

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. เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้าและนำไปสู่การเพิ่มพูนตำแหน่งทางวิชาการ

ขอบเขตของวารสาร

1. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มุ่งเน้นเป็นสื่อกลางในการสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่บทความวิชาการและผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการในสาขาต่าง ๆ เช่น เศรษฐศาสตร์/บริหารธุรกิจและการจัดการ/รัฐศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์/ นิติศาสตร์/ศึกษาศาสตร์/ศิลปศาสตร์ และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ ในวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อย่างเคร่งครัด
3. บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 ท่าน โดยเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
4. การรับบทความของวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จะเป็นบทความที่มุ่งเน้นสร้างองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ ช่วยขยายองค์ความรู้ในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจ และนำไปประยุกต์ใช้ในวงวิชาการที่กว้าง และมีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม
5. ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสารวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น ไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

เจ้าของ	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น		
ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.จิรศักดิ์	จิยะจันทน์	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
บรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา	ตันเปาว์	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเนชั่น
กองบรรณาธิการ			
	ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี	วงษ์วิฑิต	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี	รามัญญ	มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์
	รองศาสตราจารย์ ดร.ศักรระกีย์	วรวัฒน์ประัญญา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
			พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
			วิทยาเขตระยอง
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวัฒน์	พระงาม	มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัครดา	เกิดประทุม	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
	รองศาสตราจารย์ ดร.พัลลภสรณ์	วรภัทร์ธีระกุล	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงเพ็ญ	ชูรินทร์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
	ดร.รวงทอง	ถาพันธุ์	มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
	ดร.นิพิฐพนธ์	สนิทเหลือ	สถาบันเทคโนโลยี
			แห่งสุวรรณภูมิ
	ดร.รัชฎากร	วินิจกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏ
			กำแพงเพชร

ฝ่ายประสานงานและจัดการ ส่วนงานวิจัยและบริการวิชาการ

กำหนดออกเผยแพร่

ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม

ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

บทบรรณาธิการ

วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นวารสารที่ได้รับการจัดอันดับจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) กลุ่ม 2 (ISSN 2465-3578) ซึ่งวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ฉบับนี้เป็น ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 (กันยายน ถึง ธันวาคม) 2565 เป็นวารสารที่มีคุณภาพฐาน TCI (ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย) กลุ่มที่ 2 โดยมีเป้าหมายมุ่งมั่นเพื่อขึ้นสู่ฐาน TCI (ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย) กลุ่มที่ 1 ให้ได้ในอนาคตอันใกล้ซึ่งได้พัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องให้เข้ากับยุคสมัยเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ตลอดมารวม 8 ปี ทำให้วารสารในมือท่านฉบับนี้มีเนื้อหาที่หนักแน่นหลากหลายและน่าสนใจ จากสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงหลังจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 มีการใช้เทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ความก้าวหน้าของความรู้ทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ถูกผลักดันให้มนุษย์สนใจและศึกษาค้นคว้าวิจัยเพิ่มมากขึ้นและเพื่อเผยแพร่ผลงานอันเป็นประโยชน์ที่สำคัญต่อการสร้างองค์ความรู้ วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ฉบับนี้จึงเป็นเสมือนประตูที่เปิดกว้างให้นักวิชาการ นักวิจัย ได้นำผลงานที่ผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องเฉพาะศาสตร์สาขาได้ดีพิมพ์ออกสู่สายตาของผู้สนใจผ่านวารสารวิจัยฉบับนี้

ในวารสารฉบับนี้ มีบทความที่น่าสนใจตีพิมพ์รวมทั้งสิ้น 22 เรื่องเป็นบทความวิจัย 20 เรื่อง และบทความวิชาการ 2 เรื่อง สามารถสืบค้นข้อมูลได้ที่ เว็บไซต์ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทยที่ <http://tci.trf.or.th> ในนามคณะกรรมการกองบรรณาธิการวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่านร่วมพิจารณาผลงานทางวิชาการ และขอบคุณนักวิชาการที่ให้ความเชื่อมั่นในคุณภาพของวารสาร โดยส่งบทความลงตีพิมพ์อย่างต่อเนื่อง กองบรรณาธิการขอให้ความเชื่อมั่นว่าจะดำเนินการพัฒนามาตรฐานของวารสารให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา ตันเปาว์

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

- ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์
ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี
Factors Affecting Satisfaction in Using Car Insurance Claims
through the application of the people in the Mueang District
Prachinburi Province
กานต์ตะวัน กิมฮ้อ และ อัศนีย์ ณ น่าน 1-14
- การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน
เพื่อส่งเสริมโน้ตค้นทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของ
ของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
The Development of Inquiry Learning Activities with Virtual Labs
to Enhance Scientific Concepts Under the Epidemic Situation of Covid-19
for Grade Sixth Students
เจตจิรัฐติ์ โสรัทธาทร และ จักรกฤษณ์ จันทะคุณ 15-28
- แรงจูงใจภายใน ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยคั่นกลาง
ที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด (ระยอง)
Intrinsic Motivation Employee Creativity Employee Engagement as an intermediate
factor that connects transformational leaders to employee productivity
automobile parts manufacturers in industrial estates Eastern Seaboard (Rayong)
ธีรศักดิ์ สุขบุญลย์, สุมาลี รามัญ และ ชัยฤทธิ์ ทองรอด 29-43
- คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากร
กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์
Qualities and Happiness of Work Life of the Officials
of Department of Foreign Trade, Ministry of Commerce
นัทกร ไชยงรัตน์ และ วัลลิดา นิธิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต 44-55

สารบัญ

หน้า

พฤติกรรมการใช้พจนานุกรมในการเรียนภาษาจีนของนิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ The Using Dictionary Behavior in Learning Chinese among the Students of Bachelor Degree of Arts Program in Chinese, Faculty of Humanities and Social Sciences, Thaksin University นุชญา จัตรประเสริฐ และ พนิดา เซาว์พาณิชย์เจริญ	56-67
การออกแบบทางกายภาพและทางอารมณ์ของบริการทางการเงิน สำหรับผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมคุณค่าบริการ Physical and emotional design of financial services for seniors to promote service equity ปาโมกษ์ ทรัพย์พูนเกิด, นภาพร ชันธนาภา และ ระพีพรรณ พิริยะกุล	68-81
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 Chahhaharacteristics of School Administrators Affecting the Administration of Schools Under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office พรนิภา คงเพชรศักดิ์, รวงทอง ถาพันธุ์ และทินกร พูลพุด	82-93
รูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ Architectural style of people's homes in Phetchabun Municipality, Phetchabun Province พัฒน์ สุวรรณสัมฤทธิ์	94-107
รูปแบบการเรียนรู้แบบพุทธิปัญญาบูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะ การสอนคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา The Use of Cognitive Education Integrated with Mathematics Teaching Primary School พันธ์ทิพา คนฉลาด, จิระพัฒน์ จูมกุมาร, และ นิวัฒน์ วงศ์ใหญ่	108-119

สารบัญ

	หน้า
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ The relationship between quality of work life and organizational commitment of personnel of the Office of Primary Industries and Mines พีระ สันตสิงห์ และ อัศนีย์ ณ นาน	120-133
รูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ ที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจ ซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก)ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล Online marketing product presentation Fashion clothes on social media (Facebook) of consumers in Bangkok and its vicinity ภาวดี พากักดี และ ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์	134-147
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ Organizational Commitment of Civil Servants in The Rights and Liberties Protection Department ภาณุวัธ พันธ์วุฒิ และ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม	148-161
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ Performance Efficiency of Police Officers, Office of Police Strategy ลลิตา ปาละกุล และ อรนนท์ กลั่นทุประ	162-175
ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต ในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย The Factors of Human Resource Management and Human Resource Development that Affect the Organizational Performance of the Automotive Industry of the Future in the Eastern Economic Corridor Project of Thailand. วรเดช เพลิดพริ้ง และวินัย รังสินันท์	176-189

สารบัญ

หน้า

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี The Relation between an Administrations and Evaluations of the Excellent School in District Area Office 1 Lopburi สันต์ชัย พูลสวัสดิ์	190-203
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต1 Transformational Leadership of School Administrators Affects Academic Administration on Phra Nakorn Si Ayutthaya Educational Service Area Office 1 อัจฉรา ปลั่งสอง, รวงทอง ถาพันธุ์, และ ทินกร พูลพัฒน์	204-215
The Dilemma and Countermeasures for Strengthen High-Level Talents Model of Students in Guangxi Arts University Chang guixiang, Nitwadee Jirarotephinyo and Vorachai Viphoouparakhot	216-229
The Unit of Competency of Digital Leadership for Digital Government Nantanach Rungrusamiwatanakul	230-241
The Effective Model of Student Development in Guang Dong University of Finance & Economics Sun Mingchen, Nitwadee Jirarotephinyo and Vorachai Viphoouparakhot	242-255
Empirical Analysis of the Impact of Family Ownership and Family Control on Charitable Donation of Private Enterprises in Jiangsu Province of China Wang Taojing and Eksiri Niyomsilp	256-267

สารบัญ

หน้า

บทความวิชาการ

- การจัดการความรู้บนฐานทุนชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ชมพูเพชรสายรุ้งสินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ของจังหวัดเพชรบุรี 268-281

Knowledge Management Based on Community Capital for the Conservation of Phet Rose Apple: A Geographical Indication Product of Phetchaburi

บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ, เจมส์ แลนแคสเตอร์, ธนสิน จันทเดช และชวนพิศ จตุรภูษ

- ถอดบทเรียนการจัดการภาครัฐในวิกฤตการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของประเทศไทย 282-293

Lessons learned from public sector management in Thailand's coronavirus disease 2019 crisis

วรพงศ์ แสงผัด, บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ, เจมส์ แลนแคสเตอร์, ธนสิน จันทเดช และพรธวัช อวิรุตม์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์
ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี

Factors Affecting Satisfaction in Using Car Insurance Claims
through the application of the people in the Mueang District
Prachinburi Province

