งแกร่งของร่างกายและจิตใจ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติการให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายไม่ว่าจะเจออุปสรรคมากเพียงใดก็ตามนั้น ทั้งภารกิจทางราชการและภารกิจทางสังคม ทำให้มีภาคภูมิใจในผลงาน

และได้รับการยอมรับ เป็นที่ยอมรับของสังคม สิ่งเหล่านี้ถูกปลูกฝังภายในจิตใจ เกิดการพัฒนาด้านความรู้สึก และเจตคติด้านจิตอาสาที่ฝังลึกในจิตสำนึกของนักทำลายไต้ฝุ่นน้ำจืด จนทำให้มีความเป็นผู้นำแบบจิตอาสาในที่สุด ซึ่งการปฏิบัติภารกิจจะสำเร็จได้ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะหากคนใดคนหนึ่งเอาเปรียบ อาจทำให้ภารกิจนั้นไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการฝึกจะต้องหล่อหลอมจิตใจให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อรองรับกับภารกิจที่หลากหลายมิติในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Giles & Eyer (1998) ที่พบว่า การเรียนรู้จากการให้บริการสังคม ส่งผลให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Weiger (1998) ที่ได้สรุปไว้ว่า การเรียนรู้จากการให้บริการสังคมสามารถส่งเสริมความตระหนักในการช่วยเหลือสังคมอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

- 1) ควรมีการจัดหลักสูตร กระบวนการ พัฒนาจิตอาสาของนักทำลายไต้ฝุ่นน้ำจืดให้กับ บุคคลภายนอก เพื่อเป็นการปลูกฝังแบบการมีจิตอาสาได้นำไปปฏิบัติในสังคม
- 2) ควรนำกระบวนการสร้างผู้นำและจิตอาสาที่มีรูปแบบ เข้าบรรจุในหลักสูตรการเรียนการสอน ตามกระทรวงศึกษาธิการ โดยเน้นการมีจิตอาสา การเสียสละ การทำงานเป็นทีม
- 3) ในการฝึกควรให้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญมาช่วยในการสอน และการฝึก ร่วมกับการฝึกในหน่วย ในการดำน้ำในถ้ำ เพื่อจะได้ให้นักทำลายไต้ฝุ่นน้ำจืดทุกคนได้มีทักษะและความรู้ความสามารถในด้านกู้ภัยที่เป็นสากล และทันสมัย
- 4) ทางภาครัฐควรจัดซื้อเครื่องดำน้ำในถ้ำที่มีความทันสมัย และคุณภาพสูงเหมือนนักดำน้ำต่างชาติที่มาช่วยเหลือ เช่น เครื่องดำน้ำแบบผสม เครื่องดูตหยา และห้องลดความกดอากาศแบบเคลื่อนที่

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาจิตอาสา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครบถ้วน นำไปสู่การพัฒนาจิตอาสาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายอื่น
- 2) ควรศึกษาตัวแปรตามอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสา เช่น จิตอาสาต่อวิชาชีพ จิตอาสาต่อองค์กร หรือนำเทคนิควิธีการอื่น ๆ มาใช้เพื่อศึกษาหาวิธีการที่เหมาะสมที่สุดในการพัฒนาจิตอาสาให้สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา มาโน. (2553). *ความหมายของชีวิตกับจิตอาสา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐชุตตา สุภาพจน์ (2561). จิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*. 13(1): 78-88.
- พระไพศาล วิสาโล. (2554). *สุขอาสา แค่เปลี่ยนมาให้ความสุขก็เข้ามา*. กรุงเทพมหานคร: iambookazine.
- วาสนา นาน่วม. (2561). *Super SEAL คนเหนือคน*. กรุงเทพฯ: มติชน.

- ศุภรัตน์ รัตนมูขย์. (2552). *อาสาสมัคร: การพัฒนาตนเองและสังคม*. ค้นเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2563, จาก [http://www.gvc.tu.ac.th/th/download/expertise_service/expertise_service_2554/sr_school_1/volunteer_\(1\).pdf](http://www.gvc.tu.ac.th/th/download/expertise_service/expertise_service_2554/sr_school_1/volunteer_(1).pdf)
- Giles, Dwight E. & Janet Eyler. (1998). *A Service Learning Research Agenda for the Next Five Years*. In Robert A. Rhoads and Jeffrey P.F. Howard. (eds.) *Academic Service Learning: a Pedagogy of Action and Reflection*. New Directions For Teaching And Learning. 73 San Francisco: Jossey Bass.
- Weigert, K.M. (1998). *Academic Service Learning : Its Meaning and Relevance*. New Directions for Teaching and Learning. San Francisco: Jossey-Bass.

อิทธิพลคั่นกลางของความผูกพันของพนักงานที่เชื่อมโยงระหว่างภาพลักษณ์ของ
ผู้ประกอบการสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณี
และเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
Mediated Effects of Employee Engagement Correlated Between Employer
Branding and Organizational Citizenship Behavior
of Gems and Jewelry Industry Employees in Krathum Baen, Samut Sakhon

¹สุภเชษฐ์ เล็กคมแหลม, ²ธัญนันท์ บุญอยู่ และ ³มนสิชา สุจิตบวรกุล

¹Supachet Lekkomlaem, ²Thanyanan Boonyoo and ³Monsicha Sujitbownkun

¹นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

²อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

³ศูนย์ประชาสัมพันธ์และรับสมัครนักศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

¹Student, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

²Lecturer, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

³Public Relations and Admissions Center, Southeast Asia University

¹Corresponding Author. E-mail: supacheat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ ความผูกพันของพนักงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน และ (2) ความผูกพันของพนักงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสัญชาติไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 300 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีระดับของภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ ความผูกพันของพนักงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69, 3.85 และ 3.83 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.776, 0.739 และ 0.760 ตามลำดับ และ (2) ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.517 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.715

คำสำคัญ: ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ; ความผูกพันของพนักงาน; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

Abstract

The objectives of this study were to investigate: (1) levels of employer branding, employee engagement, and organizational citizenship behavior of employees; and (2) Employee engagement as a mediated factor between employer branding and organizational citizenship behavior of Gems and Jewelry industry employees in Krathum Baen, Samut Sakhon. Samples in this study were 300 Thai employees, working in Gems and Jewelry industry employees in Krathum Baen, Samut Sakhon. Research instruments were a questionnaire, which was statistically analyzed by percentage, means, standard deviation, and structural equation model (SEM) analysis. Results of this study revealed that (1) overall levels of employer branding, employee engagement, and organizational citizenship behavior of the employees of Gems and Jewelry industry employees in Krathum Baen, Samut Sakhon were at high level, ranging at 3.69, 3.85, and 3.83 respectively; whereas the standard deviation was averaged at 0.776, 0.739, and 0.760 consecutively and; (2) the coefficient scales of Boot LLCI of the employee engagement as a mediated factor between employer branding and organizational citizenship behavior of the employees of Gems and Jewelry industry employees in Krathum Baen, Samut Sakhon was at 0.517; whereas the coefficient scale of the Boot ULCI was at 0.715.

Keywords: employer branding; employee engagement; organizational citizenship behavior

บทนำ

อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยถือว่าเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และก่อให้เกิดเม็ดเงินหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจถึง 30,000 ล้านบาทต่อปี โดยประเทศไทยถือเป็นผู้ส่งออกสินค้าอัญมณีและเครื่องประดับเป็น 10 อันดับแรกของโลก และมีจำนวนแรงงานมากถึง 1.30 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.31 ของแรงงานทั้งหมดในประเทศ (ธัญนันท์ บุญอยู่, 2561) อีกทั้งได้มีนักธุรกิจต่างชาติจำนวนไม่น้อยที่เดินทางเข้ามาเพื่อซื้ออัญมณีและเครื่องประดับไทยเป็นจำนวนมาก ซึ่งคาดว่าจะมีมูลค่าสูงเท่ากับมูลค่าการส่งออกอัญมณีและเครื่องประดับไทย จึงทำให้ตลาดของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยได้รับความสนใจจากนักธุรกิจทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ และส่งผลให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยต่างต้องเผชิญกับความท้าทายจากการแข่งขันทางธุรกิจ เพื่อหาโอกาสในการเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดและการที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยจะสามารถแข่งขันและแสวงหาโอกาสทางการตลาดได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันสร้างให้บุคคลบรรลุทั้งเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล โดยอาศัยพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร (อรนิษฐ์ แสงทองสุข, 2559)

ปัจจุบันอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ได้ดำเนินกิจการผลิตเครื่องประดับเพื่อการส่งออกทั่วโลกด้วยประสบการณ์มากกว่า 30 ปี มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการผลิตเครื่องประดับกว่า 2,800 คน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สถานประกอบการนี้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันในธุรกิจนี้ต่อไป พร้อมทั้งมีความสามารถในการดึงดูดและรักษานักงานให้ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร จึงสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานขององค์กรที่มีความสามารถ เข้ามาร่วมงาน แต่ปัจจุบันความนิยมหรือกระแสที่จะทำให้เกิดความสนใจของแรงงานมีน้อยสังเกตได้จากจำนวนสถาบันการศึกษาที่เปิดการเรียนการสอนเกี่ยวกับงานด้านอัญมณีและเครื่องประดับมีน้อย และรัฐบาลมักจะไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมอุตสาหกรรมนี้เหมือนอย่างอุตสาหกรรมอื่นที่มักจะมีมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจเป็นระยะ ๆ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับอสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น จึงทำให้องค์กรมีความจำเป็นต้องสร้างและรักษาแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ภายใต้นิยาม P-A-R-T-I ซึ่งประกอบด้วย ความปรารถนาอันแรงกล้า (Passion) การมุ่งสัมฤทธิ์ผล (Achievement) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การร่วมใจทำงานเป็นทีม (Teamwork) และแรงบันดาลใจ (Inspiration) ซึ่งพฤติกรรมที่กล่าวมานี้้องค์การเชื่อมั่นว่าจะนำพาให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ ตั้งไว้ ้องค์การจึงควรสร้างให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี หรือพฤติกรรมการให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานมีให้แก่องค์การนอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรคาดหวังไว้ และเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม และความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะสามารถสนับสนุนองค์กร และสามารถสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในที่ทำงานให้เกิดเป็นความสำเร็จในองค์กรได้ (ณิชา คงสืบ, 2558)

การที่้องค์การมุ่งหวังที่จะให้พนักงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจำเป็นอย่างยิ่งที่้องค์การต้องสร้างการรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ หรือการทำให้พนักงานรับรู้ผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างงาน เศรษฐกิจ และทางด้านจิตวิทยาที่เชื่อมโยงไปถึงผู้ประกอบการหรือ้องค์การในฐานะนายจ้าง เพื่อประโยชน์ในการกำหนดตำแหน่งในใจของพนักงานที่มีศักยภาพ ทำให้รับรู้ถึงการเป็นนายจ้างที่ดี (Michal & Katetina, 2018) เพราะการรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการของพนักงานสามารถช่วยส่งเสริมความผูกพันของพนักงานให้เกิดขึ้นกับ้องค์การ ทำให้มีลักษณะสภาพจิตใจที่เป็นบวกตอบสนองและเกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้เกิดความเพียร ความทุ่มเท ความรู้ ความเข้าใจอารมณ์ และพฤติกรรมของพนักงานแต่ละคนที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ของ้องค์การที่ต้องการ (Peter, 2016) ซึ่งจะมีความแตกต่างและมีลักษณะเฉพาะ โดย้องค์ประกอบที่ทำให้ไม่เหมือนกันและส่งผลการแสดงบทบาทของแต่ละบุคคล คือ ้องค์ประกอบทางด้านความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม (Burawat, 2014) สำหรับความผูกพันของพนักงานที่เป็นผลมาจากการรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการนี้จะสามารถสะท้อนให้พนักงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยความผูกพันของพนักงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและก่อให้เกิดทัศนคติทางบวกกับ

องค์การที่สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานมีความเชื่อมั่น ศรัทธา รักและห่วงใย พร้อมกับแสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2559) นอกจากนี้ Safitri, Do & Irawanto (2017) ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า การสร้างภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการจะเป็นกระบวนการภายในการส่งมอบภาพลักษณ์ที่สอดคล้องกับจิตใจของพนักงาน เพื่อประโยชน์ในการกำหนดตำแหน่งในใจของพนักงานที่มีศักยภาพ ทำให้รับรู้ถึงการเป็นนายจ้างที่ดีกล่าวอีกอย่างก็คือ ผลรวมของความพยายามในการสื่อสารกับพนักงานที่คาดหวังว่าเป็นองค์การที่ต้องการทำงานด้วย (Michal & Katetina, 2018) ทำให้เกิดพฤติกรรมของพนักงานแต่ละคนที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ขององค์การที่ต้องการ ทั้งนี้การแสดงออกทางกายภาพของพนักงานที่มีต่อองค์การจะสามารถสะท้อนให้เห็นถึงระดับของความผูกพัน โดยที่ความผูกพันของพนักงานจะมีความแตกต่างและมีลักษณะเฉพาะซึ่งองค์ประกอบที่ทำให้ไม่เหมือนกันและส่งผลกระทบต่อแสดงบทบาทของแต่ละบุคคลที่เป็นองค์ประกอบทางด้านความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่อยู่นอกเหนือไป จากบทบาทที่คาดหวัง และผลประโยชน์ที่มีอยู่หรือเป็นแนวโน้มทั่วไปที่จะให้ความร่วมมือ และเป็นประโยชน์ต่อองค์การ (Valmikam & Srikrishna, 2017)

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลคั่นกลางของความผูกพันของพนักงานที่เชื่อมโยงระหว่างภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยมุ่งเน้นที่จะให้ทราบถึงระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ ความผูกพันของพนักงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน และให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของผูกพันของพนักงานในองค์การในฐานะที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน เพื่อให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของไทยนำผลไปใช้ในการเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางในการปรับใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพให้กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ ความผูกพันของพนักงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.1 (H1.1) ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานด้านความกระตือรือร้น

สมมติฐานที่ 1.2 (H1.2) ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจ
อุทิศตนให้กับงาน

สมมติฐานที่ 1.3 (H1.3) ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานด้านความรู้สึ
ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

สมมติฐานที่ 2 (H2) ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

สมมติฐานที่ 3 (H3) ความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

สมมติฐานที่ 3.1 (H3.1) ความผูกพันของพนักงานด้านความกระตือรือร้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

สมมติฐานที่ 3.2 (H3) ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรร
มการเป็นสมาชิกที่ดี

สมมติฐานที่ 3.3 (H3.3) ความผูกพันของพนักงานด้านความรู้สึว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมีอิทธิพลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

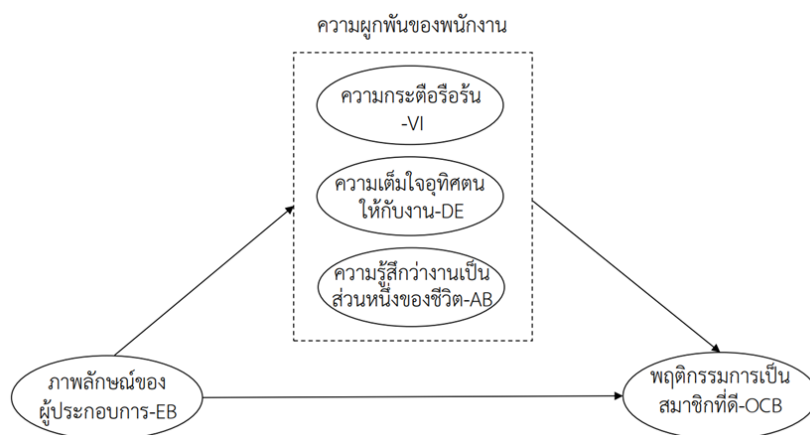
**สมมติฐานที่ 4 (H4) ความผูกพันของพนักงานเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างภาพลักษณ์ของ
ผู้ประกอบการและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี**

สมมติฐานที่ 4.1 (H4.1) ความผูกพันของพนักงานด้านความกระตือรือร้นเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างภาพลักษณ์
ของผู้ประกอบการและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

สมมติฐานที่ 4.2 (H4.2) ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงานเป็นปัจจัยคั่นกลาง
ระหว่างภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

สมมติฐานที่ 4.3 (H4.3) ความผูกพันของพนักงานด้านความรู้สึว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เป็นปัจจัยคั่นกลาง
ระหว่างภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสัญญาชาติไทยของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 1,704 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสัญญาชาติไทยของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 300 คน โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Comrey & Lee (2017) ที่มีการกำหนดขนาดตัวอย่างและระดับเหมาะสมที่ใช้เกณฑ์การกำหนดจำนวนตัวอย่าง คือ 50 ตัวอย่าง “ไม่สมควรใช้ (Very Poor)” 100 ตัวอย่าง “น้อยเกินไป (Poor)” 200 ตัวอย่าง “ปานกลาง (Fair)” 300 ตัวอย่าง “ดี (Good)” 500 ตัวอย่าง “ดีมาก (Very Good)” และมากกว่า 1,000 ตัวอย่าง “ดีมากที่สุด (Excellent)” ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ระดับที่ดี จึงทำให้การวิจัยในครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 300 คน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความเพียงพอที่เหมาะสมต่อการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนที่ 2-4 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับการรับรู้ของภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ ความผูกพันของพนักงานด้านความกระตือรือร้น ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน และความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1932) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวที่ใช้ข้อคำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale)

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) จะต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ซึ่งผลการวิเคราะห์ครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา คือ (1) ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการมีค่าเท่ากับ 0.952 (2) ความผูกพันของพนักงานด้านความกระตือรือร้น ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน และด้านความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีค่าเท่ากับ 0.892, 0.934 และ 0.918 ตามลำดับ และ (3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีค่าเท่ากับ 0.964

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสัญญาชาติไทยของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 300 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ (1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ (2) สถิติการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวความคิดของ Best (1981)