¹กานต์ตะวัน กิมอ้อ และ ²อัสนีย์ ณ นาน

¹Kantawan Kimue and ²Aussanee Na nan

¹นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น

²อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น

¹Master of Business Administration, Nation University

²Lecturer of Master of Business Administration Program, Nation University

¹Corresponding Author. E-mail: Karnta2556@gmail.com

Received November 15, 2022; Revised November 23, 2022; Accepted December 1, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพการให้บริการของธุรกิจประกันภัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้ที่ใช้และเคยใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีอายุระหว่าง 21-60 ปี จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพการให้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันในภาพรวมระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความน่าเชื่อถือและ ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ตามลำดับ 2) ความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพและรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจใช้บริการบริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพการให้บริการของธุรกิจประกันภัยด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมกันพยากรณ์ร้อยละ 66.1

คำสำคัญ: คุณภาพการให้บริการ; ความพึงพอใจในการใช้บริการ; การเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน

Abstract

The purpose of this research was to study personal factors and to study the factors of service quality of insurance businesses that affect the satisfaction of using car insurance claims services through applications of people in Mueang District Prachinburi Province. The sample group used in the research were those who used and used to use the car insurance claim service through the application of the people in Muang District Prachinburi Province 400 people aged 21–60 years using questionnaires to collect data. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation. and multiple regression analysis The results of the research found that 1) the overall level of the quality of car insurance claim service via the application was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the aspect of knowing and understanding the service recipient had the highest average, followed by the reliability aspect. in terms of providing confidence to service recipients The concrete aspect of the service and responding to service recipients, respectively, 2) the level of satisfaction in using the car insurance claim service through the application. The overall level was at the highest level. 3) The hypothesis test found that the samples with different status and income had different satisfaction with using the car insurance claim service through the application. with statistical significance at 0.05 level and service quality of insurance business in response to service recipients in terms of providing confidence to service recipients and the aspect of knowing and understanding the service recipient affects the satisfaction of using the car insurance claim service through the application of the people in the Muang district. Prachinburi Province. It was statistically significant at the .05 level was equal to 66.1 percent.

Keywords: service of quality; satisfaction with service; car insurance claim through application.

บทนำ

ปัจจุบันรถยนต์มีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน เพื่อใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ อันเป็นการช่วยอำนวยความสะดวกในการเดินทางให้กับมนุษย์ ทั้งเรื่องส่วนตัว การทำธุรกิจ การสัญจร ติดต่อกับสื่อสาร การคมนาคมขนส่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว จึงมีการใช้รถยนต์เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ อยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากสภาพการจราจรที่หนาแน่น อุบัติเหตุจราจรทางบกจึงเป็นปัญหาสาธารณะที่สำคัญของทุกประเทศในแต่ละปี โดยในปี 2563 สถิติการเกิดอุบัติเหตุทางรถรวม 1,030,194 ครั้ง มีผู้ได้รับบาดเจ็บ 1,014,256 ราย เสียชีวิต 15,743 ราย และทุพพลภาพ 195 ราย ก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งไม่เพียงส่งผลโดยตรงต่อผู้ประสบภัยและครอบครัวเท่านั้น แต่ยังก่อให้เกิดความสูญเสีย

และสิ้นเปลืองทรัพยากรของประเทศชาติเป็นมูลค่ามหาศาลทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม (ศูนย์ข้อมูลอุบัติเหตุ, 2563)

จากสถิติอุบัติเหตุและการเรียกร้องค่าสินไหมเกี่ยวกับอุบัติเหตุในช่วงเทศกาลสงกรานต์ พบว่า แนวโน้ม 3 ปีซ้อนหลัง พบว่า ผู้ประสบอุบัติเหตุจากรถมีสถิติรวม 7,243 ราย ในปี 2564 และการเรียกร้องค่าสินไหมจากอุบัติเหตุทางรถมีจำนวน 216 ล้านบาท ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นเมื่อเทียบกับปี 2562 และ 2561 อยู่ที่ 204 และ 193 ล้านบาท ตามลำดับ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยให้ความสำคัญและตระหนักต่ออุบัติเหตุและการเรียกร้องค่าสินไหมจากรถที่เพิ่มขึ้นและหามาตรฐานการรองรับเพื่อให้บริษัทประกันภัยต่างๆ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับค่าสินไหมอุบัติเหตุจากรถให้กับผู้เสียหายทุกรายและถูกต้องตามรายละเอียดและเงื่อนไขในกรมธรรม์ประกันภัยและจากความเสียหายอันเกิดขึ้นจากอุบัติเหตุในการใช้รถยนต์นำมาสู่การทำประกันภัยในรูปแบบต่าง ๆ อันเป็นการช่วยลดความเสี่ยงและสนับสนุนด้านการซ่อมบำรุงรถยนต์ ซึ่งการเคลมประกันภัยในอดีตมีความล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการ ผู้ประสบเหตุต้องรอคอยเจ้าหน้าที่ของบริษัทประกันภัยฯ ซึ่งใช้ระยะเวลานานทำให้ผู้รับบริการเกิดความไม่พึงพอใจ สูญเสียความเชื่อมั่นในคุณภาพการบริการ และอาจไม่กลับมาใช้บริการซ้ำอีกเลย ดังเช่นพาราสูรามาน (วิลาสินี จงกลพืช, 2563) กล่าวว่าองค์ประกอบของคุณภาพการให้บริการที่สำคัญ ประกอบด้วย ความเชื่อถือได้ (Reliability) ความสม่ำเสมอและพึงพาได้ มีการตอบสนอง (Responsiveness) มีความเต็มใจและความพร้อมในการให้บริการ มีการปฏิสัมพันธ์และปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถ (Competence) ในการให้บริการ ความสามารถในการสื่อสาร ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก มีขั้นตอนไม่ซับซ้อน สถานที่เข้าถึงได้สะดวก ความสุภาพอ่อนโยน (Courtesy) การแสดงความสุภาพต่อผู้ใช้บริการ ผู้ให้บริการมีบุคลิกภาพที่ดี มีการสื่อสารชี้แจงขอบเขตและขั้นตอนการให้บริการ มีความซื่อสัตย์ (Credibility) มีความมั่นคงปลอดภัย (Security) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพการให้บริการเป็นทัศนคติของผู้รับบริการที่คาดหวังในการให้บริการ หากการให้บริการนั้นอยู่ในรูปแบบที่ผู้รับบริการยอมรับได้ ก็จะมีคามพึงพอใจในการให้บริการและนำมาซึ่งการกลับมาใช้บริการซ้ำหรือมีการแนะนำให้ผู้อื่นมาใช้บริการ อย่างไรก็ตามความพึงพอใจย่อมมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับค่านิยมของแต่ละบุคคลโดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลถือเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการให้บริการ ดังเช่นศิริรักษ์ ภูทธิธัญ (2563) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการแตกต่างกัน สอดคล้องกับกรณ ธาตุจิตติกรณ (2563) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้เสียภาษีป้ายในพื้นที่สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานครที่มีต่อคุณภาพการให้บริการ ได้แก่ อายุ รายได้ และอาชีพ และยังสอดคล้องกับวิจิตรา นาคปรีชา (2563) พบว่า ปัจจัยบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจ

ในคุณภาพการให้บริการของธนาคารไทยพาณิชย์ สาขานนสายไหม ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 แตกต่างกันไปอีกด้วย

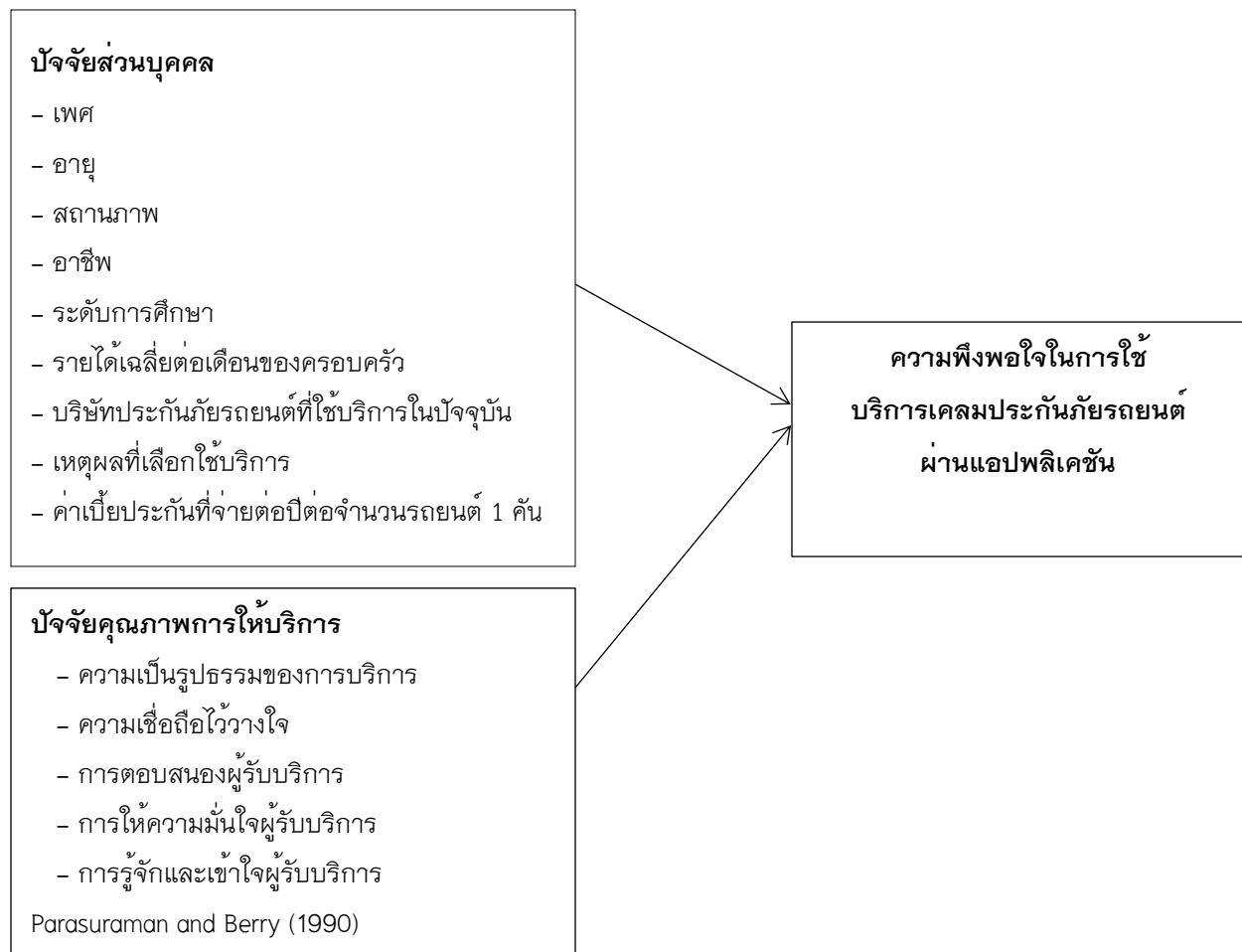
จากสถิติการเคลมประกันภัยผ่านแอปพลิเคชันพบว่า มีข้อร้องเรียนจากผู้ให้บริการ ได้แก่ ระบบไม่สามารถใช้งานได้ต่อเนื่อง บางข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ไม่สามารถรองรับการใช้งานของระบบ ต้องใช้เวลาเวลานานในการตอบกลับของเจ้าหน้าที่บริการผ่านแอปพลิเคชัน บริษัทประกันภัยรถยนต์ในปัจจุบันได้พัฒนาและปรับปรุงการเคลมประกันภัยรถยนต์ สำหรับรถที่ประสบอุบัติเหตุสู่ระบบสากล คือ มีการแจ้งเหตุผ่านทางแอปพลิเคชันซึ่งเป็นการบริการที่รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างมาก เพียงแค่ผู้รับบริการเปิดใช้งานแอปพลิเคชันเพื่อแจ้งอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นต่อทางบริษัทประกันภัยรถยนต์โดยตรง สามารถถ่ายภาพรถยนต์ที่ประสบอุบัติเหตุและคู่กรณี และสามารถอัปโหลดเอกสารการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน โดยเพิ่มจำนวนและขนาดข้อมูลและรูปภาพให้รองรับการใช้งานมากขึ้น ซึ่งรูปแบบการบริการแอปพลิเคชันจะช่วยให้ผู้ให้บริการเกิดความสะดวกมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย, 2562)