ที่มีเกณฑ์การกำหนดค่าระดับ คือ “น้อยที่สุด” ให้คะแนน 1 คะแนน “น้อย” ให้คะแนน 2 คะแนน “ปานกลาง” ให้คะแนน 3 คะแนน “มาก” ให้คะแนน 4 คะแนน และ “มากที่สุด” ให้คะแนน 5 คะแนน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.33) มีอายุระหว่าง 25-35 ปี (ร้อยละ 49.33) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 62.33) มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า (ร้อยละ 31.00) และระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 40.67)

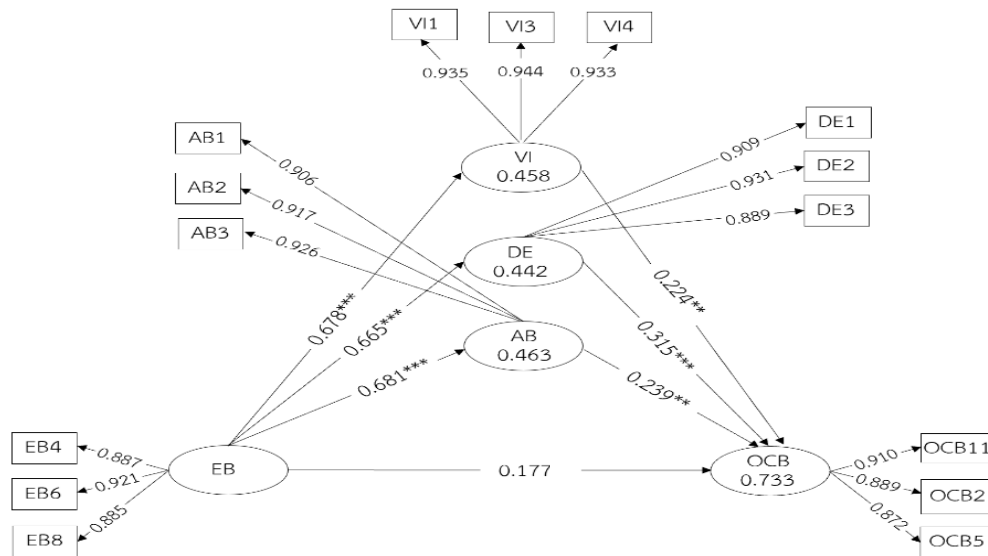
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานสัญชาติไทยของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อำเภอกะทู้มูแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนาของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ (EB)	3.69	0.776	มาก
ความผูกพันของพนักงาน (EN)	3.85	0.739	มาก
- ความกระตือรือร้น (VI)	3.97	0.806	มาก
- ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (DE)	3.76	0.777	มาก
- ความรู้สึกทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (AB)	3.82	0.814	มาก
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB)	3.83	0.760	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานสัญชาติไทยของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อำเภอกะทู้มูแบน จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกประการ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ ปัจจัยความผูกพันของพนักงานโดยรวม ปัจจัยความผูกพันของพนักงานด้านความกระตือรือร้น ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน ด้านความรู้สึกทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69, 3.85, 3.97, 3.76, 3.82 และ 3.83 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.776, 0.739, 0.806, 0.777, 0.814 และ 0.760 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการและความผูกพันของพนักงานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานสัญชาติไทยของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อำเภอกะทู้มูแบน จังหวัดสมุทรสาคร ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์โดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างจะปรากฏดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า (1) ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ (EB) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงานด้านความกระตือรือร้น (VI) ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (DE) และด้านความรู้สึกรักงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (AB) มีค่าเท่ากับ 0.678, 0.665 และ 0.681 ตามลำดับ และภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ (EB) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB) มีค่าเท่ากับ 0.177 และภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ (EB) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB) มีค่าเท่ากับ 0.524 และ (2) ความผูกพันของพนักงานด้านความกระตือรือร้น (VI) ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (DE) และด้านความรู้สึกรักงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (AB) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB) มีค่าเท่ากับ 0.224, 0.315 และ 0.239 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสรุปสมมติฐานอิทธิพลคั่นกลางของความผูกพันของพนักงานที่เชื่อมโยงระหว่างภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)			สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1	EB	→ EN	0.733***	13.224	สนับสนุน
H1.1	EB	→ VI	0.678***	9.595	สนับสนุน
H1.2	EB	→ DE	0.665***	8.807	สนับสนุน
H1.3	EB	→ AB	0.681***	8.666	สนับสนุน
H2	EB	→ OCB	0.173	1.917	ปฏิเสธ
H3	EN	→ OCB	0.720**	8.531	สนับสนุน
H3.1	VI	→ OCB	0.224**	2.090	สนับสนุน
H3.2	DE	→ OCB	0.315***	2.959	สนับสนุน
H3.3	AB	→ OCB	0.239**	2.358	สนับสนุน

หมายเหตุ (** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ $t \geq 1.96$) (***) หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ $t \geq 2.58$) (EB หมายถึง ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ; EN หมายถึง ความผูกพันของพนักงาน; VI หมายถึง ความผูกพันของพนักงานด้านความกระตือรือร้น; DE หมายถึง ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจที่ตนให้กับงาน; AB หมายถึง ความผูกพันของพนักงานด้านความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต; OCB หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี)

จากตารางที่ 2 พบว่า (1) ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ (EB) โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน (EN) โดยรวม ความผูกพันของพนักงานด้านความกระตือรือร้น (VI) ด้านความเต็มใจที่ตนให้กับงาน (DE) และด้านความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (AB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 13.224, 9.595, 8.807 และ 8.666 ตามลำดับ และภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ (EB) ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB) โดยมีค่า t-test เท่ากับ 1.917 และ (2) ความผูกพันของพนักงาน (EN) โดยรวม ความผูกพันของพนักงานด้านความกระตือรือร้น (VI) และด้านความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (AB) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 8.531, 2.090 และ 2.358 ตามลำดับ และความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจที่ตนให้กับงาน (DE) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.959

5. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ผลที่ได้จะปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)						Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H4	EB	→	EN	→	OCB	0.613	0.049	0.517	0.715
H4.1	EB	→	VI	→	OCB	0.429	0.044	0.348	0.526
H4.2	EB	→	DE	→	OCB	0.441	0.047	0.350	0.536
H4.3	EB	→	AB	→	OCB	0.468	0.046	0.385	0.565

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง พบว่า ความผูกพันของพนักงานโดยรวม ความผูกพันของพนักงานด้านความกระตือรือร้น ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน และด้านความรู้สึกรักงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) เท่ากับ 0.517, 0.348, 0.350 และ 0.385 ตามลำดับ และขอบเขตบน (Boot ULCI) เท่ากับ 0.715, 0.526, 0.536 และ 0.565 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการจะเป็นตัวกระตุ้นและผลักดันให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจหรือเกิดความผูกพัน พนักงานมีความทุ่มเทเสียสละทำงานด้วยความตั้งใจ มีความปรารถนา ร่วมกันที่จะทำให้องค์การบรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และยินดีที่จะร่วมเป็นส่วนหนึ่งและเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระพงศ์ เรืองกุล (2557) ที่ว่า แบรินด์นายจ้างหรือภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน และแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ขององค์กร คือ การที่องค์กรมีแบรินด์นายจ้างหรือภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการที่ดี ซึ่งมีส่วนที่จะทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในแบรินด์หรือเกิดความผูกพันกับองค์กร ทั้งยังช่วยดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูงให้อยู่กับองค์กรได้ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

2. ปัจจัยความผูกพันของพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของพนักงานนั้นมาจากความสัมพันธ์เชิงบวกของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เมื่อพนักงานมีความผูกพันย่อมก่อให้เกิดทัศนคติทางบวกกับองค์กรที่สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานมีความเชื่อมั่น ศรัทธา รักและหวงแหน และแสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Owor (2016) ที่ว่า ความผูกพันของพนักงานก็มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารองค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความผูกพันให้กับพนักงานในองค์กรและแสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อองค์กรและเพื่อนสมาชิกที่ร่วมงานด้วยกันซึ่งจะเป็นแรงผลักดันทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง ทำให้นโยบายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการสร้างความผูกพันของพนักงานด้านความกระตือรือร้นด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน และด้านความรู้สึกรักงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เพื่อให้พนักงานเกิดทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเชื่อมั่นต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่ร่วมทำงานกับองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการสร้างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานแสดงออกถึงการให้ความร่วมมือ การช่วยเหลือให้ความช่วยเหลือ และการร่วมมือในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานหรือผลเสียที่อาจเกิดกับองค์กร อันจะทำประโยชน์ให้เกิดกับสมาชิกที่เกี่ยวข้องและองค์กรเพิ่มมากขึ้นจากเดิม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรม อัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เท่านั้น ซึ่งควรนำไปศึกษาหรือเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ

2) การวิจัยครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวคิดที่ใช้ครั้งนี้ไปใช้ใหม่ โดยมีการเปลี่ยนตัวแปรต้น หรือทำการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มบุคคลที่มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อรักษาพนักงานที่มีพฤติกรรมที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืนตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

จิระพงศ์ เรืองกุล. (2557). การสร้างแบรนด์นายจ้าง: กลยุทธ์การดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถสูง.

วารสารวิทยาการจัดการ, 31(2), 187-209.

ณิชา คงสืบ. (2558). แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัทลิสซิ่งแห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธัญนันท์ บุญอยู่. (2561). อิทธิพลค่านิยมของทุนโครงสร้างและการเป็นผู้ประกอบการในการถ่ายทอดทุนเชิงความสัมพันธ์สู่ผลผลิตภาพสำหรับอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 10(1), 41-53.

- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2559). *การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- อรนิษฐ์ แสงทองสุข. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- Burawat, P. (2014). The relationships among perceived employer branding, employee engagement, and employee expectation in service industry. *International Business Management*, 9(4), 554-559.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Michal, M. & Katetina, M. (2018). Employer brand building: Using social media and career websites to attract generation Y. *Economics & Sociology*, 11(3), 171-189.
- Owor, J. J. (2016). Human resource management practices, employee engagement and organizational citizenship behaviors (OCB) in selected firms in Uganda. *African Journal of Business Management*, 10(1), 1-12.
- Peter, A. B. (2016). *The impact of authentic leadership behavior on employee engagement and organizational ethical culture in Nigeria*. Texas: Texas at Tyler University.
- Safitri, R., Do, B. R., & Irawanto, D. W. (2017). Employer branding on brand citizenship behavior: Exploring the mediation of brand-person fit and brand commitment. *Asia-Pacific Management and Business Application*, 6(1), 29-40.
- Valmikam, V., & Srikrishna, G. (2017). A study on employee engagement, organizational citizenship behavior in organizations with reference to fringe benefits. *International Journal & Magazine of Engineering, Technology, Management and Research*, 4(6), 562-565.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1
Transformational Leadership of School Administrators Affecting to The
Effectiveness of Educational Opportunity-Expansion Schools Under
Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 1

¹สุภาวดี ฤทธิหม, ²ทินกร พูลพุด และ ³รวงทอง ถาพันธุ์

¹Supawadee Litmee, ²Tinagorn Poolput and ³Ruangthong Thaphan

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

^{1,2,3}Chaopraya University

³Corresponding Author. E-mail: rtp1960@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับอยู่ที่ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Enter Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้ตามลำดับ $\hat{Y} = 0.32 + 0.28 (X_4) + 0.24 (X_1) + 0.24 (X_2) + 0.15 (X_3)$ $\hat{Z}_y = 0.37 (Z_4) + 0.37 (Z_1) + 0.36 (Z_2) + 0.15 (Z_3)$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ประสิทธิภาพ; โรงเรียนขยายโอกาส

Abstract

The purposes of thesis were to: 1) study the level of transformational leadership of school administrators in educational opportunity expansion schools under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 1, 2) studies the level of Affecting to The Effectiveness of educational opportunity expansion schools under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 1, 3) study the relationship between transformational leadership of school administrators and Affecting to The Effectiveness of educational opportunity expansion schools under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 1 and 4) create predictions from transformational leadership of school administrators that can predict the Affecting to The Effectiveness of educational opportunity expansion schools under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 1. The samples were school administrators and teachers in educational opportunity expansion schools under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 1. A total of 214 people have confidence value reliability in the whole version was at 0.96. The statistics used in the analysis were frequency, mean, standard deviation Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Enter Multiple Regression Analysis. The results was found that: 1) The overall of transformational leadership of school administrators in educational opportunity expansion schools under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 1 overall at a high level. 2) The overall of the Effectiveness of educational opportunity expansion schools under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 1 overall at a high level. 3) The transformational leadership of school administrators with the Effectiveness in educational opportunity expansion schools under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 1 was a statistically significant relationship at the level of 0.01. And 4) Create a forecast equation on the regression coefficients in raw score and the regression coefficients in standard score follows as. $\hat{Y} = 0.32 + 0.28 (X_4) + 0.24 (X_1) + 0.24 (X_2) + 0.15 (X_3)$ $\hat{Z}_y = 0.37 (Z_4) + 0.37 (Z_1) + 0.36 (Z_2) + 0.15 (Z_3)$

Keywords : Transformational leadership; effectiveness; Opportunity-Expansion Schools Under

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ในหมวด 1 บททั่วไป กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 7 ระบุว่า ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย รู้จักรักษาลบประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่นภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ยังได้ระบุคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนเป็นเป้าหมายหลักในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ นับเป็นการวางรากฐานที่ชัดเจน เพื่อให้บริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีทิศทางและมีเป้าหมายหลักที่ชัดเจน จึงกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทางด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปไปยังสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้นการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจึงเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม คือ สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคลและบริหารงานทั่วไปมากขึ้น และดำเนินการได้อย่างอิสระ คล่องตัวและรวดเร็ว ซึ่งผู้บริหารในฐานะผู้ดูแลการจัดการในสถานศึกษาโดยตรงรวมทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องจะต้องเข้าใจอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษากำกับโดยผู้บริหารสถานศึกษา มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่จะใช้เป็นแนวทางพัฒนาให้การบริหารจัดการศึกษาและการเรียนการสอนมีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาซึ่งต้องมีดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและการประกันคุณภาพของสถานศึกษาเพื่อแสดงผลงานความก้าวหน้าในการบริหารงานโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนกำกับ ดูแลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ได้แก่ ทฤษฎีของเบส และอวลีโอ (Bass and Avolio, 1994) ซึ่งได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำแนวใหม่สำหรับการบริหาร ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงองค์การ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ อันได้แก่ การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือบารมี (Idealized Influence or Charismatic) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การคำนึงถึงความเป็น เอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่นในการร่วมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมุติฐาน

ของสมาชิกในองค์กรสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง ช่วยในการเลือกคนให้เหมาะสมกับงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลรวมถึงทักษะต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากการรายงานผลการดำเนินการติดตามผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด พบว่า การบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาสยังขาดประสิทธิภาพในด้านการดำเนินงาน สะท้อนให้เห็นปัญหาด้านคุณภาพของการจัดการศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน ด้านผู้บริหาร และด้านครูผู้สอน ซึ่งทำให้มองเห็นสภาพของการจัดการศึกษาที่ขาดคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1, 2561) จากสภาพปัญหาดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหลักได้แก่ ด้านการบริหารคุณภาพของสถานศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ด้านการจัดสภาพแวดล้อม และการบริการ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องนำปัญหาดังกล่าวมาค้นหาคำตอบ เพื่อที่จะดำเนินการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้บรรลุผลถึงหน่วยปฏิบัติคือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ต่อไป

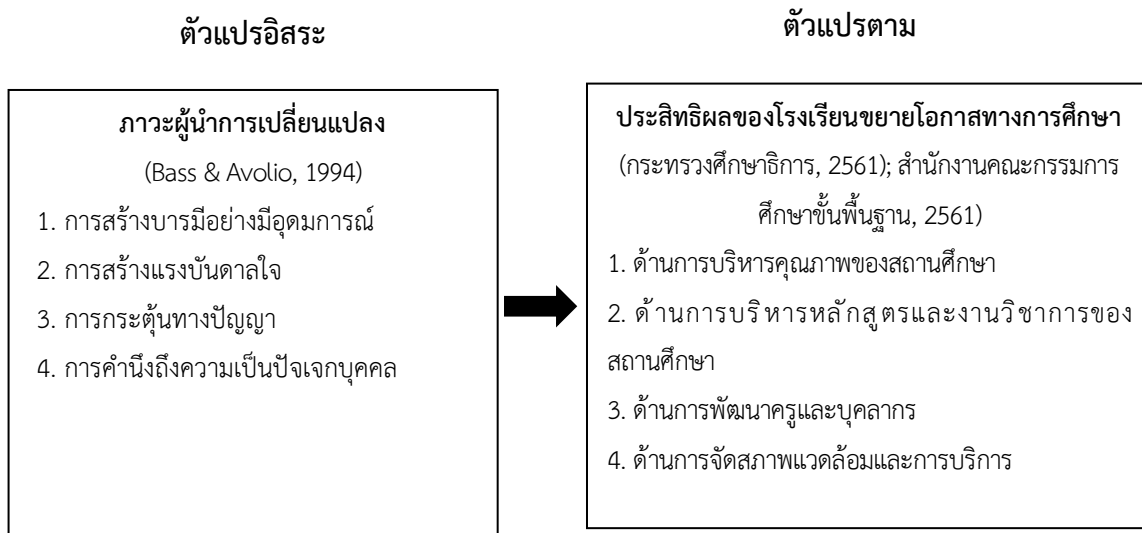
ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จึงมีความสำคัญ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาวិเคราะห์ไปใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา หรือนำเสนอผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายในการบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำนายประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของ แบส และอโวลีโอ (Bass & Avolio, 1994) ประกอบด้วยกรอบแนวคิดดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ปีการศึกษา 2562ทั้งสิ้น 469 คน เป็นผู้บริหารจำนวน 34 คน เป็นครูผู้สอนจำนวน 435 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 29 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ปีการศึกษา 2562 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2554) จากนั้นนำการแบ่งชั้นเป็นรายอำเภอและกำหนดสัดส่วนแล้วทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารคุณภาพของสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา 3) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร และ 4) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการ ซึ่งเครื่องมือได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 สามารถสรุปผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ปรากฏ ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ในภาพรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1	ด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์	3.68	1.03	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.78	0.99	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.74	0.86	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.91	0.95	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.78	0.95	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ในภาพรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1	ด้านการบริหารคุณภาพของสถานศึกษา	3.76	0.95	มาก
2	ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา	3.92	0.92	มาก
3	ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	3.70	0.82	มาก
4	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการ	3.69	0.93	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.77	0.90	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y_{tot}
X_1	1.00				
X_2	0.89**	1.00			
X_3	0.60**	0.52**	1.00		
X_4	0.30**	0.28**	0.28**	1.00	
Y_{tot}	0.89**	0.87**	0.66**	0.62**	1.00