ข้อมูลอัตราการเคลมประกันภัยทางรถยนต์ของจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า มีแนวโน้มที่สูงขึ้น โดยเฉพาะปี พ.ศ. 2564 สูงขึ้นประมาณร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับปีก่อน (กรมการประกันภัย, 2565) ทางหน่วยงานได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของปัจจัยคุณภาพการบริการที่ต้องรองรับการให้บริการอย่างเพียงพอและเหมาะสมในการให้บริการ รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการ และปัจจัยคุณภาพการให้บริการของธุรกิจประกันภัยส่งผลอย่างไรกับความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน จึงนำไปสู่การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายให้สอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน รวมทั้งทราบถึงปัจจัยคุณภาพการให้บริการของธุรกิจประกันภัยที่ส่งผลความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ด้านการตลาดให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพการให้บริการของธุรกิจประกันภัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรีแตกต่างกัน
2. ปัจจัยคุณภาพการให้บริการของธุรกิจประกันภัยส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่ใช้และเคยใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งทำการสำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564) มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 107,709 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่ใช้และเคยใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ทำการสุ่มตัวอย่างที่ระดับค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับ .05 ได้จำนวน 398 คน (Yamane, 1973) ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจึงเก็บขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามโดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและลักษณะคำตอบใช้มาตรวัด Likert Scale ที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ครอบคลุม 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว บริษัทประกันภัยรถยนต์ที่ท่านใช้บริการในปัจจุบันนี้ เหตุผลที่เลือกใช้บริการบริษัทในข้อ 7 และค่าเบี้ยประกันที่ท่านจ่ายต่อปีต่อจำนวนรถยนต์ 1 คัน 2) คุณภาพการบริการในการให้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ประกอบด้วย ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการ 3) ความพึงพอใจในการให้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน

ผู้วิจัยใช้การทดสอบความตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญด้านการตลาด และการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนและความสอดคล้องของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของเนื้อหา นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) โดยทดลองนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ไปใช้กับผู้ที่ใช้และเคยใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันในอำเภอเมือง จังหวัดนครนายก ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.963 แบบสอบถามประเด็นคุณภาพการบริการในการ เท่ากับ .953 และความพึงพอใจในการให้บริการ เท่ากับ .906 ซึ่งเป็นค่าที่มีมากกว่า .700 ซึ่งสามารถนำแบบสอบถามมาใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ t-test, One – way ANOVA และ Regression Analysis

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน คีกราระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 20,001-25,000 บาท เลือกใช้บริการบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) มีเหตุผลที่เลือกใช้บริการเพราะบุคคลอื่นแนะนำ และมีค่าเบี้ยประกันที่จ่ายต่อปีต่อจำนวนรถยนต์ 1 คันที่ 10,000- 15,000 บาท ร้อยละ 42.80

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าระดับความคิดเห็น 3 ลำดับแรก คือ ด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการ ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ตามลำดับ

ด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีระดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก ได้แก่ แอปพลิเคชันการเคลมประกันภัยรถยนต์สามารถตอบคำถามข้อสงสัยได้อย่างถูกต้องชัดเจน แอปพลิเคชันการเคลมประกันภัยรถยนต์สามารถตอบรับข้อบกพร่องในการให้บริการได้ และแอปพลิเคชันการเคลมประกันภัยรถยนต์สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องเที่ยงตรงกับลูกค้าที่มีความแตกต่างกันได้ดี ด้านความน่าเชื่อถือภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ใน 3 อันดับ ได้แก่ แอปพลิเคชันเพื่อใช้ในการเคลมประกันภัยรถยนต์มีความถูกต้อง มีความมั่นใจในการใช้แอปพลิเคชันการเคลมประกันภัยรถยนต์ได้ ทุกช่วงเวลาที่ต้องการ และเมื่อเกิดปัญหาการใช้งานแอปพลิเคชันการเคลมประกันภัยรถยนต์ทางบริษัทสามารถแก้ไขและสร้างความมั่นใจให้กับท่านได้ ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ใน 3 อันดับ ได้แก่ แอปพลิเคชันการเคลมประกันภัยรถยนต์มีความปลอดภัยเรื่องข้อมูล แอปพลิเคชันการเคลมประกันภัยรถยนต์ไม่ทำให้ข้อมูลการเคลมประกันภัยคลาดเคลื่อนและแอปพลิเคชันการเคลมประกันภัยรถยนต์เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการใช้งาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็น 3 ลำดับแรก คือ รู้สึกพึงพอใจในคำแนะนำ รายละเอียดการใช้งานที่เหมาะสมของแอปพลิเคชันฯ รู้สึกพึงพอใจในด้านความปลอดภัยในการใช้งานแอปพลิเคชันฯ และรู้สึกพึงพอใจในความสะดวกรวดเร็วในการใช้งานของแอปพลิเคชันฯ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใช้บริการบริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	Sig	ผลการทดสอบ
1. เพศ	1.780	0.078	ไม่แตกต่างกัน
2. อายุ	0.871	0.456	ไม่แตกต่างกัน
3. สถานภาพ	3.621	0.028*	แตกต่างกัน
4. อาชีพ	1.987	0.096	ไม่แตกต่างกัน
5. ระดับการศึกษา	2.892	0.057	ไม่แตกต่างกัน
6. รายได้	16.358	0.000*	แตกต่างกัน

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพและรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพการให้บริการของธุรกิจประกันภัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี

ตารางมร 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยคุณภาพการให้บริการ	ความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน						
	S.E.	b	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
1. ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ	.051	.048	.043	.945	.345	0.414	2.415
2. ด้านความน่าเชื่อถือ	.047	.063	.058	1.329	.184	0.447	2.235
3. ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ	.052	.145	.135	2.779	.006 *	0.366	2.729
4. ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ	.045	.274	.271	6.061	.000 *	0.430	2.323
5. ด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการ	.044	.439	.430	10.084	.000 *	0.472	2.118

$R^2=0.661$, $F=153.752$. * $p < 0.05$

ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ ความถดถอยเชิงเส้นพหุ พบว่า ปัจจัยคุณภาพการให้บริการของธุรกิจประกันภัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์

ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ (Sig.=.006) ปัจจัยด้านความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ (Sig.=.000) และปัจจัยด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการ (Sig.=.000) ในขณะที่ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรีนั้น ได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ และปัจจัยด้านความน่าเชื่อถือ

เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ปัจจัยด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการ ($\beta = .430$) ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรีมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ($\beta = .271$) และน้อยที่สุดคือปัจจัยด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ($\beta = .135$)

อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพการให้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านใน 3 ลำดับแรก คือ ด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ สอดคล้องกับ Parasuraman (1990) ที่ได้กล่าวถึงคุณภาพการบริการ (Service quality) เป็นสิ่งที่ลูกค้าทุกคนคาดหวังที่จะได้รับจากการบริการ ทั้งนี้ เครื่องมือวัดคุณภาพการบริการเป็นการวัดคุณภาพจาก 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความมั่นใจแก่ลูกค้า (Assurance) เป็นการบริการจากพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องมีทักษะในการทำงานอันสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทำให้ลูกค้าเกิดความเชื่อถือ และรู้สึกปลอดภัย ทั้งยังสอดคล้องกับ สุริยน การะเวก (2564) กล่าวว่าคุณภาพการให้บริการหมายถึง ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของธุรกิจบริการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความแตกต่างของธุรกิจให้เหนือกว่าคู่แข่งขั้นได้ สามารถวัดโดยการเปรียบเทียบความคาดหวังและการรับรู้ของผู้รับบริการที่ได้รับจริง ทั้งยังสอดคล้องกับเชิดชาติ ตะโกจีน (2559) กล่าวถึงการสร้างมิติแห่งการบริการเพื่อให้มั่นใจว่าการบริการนั้นพอดีที่จะทำให้ลูกค้ารับรู้และรู้สึกว่าได้รับคุณค่าจากต้นทุนที่ได้ใช้จ่ายออกไป เพื่อสร้างความผูกพันในระยะยาว โดยได้กำหนดมิติคุณภาพการบริการออกเป็นความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ (Reliability) การสร้างความมั่นใจ (Assurance) เป็นการสร้างความมั่นใจว่าพนักงานที่ให้บริการแก่ลูกค้า นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่จะให้ความช่วยเหลือได้ และการเอาใจใส่ต่อลูกค้า (Empathy) ทั้งนี้ต้องเข้าใจถึงปัญหา ความต้องการและการแก้ไขปัญหาตามความต้องการที่แตกต่างกันไป และจะต้องสื่อสาร

การทำความเข้าใจกับลูกค้าได้อย่างถูกต้อง เป็นต้น และสอดคล้องกับทิพย์สุภา สุวรรณทาน (2558) พบว่า คุณภาพการให้บริการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ของประชากรในกรุงเทพมหานครในระดับมาก

ความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีระดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก คือ พึงพอใจในคำแนะนำ รายละเอียดการใช้งานที่เหมาะสมของแอปพลิเคชันฯ พึงพอใจในด้านความปลอดภัยในการใช้งานแอปพลิเคชันฯ และพึงพอใจในความสะดวกรวดเร็วในการใช้งานของแอปพลิเคชันฯ ตามลำดับ สอดคล้องกับอโรชา ทองลาว (2564) สรุปว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ หรือความรู้สึกนึกคิดส่วนบุคคลที่มีต่อสิ่งตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลขึ้นอยู่กับทัศนคติของบุคคลนั้น ๆ ทั้งยังสอดคล้องกับสัญญา เคนภูมิ (2563) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในห้วงเวลาหนึ่ง สามารถเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดีหรือในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นอย่างไร สอดคล้องกับพรรณราย อินทรัตน์ (2563) ที่ให้ความหมายของความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่เป็นการยอมรับ ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกที่ยินดีกับการปฏิบัติงานทั้งการให้บริการและการรับบริการในทุกสถานการณ์ ทุกสถานที่ และสอดคล้องกับอัจฉรา บุญชุม (2559) กล่าวว่าความพึงพอใจผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือความรู้สึกของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าจะเป็นความประทับใจหรือไม่ประทับใจภายหลังจากการใช้ผลิตภัณฑ์และบริการโดยเปรียบเทียบกับความคาดหวังที่มีต่อผลิตภัณฑ์หรือบริการ

สมมติฐานข้อที่ 1 สถานภาพและรายได้ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการใช้บริการบริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ความพึงพอใจใช้บริการบริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันขึ้นอยู่กับสถานภาพและรายได้ของผู้ใช้บริการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคคลที่มีครอบครัวแล้วมีความคาดหวังและความต้องการใช้บริการเคลมประกันภัยโดยเลือกใช้บริการที่เป็นลักษณะครบครันมากกว่า สำหรับรายได้และค่าใช้จ่ายของผู้บริโภค สามารถบอกได้ถึง การวางแผน การกำหนดราคาของผลิตภัณฑ์หรือบริการให้ตรงกับความต้องการได้อย่างเหมาะสม ซึ่งโดยทั่วไปผู้บริโภคที่มีรายได้มากจะมีอำนาจในการซื้อผลิตภัณฑ์หรือบริการได้โดยง่ายและสะดวกสบายกว่าผู้บริโภคที่มีรายได้น้อยที่ต้องคอยจับจ่ายใช้สอยอย่างประหยัดทำให้ความคาดหวังในการขอรับบริการต้องเกณฑ์ความคาดหวังที่สูง โดยคิดว่ามีทางเลือกที่มากกว่าหากได้รับบริการที่ไม่น่าพอใจสามารถเลือกเปลี่ยนแหล่งบริการได้ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับณัฐธัน วัฒนมนันท์ (2561) พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการยอมรับเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตในการเลือกทำ

ประกันภัยรถยนต์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ณัฐกฤตา ปานเพชร (2561) พบว่า ปัจจัยรายได้ของผู้ที่เคยประสบอุบัติเหตุ ผู้ที่มีพฤติกรรมขับรถเร็ว มลภาวะรถยนต์และอายุของรถยนต์ต่อการตัดสินใจทำประกันภัยรถยนต์อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งยังสอดคล้องกับกนกวรรณ งามนันท (2560) พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำประกันภัยรถยนต์ภาคสมัครใจแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพการให้บริการของธุรกิจประกันภัยด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อแอปพลิเคชันการเคลมประกันภัยแสดงผลลัพธ์ในเวลาที่ยอมรับได้ สามารถแสดงผลลัพธ์ได้รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา แม่นยำ ครบถ้วน มีความปลอดภัย เรื่องข้อมูล ได้มาตรฐานการให้บริการเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการใช้งาน อีกทั้งยังสามารถใช้แอปพลิเคชัน การเคลมประกันภัยรถยนต์สามารถตอบคำถาม ข้อสงสัยได้อย่างถูกต้องชัดเจนและถูกต้องเที่ยงตรงกับลูกค้าที่มีความแตกต่างกันได้ดี มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการใช้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับศิริศักดิ์ บุญรักษา (2564) พบว่า คุณภาพบริการและการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ของ นายหน้าประกันวินาศภัยส่งผลต่อความพึงพอใจและความเชื่อถือไว้วางใจ ของผู้บริโภคที่ตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ซ้ำ ทั้งยังสอดคล้องกับทิพย์สุภา สุวรรณอทาน (2558) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ของประชากรในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพการบริการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ของประชากรในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับพิชชานันท์ บุญคง (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ภาคสมัครใจ กรณีศึกษา : นักศึกษาโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ปัจจัยคุณภาพการบริการมีผลต่อการตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ภาคสมัครใจของนักศึกษาโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) จากการศึกษาพบว่าแม่แอปพลิเคชันการเคลมประกันภัยจะเข้ามาเปลี่ยนแปลงรูปแบบพฤติกรรมการใช้บริการประกันภัยรถยนต์ เนื่องด้วยการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการ ความน่าเชื่อถือ การให้ความมั่นใจของผู้รับบริการ อย่างไรก็ตามในด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการในประเด็น

คุณภาพของแอปพลิเคชันสามารถรับส่งข้อมูลได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในการพัฒนาแอปพลิเคชันให้มีคุณภาพที่สามารถแสดงผลลัพธ์ที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลาที่ต้องการ ตลอดจนมีช่องทางการจัดการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องของผู้ใช้บริการเพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างเหมาะสม

2) สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษากับผู้ใช้และเคยใช้บริการเคลมประกันภัยรถยนต์ผ่านแอปพลิเคชันในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ที่เลือกใช้บริการประกันภัยรถยนต์ 5 บริษัทเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้ครอบคลุมถึงสถานการณ์ในอนาคตควรศึกษาเพิ่มเติมถึงตราสินค้าใหม่ด้วย และควรทำการศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ เช่น ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ปัจจัยส่วนผสมทางการตลาด นอกจากนั้นพฤติกรรมของบุคคลที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุอาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการใช้บริการด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ผลที่ได้ อาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรธุรกิจในการนำไปปรับปรุงและวางแผนกลยุทธ์สำหรับพัฒนาแอปพลิเคชันการให้บริการเคลมประกันภัยให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ งามนันท. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำประกันภัยรถยนต์ ภาคสมัครใจ*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรณ์ ธาตุจิตติกรณ์. (2563). คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้เสียภาษีป้ายในพื้นที่สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง* 2(3). 14-27.
- เชิดชาติ ตะโกจีน. (2559). *อิทธิพลของความคาดหวังในคุณภาพการให้บริการแรงจูงใจในการใช้บริการ และ ภาพลักษณ์ของการรถไฟแห่งประเทศไทยที่มีผลต่อความตั้งใจในการใช้บริการรถไฟ* โดยสารชั้น 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐธินันท์ ธนภมณันท์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้อินเทอร์เน็ต (InSurtech) ในการเลือกทำประกันภัยรถยนต์ของคนในกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศวิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐกฤตา ปานเพชร. (2561). การวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีต่อการประกันภัยรถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 4(1), 40-53.

- ทิพย์สุภา สุวรรณอาน. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ของประชากรในกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธานินทร์ ธีรารัตน์. (2561). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ปิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.
- พรรณราย อินทร์ตน. (2563). *ความพึงพอใจต่อการปรับตัวศูนย์อาหารในมุมมองผู้บริโภคช่วงสถานการณ์โควิด-19 ศึกษาเฉพาะกรณีธุรกิจการค้าในจังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิชชานันท์ บุญคง. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ภาคสมัครใจ กรณีศึกษา : นักศึกษาโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิจิตรา นาคปรีชา. (2563). *คุณภาพการให้บริการของธนาคารไทยพาณิชย์ สาขานนสายไหมที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิลาสินี จงกลพิช. (2563). *คุณภาพการให้บริการในมุมมองของผู้บริโภคที่มีต่อธุรกิจเครื่องแก้ว วิทยาศาสตร์ กรณีศึกษา บริษัท เอ็น เค แลบบอราทอรี (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริรักษ์ ภูธิธัญ (2563). *ปัจจัยคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่ใช้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี*. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่15 มหาวิทยาลัยรังสิต วันพฤหัสบดีที่ 13 สิงหาคม 2563 หน้า 873-886.
- ศิริศักดิ์ บุญรักษา. (2564). *คุณภาพการบริการและการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ของนายหน้าประกันวินาศภัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความเชื่อถือไว้วางใจ และการตัดสินใจซื้อซ้ำประกันภัยรถยนต์ภาคสมัครใจของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศูนย์ข้อมูลอุบัติเหตุ (2563). *สถิติการเกิดอุบัติเหตุทางรถ ปี 2563*. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.thairsc.com>.

- สัญญา เคนาภูมิ. (2563). การสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเทศบาล ตำบลเค็ด อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุริยน การะเวก. (2564). คุณภาพการบริการ ความภักดีของผู้ใช้บริการที่ส่งผลต่อการสื่อสารแบบปากต่อปากในการทำธุรกิจโต๊ะจีนในจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (2562). การเคลมประกันภัยผ่านแอปพลิเคชัน. สืบค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.oic.or.th/th/industry/statistic>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). ข้อมูลประชากร ปี พ.ศ. 2563. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- อโรชา ทองลาว. (2564). ความพึงพอใจของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนต่อการจัดการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์ประจำภาคต้น. วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ 4(2), 617-632.
- อัจฉรา บุญชุม. (2559). รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ องค์การบริหารส่วนตำบลโกสัมพิ์ อำเภอโกสัมพิ์นคร จังหวัดกำแพงเพชร. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. and Berry, L.L. (1990). *Delivering Quality Service: Balancing Customer Perceptions and Expectations*. New York: The free press
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introduction Analysis*. (2nd ed.). New York: Harper.