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ในภาพรวมทุกค่าของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y_{tot}) มีค่าเท่ากับ 0.89 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y_{tot}) มีค่าเท่ากับ 0.87 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y_{tot}) มีค่าเท่ากับ 0.66 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y_{tot}) มีค่าเท่ากับ 0.62

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ปรากฏ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

ตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)	<i>b</i>	<i>SE_b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่ (Constant)	0.32			5.54**	0.000
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.28	0.01	0.37	26.95**	0.000
ด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.24	0.02	0.37	11.91**	0.000
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.24	0.02	0.36	12.66**	0.000
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.15	0.02	0.15	8.95**	0.000
$R^2 = 0.97$ $F = 1453.192$ $p \text{ value} < 0.001$					

** $P < 0.01$

จากตารางที่ 4 พบว่าจากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า มีตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ที่สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้ร้อยละ 97 ($R^2 = 0.97$) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้ตามลำดับ $\hat{Y} = 0.32 + 0.28 (X_4) + 0.24 (X_1) + 0.24 (X_2) + 0.15 (X_3)$ และ $\hat{Z}_y = 0.37 (Z_4) + 0.37 (Z_1) + 0.36 (Z_2) + 0.15 (Z_3)$

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาเป็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ, ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้เนื่องจากว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 เป็นผู้ที่มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจน สามารถริเริ่มแนวทางในการบริหารที่ทันยุคทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรตระหนักในความเชื่อและค่านิยมที่ดีของตนเองและรู้สึกว่าคุณค่ามีความสามารถและอยากปฏิบัติงาน แสดงออกให้บุคลากรเห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความสามารถคาดการณ์และวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทำให้บุคลากรไว้วางใจและให้ความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ให้การสนับสนุนให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนขึ้นมาใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้ความสำคัญกับการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาทางด้านการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มอบหมายให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดอย่างเหมาะสม และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิศวรร ชัยเชิดชู (2554) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา รองลงมาเป็นด้านการบริหารคุณภาพของสถานศึกษา, ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร และด้านการจัดสภาพแวดล้อม และการบริการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจนและทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา โดยความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และมีการบริหารจัดการ อัตรากำลัง และทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสมเพียงพอ พร้อมใช้เพื่อให้การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ บรรลุผลสำเร็จ มีการจัดการอบรมสัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำ หลักสูตรไปใช้ มีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และเป็นแบบอย่างได้ มีแผนการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์และเนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา มีการสนับสนุนงบประมาณให้ครูและบุคลากรเพื่อ พัฒนาดตนเองตาม ID Plan ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการสื่อสารมีสมรรถนะในการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดให้ครูและบุคลากรเข้าสอนตรงตามวิชาเอกและมีจำนวนครูเพียงพอต่อการจัดการ เรียนการสอน มีการเผยแพร่ผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีการประเมินผลการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนา และมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันเชื่อถือได้ ง่ายต่อการเข้าถึง และมีความปลอดภัยของข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2561) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่าหมายถึง ความสำเร็จของการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทุกคน ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์ของการจัดการศึกษา มีการจัดระบบบริหารจัดการ คุณภาพของสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างชัดเจน สามารถดำเนินงาน พัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาในทุกกลุ่มเป้าหมาย จัดทำแผนพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษา ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนรู้ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการ บริหารคุณภาพของสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา 3) ด้านการ พัฒนาครูและบุคลากร และ 4) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการ ซึ่งมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสหรักษ์ วงศาพันธ์ (2560) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนอนุบาล เมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของสาวตรี จักปิ่น (2560) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนคณะราชภัฏรำไพพรรณี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ ปัญญ (2560) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กิตติยา บุญแซม (2561) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสูง เป็นผู้ที่มีความวิสัยทัศน์ที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจน และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจน แสดงออกให้บุคลากรเห็นถึง ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้การสนับสนุนให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและสร้างนวัตกรรม การเรียนการสอนขึ้นมาใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีความ มั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพจึงส่งผลให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 มีการบริหารและการจัดการให้สถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจได้อย่างชัดเจนและทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการจัดการอบรมสัมมนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ สนับสนุนงบประมาณให้ครูและบุคลากรเพื่อ พัฒนาดตนเองตาม ID Plan มีการเผยแพร่ผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสหรัศม์ วงศาพันธ์ (2560) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวตรี จักปิ่น (2560) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนคณะ ราชภัฏรำไพพรรณี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ถือว่า ข้อมูลมีความสัมพันธ์ใน ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ที่พบว่า มีตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)

ด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ที่สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบาย ความแปรปรวนของระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้ร้อยละ 97 ($R^2 = 0.97$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนด ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ในส่วนของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่เป็น อุดมการณ์ชัดเจนและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจน แสดงออกให้บุคลากรเห็นถึง ความ ตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้การสนับสนุนให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและ สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนขึ้นมาใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนา ตนเอง มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนั้น ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีน้ำหนักในการทำนายตามลำดับ จึงส่งผลให้ประสิทธิผล ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 97 ($R^2 = 0.97$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ ปัญญา (2560) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 อย่างมีนัยทางสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัย ของวีรยุทธ เสกแก้ว (2560) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ (X_{22}) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 61.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้อง กับงานวิจัยของจิราวุธ ศุภวิริยากรณ์ (2561) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อ การบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ได้ร้อยละ 80.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา บุญชม (2561) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารงาน วิชาการส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 53.70

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) ควรนำผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนต่อไป

2) ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ มีการยอมรับนับถือความเป็นบุคคลของแต่ละบุคคล และแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของบุคลากร ในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาถึงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 เป็นลำดับสุดท้ายเพื่อเป็นข้อมูลในการนำมาพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *ประกาศมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับท้ายประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ฉบับลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กิตติยา บุญแซม. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติศักดิ์ ปัญญา. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- จิรวดี ศุภวิริยากรณ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุง)*. พิมพ์ครั้งที่ 9 แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิรัชธ เสาก้าว. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิศกร ชัยเชิดชู. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สหรัศ วงศาพันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาวิตรี จักป่น. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปฐมฐานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. (2561). *ข้อมูลพื้นฐาน*. นครสวรรค์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจ ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง

Factors Affecting Employee's Working Efficiency a Case Study of a Mobile Phone Service Company

¹อังคณา ธนานุภาพพันธุ์, ²พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และ ³โสภณ สระทองมา

¹Angkana Thananupappun, ²Pongpan Srimuang and ³Sophon Sratongma

^{1,2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1,2,3}lecturers of Bachelor of Business Administration Program in General Management

Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University

¹Corresponding Author. E-mail: angkana.t@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการงานเป็นทีม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่ง (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่ง (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งจำนวน 114 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรสองชุด การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของบริษัทส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้อยู่ในช่วง 15,000 - 20,000 บาท จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศและรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการงานเป็นทีม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านการงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การที่บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงานและการที่บุคลากรสามารถแสดงบทบาทและรู้สึกเต็มใจเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์การที่องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมและเพียงพอ และตำแหน่งงานมีความก้าวหน้าและความมั่นคง

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการทำงาน; การทำงานเป็นทีม; คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

This research aimed to (1) To study demographic factors, Teamwork factors, quality of work life factors and working efficiency factors of employee a case study of a company. (2) To compare working

efficiency of employee by demographic. (3) To study the factors of teamwork factors effecting employee's working efficiency. 4) To study correlation between quality of work life factors and employee's working efficiency. Samples of the research are 114 employees. Questionnaire is using in collecting data. Data is analyzing via descriptive statistics, such as frequency, percentage, standard deviation, and inferential statistics, such as t-test, One-way ANOVA, Multiple Regression, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient at level of significance 0.05. Most characteristics of sample in the research are following female, lower than 25 years old, single, 15,000 - 20,000 salary per month, bachelor's degree. There are no different in the sample's attitude in the respect of working efficiency in these matters, age, educational level. In the other hand, the research found that gender, income making difference in sample's attitude in working efficiency.

The research also found that teamwork and quality of work life are effecting employee's working efficiency. The factors of teamwork that effect working efficiency are as follows : employees have a goal of working together and employees can express their opinions and can work together willingly. The quality of work life factors that affect working efficiency are Social Relevance. Besides, Adequate and Fair Compensation and Growth and Security.

Keywords : work efficiency; teamwork; quality of work life

บทนำ

ปัจจุบันองค์การธุรกิจมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้องค์การต้องการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากขึ้น กล่าวคือ การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้องค์การนั้นสามารถทำให้ผลกำไร สูงมากขึ้นไปด้วย อูสุมา คักดีไพศาล (2556) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การกระทำของบุคลากรแต่ละคนที่มีความสามารถและพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างถูกต้องรวดเร็ว ทันเวลาเพื่อให้งานมีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์การที่วางไว้ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ก็คือ ปัจจัยการทำงานเป็นทีม โดยการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเข้าร่วมกลุ่มกัน เพื่อลงมือลงแรงทำอะไรอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์และภาระผูกพันร่วมกัน สามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และสามารถร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยพร้อมที่จะพัฒนาองค์การเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายทีม ดังนั้นปัจจัยการทำงานเป็นทีมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งขององค์การที่ต้องอาศัยการทุ่มเทของคน ในองค์การอย่างเต็มที่ เพราะการทำงานเป็นทีมมักทำให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่และสามารถแก้ไขปัญหา ได้ดีกว่าซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (มัลลิกา วิชุกรอิงครัต, 2553)

นอกจากนี้ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน โดย Walton, 1973 อ้างถึงใน ชุตติกาญจน์ อิงชัยภูมิ, 2557 ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน

หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะ
แนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์การที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งถ้าพนักงาน
ในองค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
(ลลิตา โกมลจันทร์, 2555)

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่งว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากนักน้อยเพียงใด และเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางพัฒนา
บุคลากรภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

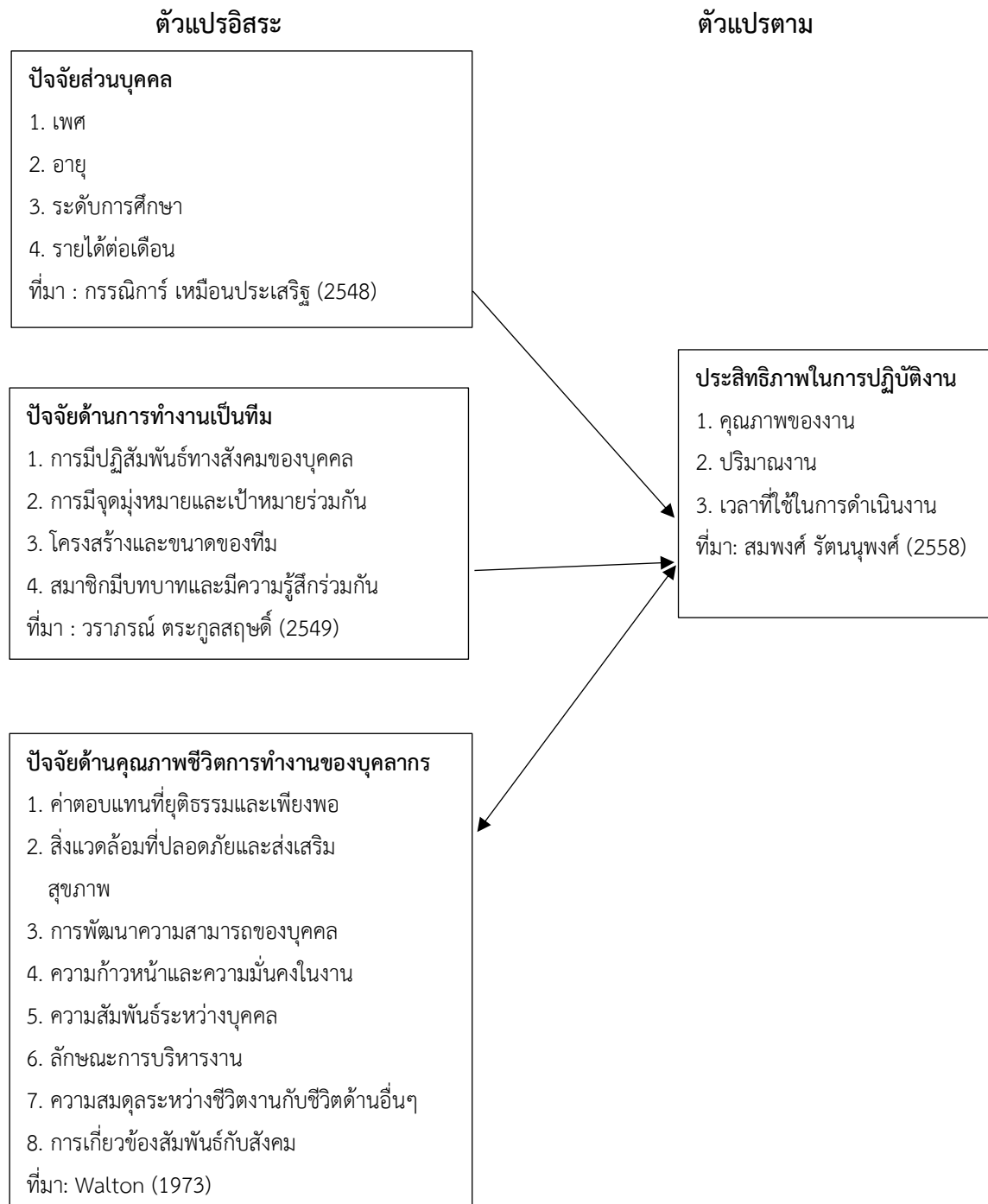
1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากร และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่ง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรณีศึกษาของบริษัทแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านปัจจัยประชากรศาสตร์
และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมมาจาก วราภรณ์ ตรีกุลสฤทธ์ (2549) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน
มาจากทฤษฎีของ Walton (1973) อ้างถึงใน ไพโรจน์ บาลัน (2545) และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
มาจากสมพงศ์ รัตนนพวงศ์ (2558) และนำมาสังเคราะห์กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ บุคลากรในบริษัทแห่งหนึ่งจำนวน 114 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือดังนี้ 1) ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากหนังสือเอกสาร บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจกับเนื้อหาและเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย 2) รวบรวมเนื้อหาที่ได้จากเอกสารเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม กำหนดขอบเขตแบบสอบถามซึ่งเกี่ยวข้องกับ ซึ่งผู้วิจัยได้นำปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมมาจาก วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมาจากทฤษฎีของ Walton (1973) อ้างถึงใน ไพโรจน์ บาลัน (2545) และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาจากสมพงศ์ รัตนนพวงศ์ (2558) เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยแบบสอบถามนั้นต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ 3) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) หรือค่าดัชนี IOC โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยรายข้อมากกว่า 0.5 ขึ้นไป (ประสพชัย พสุนนท์, 2555) 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒินำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าอยู่ในช่วง 0.669 - 0.917 ซึ่งมากกว่า 0.6 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละตัวแปรมีความสอดคล้องกันดีแล้ว จึงได้จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บกับข้อมูลตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของบริษัทแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 7 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรของบริษัทส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 56 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 49 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 58 และระดับรายได้ 15,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 65

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย ปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล ด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน ด้านโครงสร้าง และขนาดของทีม ด้านสมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล	4.16	0.646	มาก	(1)
การมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน	4.02	0.642	มาก	(3)
โครงสร้างและขนาดของทีม	3.93	0.792	มาก	(4)
สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน	4.09	0.750	มาก	(2)
รวม	4.05	0.706	มาก	

จากตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน และด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้างและขนาดของทีม

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
คุณภาพของงาน	3.85	0.803	มาก	(3)
ปริมาณงาน	4.00	0.837	มาก	(1)
เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน	3.95	0.768	มาก	(2)
รวม	3.93	0.803	มาก	

จากตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย ปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.06	0.790	มาก	(4)
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.16	0.722	มาก	(1)
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.16	0.848	มาก	(1)
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.82	0.783	มาก	(6)
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.77	0.844	มาก	(7)
ลักษณะการบริหารงาน	4.07	0.718	มาก	(3)
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	4.09	0.738	มาก	(2)
องค์การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.92	0.772	มาก	(5)
รวม	4.01	0.777	มาก	

จากตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเพศ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศหญิง และ พนักงานที่มีระดับรายได้ 15,000 -30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ส่วนปัจจัยอายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านการงานเป็นที่มอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี stepwise แสดงได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตัวแปร	Unstandardized				Collinearity		
	Standardized		t	P-value	Statistics		
	Coefficients				Coefficients	Tolerance	VIF
	B	Std.Error	Beta				
ค่าคงที่ (Constant)	0.271	0.305		0.889	0.376		
การมีจุดมุ่งหมาย และเป้าหมาย ร่วมกัน	0.670	0.076	0.620	8.818	0.000*	0.771	1.298
การมีบทบาท และมีความรู้สึก ร่วมกัน	0.234	0.070	0.234	3.33	0.001*	0.771	1.298
R = 0.760 R ² = 0.578 Adjust R ² = 0.570 SE _{est} = 0.373							
F = 75.894 Sig. of F = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) เนื่องจาก ค่าความทนทาน (Tolerance) ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF (Variance inflation factors) ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่า R² มีค่าเท่ากับ 0.578 แสดงว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 57.8 และที่เหลืออีกร้อยละ 42.2 ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ และค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.373

ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด (Beta = 0.620) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรองลงมาเป็นด้านการมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน (Beta = 0.234) ซึ่งส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถเขียนเป็นสมการตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\hat{Y}$) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน = 0.271 + 0.670 (ด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน) + 0.234 (ด้านการมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน = 0.620 (ด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน) + 0.234 (ด้านการมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน)

ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แสดงได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับ
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.740**	สูง	(2)
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.670**	สูง	(5)
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.460**	ปานกลาง	(7)
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.715**	สูง	(3)
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.603**	ปานกลาง	(6)
ลักษณะการบริหารงาน	0.439**	ปานกลาง	(8)
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	0.699**	สูง	(4)
องค์การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.788**	สูง	(1)
รวม	0.741**	สูง	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่าภาพรวมคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตของบุคลากรรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านองค์การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้าน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะการบริหารงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยเพศ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเพศชายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง และกลุ่มบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศวัส ปฐมกุลนิธิ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) สายงานเครือข่ายสาขาดีจิตอลในเขต 7 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชาร์ตน์ นุ่มสวัสดิ์ (2561)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการพบว่า ปัจจัย เพศ รายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราชน อิมใจ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในกองบังคับการกองปราบปรามกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากเพศชายเป็นเพศที่มีความต้องการที่ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากกว่าเพศหญิงทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า และผู้ที่ทำงานมาในระยะเวลาหนึ่งแล้วจะทำให้มีเงินเดือนสูงและมีประสบการณ์การทำงานมากกว่าส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า

ส่วนปัจจัยอายุ การศึกษา แตกต่างก็มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ จิรวินิจสกุล (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พบว่า ปัจจัยอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรา การุณ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุและการศึกษาในระดับที่แตกต่างกันต่างก็คำนึงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเหมือนกันซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยประชากรศาสตร์บางด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเพศและรายได้

2. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการวิจัยของ อรสุตา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เฉพาะกรณีบุคลากรส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่บริษัทสามารถทำให้พนักงานทำงานเป็นทีมได้โดยสามารถสร้างให้พนักงานมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายในการทำงานร่วมกันและสามารถทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร ฉายประเสริฐ (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิศภัทร ม่วงคำ (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิลออฟไลฟ์

ในทุกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัย เพศ รายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเพศหญิงและกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ให้มากยิ่งขึ้นเนื่องจากเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเพศชาย และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มรายได้อื่นๆ โดยองค์กรควรจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งกำหนดปริมาณงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

2) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน และด้านการมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม 2 ด้านนี้ โดย 1) ในด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน องค์กรควรจัดให้มีการชี้แจงทำความเข้าใจบุคลากรเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรและสามารถวัดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารและบุคลากรหน่วยงานควรมีการร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ 2) ด้านการมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานและทำให้บุคลากรมีความเต็มใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกันและยังเต็มใจสามารถปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือหน้าที่เมื่อมีความจำเป็น

3) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับสูง ซึ่งมีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม 5 ด้านนี้ โดย 1) ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม โดยองค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์กรควรเพิ่มกิจกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ องค์กรควรกำหนดค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอโดยสอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและความรู้ความสามารถ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน องค์กรควรมีเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานที่มีความยุติธรรมและชัดเจน สนับสนุนบุคลากรให้มีก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยการกำหนด

เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบในตำแหน่งงาน 4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ องค์การควรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัวและเวลาที่ให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งมีการกำหนดจำนวนวันลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม และจัดสวัสดิการเพื่อดูแลสุขภาพของพนักงาน นอกจากนี้องค์การควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม และ 5) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ องค์การควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และจัดให้มีอุปกรณ์การทำงานเพียงพอเหมาะสม และมีความปลอดภัยในการทำงาน โดยการที่บริษัทสามารถทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานระหว่างบริษัทอื่นๆ แต่ละบริษัทที่มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
- 2) การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปใช้ประกอบผลการวิจัยได้อย่างครอบคลุมและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ จิวิเศษสกุล. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคม มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 1(1).
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัทเคเวต บีโตร์เลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ. มหามบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุตินาถ อิงชัยภูมิ. (2557). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดขอนแก่น*. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2558). *ตัวแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของทีมงานที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*. Vol. 5 No. 2, 46-57.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.อินเตอร์ พรินท์.

- นุชรา การุณ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน*.
- ปัญหาพิเศษระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2557). *การวิจัยการตลาด*. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชารัตน์ นุ่มสวัสดิ์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง
ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2545). *ทักษะการบริหาร*. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เนท.
- มัลลิกา วิชุกรองครัต. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมือง
วิทยานิพนธ์ ค.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ลลิตา โกมลจันท์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน :
กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี*. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิชาเอกการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ราชน อมใจ. (2551). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในกอง
บังคับการกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*.
วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2549). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2548). *จิตวิทยาการปรับตัว*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงศ์ รัตนนุวงศ์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์
ข่าว SMM*. สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต
ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศวัส ปฐมกุลนิธิ. (2560). *ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) สาย
งานเครือข่าย สาขาคีจิตอล ในเขต 7*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อรสุดา ดุสิตรัตนกล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง*. ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม.
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิชาเอกการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of life at work: what is? Sloan Management Review*. Cambridge. 15 (1). 11-21.

การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนในภาคตะวันออกของประเทศไทย Community-Based Tourism Management in Eastern Thailand

¹อัญชลี ศรีเกตุ และ ²ปิยะนุช เงินคล้าย

¹Unchalee Sriget and ²Piyanush Ngernklay

^{1,2}มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{1,2}RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

¹Corresponding Author. Email: noofon_29@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสำเร็จของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน 2) ศึกษาเงื่อนไขของความสำเร็จของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และ 3) เสนอแนวทางในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้ประสบผลสำเร็จ ในเขตพื้นที่ 3 ชุมชนเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้นำท้องถิ่น สมาชิกอาวุโสในท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ดูแลแหล่งท่องเที่ยวชุมชน เจ้าของธุรกิจให้บริการนักท่องเที่ยว ผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการนักท่องเที่ยว จำนวน 30 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของทั้ง 3 ชุมชนในภาพรวมประสบผลสำเร็จในระดับสูง เมื่อพิจารณาสิ่งบ่งชี้ความสำเร็จ พบว่ามี 3 ด้าน ได้แก่ (1) จำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้ของแต่ละชุมชนเพิ่มขึ้นทุกปี นับตั้งแต่เริ่มจัดการท่องเที่ยว (2) สมาชิกในชุมชนพึงพอใจในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน โดยไม่รู้สึกว่าการท่องเที่ยวสร้างผลกระทบเชิงลบแก่ชุมชน และนักท่องเที่ยวพึงพอใจในการบริการของชุมชน (3) การจัดการท่องเที่ยวของทั้ง 3 ชุมชนมีมาตรฐานตามหลักการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก (GSTC) ส่วนเงื่อนไขที่สนับสนุนการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้ประสบผลสำเร็จมี 4 ด้านคือ (1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน (2) บทบาทของผู้นำชุมชนและคณะกรรมการ (3) การสนับสนุนจากเครือข่ายภายในชุมชน (4) การสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอกชุมชน สำหรับแนวทางในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้ประสบผลสำเร็จคือ (1) ชุมชนต้องจัดการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานตามหลักการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก รวมทั้งต้องสร้างอัตลักษณ์ชุมชนของตนให้โดดเด่นและรักษาไว้ซึ่งความเป็นชุมชนท้องถิ่น (2) ชุมชนต้องจัดโปรแกรมการท่องเที่ยวให้หลากหลายและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวชุมชนเชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียง (3) ผู้นำและคณะกรรมการชุมชนต้องสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะของชุมชน และ (4) ผู้นำชุมชนหรือคณะกรรมการจัดการท่องเที่ยวควรสร้างเครือข่ายภายในชุมชนและภายนอกชุมชน

คำสำคัญ: การจัดการ; การจัดการท่องเที่ยว; การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

Abstract

The research is study aimed to propose 1) The success factors of community-based tourism management 2) the conditions for success of community-based tourism management 3) guideline for successful community-based tourism management, for 3 community areas. This study used qualitative research consisting of in-depth interview. The key informants were conducted by purposive sampling, which consisted of community leader in local administration, senior community members, village philosophers, administrator of tourism, the tourism business owner, tourist service personnel, altogether

30 people in total. The research instruments were a semi-constructed interview form, content analysis and presentation of descriptive analysis. The research found that community-based tourism management of 3 communities in the overall has achieved a high level. The indicators of success, there are 3 aspects which are (1) The tourists and incomes of each community increases every year, since the start of the initiatives (2) Community members have satisfied with tourism management by without feeling tourists have negative community impact as well as the tourists has satisfied on service of the community (3) The community has tourism management standards in accordance with the Global Sustainable Tourism Criteria (GSTC). There are 4 conditions that support community tourism management to succeed; (1) Citizen participation in community development, (2) The role of community leaders and committees (3) Local community networks to support (4) Supporting from community networks outside. The guidelines for successful community-based tourism management are; (1) Create a community identity and maintain locality. (2) Community should have organized a variety of tourism programs, and public relations of community tourism linked to nearby tourist attractions. (3) Local leaders and community committees have to support people participate in community activities. (4) Local leaders or tourism management committees should create networks within and outside community.

Keywords: Management; Tourism Management; Community-based tourism

บทนำ

การท่องเที่ยวของไทยนับเป็นฟันเฟืองหลักในการสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของไทย ทั้งนี้เพราะจำนวนนักท่องเที่ยวและมูลค่าจากการท่องเที่ยวของประเทศไทยเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วและจัดอยู่ในลำดับต้นๆ ของโลก โดยมีการคาดการณ์ว่าอีก 15 ปีข้างหน้านักท่องเที่ยวต่างชาติที่มาเที่ยวในประเทศไทยจะสูงขึ้นถึง 67 ล้านคน (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2558) จากข้อมูลในปี พ.ศ. 2561 พบว่ามีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาประเทศไทยถึง 38.27 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากเมื่อ 3 ปีที่แล้วเกือบ 10 ล้านคน สร้างรายได้แก่ประเทศมากกว่า 2 ล้านล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 19.13 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) รายได้จากการท่องเที่ยวสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจกระจายไปใน 12 สาขาที่เกี่ยวข้องก่อให้เกิดการจ้างงานถึง 4.38 ล้านคน ซึ่งการเติบโตด้านการท่องเที่ยว ส่งผลให้มีการกระจุกตัวของนักท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวตามภูมิภาคต่าง ๆ ทำให้ไม่เกิดการกระจายรายได้ไปยังชุมชนและท้องถิ่น อีกทั้งการเข้ามาของนักท่องเที่ยวจำนวนมาก ก็ส่งผลกระทบเชิงลบในหลายด้านเช่นเดียวกัน อาทิ เกิดการเลียนแบบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ประเพณีและวัฒนธรรมถูกทำให้กลายเป็นสินค้ามากขึ้นทำให้วิถีชีวิตของคนในชุมชนเปลี่ยนแปลงไป (วิภาดา ศุภรัฐปรีชา, 2553) มีปัญหาอาชญากรรมเพิ่มขึ้นเกิดขยะ น้ำเน่าเสียจากผู้ประกอบการโรงแรม เกิดการทำลายสิ่งแวดล้อมในพื้นที่อนุรักษ์ เกิดความเสื่อมโทรมทางสิ่งแวดล้อมและด้านเศรษฐกิจ ทำให้ค่าครองชีพของคนในพื้นที่สูงขึ้น ผลกระทบเชิงลึกอีกประการหนึ่งก็คือ สถานการณ์นักท่องเที่ยวมากเกินไปความสามารถที่จะรองรับได้ของพื้นที่ (Over tourism) อย่างไรก็ตามแม้จะกังวลกับผลกระทบเชิงลบ

ดังกล่าวอยู่บ้าง แต่ด้วยความที่การท่องเที่ยวเป็นภาคเศรษฐกิจที่ใหญ่มาก คือ มีการจ้างงานมากกว่าภาคอุตสาหกรรม และยังมีสัดส่วนของ GDP สูงกว่าภาคเกษตรซึ่งเป็นภาคเศรษฐกิจหลักทำให้ภาครัฐพยายามใช้มาตรการต่าง ๆ ส่งเสริมให้เกิดการท่องเที่ยวในเมืองรอง ซึ่งประสบความสำเร็จบ้างในบางระดับ แต่ก็ยังกระจุกตัวกับคนบางกลุ่มอยู่เช่นเดิม

การท่องเที่ยวโดยชุมชนจึงได้รับการสนับสนุน เพื่อให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาขึ้น ทั้งนี้ เพราะการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นการท่องเที่ยวที่ชุมชนจะได้รับประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม ชุมชนและวัฒนธรรมท้องถิ่น การท่องเที่ยวในรูปแบบนี้นอกจากจะช่วยกระจายรายได้ลงสู่ประชาชนในระดับรากหญ้าแล้ว ยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาคนในชุมชนให้ตระหนักถึงความสำคัญของถิ่นอาศัย ภูมิใจในวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างรายได้อย่างทั่วถึง โดยที่ชุมชนเป็นผู้จัดการดูแล ในขณะที่เดียวกันการนำเสนอวัฒนธรรมและทรัพยากรธรรมชาติแก่นักท่องเที่ยว ส่งผลให้คนในชุมชนรู้จักอนุรักษ์ ห่วงแหนทรัพยากรและวัฒนธรรมไม่ให้อ่อนแอลงตามกาลเวลา นำไปสู่ความยั่งยืนของความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชน ธรรมชาติและการท่องเที่ยว

ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายที่จะพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มและกระจายรายได้ไปสู่ชุมชนท้องถิ่น จึงจัดให้มีหน่วยงานขึ้นมาบริหารจัดการและสนับสนุนในหลายรูปแบบ การผลักดันนโยบายการท่องเที่ยวขึ้น ไม่เฉพาะแต่หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเท่านั้น แม้หน่วยงานทางวิชาการก็ทุ่มเททรัพยากรเข้าช่วยด้วยเช่นกัน ดังที่ Fong & et al. (2017) ให้ข้อสังเกตการส่งเสริมการท่องเที่ยวใน Sarawak ว่าการผลักดันนโยบายเป็นหน้าที่ของนักปฏิบัติหรือข้าราชการ แต่นักวิชาการก็ต้องช่วยด้วยการผลิตองค์ความรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติด้วย ซึ่งใน Sarawak พบว่า งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนยังมีอยู่น้อย แต่สำหรับประเทศไทย กลับพบว่า งานวิจัยด้านการท่องเที่ยวมีอยู่จำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่กลับเน้นไปที่การศึกษาศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยว โดยมีฐานคิดว่าถ้ามีแหล่งท่องเที่ยวที่ดีมีศักยภาพแล้ว ความสำเร็จก็ย่อมเกิดขึ้นได้ไม่ยาก อีกส่วนหนึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปฏิบัติการของกองทุนสนับสนุนการวิจัย ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จของการท่องเที่ยวโดยชุมชนยังมีน้อย ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงจะศึกษาลักษณะของความสำเร็จของการท่องเที่ยวโดยชุมชน และจะหาว่าแนวทางที่ควรพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนไปสู่ความสำเร็จนั้นควรเป็นอย่างไร

สำหรับชุมชนที่เลือกเป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้มี 3 ชุมชนคือ 1) ชุมชนตะเคียนเตี้ย ตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี 2) ชุมชนบ้านเนิน ตำบลบางสระแก้ว อำเภอแหลมงอบ จังหวัดจันทบุรี และ 3) ชุมชนบ้านน้ำเชี่ยว ตำบลน้ำเชี่ยว อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด โดยมีเหตุผล 3 ประการคือ เหตุผลประการหนึ่ง การเลือกภาคตะวันออกเพราะมีชุมชนของทั้ง 3 หน่วยงาน และ 3 ประเภทของการท่องเที่ยว เหตุผลประการสอง ทั้ง 3 ชุมชนเป็นชุมชนที่มีสภาพเศรษฐกิจ สังคม การประกอบอาชีพและวิถีวัฒนธรรมของประชาชน รวมทั้งขนาดของชุมชนไม่แตกต่างกันมาก และเหตุผลประการสาม ทั้ง 3 ชุมชนมีนักท่องเที่ยวเดินทางไปท่องเที่ยวตลอดทั้งปี เนื่องจากในพื้นที่ใกล้เคียงมีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
2. เพื่อศึกษาเงื่อนไขของความสำเร็จของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน
3. เพื่อเสนอแนวทางในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้ประสบผลสำเร็จ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและนำมาสังเคราะห์ สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อให้ทราบคำตอบตามแนวทางที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย ความสำเร็จของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน มีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ (1) จำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้ในชุมชน (2) ความพึงพอใจของสมาชิกชุมชนและนักท่องเที่ยว (3) การท่องเที่ยวโดยชุมชนมีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน (4) การท่องเที่ยวโดยชุมชนมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจท้องถิ่น (5) การท่องเที่ยวโดยชุมชนมีการอนุรักษ์และส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรม (6) การท่องเที่ยวโดยชุมชนมีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (7) การท่องเที่ยวโดยชุมชนมีคุณภาพการบริการและมีความปลอดภัย และเงื่อนไขของความสำเร็จในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ (1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน (2) การแสดงบทบาทการนำของผู้นำชุมชน (3) ทุนทางสังคมของชุมชน และ (4) การสนับสนุนจากภายนอก เพื่อหาแนวทางในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้ประสบผลสำเร็จ