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน
เพื่อส่งเสริมโน้ตทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาด
ของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

The Development of Inquiry Learning Activities with Virtual Labs
to Enhance Scientific Concepts Under the Epidemic Situation of Covid-19
for Grade Sixth Students

¹เจตจิรัฐิทธิ์ โสรัถยาทร และ ²จักรกฤษณ์ จันทะคุณ

¹Jerdjirut Soruttayatom and ²Jakkrit Jantakoon

¹นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนเรศวร

²อาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹Master of Education, Curriculum and Instruction, Naresuan University

²Advisor, Faculty of Education, Naresuan University

¹Corresponding Author. Email: s.jerdjirut@gmail.com

Received November 10, 2022; Revised November 17, 2022; Accepted December 1, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างและหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมโน้ตทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามเกณฑ์ 75/75 และ 2) ศึกษาผลการทดลองใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 9 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนสามัคคีธรรมราษฎร์บำรุง จังหวัดนครสวรรค์ ใช้วิธีคัดเลือกด้วยการสุ่มแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบร่วมกับห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมโน้ตทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 2) แผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบสอบร่วมกับห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมโน้ตทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ 3) แบบวัดแบบวัดมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ Wilcoxon และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมโน้ตทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.36/79.44 สูงกว่าเกณฑ์ 75/75 และ 2) นักเรียนมีโน้ตทัศน์ทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบสืบสอบ; ห้องทดลองเสมือน; มโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์

Abstract

The objectives of this research article were to 1) create and determine the effectiveness of the Inquiry learning activities by using a virtual laboratory to promote scientific concepts under the epidemic situation of COVID-19 For students in grades 6 according to the criteria 75/75 and 2) study the experimental results of the developed learning activities. The research model is research and development. The sample group was 9 students from grade 6. Second semester, academic year 2021, Samakkhi Thammarat Bamrung School, Nakhon Sawan which were obtained by purposive sampling. The research tools were: 1) Inquiry learning activities in conjunction with a virtual laboratory to promote scientific concepts under the epidemic situation of COVID-19 for students in grade 6 2) A Inquiry learning management plan with a virtual laboratory to promote scientific concepts under the epidemic situation of COVID-19 For students in grades 6 and 3) the scientific concept measurement model. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Wilcoxon statistics and t-test. The results of the research were as follows: 1) Inquiry learning activities using a virtual laboratory to promote scientific concepts under the epidemic situation of COVID-19 for grade 6 students, the appropriateness was at high level and the efficiency was $82.36/79.44$, higher than the 75/75 criterion; and 2) the students had a scientific concept after school through a test-learning activity using a virtual laboratory to promote the scientific concept under the epidemic situation of COVID-19 for students in grade 6 above before studying and was higher than the 75% threshold with a statistically significant level of .05 which satisfies the criteria 75/75 and 2) the students have higher scientific concepts after school than before. Which was higher than the 75% threshold with a statistically significant level of .05

Keywords: Inquiry learning activities; virtual laboratory; scientific concepts

บทนำ

ในปัจจุบันพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานและมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง และจากการประเมินความรอบรู้วิทยาศาสตร์โครงการ PISA ซึ่งประเทศไทยได้เข้าร่วมโครงการในปี 2018 ซึ่งเน้นกับการวัดความสามารถนักเรียนในการมีอภิปรายอย่างมีเหตุผลเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งต้องมีพื้นฐานมาจากความรู้ในการสืบค้นทางวิทยาศาสตร์และการตีความหลักฐานเชิงวิทยาศาสตร์ พบว่าคะแนนเฉลี่ยวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนไทยนั้นอยู่ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของทั้งหมด ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักเรียนไทยมีความรู้ความสามารถทางวิทยาศาสตร์ตามการประเมินของ PISA ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมของทั่วโลก โดยในเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้เปรียบเทียบนั้นได้กล่าวถึงความสามารถในการสืบสอบทางวิทยาศาสตร์ การให้คำอธิบายทางวิทยาศาสตร์และการสรุปความรู้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้ของนักเรียนไทยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน

ดังกล่าวทำให้เห็นความสามารถในการสืบสอบทางวิทยาศาสตร์และการสร้างองค์ความรู้หรือมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนไทยยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

ที่ผ่านมาเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตั้งแต่ช่วงปลายปี พ.ศ. 2562 จนถึงปัจจุบัน ทำให้เกิดการปรับตัวโดยเฉพาะด้านการศึกษาที่ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนแบบปกติได้ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนให้เหมาะสมในรูปแบบออนไลน์ (นันทรัตน์ คงคะชาติ และวิทยา ทองโสม, 2563) ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ โดยเฉพาะเนื้อหาสาระที่มีการทดลอง ทำให้นักเรียนไม่สามารถทดลองในห้องปฏิบัติการได้ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ครูและนักเรียนต้องเผชิญเมื่อดำเนินการจัดการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์ด้วยความไม่พร้อมจากการเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหัน ได้แก่ ความพร้อมด้านเทคโนโลยี ทักษะของครูและนักเรียนในการใช้งานอุปกรณ์ ทักษะในการใช้งานแพลตฟอร์มออนไลน์ประเภทต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล (วิทัศน์ ผักเจริญผล และคณะ, 2563; กิตติศักดิ์ ชูวงศ์ และวิทยา วรพันธุ์, 2563)

การที่นักเรียนจะสร้างองค์ความรู้ ต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการสืบสอบ (Inquiry Process) วิธีการเรียนรู้แบบสืบสอบ (Inquiry Learning Method) ซึ่งการจัดการเรียนการสอนด้วยวงจรการเรียนรู้แบบ 5E ได้ถูกนำมาใช้ในการส่งเสริมความสามารถในการสืบสอบทางวิทยาศาสตร์ การสร้างองค์ความรู้หรือมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ (อาริษา เหลือช่วง, 2562; ทิพา ประภาชื่นชม, วิชิต สุรัตน์เรืองชัย และปริญญา ทองสอน, 2563) และการนำเทคโนโลยี VR หรือ Virtual Reality มาปรับใช้ในการจัดการศึกษาจำลองสภาพแวดล้อมของห้องเรียนหรือห้องทดลองทางวิทยาศาสตร์ขึ้นเพื่อช่วยในการจัดเรียนการสอนช่วยสร้างประสบการณ์ที่ปลอดภัยให้แก่ให้นักเรียนให้สามารถเข้าถึงเนื้อหาที่เข้าใจยากได้แบบเสมือนจริง การนำห้องทดลองเสมือนจริงมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ให้ผลลัพธ์ทางบวกในการพัฒนาความเข้าใจมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียน (G Gunawan et al, 2018) สามารถนำมาใช้แทนห้องทดลองทางวิทยาศาสตร์ทั่วไปได้ (Faour, M.A. & Ayoubi, Z., 2018) โดยการผสมผสานกันระหว่างการเรียนรู้แบบสืบสอบรวมกับการให้ห้องทดลองเสมือนจริงจะช่วยพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ (Liandha Arieska Putri, 2021) ซึ่งในประเทศไทยได้มีผู้วิจัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการใช้ห้องทดลองเสมือนจริงในการจัดการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์อยู่หลายท่านซึ่งผลการวิจัยมีแนวโน้มว่าการใช้ห้องทดลองเสมือนจริงในการจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจแก่นักเรียนได้ไปในทางเดียวกัน (จันทร์จิรา แก้วโกย, 2554; สุรุจิรา บุญเลิศ, 2556)

จากปัญหา และแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบร่วมกับห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมโน้ตทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียน ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ใกล้เคียงสถานการณ์ปกติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

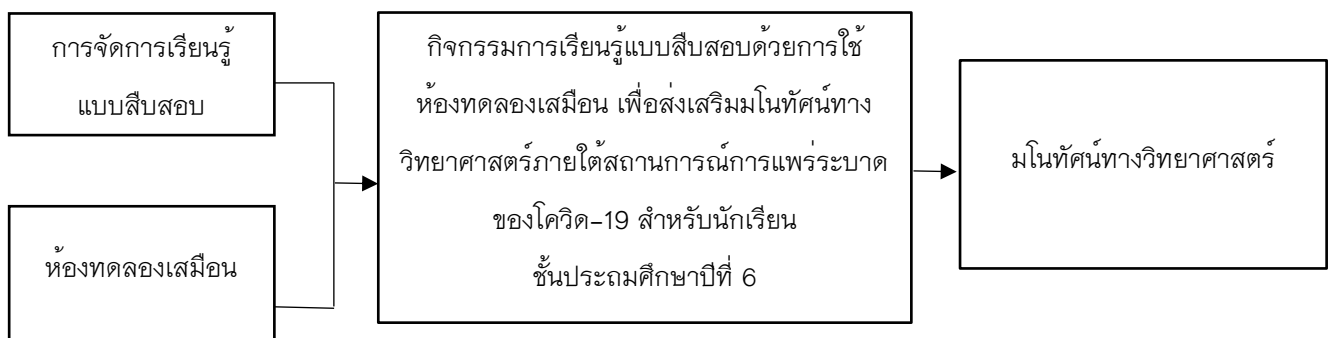
1. เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมโน้ตทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามเกณฑ์ 75/75

2. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบร่วมกับห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมโน้ตทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และศึกษาผลการใช้ ดังนี้

1) เปรียบเทียบมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบร่วมกับห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมโน้ตทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

2) เปรียบเทียบมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบร่วมกับห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมโน้ตทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างหลังเรียนกับเกณฑ์ ร้อยละ 75

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ที่ใช้แบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวทดสอบหลัง (One Group Pre-test Post-test Design) มีขั้นตอนการดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างและหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบร่วมกับห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมโน้ตศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามเกณฑ์ 75/75