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการศึกษาในพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยการสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร (Documentary Research) เกี่ยวกับแนวคิดเรื่องการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ความสำเร็จและเงื่อนไขความสำเร็จในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และแนวทางการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้ประสบผลสำเร็จ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key information) เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างทั่วถึง

ผลการวิจัย

1. ลักษณะการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ประกอบด้วย 3 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนตะเคียนเตี้ย ชุมชนบ้านเนิน และชุมชนบ้านน้ำเขียว มีดังนี้

ชุมชนตะเคียนเตี้ย เป็นชุมชนที่มีวิถีชีวิตการทำเกษตรเป็นหลักโดยเฉพาะการทำสวนมะพร้าวที่ตั้งของชุมชนและอาชีพของผู้คนในชุมชนสวนทางกับสภาพแวดล้อมบริบทที่อยู่โดยรอบซึ่งเป็นแหล่งอุตสาหกรรมย่านบางละมุง แต่ผู้คนในชุมชนแห่งนี้ยังคงรักษาลักษณะของชุมชนไว้ได้อย่างยั่งยืน นั่นเป็นเพราะคนในชุมชนร่วมกันค้นหาความเป็นตัวตนของชุมชน ค้นหาสิ่งที่มีคุณค่าของชุมชนและนำเสนออัตลักษณ์ความเป็นชุมชนตะเคียนเตี้ยในรูปแบบของตัวเอง นั่นคือการท่องเที่ยวชุมชนในวิถีการเกษตรที่มีแหล่งท่องเที่ยว

และกิจกรรมการท่องเที่ยวเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตประจำวัน เช่น การปั่นจักรยานชมวิถีชาวสวนมะพร้าวที่เส้นทางมีความเป็นธรรมชาติ เรียนรู้การเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์จากมะพร้าว เช่น การทำน้ำมันมะพร้าวสกัดเย็น ซึ่งเป็นสินค้าของกลุ่มวิสาหกิจคนรักมะพร้าวตะเคียนเตี้ยที่ได้รับการมาตรฐานการรับรอง ชมทิวทัศน์สวนมะพร้าวที่ได้รับความนิยมของนักท่องเที่ยวที่ได้รับความโดดเด่นของน้ำกะทิสดที่ได้จากสวนมะพร้าวในชุมชน การนำกะลามะพร้าวมาแกงซึ่งเป็นเมนูท้องถิ่นของชุมชน ทั้งยังเป็นชุมชนที่มีพิพิธภัณฑ์ชุมชนบ้านร้อยเสา ศูนย์รวมของใช้โบราณที่เป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ประวัติความเป็นมาของชุมชนได้เป็นอย่างดี สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนสามารถขับเคลื่อนมาได้จนถึงทุกวันนี้ และทดแทนแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียงที่มีความเจริญทางด้านวัตถุอย่างพัทยา สัตหีบ ศรีราชา เป็นเพราะสมาชิกในชุมชนได้รวมกลุ่มกันจัดตั้งชมรมส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลตะเคียนเตี้ยที่ได้รับการประกาศแต่งตั้งโดยสำนักงานเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย มีหน้าที่การบริหาร มีคณะกรรมการทำงานบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ทำให้การบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนภายใต้ชมรมส่งเสริมการท่องเที่ยวตำบลตะเคียนเตี้ยดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ทั้งเรื่องการบริหารจัดการภายในที่มีคนทำหน้าที่หลักเพียงคนเดียวจากนั้นกระจายงานไปในกลุ่มกิจกรรมย่อย เพื่อให้ภายในกลุ่มย่อยบริหารจัดการเอง หรือการแบ่งปันผลประโยชน์ให้สมาชิกภายในกลุ่มที่จะได้รับค่าตอบแทนในการมาช่วยงานครั้งละ 300 บาท ซึ่งได้รับค่าตอบแทนทันทีเมื่อเสร็จงาน และการนำเงินส่วนกลางที่ได้ร้อยละ 10 จากรายได้ที่เข้าชมรมแต่ละครั้งไปพัฒนาสาธารณูปโภคในชุมชนและเป็นทุนสำรองในการบริหารชมรมการท่องเที่ยวต่อไป

ชุมชนบ้านเนิน เป็นชุมชนขนาดเล็กตั้งอยู่ในตำบลบางสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี วิถีชีวิตของผู้คนมีความเรียบง่ายอยู่อาศัยกันแบบญาติพี่น้องเพราะเป็นชุมชนดั้งเดิม ยึดอาชีพทำเกษตรเป็นหลัก ทั้งนาข้าว นาตก และหาจับสัตว์น้ำในคลองบางสระแก้วเป็นอาชีพเสริม เมื่อชุมชนได้รับโอกาสจากกรมการพัฒนาชุมชน และสำนักงานพัฒนาชุมชนในการผลักดันชุมชนเข้าประกวดหมู่บ้าน OTOP นวัตกรรมต้นแบบและได้รับรางวัลชนะเลิศเป็นหมู่บ้านท่องเที่ยว OTOP นวัตกรรมต้นแบบระดับประเทศ การได้รับรางวัลดังกล่าวเป็นจุดเปลี่ยนของชุมชนในการเตรียมความพร้อม ค้นหาอัตลักษณ์ของชุมชนเสนอต่อนักท่องเที่ยวในรูปแบบการท่องเที่ยวชุมชนที่ชุมชนบริหารจัดการเอง กิจกรรมการท่องเที่ยวที่มีในชุมชนก็สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน เช่น การทำนาข้าวแบบอินทรีย์ และมีโรงสีข้าวของชุมชนไว้บริการคนในชุมชนและชุมชนใกล้เคียง การทำนาตก และแปรรูปเส้นก๋วยเตี๋ยวการทอเป็นเสื้อกักจันทบุรีที่มีชื่อเสียงของชุมชนและจังหวัด การทำสวนมะพร้าวน้ำหอม ที่ได้รับความนิยมในการศึกษาดูงานของนักท่องเที่ยว ทั้งนี้ยังมีกิจกรรมทางการเกษตรอื่นด้วย เช่น การทำสวนมะนาว การปลูกนาบัว ซึ่งผลิตภัณฑ์ที่มีชื่อเสียงของชุมชนก็สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน เช่น เสื้อกักข้าวสารปลอดสารเคมี กะปิ ปลาแดดเดียว ไข่เค็ม และนักท่องเที่ยวที่มาชุมชนบ้านเนินมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานในชุมชนใกล้เคียงอย่างการทำบ้านปลาธนาคารปูในหมู่ที่ 5 เรียนรู้การทำนาแบบเกษตรอินทรีย์ครบวงจรของหมู่บ้านหนองขี้ม ตำบลหนองขี้ม อำเภอแหลมสิงห์ ทั้งยังเดินทางไปพักผ่อนบริเวณชายหาดแหลมสิงห์ที่อยู่ห่างจากชุมชนเพียง 7 กิโลเมตร ส่วนการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในชุมชน ทางชมรมมีคณะกรรมการบริหารการท่องเที่ยวโดยภาพรวม และภายในกลุ่มกิจกรรมจะมีคณะกรรมการบริหารภายในกลุ่มอีก

ซึ่งการบริหารงานภายในกลุ่มกิจกรรมนั้นต้องได้รับการแจกแจงงานมาจากคณะกรรมการชุดใหญ่ แล้วจึงดำเนินการภายในกลุ่มกิจกรรมได้ ซึ่งภายในกลุ่มกิจกรรมจะมีข้อตกลงภายในกลุ่ม และทุกกลุ่มกิจกรรมจะนำรายได้ที่ได้จากการท่องเที่ยวร้อยละ 10 ของรายได้แต่ละครั้งเข้าส่วนกลางเพื่อนำไปจ่ายเป็นปันผลให้แก่สมาชิกกลุ่มเมื่อสิ้นปีและนำส่วนหนึ่งเก็บไว้เป็นทุนในการบริหารจัดการต่อไป

ชุมชนบ้านน้ำเขียว เป็นชุมชนสองศาสนาสามวัฒนธรรม มีชาวพุทธ ชาวมุสลิม และชาวไทยเชื้อสายจีน เดิมทีประชากรของตำบลน้ำเขียวเป็นคนไทยนับถือศาสนาพุทธ ต่อมาเมื่อพ่อค้าชาวจีนล่องเรือสำเภา มาค้าขายสินค้าที่ท่าเรือบ้านน้ำเขียว และได้ตั้งรกรากอยู่ที่นี่ ทำให้ชาวน้ำเขียวส่วนหนึ่งเป็นคนไทยเชื้อสายจีน และในสมัยรัชกาลที่ 3 ได้มีชาวมุสลิมซึ่งเรียกตัวเองว่า แขกจาม หรือ จำปา อพยพหนีสงครามมาจากประเทศเขมร มาตั้งถิ่นฐานอยู่ที่ริมคลองน้ำเขียว ผู้คนในชุมชนต่างให้เกียรติและให้ความเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม และศาสนาจึงอยู่ร่วมกันเสมือนญาติพี่น้องมาจนถึงทุกวันนี้ ด้วยสภาพความเป็นชุมชนที่อยู่ริมคลองน้ำเขียว ที่เชื่อมออกสู่ทะเล วิถีชีวิตของคนในชุมชนจึงผูกพันกับทะเลเพราะมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ทั้งสัตว์น้ำ ป่าชายเลน ส่วนพื้นที่ที่เป็นที่ราบของชุมชนก็มี มีการทำเกษตรอย่างสวนยางพารา สวนผลไม้ เมื่อชุมชนมีต้นทุนที่เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์จึงไม่น่าแปลกที่การทำการท่องเที่ยวโดยชุมชนประสบความสำเร็จมาอย่างยาวนาน ด้วยความหลากหลายของพื้นที่ทำให้มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมที่หลากหลายไว้ต้อนรับนักท่องเที่ยวทั้งกิจกรรมทางน้ำ เช่น ล่องเรือชมป่าชายเลน ชมเหยี่ยวแดง ชมหอยปากเปิด ร่วมปลูกป่าชายเลน หรือ แหล่งท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมของชุมชน เช่น วัดน้ำเขียว ศาลเจ้าพ่อน้ำเขียว มัสยิดอัลกุบรอที่มีอายุกว่า 200 ปี ทั้งยังมีการอนุรักษ์วัฒนธรรมของชุมชนทั้งด้านการแสดงอย่างรำออบ ลิเกอูลิ ด้านอาหารเมนูท้องถิ่น เช่น ข้าวเกรียบยาหน้า ต้มหมกอบ หรือภูมิปัญญาการสานออบใบจาก สิ่งเหล่านี้ได้กลายเป็นเสน่ห์ของชุมชนที่สร้างความประทับใจให้ผู้มาเยือนจนกลายเป็นของฝากของที่ระลึกของชุมชนนอกเหนือจากน้ำปลา กะปิ กุ้งแห้ง ปลาแห้ง สิ่งที่ทำให้ชุมชนบ้านน้ำเขียวประสบความสำเร็จด้านการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนมาจนถึงทุกวันนี้อีกประการ คือ การบริหารจัดการภายในชุมชนที่มีการจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวบ้านน้ำเขียว มีโครงสร้างการบริหารภายในที่ชัดเจน และสมาชิกกลุ่มมีความทุ่มเทความเสียสละในการทำงานเพื่อชุมชน แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน แต่ได้กระจายผลประโยชน์ไปยังสมาชิกภายในชุมชนทุกคนด้วยการนำเงินที่ได้จากการท่องเที่ยวร้อยละ 10 ของกลุ่มกิจกรรมที่หักเข้ากลุ่มวิสาหกิจชุมชนทุกครั้งนำไปช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชน ผู้สูงอายุ มอบเป็นทุนการศึกษาแก่เยาวชน ช่วยงานบุญ งานสาธารณะประโยชน์ในชุมชน รวมทั้งการจัดงานเลี้ยง สร้างสรรค์และมอบของขวัญให้คนในชุมชนเมื่อสิ้นปี

2. ความสำเร็จของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน พบว่า มีสิ่งบ่งชี้ 3 ด้าน ดังนี้คือ

1) จำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้ที่เพิ่มขึ้น พบว่า จำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้ของชุมชนตะเคียนเตี้ยเพิ่มขึ้นตลอด 3 ปี ในขณะที่ชุมชนบ้านเนินเพ็งก้าวเข้าสู่การเป็นชุมชนท่องเที่ยวตามโครงการ OTOP นวัตกรรมนั้นก็ตามมีนักท่องเที่ยวเข้ามาเยี่ยมเยือนชุมชนเล็ก ๆ แห่งนี้ในปี พ.ศ.2562 ถึง 5,045 คน และมีรายได้เข้าชุมชนถึง 431,958 บาท จึงนับได้ว่าประสบผลสำเร็จด้วยเช่นกัน สำหรับชุมชนบ้านน้ำเขียวจัดการท่องเที่ยว

โดยชุมชนมานาน แต่เพิ่งปรับเปลี่ยนระบบบัญชีให้มีตัวเลขจำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้แสดงได้เพียง 2 ปี กระนั้นก็ตามในสองปีนี้ก็แสดงให้เห็นถึงจำนวนนักท่องเที่ยวและตัวเลขที่เพิ่มขึ้นค่อนข้างสูง

2) ความพึงพอใจของสมาชิกชุมชนและนักท่องเที่ยว พบว่า ความพึงพอใจของสมาชิกชุมชน ประกอบด้วย (1) ความพึงพอใจด้านรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม (2) ด้านความรักสามัคคีของคนในชุมชน และด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน (3) ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีและวิถีพื้นบ้าน และ (4) ด้านการรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมและสมบัติสาธารณะของชุมชน ส่วนความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ประกอบด้วย (1) ความพึงพอใจต่อแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยว (2) ความพึงพอใจต่อการบริการอาหารและเครื่องดื่มของชุมชน (3) ความพึงพอใจต่ออภิปรัชญาไมตรี ท่าที และการต้อนรับของชุมชน และ (4) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ของชุมชน

3) การจัดการท่องเที่ยวอย่างมีมาตรฐาน พบว่า ทั้ง 3 ชุมชนมีมาตรฐานตามหลักการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก (GSTC) โดยมาตรฐานการจัดการท่องเที่ยวมี 5 ด้าน คือ (1) ด้านการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (2) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจท้องถิ่น (3) ด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรม (4) ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และ (5) ด้านการบริการอย่างมีคุณภาพ และมีความปลอดภัย

3. เงื่อนไขความสำเร็จของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน 2) บทบาทของผู้นำชุมชน 3) ทุนทางสังคมของชุมชน และ 4) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก แต่ละด้านมีสาระดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน พบว่า สมาชิกของทั้ง 3 ชุมชน มีส่วนร่วมในลักษณะดังนี้ (1) ชุมชนตะเคียนเตี้ยสมาชิกในชุมชนมีส่วนรับข้อมูลข่าวสารจากกลุ่มไลน์ ชุมชนบ้านเนินและชุมชนบ้านน้ำเขียว สมาชิกในชุมชนมีส่วนรับข้อมูลข่าวสารที่เหมือนกันคือติดตามเสียงตามสายในชุมชน (2) ทั้ง 3 ชุมชนเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามาร่วมให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็น (3) คณะกรรมการของกลุ่มท่องเที่ยวมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การท่องเที่ยวในชุมชน (4) สมาชิกทั้ง 3 ชุมชนร่วมปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสมาชิกที่มีส่วนร่วมตั้งแต่การรับข้อมูลข่าวสารจะเข้าร่วมในทุกขั้นตอนของกิจกรรม และ (5) สมาชิกทั้ง 3 ชุมชนมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น

2) บทบาทของผู้นำชุมชน พบว่า ผู้นำทั้ง 3 ชุมชนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และผลักดันให้สมาชิกในชุมชนมีความกล้าที่จะคิดกล้าที่จะทำในสิ่งที่สร้างสรรค์ โดยไม่ยึดติดว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่แต่ขอให้ได้ทำอย่างเต็มที่ หากผิดพลาดก็ปรับปรุงแก้ไขต่อไป ถ้าประสบความสำเร็จก็ชื่นชมยอมรับและให้เป็นแนวทางในการทำงานของสมาชิกคนอื่น ๆ ทั้งยังเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาการทำงานแต่ไม่ก้าวเข้าไปแทรกแซงหน้าที่ของสมาชิกที่ได้รับมอบหมายไปแล้ว ซึ่งผู้นำของชุมชนทั้งหมดมีบทบาทลักษณะคล้ายคลึงกัน

3) ทูทางสังคมของชุมชน พบว่า สมาชิกของชุมชนทั้ง 3 ชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในชุมชนด้วยกันเองและมีความสัมพันธ์กับเครือข่ายสมาชิกนอกชุมชน ด้วยการทำงานมีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน มีความร่วมมือ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้มีเครือข่ายที่มากขึ้นในการทำงานเพื่อส่วนรวม

4) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก พบว่า ชุมชนตะเคียนเตี้ยและชุมชนบ้านน้ำเชี่ยว มีหน่วยงานภาครัฐอย่างองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน หรือ อพท. เป็นหน่วยงานสนับสนุนหลักตั้งแต่ชุมชนเริ่มทำการท่องเที่ยว อพท. ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ สอนหลักคิดวิธีการในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนทำงานร่วมกับเครือข่ายอื่น สำหรับหน่วยงานภาครัฐอื่นเน้นการจัดคณะศึกษาดูงานในพื้นที่รวมทั้งการทำสื่อประชาสัมพันธ์ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ภาคเอกชนมีบริษัทนำเที่ยวและการถ่ายทำสื่อรายการท่องเที่ยวเป็นหลัก สำหรับชุมชนบ้านเนินได้รับการสนับสนุนหลักจากหน่วยงานภาครัฐเช่นกัน อย่างสำนักพัฒนาชุมชน สำนักงานเกษตรกรรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้จะผลักดันโครงการลงสู่ชุมชนแล้วให้ชุมชนดำเนินการตามเกณฑ์ที่วางไว้จนประสบความสำเร็จ ได้รับรางวัล ได้งบประมาณในการต่อยอดกิจกรรมต่อไป ส่วนหน่วยงานเอกชนไม่ได้มีส่วนสนับสนุนชุมชนแต่อย่างใด เอกชนหรือบริษัทนำเที่ยวช่วยได้บ้างในบางระดับ คือจัดคณะนักท่องเที่ยวทัศนศึกษาชุมชนบ้างเป็นครั้งคราว