แหล่งข้อมูล

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนวิทยาศาสตร์ ด้านหลักสูตรและการสอน และด้านการวัดและประเมินผล รวมจำนวน 3 คน สำหรับตรวจสอบความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้
2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านปางขนุน อำเภอแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 9 คน สำหรับหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมโน้ตศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบสืบสอบของสถานส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2561) ร่วมกับการใช้ห้องทดลองเสมือน (Siti Jamiatul Husnaini และ Sufen Chen ,2019)
2. แผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมโน้ตศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หน่วยการเรียนรู้ เรื่อง แรงแม่เหล็กไฟฟ้าและวงจรไฟฟ้า จำนวน 4 แผน รวมทั้งหมด 14 ชั่วโมง ในแต่ละแผนประกอบด้วย สารสำคัญ ตัวชี้วัด ผลการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ สารการเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สมรรถนะสำคัญ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล โดยเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.42)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้ โดยประสานผู้เชี่ยวชาญ แล้วจัดส่งกิจกรรมการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ พร้อมแบบประเมินความเหมาะสมให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน และนัดหมายวันและเวลาในการรับแบบประเมินกลับคืน
2. การเก็บข้อมูลเพื่อหาประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ โดยนำไปหาประสิทธิภาพ 2 ครั้ง กับนักเรียนโรงเรียนบ้านปางขนุน อำเภอแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยครั้งที่ 1 หาประสิทธิภาพแบบหนึ่งต่อหนึ่งกับนักเรียน 3 คน ครั้งที่ 2 หาประสิทธิภาพแบบกลุ่มเล็กกับนักเรียน 9 คน แบ่งเป็นเก่ง ปานกลาง และอ่อนอย่างละ 3 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์

2. วิเคราะห์ประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้คาร์ยอละ ตามสูตร E_1/E_2

ขั้นตอนที่ 2 ทดลองใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบร่วมกับห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 กลุ่มโรงเรียนแม่เลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 10 ห้องเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนสามัคคีธรรมราษฎร์บำรุง กลุ่มโรงเรียนแม่เลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวน 9 คน ได้มาโดยการสุ่มเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

2. แผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

3. แบบวัดมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 ฉบับ เป็นทดสอบอัตนัยร่วมกับปรนัย ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การวัดความเข้าใจมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ แบบใช้คำถามปรนัย 4 ตัวเลือก และส่วนที่ 2 การให้เหตุผลในการเลือกคำตอบแบบปรนัยในข้อนั้น จำนวน 20 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน ใช้เวลา 60 นาที มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.56–0.89 และค่าอำนาจจำแนกโดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) อยู่ระหว่าง 0.21 – 0.68

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทดสอบวัดมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างก่อนเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

2. กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นเวลา 14 ชั่วโมง

3. ทดสอบวัดมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เปรียบเทียบมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนเรียน และหลังเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้สถิติ Wilcoxon (แบบ Two-Related Sample)

2. เปรียบเทียบมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 75 ที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test one sample)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก รายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากการประเมินความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	ผลการประเมิน
ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความสนใจ (Engagement)			
1.1 กิจกรรมกระตุ้นความสนใจของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การตั้งคำถาม การยกตัวอย่าง นำเสนอข้อมูลผ่านสื่อต่างๆ	4.67	0.58	มากที่สุด
1.2 ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนตั้งคำถามหรือประเด็นตามความสนใจ	4.00	1.00	มาก
1.3 ครูเป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการตั้งคำถามแก่นักเรียน	4.33	0.58	มาก
เฉลี่ย	4.33	0.72	มาก
ขั้นที่ 2 ขั้นสำรวจและค้นหา (Exploration)			
2.1 นำสื่อห้องทดลองเสมือนมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน	4.67	0.58	มากที่สุด
2.2 กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนร่วมกันวางแผนโดยใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เช่น การสังเกต การวัด ฯลฯ	4.33	0.58	มาก
2.3 กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนตั้งประเด็นคำถามด้วยตนเอง	4.67	0.58	มากที่สุด
2.4 กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนตั้งสมมติฐานด้วยตนเอง	4.67	0.58	มากที่สุด
2.5 กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนออกแบบและเลือกแนวทางในการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง	4.33	0.58	มาก

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	ผลการประเมิน
2.6 กิจกรรมเปิดโอกาสให้นักเรียนลงมือปฏิบัติเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลายด้วยตนเอง	4.33	0.58	มาก
2.7 ครูเป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกระหว่างที่นักเรียนทำกิจกรรม	4.67	0.58	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.52	0.58	มากที่สุด
ขั้นที่ 3 ขั้นตอนอธิบายและลงข้อสรุป (Explanation)			
3.1 กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกิจกรรมในขั้นที่ 2 ขั้นสำรวจและค้นหา แปลผลและสรุปผลโดยอ้างอิงหลักฐานและให้เหตุผลอย่างเหมาะสม	4.67	0.58	มากที่สุด
3.2 กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนสร้างมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์จากข้อสรุปที่ได้โดยอ้างอิงหลักฐานและให้เหตุผลอย่างเหมาะสม	4.67	0.58	มากที่สุด
3.3 กิจกรรมเปิดโอกาสให้นักเรียนนำเสนอผลการวิเคราะห์และข้อสรุปของตนเองในรูปแบบต่างๆ เช่น บรรยายสรุป สร้างแบบจำลอง วาดรูป สร้างตาราง ฯลฯ	4.67	0.58	มากที่สุด
3.4 ครูเป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกระหว่างที่นักเรียนทำกิจกรรม	4.67	0.58	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.67	0.58	มากที่สุด
ขั้นที่ 4 ขั้นขยายความรู้ (Elaboration)			
4.1 กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ด้วยวิธีการที่ต่างๆ เช่น การตั้งคำถาม การยกตัวอย่าง นำเสนอข้อมูลผ่านสื่อต่างๆ ทำการทดลองด้วยห้องทดลองเสมือนจริง ฯลฯ	4.67	0.58	มากที่สุด
4.2 กิจกรรมเปิดโอกาสให้นักเรียนอภิปรายโดยอ้างอิงหลักฐานและให้เหตุผลอย่างเหมาะสม	4.67	0.58	มากที่สุด
4.3 ครูเป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกระหว่างที่นักเรียนทำกิจกรรม	4.67	0.58	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.67	0.58	มากที่สุด
ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินความรู้ (Evaluation)			
5.1 ครูใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย	4.33	1.15	มาก
5.2 ครูให้ผลสะท้อนกลับแก่นักเรียนหลังการประเมิน	4.00	1.00	มาก
5.3 ครูประเมินการเรียนรู้ในด้านกระบวนการปฏิบัติและผลงาน	4.67	0.58	มากที่สุด
5.4 นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน	3.67	0.58	มาก
เฉลี่ย	4.17	0.83	มาก
เฉลี่ยรวม	4.48	0.39	มาก

2. กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมทัศนคติทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.36/79.44 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการหาประสิทธิภาพ E1/E2 ของกิจกรรมการเรียนรู้ แบบภาคสนามกับนักเรียนจำนวน 9 คน

การทดสอบระหว่างเรียน			การทดสอบหลังเรียน			ประสิทธิภาพ
คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	E_1	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	E_2	E_1/E_2
160	131.78	82.36	20	15.89	79.44	82.36/79.44

จากตารางที่ 3 พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมทัศนคติทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าประสิทธิภาพแบบภาคสนาม เท่ากับ 82.36/79.44 สูงกว่าเกณฑ์ 75/75 แสดงว่ากิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีทัศนคติทางวิทยาศาสตร์หลังเรียน ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมทัศนคติทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่าก่อนเรียน และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 4 และตารางที่ 5

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติทางวิทยาศาสตร์ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมทัศนคติทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

กิจกรรม	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	Z	Sig.
ก่อนการทดลอง	20	4.00	2.18	2.680	.007*
หลังการทดลอง	20	16.33	1.23		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบทัศนคติทางวิทยาศาสตร์ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมทัศนคติทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\bar{X} = 16.33$, S.D. = 1.23) สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนสอบก่อนเรียน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 2.18) ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบมินท์ศน์ทางวิทยาศาสตร์ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมมินท์ศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 75 ($n = 9$)

กิจกรรม	คะแนนเต็ม	ร้อยละ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
หลังการทดลอง	20	81.65	16.33	1.23	3.27	0.011*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า มินท์ศน์ทางวิทยาศาสตร์ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมมินท์ศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบหลังเรียนของนักเรียนเท่ากับ 16.33 คะแนนจากคะแนนเต็ม 20 คะแนน (คิดเป็นร้อยละ 81.65) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่พบว่ากิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน เพื่อส่งเสริมมินท์ศน์ทางวิทยาศาสตร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผู้รายงานได้นำประเด็นที่ค้นพบมาอภิปรายผลภาพรวมของกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้พัฒนากิจกรรมด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้ ที่เริ่มจากสังเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน ผู้รายงานได้ศึกษา ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบสอบโดยเฉพาะแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบสอบของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข (2548) และทิตินา แซมณี (2562) ที่ได้กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้แบบสืบสอบนั้นเป็นกระบวนการหรือวิธีการที่เน้นให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้หรือข้อสรุปด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก กระตุ้นให้นักเรียนเกิดคำถาม ความคิดและลงมือแสวงหาความรู้ และได้อ้างอิงขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบสืบสอบ 5 ขั้นตอนมาจากแนวคิดของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2562) ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของครูและนักเรียนต้องเปลี่ยนแปลงไป ผู้รายงานได้นำกิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการใช้ห้องทดลองเสมือนจากแนวคิดของ Siti Jamiatul Husnaini และ Sufen Chen (2019) ซึ่งได้ทำการวิจัยและพบว่าการใช้ห้องทดลองเสมือนในการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์นั้นมีประสิทธิภาพเท่ากับการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ด้วยห้องปฏิบัติการทั่วไปในการสอนมินท์ศน์พื้นฐาน และยังมีประสิทธิภาพกับการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ในมินท์ศน์ที่มีความซับซ้อน