4) แนวทางในการจัดการท่องเที่ยวชุมชนให้ประสบผลสำเร็จ พบว่า (1) ชุมชนต้องจัดการท่องเที่ยวให้เป็นไปตามมาตรฐานตามหลักการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก รวมทั้งต้องสร้างอัตลักษณ์ชุมชนของตนให้โดดเด่น และรักษาไว้ซึ่งความเป็นชุมชนท้องถิ่น (2) ชุมชนต้องจัดโปรแกรมการท่องเที่ยวให้หลากหลายและประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวชุมชนเชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียง (3) ผู้นำและคณะกรรมการชุมชนต้องสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะของชุมชน สิ่งนี้จะทำให้เกิดความสามัคคี และ (4) ผู้นำชุมชนหรือคณะกรรมการจัดการท่องเที่ยวควรสร้างเครือข่ายภายในชุมชนและภายนอกชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ความสำเร็จของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ทั้ง 3 ชุมชนอยู่ในระดับสูง สิ่งบ่งชี้ความสำเร็จ ได้แก่ จำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้ สมาชิกในชุมชนพึงพอใจต่อการจัดการท่องเที่ยว และมีมาตรฐานตามหลักการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก (GSTC) แสดงให้เห็นว่าทั้ง 3 ชุมชน มีการจัดการท่องเที่ยวในชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งชุมชนมีบทบาทเป็นทั้งผู้ที่มีส่วนในการผลิตทรัพยากรที่ใช้ในการท่องเที่ยว เป็นผู้สร้างผลผลิต การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ทั้งการแสดงถึงวิถีชีวิต วัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น หลังจากการให้บริการ การท่องเที่ยวแล้ว ชุมชนเองก็ต้องทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลทรัพยากรการท่องเที่ยวให้อยู่ในสภาพที่ดี เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการท่องเที่ยวครั้งต่อไป โดยผลตอบแทนของการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชน คือ การได้รับผลตอบแทนทางการเงิน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ทางรายได้ ทำให้เกิดผลดีต่อระบบเศรษฐกิจของชุมชน และชุมชนมีการพัฒนาทางด้านการท่องเที่ยว เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มนักท่องเที่ยวก่อให้เกิดรายได้

ได้แก่คนในชุมชน เกิดอาชีพใหม่ ๆ และเกิดการจ้างงานของคนในชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Suriya (2010) ที่พบว่าความสำเร็จของการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนแม่กำปอง เชียงใหม่ ก็เพราะชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ Kontogeorgopoulos et al. (2014) ที่เก็บข้อมูลจากการสังเกตแบบมีส่วนร่วมที่ชุมชนแม่กำปองเช่นเดียวกัน ก็พบว่าความสำเร็จอยู่ที่การมีรายได้เพิ่มขึ้น เช่นเดียวกัน ทั้งนี้สมาชิกในชุมชนมีพึงพอใจกับสถานการณ์ของการท่องเที่ยวชุมชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการจัดการท่องเที่ยวภายในชุมชน และเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชน ไปสู่มาตรฐาน ภายใต้แนวทางที่สอดคล้องกับเกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก (GSTC Criteria) ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการอย่างยั่งยืน 2) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจท้องถิ่น 3) การส่งเสริมและสนับสนุนมรดกทางวัฒนธรรม 4) การส่งเสริมอนุรักษ์และคำนึงถึงผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม 5) การบริการและการรักษาความปลอดภัย ซึ่งเป็นการยกระดับการท่องเที่ยวของชุมชนให้เกิดความยั่งยืนอย่างเป็นระบบ

2. เงื่อนไขความสำเร็จของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน พบว่า มี 4 ด้านคือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน บทบาทของผู้นำชุมชนและคณะกรรมการ การสนับสนุนจากเครือข่ายภายในชุมชน และการสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอกชุมชน แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนนั้น เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน ได้แก่ ผู้นำชุมชน คณะกรรมการชุมชน ประชาชนในท้องถิ่น และผู้ประกอบการในท้องถิ่น ที่ร่วมกันขับเคลื่อนการท่องเที่ยวในชุมชนที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น รวมถึงการยกระดับคุณภาพชีวิต การกระจายรายได้ โดยผลประโยชน์ที่ต้องได้รับมีความเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวที่มีความสมดุลในทุกๆ มิติ ได้แก่ สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับ Nitikasetsoontorn (2015) เห็นว่าความสำเร็จของการท่องเที่ยวนั้นต้องเป็นการนำประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าสู่ชุมชน หรือการพิจารณาความสำเร็จของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนในลักษณะที่ว่า การท่องเที่ยวต้องช่วยให้เกิดการพัฒนาชุมชนตามแนวทางของ Goodwin and Santilli (2009) ที่ว่าการท่องเที่ยวต้องช่วยให้ชุมชนในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ 1) สร้างทุนทางสังคมและเพิ่มอำนาจแก่ประชาชน 2) เป็นการอนุรักษ์และรักษาไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อม 3) ปรับปรุงวิถีชีวิตและมาตรฐานชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชน 4) พัฒนาเศรษฐกิจของชุมชน

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า การสนับสนุนจากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกชุมชน เป็นเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ผู้รับผิดชอบการพัฒนาการท่องเที่ยวต้องร่วมทำงานกับท้องถิ่นแบบเป็นองค์กรร่วม (Participation Approach) โดยเข้าร่วมทำในลักษณะหน่วยงานร่วมเพื่อสร้างเครือข่ายให้เกิดความสามัคคี ซึ่งการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นแนวทางที่สำคัญที่สามารถก่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนได้ ด้วยความรู้สึกรักเป็นเจ้าของท้องถิ่นของสมาชิกชุมชน ก่อให้เกิดความรักความหวงแหนทรัพยากรเหล่านั้น โดยชุมชนจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนเอง เช่น ร่วมทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ร่วมมือพัฒนาจุดขายต่าง ๆ เช่น การนำเสนอนักท่องเที่ยวด้านศิลปวัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวหรือเป็นหน่วยงานร่วมส่งเสริมการท่องเที่ยว นอกจากนั้นยังต้องประสานงานเครือข่ายระหว่างองค์กร

และท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพของการจัดการการท่องเที่ยวในท้องถิ่น ดังนั้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการร่วมวางแผน ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมสนับสนุนและส่งเสริม ร่วมกันสร้างภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็งจึงเป็นรูปแบบที่สามารถดำเนินการได้ภายใต้ปัจจัยแห่งความสำเร็จจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สอดคล้องกับ สมลักษณ์ ไชยเสรี (2549) ที่กล่าวถึงเครือข่าย (Network) ต้องเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์ของสมาชิกผู้บริหาร และบุคคลในชุมชนเป็นหลัก โดยเครือข่ายความร่วมมือนั้นจำเป็นต้องให้มีตัวแทนของประชาชนมาพบปะพูดคุย เพื่อก่อตัวและกล่าวถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นกระบวนการเชื่อมโยงสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรการมีส่วนร่วมต่างๆ ในชุมชนเข้าด้วยกันแบบแนวนราบ และส่งเสริมสนับสนุนประชาชนให้สามารถพัฒนาชุมชนของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Okazaki (2008) ที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนในระดับการร่วมดำเนินการ เนื่องจากการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวจำเป็นต้องมีหน่วยงานภาคีทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมกับชุมชน ซึ่งเป็นวิธีที่จะทำให้รูปแบบการท่องเที่ยวโดยชุมชนพัฒนาสู่ความยั่งยืน

3. แนวทางในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้ประสบผลสำเร็จ มี 4 แนวทางคือ 1) ชุมชนต้องจัดการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานตามหลักการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก รวมทั้งต้องสร้างอัตลักษณ์ชุมชนของตนให้โดดเด่นและรักษาไว้ซึ่งความเป็นชุมชนท้องถิ่น (2) ชุมชนต้องจัดโปรแกรมการท่องเที่ยวให้หลากหลาย และประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวชุมชนเชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียง (3) ผู้นำและคณะกรรมการชุมชนต้องสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะของชุมชน และ (4) ผู้นำชุมชนหรือคณะกรรมการจัดการท่องเที่ยวควรสร้างเครือข่ายภายในชุมชนและภายนอกชุมชน ทั้งนี้ความสำเร็จในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนจำเป็นต้องพัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสากล โดยชุมชนต้องสร้างและนำเสนออัตลักษณ์ชุมชนของตนให้โดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ เนื่องจากอัตลักษณ์ของชุมชนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ที่จะทำให้ชุมชนประสบความสำเร็จ เพราะอัตลักษณ์ของชุมชนเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้คนสนใจเดินทางเข้ามาท่องเที่ยว สอดคล้องกับ (พิมพ์ระวี โรจน์รุ่งสัจ, 2556) ที่กล่าวว่า การท่องเที่ยวชุมชนต้องมีเอกลักษณ์หรือจุดเด่นของชุมชนด้วยซึ่งเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของความสำเร็จ หากไม่มีเอกลักษณ์หรือจุดเด่นเลยก็ไม่มีใครอยากเข้ามาเยี่ยมชม ทั้งนี้ต้องชุมชนต้องเตรียมความพร้อมในหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ ที่พัก สาธารณูปโภค มีรูปแบบกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวและต้องมีความหลากหลาย รวมถึงบริการต่าง ๆ เมื่อนักท่องเที่ยวเข้ามามีความต้องการความสะดวกสบายทั้งกายและใจในเรื่องความสบายใจ ชุมชนต้องสร้างความเป็นมิตรให้นักท่องเที่ยว สร้างประสบการณ์ที่ประทับใจแก่นักท่องเที่ยว รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวชุมชนโดยเชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียง เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันชุมชนต้องคำนึงถึงขีดความสามารถด้วยเช่นเดียวกัน เพราะถ้ามีจำนวนนักท่องเที่ยวมากเกินไป อาจส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อชุมชน นอกจากนี้ชุมชนที่ประสบความสำเร็จต้องมีผู้นำที่เข้มแข็ง แกนนำชุมชนหรือผู้นำชุมชน ควรมีความเข้มแข็งเป็นที่ยอมรับของสมาชิกชุมชน เป็นผู้ที่พร้อมจะเสียสละเวลาส่วนตัวเข้ามาจัดการดูแลการพัฒนาการท่องเที่ยว มีภาวะเป็นผู้นำสูง มีความรู้และไหวพริบ

ที่สามารถสร้างความเชื่อถือ การยอมรับและการเชื่อมั่นได้ มีความรู้เชิงนิเวศและทุนทรัพยากรสำหรับการลงทุน รวมทั้งสามารถทำความเข้าใจกับชุมชน และสร้างความเชื่อมั่นในการจัดการการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นที่จะส่งผลให้ชุมชนมีส่วนร่วม สามารถตัดสินใจเข้าร่วมกระบวนการท่องเที่ยวได้ในที่สุด ศักยภาพของผู้นำส่งผลต่อการพัฒนา การสร้างความเชื่อมั่นให้คนในชุมชนยอมรับ ย่อมจะทำให้เกิดความร่วมมือของคนในชุมชนต่อไป อีกทั้งมีการสร้าง เครือข่ายภายในชุมชนและภายนอกชุมชน ซึ่งชุมชนที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีภาคีเครือข่ายที่ให้การสนับสนุน ในการที่ชุมชนจะประสบความสำเร็จได้นั้น ภาคีเครือข่ายถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง พิมพ์ระวี โรจน์รุ่งสัจด์ (2556) กล่าวว่า การได้รับความร่วมมือจากภาคีที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกชุมชน เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญ อย่าเข้าใจว่าการท่องเที่ยวชุมชนจะมีภายนอกมาเกี่ยวข้องไม่ได้ เพราะชุมชนสามารถได้รับความช่วยเหลือ แนะนำหรือสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกได้ เช่น ภาครัฐกิจ การสนับสนุนทางการเมือง และเศรษฐกิจ หรือ จากสื่อต่าง ๆ ซึ่งอาจมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การพัฒนาทางด้านการเงิน หรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

ถ้าชุมชนเข้มแข็งสามารถสร้างเครือข่ายสังคมทั้งภายนอกและภายในชุมชนได้ในระดับที่แน่นอนระดับหนึ่ง การจัดการท่องเที่ยวย่อมประสบผลสำเร็จ เพราะการที่ชุมชนจะสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งทั้งภายนอกภายในได้ ชุมชนต้องใช้ทุนทางสังคม ความสามารถของคณะผู้นำ และการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญ และถ้าเปรียบเทียบระหว่างความเข้มแข็งภายในของชุมชนและการสนับสนุนจากภายนอกอะไรสำคัญกว่า การศึกษานี้พบว่า ความเข้มแข็งหรือศักยภาพของชุมชนต้องมาก่อน ถ้าชุมชนมีศักยภาพแล้วหน่วยงาน ภายนอกย่อมกล้าที่จะเข้าสนับสนุน หรือย่อมสามารถแสวงหาการสนับสนุนจากภายนอกได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

- 1) หน่วยงานของรัฐ เช่น อพท. และ กรมพัฒนาชุมชน ที่สนับสนุนการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ต้องฝึกอบรมให้แก่บุคลากรของชุมชนในด้านการบริหารและด้านการเงินบัญชี
- 2) หน่วยงานของรัฐทั้งในส่วนกลางและในระดับท้องถิ่นต้องสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กันในระดับชุมชนต่าง ๆ

3) การจัดการท่องเที่ยวต้องคำนึงถึงยุทธศาสตร์การท่องเที่ยว

4) การท่องเที่ยวโดยชุมชนต้องสร้างนวัตกรรมใหม่ในการท่องเที่ยว

ด้านการบริหารจัดการของชุมชน

- 1) ชุมชนต้องจัดแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมของตนให้มีลักษณะเป็นธรรมชาติ เน้นความเป็นท้องถิ่น ความเป็นเอกลักษณ์หรืออัตลักษณ์ของตนเองที่แปลกและแตกต่างออกไปจากชุมชนอื่น ๆ นอกจากนั้นกิจกรรม การท่องเที่ยวและการบริการของชุมชนต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตทางสังคมและวัฒนธรรมของชุมชน ชีวิตความเป็นอยู่และอาหารพื้นถิ่น

2) ชุมชนควรสำรวจทรัพยากรท่องเที่ยวหรือแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียง แล้วสร้างเครือข่ายพันธมิตรไว้กับชุมชนใกล้เคียง และจัดโปรแกรมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องและครอบคลุมแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียงเพื่อการสนองตอบที่หลากหลายของนักท่องเที่ยว

3) คณะกรรมการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ควรระดมการมีส่วนร่วมจากสมาชิกกลุ่มจัดการท่องเที่ยวให้เข้าร่วมกิจกรรมการท่องเที่ยวตามความสามารถและความสนใจ นอกจากนั้นต้องเพิ่มสมาชิกกลุ่มจัดการท่องเที่ยวออกไปให้ครอบคลุมทุกครัวเรือนในชุมชน และที่สำคัญต้องเน้นการเชิญชวนเยาวชนให้เข้าร่วมกิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง

4) ชุมชนควรเน้นบทบาทของผู้นำในรูปของคณะกรรมการ คือ เป็นการนำรวมหมู่ ไม่ใช่ผู้นำเดี่ยว ทั้งนี้เพราะสภาพการนำของผู้นำรวมหมู่จะประสบผลสำเร็จ หรือได้รับการสนับสนุนมากกว่าการเป็นผู้นำในลักษณะร่วมกันจะมีศักยภาพในการแสวงจุดร่วม สงวนจุดต่างได้ดีกว่า

5) ทูทางสังคมของชุมชนหรือความรักสามัคคีของคนในชุมชนนับเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญอย่างยิ่ง การเป็นเครือญาติ การเป็นกลุ่มเชื้อชาติ การมีจุดร่วมทางวัฒนธรรม การมีผลประโยชน์ร่วมหรือการมีอุดมการณ์ร่วมนับเป็นทุนทางสังคมที่ช่วยให้คนในชุมชนมีค่านิยมหรือจุดร่วมให้เกิดความรักสามัคคี ทุนทางสังคมนี้นั่นเองที่เมื่อมีนักท่องเที่ยวเข้ามาในชุมชนซึ่งเปรียบเสมือนแขกมาเยือน สมาชิกชุมชนมักจะมาช่วยกันรับแขก

6) ชุมชนต้องสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ทั้งกับหน่วยงานและบุคคลภายนอกและเครือข่ายสังคมภายในชุมชน ทั้งนี้เพื่อแสวงหาการสนับสนุนจากทั้งภายนอกและภายในชุมชน เครือข่ายภายในชุมชนจะช่วยให้เกิดความเข้มแข็งภายใน ในขณะที่เครือข่ายภายนอกชุมชนจะช่วยสนับสนุนทั้งในเชิงความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทรัพยากรบริหารและการประชาสัมพันธ์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาชุมชนตามภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อจะได้ทราบถึงความเหมือนความต่างของความสำเร็จในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบชุมชนที่ได้รับรางวัลด้านการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน กับชุมชนที่ไม่ได้รับรางวัลด้านการท่องเที่ยว

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2558). *ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวไทย พ.ศ. 2558-2560*. สืบค้นเมื่อ

20 เมษายน 2562, จาก <http://www.mots.go.th>

พิมพ์ระวี วิจารณ์รัฐ.(2556) *การท่องเที่ยวชุมชน*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

วิภาดา ศุภรัฐปรีชา. (2553). *ผลกระทบจากการท่องเที่ยวต่อสังคมและวัฒนธรรมในชุมชนวัดเกต*

เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ การจัดการทางวัฒนธรรม ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมลักษณ์ ไชยเสรีฐ. (2549). *การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจสถานีตำรวจนครบาล*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- Fong, Suk-Fun., Lo, May-Chin., Songan, Peter. And Naie, Vikneswaran. (2017). self-efficacy and sustainable rural tourism development: local communities' perspectives from Kuching, Sarawak. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*. 22(2), 147-159.
- Goodwin, H. and Santilli, R. (2009). *Community -Based Tourism. : a success?*. ICRT Occasional..
- Kontogeorgopoulos, Nick., Churyen, Anyway. And Duangsaeng, Varaphorn. (2014). Success Factors in Community-Based Tourism in Thailand: The Role of Luck, External Support, and Local Leadership. *Tourism Planning & Development*. 11(1): 106- 124.
- Nitikasetsoontorn. (2015). The success factors of community-based tourism in Thailand. *NIDA Development Journal*. 55(2): 25-58.
- Okazaki, Etsuko. (2008). A Community-Based Tourism Model: Its Conception and Use. *Journal of Sustainable Tourism*, 16(5), 2008, pp. 511–529.
- Suriya, Komsan. (2010). *Impact of Community -based Tourism in a Village Economy in Thailand: An analysis with VCGE model*. Retrieved January 26, 2019. From <https://ecomod.net/sites/default/files/document-conference/ecomod2010/1302.pdf>.

ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-WOM)
และพฤติกรรมในการเลือกใช้บริการสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชันของผู้บริโภคในจังหวัดลำปาง
Relation between Electronic Word of Mouth Communication
and Online Behavior of Choice Use Food Ordering Service
Through Consumer Application in Lampang Province

¹อัศนีย์ ณ นาน, ²ณัฐนันท์ ทองทรัพย์ และ ³พรเพ็ญ เพ็ชรสุขศิริ

¹Aussanee Na nan, ²Nattanan Thongsut and ³Pornpen Phetsuksiri

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเนชั่น

²อาจารย์ประจำหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

³อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

¹Master of Business Administration, Nation University

²Bachelor of Laws Program Faculty of Law Western University

³Master of Public Administration Program Graduate school Western University

¹Corresponding author. Email: aussanee_na@nation.ac.th

บทคัดย่อ

การสื่อสารการตลาดเป็นวิธีการที่นักการตลาดได้สื่อสารตราสินค้าไปยังผู้บริโภคโดยเฉพาะปัจจุบันที่พฤติกรรมผู้บริโภคต้องพึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้นยังผลทำให้การสื่อสารการตลาดแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์มีอิทธิพลอย่างมากในการกำหนดรูปแบบการดำเนินธุรกิจ การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-WOM) และพฤติกรรมในการเลือกใช้บริการสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชันของผู้บริโภคในจังหวัดลำปาง โดยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริโภคที่ใช้และเคยใช้บริการสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชัน ได้แก่ Grab food และ Food Panda ในจังหวัดลำปาง หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 347 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้บริโภคในจังหวัดลำปางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสื่อสารแบบปากต่อปากทางเครือข่ายสังคมออนไลน์มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด รองลงมาการสื่อสารแบบปากต่อปากทางวิดีโอออนไลน์ และการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอีเมล 2) พฤติกรรมในการเลือกใช้บริการสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชันของผู้บริโภคในจังหวัดลำปางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์ออนไลน์ในการใช้งานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านประสิทธิภาพของสารสนเทศ และด้านความต่อเนื่อง 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ: การสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์; พฤติกรรมในการเลือกใช้บริการสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชัน

Abstract

Marketing communication is a method by which marketers communicate a particular brand to consumers. Nowadays, where consumer behavior is increasingly technology-dependent, electronic word-of-mouth marketing communications have a great influence. This research was aimed to study the relationship between electronic word-of-mouth communication (e-WOM) and consumer choice behavior in food ordering applications in Lampang Province. This research was a quantitative research using questionnaires as a tool to collect data from consumers who have used and have previously used food ordering applications such as Grab food and Food Panda in Lampang Province. After collecting the data, 347 complete questionnaires were obtained. The researchers tested the hypothesis by determining the Pearson correlation coefficient. Research findings were as followed. 1) The overall opinion level of electronic word of mouth communication in Lampang province is at a high level. When considering each aspect, social network word of mouth had the highest average rating. Respectively, VDO word of mouth and E-mail word of mouth were highly rated. 2) Overall, consumers behavior in choosing to use food ordering service via application in Lampang province was was high. Support from online emotions had the highest average rating. Respectively, effectiveness of information content and flow were highly rated. 3) Hypothesis testing was as followed. Electronic Word of Mouth Communication had relationship with online consumer behavior with high correlation coefficient at 0.01 significance level.

Keywords: electronic-Word-of-Mouth Communication; behavior of choice use food ordering service through consumer applications

บทนำ

แนวโน้มหรือกระแสการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก (Mega Trend) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การติดต่อสื่อสารในโลกปัจจุบันที่มีความรวดเร็วและสามารถแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวางทั่วถึง มากกว่าในอดีต ในยุคแห่งการสื่อสารผ่านระบบดิจิทัลการสื่อสารผ่านเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก (ภพพรหมินทร์ วโรตม์พัฒนานนท์, 2558) สอดคล้องกับข้อมูลพฤติกรรมผู้ใช้โทรศัพท์มือถือ ในประเทศไทยพบว่าสถิติการใช้ข้อมูลผ่านมือถือมีแนวโน้มในการเติบโตสูงขึ้นทุกปีและคาดการณ์ว่าจะเติบโตขึ้นแบบก้าวกระโดด ทั้งนี้ประเทศไทยเป็นอันดับที่ 3 ที่มีการใช้งานอินเทอร์เน็ตบนมือถือต่อวันโดยประมาณ 9.11 นาที ซึ่งมากกว่าชั่วโมงพื้นฐานที่กำหนดไว้ 8 ชั่วโมง ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงโทรศัพท์มือถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ และจำเป็นต่อพฤติกรรมของคนไทย (Jirayu Limjinda ,2019 ; สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2559) รูปแบบของธุรกิจ (Business Model) ก็มีการปรับเปลี่ยนไปตามกระแสเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงโดยการตลาดออนไลน์หรือพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) ในประเทศไทยได้รับความสนใจโดยเห็นได้จากข้อมูลอัตราการเติบโต

และขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 14.04 คิดเป็นมูลค่า 3.2 ล้านล้านบาท สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับแพลตฟอร์ม (Platform) การซื้อขายสินค้าออนไลน์ของผู้ประกอบการทั้งในและต่างประเทศที่เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน (วุฒิไกร สิริระพันธุ์, 2562; สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2562)

จากพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นสะท้อนถึงพฤติกรรมผู้บริโภคที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมือถือมาใช้ในการเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันโดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้มือถือเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตบ่อยครั้งและใช้นานมากในแต่ละครั้งที่ใช้งาน ส่งผลให้ตลาดบริการเดลิเวอรี่ ในปัจจุบันนั้นมีการเติบโตเป็นอย่างมาก หากกล่าวถึงตลาดเดลิเวอรี่ในอดีตมักจะนึกถึงร้านขายอาหารที่อยู่ในห้างสรรพสินค้าเป็นส่วนใหญ่ แต่ปัจจุบันมีหลายตราสินค้าที่ให้บริการแอปพลิเคชันที่อำนวยความสะดวกมากขึ้น ทั้งนี้ปัจจุบันมีแอปพลิเคชันยอดนิยมสำหรับการสั่งอาหาร ได้แก่ Now, Food Panda, Lineman, Grabfood, Get Food เป็นต้น (Marketinggoops, 2563; nhaidee, 2563) ธุรกิจดังกล่าวมีแนวโน้มเติบโตสูงมากในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาโดยมีการขยายตัวต่อเนื่องร้อยละ 10 ซึ่งสูงกว่าธุรกิจร้านอาหารเองที่เติบโตเพียงแค่ร้อยละ 3-4 ต่อปี การเจริญเติบโตของธุรกิจบริการจัดส่งอาหารสอดคล้องกับโครงสร้างประชากรที่มีขนาดครัวเรือนเล็กลง รวมไปถึงในปัจจุบันมีการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้พฤติกรรมของผู้บริโภคนั้นเปลี่ยนไปเป็นอย่างมากโดยผู้บริโภคเน้นความสะดวกสบายประหยัดเวลา อีกทั้งยังปลอดภัยต่อผู้บริโภคที่ไม่จำเป็นต้องออกไปข้างนอกในสถานการณ์ช่วงนี้อีกด้วยโดยการเติบโตของตลาด Food Demand นั้นจะมาจากการสร้างสเกลของแต่ละแพลตฟอร์มเป็นหลักทำให้แต่ละ Application พยายามสร้างเครื่องมือ โปรโมชัน หรือแม้กระทั่งเครื่องมืออื่นเพื่อสร้างความภักดีให้เกิดขึ้น เช่น ทำอย่างไรลูกค้าถึงจะนึกถึงและเป็นตัวเลือกแรกเมื่อต้องการที่จะสั่งอาหาร ซึ่งเรื่องเหล่านี้ส่งผลดีในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านประโยชน์ของร้านค้าที่มีช่องทางการขายที่มากขึ้น ทำให้ออขายเติบโตมากขึ้น ด้านผู้ใช้บริการก็สามารถเข้าถึงร้านค้าใหม่ๆ ได้ แม้ไม่สะดวกในการเดินทางไปทานที่ร้านก็สามารถสั่งอาหารร้านนั้นมาทานที่บ้านหรือสถานที่ทำงานของตนเองได้โดยไม่ต้องเสียเวลาในการทำงานและช่วยประหยัดเวลาได้อีกด้วย สุดท้ายเจ้าของแพลตฟอร์มได้ผลกำไรจากการเติบโตด้วยเช่นกัน จะเห็นได้ว่าธุรกิจเดลิเวอรี่ล้วนส่งผลให้ทั้งผู้บริโภค ร้านค้า และเจ้าของแพลตฟอร์มที่ได้ประโยชน์ร่วมกัน (ณรงค์ศักดิ์ ปลอดภัย, 2562)

การสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic-Word-of-Mouth Communication) ถือได้ว่าเป็นการสื่อสารที่มีพลัง มีอำนาจที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือมากกว่าการโฆษณาในรูปแบบอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริโภคได้ทำการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์/บริการแล้วเกิดความพึงพอใจจึงมีการบอกต่อทำให้ข่าวสารนั้นแพร่กระจายไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบอกต่อกันในโลกสังคมออนไลน์มักเป็นการส่งมาจากบุคคลที่มีความใกล้ชิดกัน (ธัญญารัตน์ เนื่อนิมวัฒนา, 2559) เช่นเดียวกับ Hennig-Thurau, Gwinner, Walsh and Gremler (2004) ที่ได้กล่าวว่าการสื่อสารแบบปากต่อปากว่าเป็นคำกล่าวใดๆ ก็ตามในเชิงบวกและเชิงลบที่ลูกค้าทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตเป็นผู้กล่าวออกมาเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการนั้นๆ โดยที่ผู้อื่น

สามารถรับรู้ได้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นสารจากผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ จะมีอิทธิพลต่อผู้บริโภคมากกว่าสารจากการโฆษณาโดยทั่วไป นอกจากนั้นผลการศึกษายพบว่าพฤติกรรมการสื่อสารแบบบอกต่อธุรกิจในประเทศไทยพบว่าช่วยประหยัดงบประมาณในการโฆษณาประชาสัมพันธ์ สร้างการตระหนักรู้ในแบรนด์สินค้าได้ และให้ข้อมูลสินค้าที่มีข้อจำกัดทางกฎหมายในการโฆษณา นอกจากนั้นพบว่ากลยุทธ์การสื่อสารที่นักสื่อสารการตลาดนิยมใช้ 3 อันดับแรก ได้แก่ การนำเสนอให้โดนใจ การผสมผสานสื่ออย่างลงตัวและการทราบกลยุทธ์คู่แข่ง (ฉัตรหทัย มีประดิษฐ์, 2551)

แต่อย่างไรก็ตามการที่จะทำให้ผู้บริโภคประทับใจและส่งผลได้นั้นอาจไม่่ง่ายเท่าไรนัก ดังนั้นการสื่อสารแบบปากต่อปากจึงเปรียบเสมือนดาบสองคม หากมีการสร้างการรับรู้ในเชิงบวกก็จะทำให้เกิดการตอบรับทั้งจากยอดขายและเป็นที่รู้จักหากเกิดผลในทางตรงกันข้ามอาจก่อให้เกิดผลเสียหายได้เช่นกัน นอกจากนั้นพบว่าปัจจัยที่ทำให้การสื่อสารแบบบอกต่อประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ประกอบด้วย ปัจจัยด้านตัวสินค้าหรือบริการ ปัจจัยด้านการสร้างสาร ปัจจัยด้านการเลือกใช้สื่อ ปัจจัยด้านผู้รับสาร ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการสื่อสารแบบปากต่อทางปากมีอิทธิพลต่อความเชื่อถือในสินค้า นอกจากนั้นพบว่าการสื่อสารแบบบอกต่อไม่ว่าจะผ่านช่องทางดั้งเดิม เช่น การสื่อสารระหว่างบุคคล หรือช่องทางที่เป็นที่นิยมตามยุคสมัยอย่างอินเทอร์เน็ตจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีเครือข่ายการสื่อสารทางสังคมที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันและส่งสารโดยผู้ส่งสารที่ได้รับการยอมรับหรือมีความน่าเชื่อถือ (Shojaee and Azman, 2013 ; ฉัตรหทัย มีประดิษฐ์, 2551)

จังหวัดลำปางเป็นจังหวัดเล็กๆ ในภาคเหนือ ในอดีตผู้บริโภคส่วนใหญ่ไม่ค่อยนิยมรับประทานอาหารนอกบ้านมากนัก ต่อมาที่มีการห้างสรรพสินค้าและร้านอาหารเปิดใหม่ตามการเติบโตทางเศรษฐกิจจึงทำให้ผู้บริโภคนิยมทานอาหารที่ร้านมากขึ้น ซื้ออาหารไปรับประทาน หรือบางร้านอาจให้บริการส่งอาหารให้กับผู้บริโภคโดยตรง และช่วงปีที่ผ่านมาผู้บริโภคได้ใช้บริการเดลิเวอรี่เข้ามาซึ่งก็สอดคล้องกับสถานการณ์โรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้บริโภคมากขึ้นทำให้การให้บริการเดลิเวอรี่มีการขยายตัวมากขึ้นเพื่อให้สามารถตอบสนองกับความต้องการของผู้บริโภค ทั้งนี้ปัจจุบันให้บริการใน 2 ตลาดสินค้า ได้แก่ Grab Food และ Food Panda จากสิ่งที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้นจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นอาจกล่าวได้ว่าการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการเลือกใช้บริการส่งอาหารผ่านแอปพลิเคชัน การศึกษารังนี้จึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวภายใต้บริบทของการใช้บริการส่งอาหารในสองตลาดสินค้าโดยผลของการศึกษาจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารระดับสูงหรือผู้ประกอบการในการพัฒนาโมเดลธุรกิจการให้บริการแอปพลิเคชันสำหรับการทำธุรกิจออนไลน์ ตลอดจนวางแผนการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันต่อไป

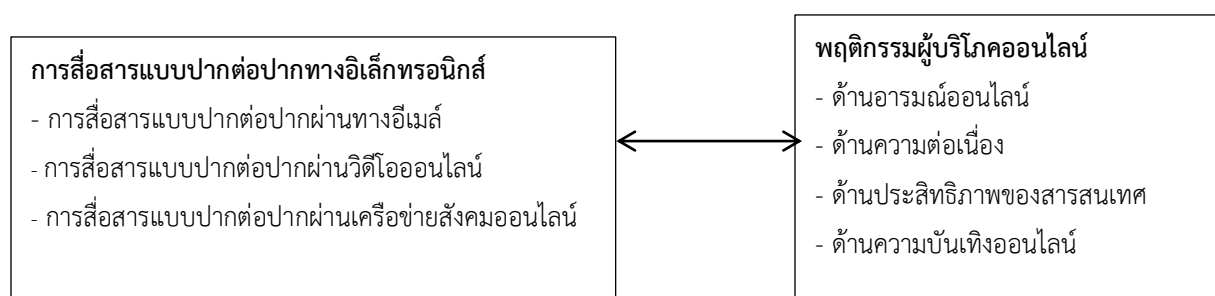
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-WOM) และพฤติกรรมในการเลือกใช้บริการสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชันของผู้บริโภคในจังหวัดลำปาง

สมมติฐานของการวิจัย

การสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-WOM) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการเลือกใช้บริการสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชันของผู้บริโภคในจังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริโภคในจังหวัดลำปาง จำนวน 229,436 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดลำปาง, 2563) กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริโภคที่ใช้และเคยใช้บริการแอปพลิเคชันในการสั่งซื้ออาหารผ่านแอปพลิเคชัน ได้แก่ Grab food และ Food Panda ในจังหวัดลำปาง ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนทำการสุ่มตัวอย่างที่ระดับค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับ .05 ได้จำนวน 384 คน (Yamane, 1973) ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจึงเก็บขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยได้ทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด ได้รับการตอบกลับจำนวน 387 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำความสะอาดข้อมูล (Data Cleaning) ตัดแบบสอบถามที่ไม่มีที่น่าเชื่อถือออกเหลือที่ครบสมบูรณ์ จำนวน 347 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.75 ของแบบสอบถามทั้งหมด