รวมถึงยังช่วยส่งเสริมทักษะการสืบสอบด้วยตนเองของนักเรียน กล่าวได้ว่าห้องทดลองเสมือนสามารถนำมาใช้จัดการเรียนการสอนแทนการใช้ห้องปฏิบัติการได้ และการใช้ห้องทดลองเสมือนยังช่วยกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ของนักเรียนอีกด้วย นอกจากนี้จากแนวคิดของ Faour, M.A. และ Ayoubi, Z. (2018) ซึ่งได้ทำการวิจัยโดยใช้ห้องทดลองเสมือนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เปรียบเทียบกับการใช้ห้องปฏิบัติการทั่วไป ผลการวิจัยยังสนับสนุนแนวคิดที่ว่าห้องทดลองเสมือนสามารถนำมาใช้จัดการเรียนการสอนได้เช่นเดียวกับการใช้ห้องปฏิบัติการโดยมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเช่นเดียวกันอีกด้วย และได้นำกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สังเคราะห์ได้ไปออกแบบและจัดทำเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ หลังจากนำกิจกรรมการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ประเมินความเหมาะสมแล้วผู้รายงานนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปทดลองหาประสิทธิภาพ 2 ครั้ง คือ ทดลองแบบหนึ่งต่อหนึ่งกับนักเรียน 3 คน และทดลองกลุ่มเล็กกับนักเรียน 9 คน ตามแนวทางของรัตนะ บัวสนธิ (2552)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า จากการนำกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ไปใช้จริงกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษพบว่า มโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหลังเรียนสูงกว่าร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการพัฒนาได้สูงที่สุดคือมโนทัศน์เชิงบรรยาย ซึ่งสอดคล้องกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการใช้ห้องทดลองเสมือนรวมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในบทเรียนที่เกี่ยวข้องมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ประเภทอื่นซึ่งการนำใช้ห้องทดลองเสมือนช่วยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจจากผลการทดลองเชิงประจักษ์ที่นักเรียนสามารถสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้ นอกจากนี้ห้องทดลองเสมือนเป็นห้องทดลองที่จำลองปรากฏการณ์ทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถเพิ่มเติมปรากฏการณ์ที่ไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่าขณะทำการทดลองทั่วไป การที่นักเรียนได้สังเกตลักษณะปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและสามารถทำการทดลองซ้ำหลายครั้งนั้นช่วยส่งเสริมความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่มโนทัศน์เชิงทฤษฎีและมโนทัศน์เชิงสัมพันธ์ซึ่งมีสื่อห้องทดลองเสมือนที่เกี่ยวข้องกับบทเรียนที่สามารถนำมาใช้ประกอบการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้น้อยกว่าและมีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับมโนทัศน์ที่มีความเป็นมโนธรรมซึ่งไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่าหรือมีตัวอย่างจริงน้อยกว่าได้รับการพัฒนารองลงมาตามลำดับ ทั้งนี้ผู้รายงานออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือน ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความสนใจ ขั้นที่ 2 ขั้นสำรวจและค้นหา ขั้นที่ 3 ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป ขั้นที่ 4 ขั้นขยายความรู้ และขั้นที่ 5 ขั้นประเมิน ซึ่งประยุกต์จากแนวคิดเรื่องวัฏจักรการเรียนรู้แบบ 5 ขั้นตอนของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2562) และได้นำห้องทดลองเสมือนมาแทนใช้ร่วมกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบในการขั้นที่ 2 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากการ

ปฏิบัติการกิจกรรมการทดลองเสมือนเป็นการปฏิบัติการทดลองผ่านการจำลองเสมือนบนหน้าจอทดแทนการปฏิบัติการกิจกรรมการทดลองจริง ซึ่งสอดคล้องกับพัชรี โพชนา (2559) ดำเนินการวิจัยโดยใช้การจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิซึม พบว่านักเรียนมีเมตทัศน์ทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแนวคิดการสอนตามแนวคอนสตรัคติวิซึมมีเป้าหมายคล้ายคลึงกับการสอนแบบสืบสอบที่ต้องการให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการปฏิบัติ มีการค้นหาและสร้างความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์ที่ได้รับกับประสบการณ์เดิม และสอดคล้องกับกมลภัทร พึ่งปาน (2562) ดำเนินการวิจัยด้วยวัฏจักรการเรียนรู้แบบ ทำนาย-สังเกต-อธิบาย-สังเคราะห์ และพบว่านักเรียนมีระดับความเข้าใจโมเดลทางวิทยาศาสตร์ในระดับที่ถูกต้องแต่ไม่สมบูรณ์ หรือความเข้าใจสมบูรณ์เพิ่มขึ้น โดยวัฏจักรการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความรู้ของตนเอง และสร้างความรู้ของตนเอง ซึ่งมีความสอดคล้องกับกระบวนการในกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบร่วมกับห้องทดลองเสมือนขั้นที่ 2 ถึงขั้น 4 ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างองค์ความรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) นักเรียนกลุ่มตัวอย่างมีเมตทัศน์ทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมตทัศน์เชิงทฤษฎีและเมตทัศน์เชิงสัมพันธ์ยังได้รับการพัฒนาที่น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับเมตทัศน์เชิงบรรยายเนื่องจากปริมาณสื่อห้องทดลองเสมือนที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีน้อยกว่า ดังนั้นครูผู้สอนควรเพิ่มสื่อห้องทดลองเสมือนหรือสื่อจากแหล่งอื่นในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความสอดคล้องของเนื้อหา กับลักษณะของห้องทดลองเสมือน

2) นักเรียนที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือนเพื่อส่งเสริมเมตทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ส่งผลให้นักเรียนสนใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการทดลอง ดังนั้นครูผู้สอนควรนำแนวคิดว่าเทคโนโลยีโลกเสมือนมาปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสาระอื่นๆ ในรายวิชาวิทยาศาสตร์ และสามารถใช้กับรายวิชาอื่นๆ ได้ เพื่อกระตุ้นความสนใจ และเป็นทางเลือกในการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบด้วยการใช้ห้องทดลองเสมือนโดยการผสมผสานเทคนิคที่เน้นให้นักเรียนได้สื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน ซึ่งจะช่วยให้ นักเรียนสังเคราะห์เมตทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ได้ดีขึ้น และนำสามารถเทคโนโลยีโลกเสมือนอื่นๆ นอกเหนือจากห้องทดลองเสมือนมาศึกษาเพิ่มเติมร่วมกับการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ เช่น AR

(Augmented Reality) และ MR (Mixed Reality) ทดแทนการใช้สื่อจริงที่มีมูลค่าสูงหรือเข้าถึงได้ยาก เพื่อส่งเสริมให้การส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลภัทร พึ่งปาน. (2562). การพัฒนาความเข้าใจโมเดลทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ด้วยวัฏจักรการเรียนรู้แบบ ทำนาย-สังเกต-อธิบาย-สังเคราะห์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิตติศักดิ์ ชวงค์ และวิทยา วรพันธุ์. (2563). การเสริมสร้างความเข้าใจในการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 สำหรับครูผู้สอนวิทยาศาสตร์. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 1(1), 11-21.
- จันทร์จิรา แก้วโกย. (2554). ผลของการใช้ห้องทดลองเสมือนแบบสืบสอบแบบมีและไม่มีกำหนดแนวทางที่มีต่อการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสัตตศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยี คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิวา ประภาชื่นชม, วิชิต สุรัตน์เรืองชัย และปริญญา ทองสอน. (2563). การพัฒนามโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์และเจตคติต่อวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยรูปแบบการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ตามแนวทางของ Borich และคณะ. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 7(1), 172-184.
- ทีศนา แคมมณี. (2562). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทรัตน์ คงคะชาติ และวิทยา ทองโสม. (2563). การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับสื่อออนไลน์ในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ในช่วงสถานการณ์โควิด โรงเรียนวัดสันติธรรม อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 3(2), 14-26.
- พัชร โพชนา. (2559). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ และเจตคติต่อวิชาชีววิทยา เรื่อง โครงสร้างและหน้าที่ของพืชดอก สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิซึม. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2548). *วิธีวิทยาการสอนวิทยาศาสตร์ทั่วไป*. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- รัตน์ บัณฑิต. (2552). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทัศน์ ผักเจริญผล และคณะ. (2563). ความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ภายใต้สถานการณ์ระบาดไวรัส Covid-19. *วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์*, 4(1), 44–61.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *คู่มือการใช้หลักสูตรรายวิชาพื้นฐานวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระดับประถมศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม 2564. จาก <https://www.scimath.org/ebook-science/item/8922-2018-10-01-01-54-11/>.
- สุรจิรา บุญเลิศ. (2556). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยบทปฏิบัติการทดลองเสมือนจริง เรื่องสารละลายกรดและเบส*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเคมี, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาชรา เหลือช่าง. (2562). *ผลการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับแอปพลิเคชันพลิกเกอรัที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม 2564. จาก <https://regis.nsr.u.ac.th/gtips/storage/files/archived/0c9ef7a2a50114bc.pdf>
- Faour, M.A. & Ayoubi, Z (2018). The effect of using virtual laboratory on grade 10 students' conceptual understanding and their attitudes towards physics. *Journal of Education in Science, Environment and Health (JESEH)*, 4(1), 54–68.
- G Gunawan. (2018). Virtual Laboratory to Improve Students' Conceptual Understanding in Physics Learning. MISEIC 2018. IOP Conf. Series: *Journal of Physics: Conf*, 1108 (1), 1–6.
- Liantha Arieska Putri. (2021). *Enhancing Students' Scientific Literacy using Virtual Lab Activity with Inquiry-Based Learning*. Retrieved October 17, 2021, from <https://eric.ed.gov/?id=EJ1292932/>.
- Siti Jamiatul Husnaini and Sufen Chen. (2019). Effects of guided inquiry virtual and physical laboratories on conceptual understanding, inquiry performance, scientific inquiry self-efficacy, and enjoyment. *PHYSICAL REVIEW PHYSICS EDUCATION RESEARCH*, 15(1), 1–16.