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามโดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและลักษณะคำตอบใช้มาตราวัด Likert Scale ที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ครอบคลุม 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ช่วงเวลาในการใช้งาน ประเภทที่อยู่อาศัย 2) การสื่อสารแบบปากต่อปาก

ทางอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย การสื่อสารแบบปากต่อปากทางอีเมล การสื่อสารแบบปากต่อปากทางวิดีโอออนไลน์ และการสื่อสารแบบปากต่อปากทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ 3) พฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์ในการเลือกใช้ออปพลิเคชัน ประกอบด้วย ด้านอารมณ์ออนไลน์ในการใช้งาน ด้านความต่อเนื่อง ด้านประสิทธิภาพของสารสนเทศ และด้านความบันเทิงออนไลน์ 4) การเลือกใช้บริการสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชัน

ผู้วิจัยใช้การทดสอบความตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญด้านการตลาด และการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนและความสอดคล้องของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของเนื้อหา นอกจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) โดยทดลองนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ไปใช้กับผู้บริโภคที่สั่งซื้ออาหารผ่านแอปพลิเคชันในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.976 แบบสอบถามประเด็นการยอมรับเทคโนโลยีโทรศัพท์มือถือ เท่ากับ .960 พฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์เท่ากับ .948 และการตัดสินใจใช้บริการเท่ากับ .942 ซึ่งเป็นค่าที่มีมากกว่า .07 ซึ่งสามารถนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.90 อายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 61.38 สถานภาพโสด มีการศึกษาดำเนินปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท ช่วงเวลาในการใช้แอปพลิเคชันในการสั่งอาหาร เวลา 12.01-15.00 น. และมีที่พักอาศัยเอง ร้อยละ 62.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับ คือ การสื่อสารแบบปากต่อปากทางเครือข่ายสังคมออนไลน์อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาการสื่อสารแบบปากต่อปากทางวิดีโอออนไลน์ และการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอีเมล

การสื่อสารแบบปากต่อปากทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีระดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก คือ การบอกต่อเกี่ยวกับข้อมูลร้านอาหารทางเครือข่ายสังคมออนไลน์สามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้าได้หลากหลายและทั่วถึงช่วยให้การตัดสินใจซื้ออาหารง่ายขึ้น และสามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้าได้อย่างสะดวกและรวดเร็วและช่วยให้การตัดสินใจเลือกร้านอาหารง่ายขึ้น ตามลำดับ

การสื่อสารแบบปากต่อปากทางวิดีโอออนไลน์ภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีระดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก คือ การบอกต่อเกี่ยวกับข้อมูลร้านอาหารทางวิดีโอออนไลน์สามารถแสดงรูปภาพ เสียง และภาพเคลื่อนไหวที่ดึงดูดความสนใจทำให้ตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านอาหาร สามารถแสดงภาพสถานที่จริงได้อย่างละเอียด และสามารถประชาสัมพันธ์ข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน

การสื่อสารแบบปากต่อปากทางอีเมลภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีระดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก คือ การบอกต่อเกี่ยวกับร้านอาหารทางอีเมลทำให้ลูกค้าทราบรายละเอียดโปรโมชั่นใหม่ๆ ช่วยให้การตัดสินใจเลือกร้านอาหารง่ายขึ้น การบอกต่อเป็นการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกร้านอาหาร และการบอกต่อทางอีเมลทำให้มีรายละเอียดที่ชัดเจน ครอบคลุมเกี่ยวกับสถานที่และบริการของร้านอาหารช่วยให้การตัดสินใจเลือกร้านอาหารง่ายขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็น 3 ลำดับแรก คือ พฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์ด้านอารมณ์ออนไลน์ในการใช้งานด้านประสิทธิภาพของสารสนเทศ และด้านความบันเทิงออนไลน์ ตามลำดับ

ด้านอารมณ์ออนไลน์ในการใช้งานอยู่ในระดับมากโดยมีระดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก ได้แก่ รู้สึกพึงพอใจในการใช้งาน สามารถเลือกสินค้าได้ตามที่ต้องการ และสามารถหาร้านอาหารที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว ด้านประสิทธิภาพของสารสนเทศอยู่ในระดับมากโดยมีระดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก ได้แก่ มีข้อมูลโปรโมชั่นที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจใช้บริการ มีรายละเอียดของอาหารที่ถูกต้อง และรายละเอียดอาหารมีการปรับปรุงข้อมูลอยู่เสมอ และด้านความบันเทิงออนไลน์มีระดับความคิดเห็นในระดับมากโดยมีระดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก ได้แก่ โปรโมชั่นในแอปพลิเคชันทำให้รู้สึกพึงพอใจเมื่อทำการสั่งซื้ออาหาร การเลือกซื้ออาหารผ่านแอปพลิเคชันทำให้รู้สึกเพลิดเพลิน และการเลือกซื้ออาหารผ่านแอปพลิเคชันทำให้รู้สึกไร้ความกังวล ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับนัยสำคัญ 0.5 การสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-WOM) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์ (BH) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=.745$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า

การสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับพฤติกรรมผู้บริโภคด้านอารมณ์ออนไลน์ (OES) ($r=.821$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับพฤติกรรมด้านความบันเทิงออนไลน์ (OE) ($r=.672$) ด้านประสิทธิภาพของสารสนเทศ (IE) ($r=.610$) และด้านความต่อเนื่อง (FLOW) ($r=.598$) ตามลำดับ ในขณะที่พฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการสื่อสารแบบปากต่อปากทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ (SOC) ($r=.654$) การสื่อสารแบบปากต่อปากทางวิดีโอออนไลน์ (VDO) ($r=.540$) และการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอีเมลภาพ (E-mail) ($r=.537$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญ .01 สอดคล้องกับ Thaipublica (2016 ; รัฐสุตา สกฤตกิจดิณภากุล, 2559) ที่กล่าวว่าปัจจุบันผู้บริโภคในประเทศไทยก้าวสู่ยุคโซเชียลมีเดียมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อขายสินค้า

และบริการโดยผู้บริโภคเริ่มต้นหาข้อมูลสินค้าและบริการก่อนตัดสินใจซื้อ เปรียบเทียบราคา อ่านรีวิวความคิดเห็น หรือถ่ายรูปสินค้าขึ้นโซเชียลเพื่อขอความเห็นจากบุคคลอื่นทั้งมุมมองด้านบวกและด้านลบ ในขณะที่นักช้อปปิ้งออนไลน์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ สิ่งที่ผู้บริโภคต้องการจากร้านค้านอกเหนือจากส่วนลด คoupon หรือการจัดส่งฟรี คือการเป็นส่วนหนึ่งของ Community ทั้งนี้การเก็บข้อมูลพบว่าร้อยละ 53 ของนักช้อปปิ้งออนไลน์มีพฤติกรรมในการตัดสินใจซื้อสินค้าโดยการอ่านรีวิวความคิดเห็นและคำวิจารณ์ ร้อยละ 48 ทำการเปรียบเทียบราคาสินค้าผ่านมือถือขณะอยู่ที่ร้านค้าอีกด้วย ทั้งยังสอดคล้องกับ Shojae and Azman (2013) ที่กล่าวว่าการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์มีอิทธิพลต่อความเชื่อถือเป็นสินค้าส่งผลต่อการตัดสินใจหรือตั้งใจซื้อ (Ismagilova, Slade, Rana and Dwivedi, 2019; นันทชนก ดาวล้อมจันทร์ และสวัสดิ์ วรรณรัตน์, 2562) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการใช้กลยุทธ์การสื่อสารดังกล่าวจะเกี่ยวโยงสอดคล้องกับนโยบายด้านต้นทุนการส่งเสริมการตลาดและนำไปสู่การเปิดรับตราสินค้า การสร้างความพึงพอใจและความเชื่อถือเป็นสินค้าและบริการ ทั้งยังสอดคล้องกับวาทิตา เนื่องนิยม และวรรณ องค์กรุทธรักษา (2561) ที่ได้ศึกษาการสื่อสารการตลาดแบบบอกต่อและพฤติกรรมผู้บริโภค พบว่า ลูกค้านำมาใช้บริการเกิดความประทับใจแล้วจึงเขียนแนะนำบริการรวมถึงบทวิจารณ์ในเว็บไซต์ และบอกต่อให้กับสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนทราบ

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับพฤติกรรมผู้บริโภคด้านอารมณ์ออนไลน์ และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับพฤติกรรมด้านความบันเทิงออนไลน์ ด้านประสิทธิภาพของสารสนเทศ และด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ สอดคล้องกับแบบจำลองพฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์ของ Richard , M.O., and Chebat, J.C. (2016) ได้กล่าวว่าการอารมณ์ออนไลน์เป็นสิ่งที่เมื่อผู้บริโภครู้สึกยินดี อารมณ์ยินดีนี้มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ยกตัวอย่างทฤษฎีสภาพอารมณ์ที่คาดการณ์ว่าประสบการณ์ที่น่ารื่นรมย์ส่งผลต่อการถ่ายโอนทัศนคติ ทั้งยังสอดคล้องกับวรรณิกา จิตตินรากร (2559) ที่กล่าวว่าการอารมณ์ออนไลน์ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจากบริษัทขายตรงผ่านช่องทางออนไลน์ เนื่องจากระยะของการใช้ช่องทางออนไลน์ของบริษัทขายตรงทำให้สามารถเลือกซื้อสินค้าที่ต้องการได้อย่างอิสระ ด้านประสิทธิภาพของสารสนเทศสอดคล้องกับแบบจำลองพฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์ของ Richard , M.O., and Chebat, J.C. (2016) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพสารสนเทศมาจากการแสดงผลข้อมูลบนเว็บไซต์ที่มีระดับความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งมีความสมบูรณ์เกี่ยวข้องกันและมีการปรับปรุงวันที่ให้เป็นปัจจุบันเสมอ ทั้งยังสอดคล้องกับวรรณิกา จิตตินรากร (2559) กล่าวว่าประสิทธิภาพของสารสนเทศส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจากบริษัทขายตรงผ่านช่องทางออนไลน์ เนื่องจากข้อมูลสารสนเทศบนช่องทางออนไลน์ของบริษัทขายตรงเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจซื้อ ด้านความบันเทิงออนไลน์สอดคล้องกับแบบจำลองพฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์ของ Richard , M.O., and Chebat, J.C. (2016) ได้กล่าวว่าความบันเทิงออนไลน์เป็นกิจกรรมหรือการกระทำใดๆ ที่ปราศจากจุดมุ่งหมายทางกายภาพโดยตรงหรือเป็นกิจกรรมที่บุคคลมีความประสงค์ที่จะเข้าร่วมเพราะสนใจกิจกรรม ทั้งยัง

สอดคล้องกับจิตาภา ทัดหอม (2560) พบว่าพฤติกรรมออนไลน์ด้านความบันเทิงส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางเฟซบุ๊กไลฟ์ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวอาจกล่าวได้ว่าเมื่อผู้บริโภคยอมรับและตัดสินใจเลือกบริการสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชันแล้วเกิดความประทับใจก็จะสื่อสารและให้คำแนะนำให้กับคนใกล้ชิด เพื่อนถึงประสบการณ์ที่ได้รับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

ผู้ประกอบการควรมีการปรับปรุงภาพลักษณ์และคุณภาพการให้บริการของร้านให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มลูกค้า ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความมั่นใจในการเลือกใช้บริการสำหรับผู้บริโภคที่มีหลากหลายได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) จากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการสั่งซื้ออาหารของผู้บริโภคมีการเปลี่ยนรูปแบบเป็นการใช้แอปพลิเคชันอันเนื่องมาจากรู้ถึงความสะดวกและประโยชน์ในการใช้งานที่มีความสะดวก เหมาะสมและสามารถรองรับการใช้งานโดยเฉพาะกับโทรศัพท์มือถือ อย่างไรก็ตามในด้านการรับรู้ทรัพยากรทางการเงิน การรับรู้ความไว้วางใจ โดยเฉพาะประเด็นในเรื่องการยอมรับค่าธรรมเนียม หากชำระค่าบริการจัดส่งอาหารผ่านบัตรเครดิต และความไว้วางใจในคุณภาพของอาหารเมื่อสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชัน ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับทั้งสองประเด็นเพื่อพัฒนาความไว้วางใจทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ อีกทั้งควรมีแนวทางในการกระตุ้น ส่งเสริม ให้มีการชำระเงินแบบไร้เงินสดมากขึ้น

2) สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาแอปพลิเคชันสั่งอาหารในสองตราสินค้า ได้แก่ Food panda และ grab food ซึ่งปัจจุบันอาจมีการพัฒนาแอปพลิเคชันใหม่ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัยกว่า ดังนั้นเพื่อให้ครอบคลุมถึงสถานการณ์ในอนาคต ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงตราสินค้าใหม่และควรทำการศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีผลในการตัดสินใจเลือกใช้บริการสั่งอาหาร เช่น ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา พฤติกรรม การสื่อสารแบบต่างๆ นอกจากนั้นพฤติกรรมของบุคคลที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุอาจส่งผลต่อการตัดสินใจในการใช้บริการด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ผลที่ได้ อาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรธุรกิจในการนำไปปรับปรุงและวางแผนกลยุทธ์สำหรับพัฒนาแอปพลิเคชันการจัดส่งอาหารให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิตาภา ทัดหอม. (2560). การตลาดผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ความไว้วางใจและคุณภาพของระบบสารสนเทศที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางการถ่ายทอดสดเฟซบุ๊กไลฟ์ (Facebook Live) ของผู้บริโภคออนไลน์ในกรุงเทพมหานคร. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ฉัตรหทัย มีประดิษฐ์. (2551). การสื่อสารแบบบอกต่อในธุรกิจไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ศักดิ์ ปลอดมีชัย. (2562). การเติบโตของตลาดหุ้น เดลิเวอรี่. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.posttoday.com/finance-stock/columnist/602101>.
- ธัญญารัตน์ เนื่อนนิมวัฒนา. (2559). กลยุทธ์ปากต่อปากที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์อาหารเสริมนำเข้าจากต่างประเทศของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นันท์ชนก ดาวล้อมจันทร์ และสวัสดี วรรณรัตน์. (2562). การสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ผ่านช่องทางเฟสบุ๊คที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจซื้อสินค้าหรรษาของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร. *Research and Development Journal SuanSunandha Rajabhat University*, 11(2), 34-45.
- ภพพรหมินทร์ วโรตม์พัฒนานนท์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสารแบบปากต่อปากในยุคดิจิทัล. *วารสารการสื่อสารและการจัดการ* นิตยสาร, 1(1), 86-100.
- รัฐสุดา สกฤติจิตินภากุล. (2559). การวิเคราะห์ปัจจัยของการตลาดด้วยเนื้อหาที่มีผลต่อความไว้วางใจของกลุ่มผู้ซื้อเสื้อผ้าในธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- วรรณิกา จิตตินรากร. (2559). การยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้า. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วาทีตา เนืองนิม และวรรณ องค์กรธุรกิจ. (2561). การสื่อสารการตลาดแบบบอกต่อและพฤติกรรมผู้บริโภคร้านอาหารไทยในประเทศโมซัมบิก. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วุฒิไกร ลีวีระพันธุ์. (2562). ขวนพ้อคำ-แม่คำไซเบอร์ เติบโตความรู้เปิดประตูสู่โลกธุรกิจออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 7 มกราคม 2564, จาก https://www.dbd.go.th/DBD_WEB_/news_view.php?nid=469414910.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2562). *ETDA เผยมูลค่า e-Commerce ไทย โตต่อเนื่อง ยอดปี 2561 พุ่งสูง 3.2 ล้านล้านบาท*. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.etda.or.th/content/etda>
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2559). รายงานผลการสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตของประเทศไทย ปี 2558. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2563, จาก <https://www.etda.or.th/publishing-detail/thailand-internet-user-profile-2015-th.html>.

- สำนักงานสถิติจังหวัดลำปาง. (2563). *ข้อมูลสถิติประชากร พ.ศ. 2563*. ลำปาง: สำนักงานฯ.
- Hennig-Thurau, T., Gwinner, K. P., Walsh, G., & Gremler, D. D. (2004). Electronic word-of-mouth via consumer-opinion platforms: what motivates consumers to articulate themselves on the internet. *Journal of interactive marketing*, 18(1), 38-52.
- Ismagilova, E. Slade, E.L., Rana, N.P. and Dwivedi, Y.K. (2019). The Effect of Electronic word of mouth communications on intension to buy: a meta analysis. *Information Systems Frontiers*. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s10796-019-09924-y>
- Jirayu Limjinda. (2019). *เมื่อคนไทย “ติดมือถือ” มากเป็นอันดับหนึ่งของโลก*. สืบค้นเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2563, จาก <https://medium.com>.
- Marketingoops. (2016). เปรียบเทียบจุดเด่น-จุดด้อย 4 แอปพลิเคชัน Food Delivery ยอดฮิต. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.marketingoops.com/digital-life/food-delivery-apps>.
- Nhaidee. (2563). *แอปส่งอาหาร*. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://nhaidee.com/ea.t>
- Nuttachit. (2018). *ECommerce ไทย ไปถึงไหนแล้ว*. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2562, จาก <https://marketeeronline.co/archives/66618>.
- Richard, M.Q and Habibi, M.R. (2016). Advance modeling of consumer behavior: the moderating roles of hedonism and culture. *Journal of Business Research*, 69, 1103-1119.
- Shojaee, S., and Azman, A. B. (2013). An Evaluation of Factors Affecting Brand Awareness in the Context of Social Media in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(17), 72-78.
- Thaipublica. (2016). *PWC ชี้คนไทยครองแชมป์ช้อปปิ้งออนไลน์มากที่สุดในโลก ยุค “มิเลนเนียล” ผู้นำโมบายช้อปปิ้ง*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2564, จาก <https://thaipublica.org>.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row Pub.