แรงจูงใจภายใน ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางที่
เชื่อมโยงระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด (ระยอง)
Intrinsic Motivation Employee Creativity Employee Engagement as an
intermediate factor that connects transformational leaders to employee
productivity automobile parts manufacturers
in industrial estates Eastern Seaboard (Rayong)

¹ธีรศักดิ์ สุขบุญ, ²สุมาลี รามานุ และ ³ชัยฤทธิ์ ทองรอด

¹Teerasak Sukaboon, ²Sumalee Ramanust and ³Chairit Thongrod

¹⁻³มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

¹⁻³Southeast Asia University

¹Corresponding Author E-mail : Teenoy_boy@hotmail.com

Received October 5, 2022; Revised October 20, 2022; Accepted October 25, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจภายใน ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน และ 2) แรงจูงใจภายใน ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) จำนวน 750 คน และได้กำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแทนที่เป็นรองผู้จัดการของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 13 บริษัท บริษัทละ 1 ท่าน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0 ผลการวิจัยเชิงพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.576 และสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ที่ 0.13 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมมาก โดยมีค่าอิทธิพลรวมอยู่ที่ 0.837 และข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกมีความสอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณ ทั้งปัจจัยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจภายใน ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด (ระยอง)

คำสำคัญ: ผู้นำการเปลี่ยนแปลง; แรงจูงใจภายใน; ความคิดสร้างสรรค์; ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน;
ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the level of change leadership, intrinsic motivation, creativity, commitment to work and the efficiency of employees, and 2) internal motivation, creativity work commitment are the intermediary links between the transformational leaders to the efficiency of the employees. This research was mixed methods research. The research sample consisted of 750 employees of auto parts manufacturing companies in the Eastern Seaboard Industrial Estate (Rayong) by stratified sampling and simple random sampling. For qualitative research, the researcher has designated a representative who is a deputy manager of 13 productivity automobile parts manufacturing companies, 1 person per company. The research tool was a questionnaire. Statistics in research were frequency, percentage, mean, standard deviation, dispersion coefficient, and structural equation model (SEM) analysis using the Smart PLS 3.0 program. The results revealed that 1) the level of intrinsic motivation, the overall average was at a high level. The mean values were 4.45, the standard deviations were 0.576, and the distribution coefficients were 0.13. and 2) the transformational leadership influence on the efficiency of employees was 0.837 through both direct and indirect effects. And the conclusions drawn from the qualitative research by in-depth interviews were consistent with the quantitative research. Both the factors of leadership change intrinsic motivation creativity commitment to work and work efficiency of employees of auto parts manufacturing companies in the Eastern Seaboard Industrial Estate (Rayong).

Keywords: Transformation Leadership; Intrinsic Motivation; Employee Creativity; Employee Engagement; Job Performance.

บทนำ

การเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทุกองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม สังคม การเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี วัฒนธรรม ค่านิยม และปัจจัยอื่นๆ ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นพนักงานในงาน แรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของพนักงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมาก คือ ภาวะผู้นำ ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในทุกระดับ ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนืออีกคนหนึ่งหรือกลุ่มในการทำงาน เพื่อให้บรรลุถึงผลตามเป้าหมาย (Shin et al., 2019) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงวิธีหรือรูปแบบในการบริหารจัดการหรือการทำงานที่ต้องการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามหรือลูกน้องให้มีความพยายามที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลให้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ได้มากกว่าสิ่งที่คาดหวัง (Su et al., 2020) รวมถึงเป็นการพัฒนาความสามารถหรือศักยภาพของลูกน้องไปสู่ระดับที่สูงขึ้นโดยผู้บริหาร จนทำให้ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

รู้สึกไว้วางใจ มีความจงรักภักดีและจงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามองเป้าหมายขององค์กรเกินกว่าเป้าหมายส่วนตัว (กิตติศักดิ์ สิริหทัยวรกิจ และสุมาลี รามัญญ, 2564)

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) ภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาและเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก” มีการปรับโครงสร้างและยกระดับความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มอุตสาหกรรมพื้นฐานและอุตสาหกรรมสนับสนุน เพื่อรองรับการเติบโตของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย ประกอบด้วยยุทธศาสตร์สำคัญ 3 ด้านได้แก่ ด้านการปฏิรูปภาคอุตสาหกรรมไทยสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา ด้านการปฏิรูปนิเวศอุตสาหกรรมรองรับอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา และด้านการเชื่อมโยงอุตสาหกรรมไทยกับเศรษฐกิจโลก (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2560)

อุตสาหกรรมยานยนต์ ถือเป็นอุตสาหกรรมในระดับต้นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ความเจริญทางเทคโนโลยี เพิ่มการจ้างงาน การสร้างมูลค่าเพิ่ม การพัฒนาด้านเทคโนโลยียานยนต์ ตลอดจนการพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนอื่น ๆ และธุรกิจที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก โดยประเทศไทยมีนโยบายในการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้มาอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาส่งเสริมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยเพื่อลดการนำเข้า การส่งเสริมการลงทุน สร้างมูลค่าเพิ่มในประเทศ และพัฒนาความสามารถในการผลิตเพื่อส่งออกตามวิสัยทัศน์ “สถาบันแห่งการเรียนรู้และพัฒนาด้าน Mobility ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตสู่สังคม” มีการกำหนดยุทธศาสตร์เดินหน้าพัฒนาสถาบันยานยนต์เพิ่มศักยภาพการทำงานทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันยานยนต์, 2564)

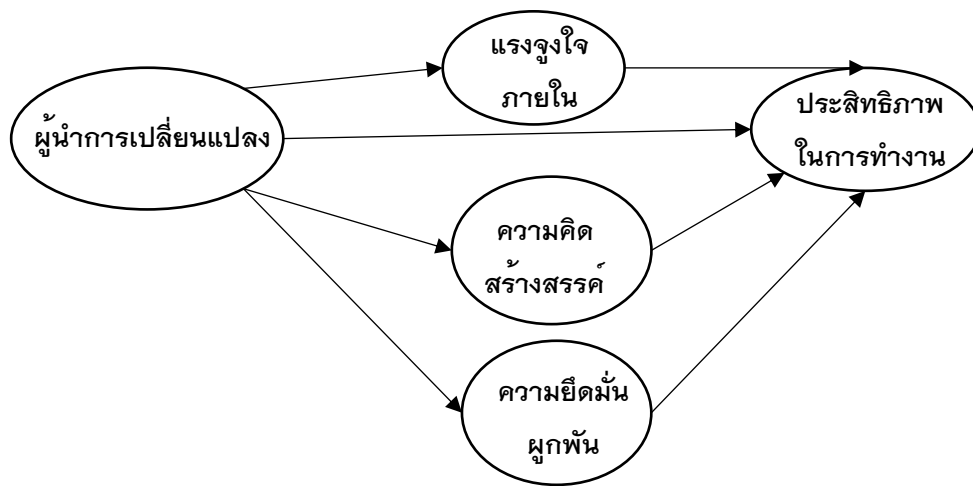
ในสถานการณ์ที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 หรือ COVID-19 รวมถึงมีการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์พลังงานไฟฟ้าขึ้นมาทดแทน ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมการใช้รถยนต์พลังงานสะอาด เพื่อลดปัญหาสภาพภูมิอากาศที่แปรปรวนจากภาวะโลกร้อน ฝุ่นละอองเป็นพิษ และการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร ความเข้มแข็งของผู้ประกอบการ และความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมยานยนต์ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานที่เป็นมุมมองของพนักงาน ได้แก่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจภายใน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ความยืดหยุ่นพนักงานในภาวะที่ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) เพื่อให้พนักงานเกิดการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมถึงสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้องค์กรอยู่รอดเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจภายใน ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น ผูกพันในงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจภายใน ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นปัจจัย คั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พัฒนากลอบแนวคิดในการ ศึกษาวิจัย โดยได้ทำการสรุปและสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed-Methods Research) ที่มุ่งค้นหา และพัฒนาข้อมูลมาตรวจวัดความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่สามารถวัดลักษณะและพฤติกรรมเป็น ตัวเลขได้ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ตลอดจนได้มีการแจกแบบสอบถาม วิเคราะห์และประมวลผลด้วยแบบ สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) และวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก พร้อมนำผลที่ได้มาสรุป อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) จังหวัดระยอง จำนวน 13 บริษัท ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน

บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)	จำนวนพนักงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. บริษัทเกรทวอลล์มอเตอร์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด	2,450	96
2. บริษัทจีเคเอ็นไดรฟ์ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด	635	25
3. บริษัทเจเทคโต้ออโตโมทีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด	1,187	47
4. บริษัทคานีลี จำกัด	850	33
5. บริษัทไฟโรเอเชียแอนด์ซัมมิทอินทีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด	600	23
6. บริษัทมารูยาชิ อินดัสตรียส์ (ไทยแลนด์) จำกัด	720	28
7. บริษัทมาสด้าพาวเวอร์เทรน แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด	750	29
8. บริษัทแม็กซิมอเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด	2,600	102
9. บริษัทวาสิโอะออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด	850	33
10. บริษัทสมบุญโรโซมิคแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	510	20
11. บริษัทฮอโต้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด	6,000	235
12. บริษัทฮอปโฟรตแอนด์เซสซอร์ส จำกัด	500	20
13. บริษัทฮาโอยาม่าไทย จำกัด	1,500	59
รวม	19,152	750

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ พนักงานของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) 13 บริษัท จำนวน 750 คน ตามแนวคิดของ Nunnally et al., (1967) ได้แนะนำว่าจำนวนตัวอย่างควรมีขนาดเป็น 10 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ จาก 75 ข้อคำถาม โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารระดับรองผู้จัดการขึ้นไปของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) จำนวน 13 บริษัท โดยสัมภาษณ์บริษัทละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 13 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้น และรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร วารสาร บทความทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำการดัดแปลง วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวความคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามโดยมุ่งให้ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับบริบทขององค์ประกอบและสถานการณ์ปัจจุบัน ส่วนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นการสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงาน แรงจูงใจภายใน และประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นแบบทดสอบ NEO Five-Factor Inventor (NEO-FFI) ตามแนวคิด Costa และ McCrae (1992) เป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert's Rating scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert' Scale (1932)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ลักษณะแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดแนวทางการสัมภาษณ์ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจภายใน ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการทำงานกับผู้บริหารระดับรองผู้จัดการขึ้นไปของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) จำนวน 13 บริษัท โดยสัมภาษณ์บริษัทละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 13 คน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบค่า IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 5 ท่าน โดยข้อคำถามทุกข้อได้ค่า IOC อยู่ที่ .05-1.00 ทุกข้อคำถาม จากนั้นดำเนินการวัดความสอดคล้องภายในของคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ซึ่งผลการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจภายใน ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน เท่ากับ 0.918, .922, .920, .921 และ .921 ตามลำดับ

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาแบบสามเส้า (Triangulation) (Jonsen & Jehn, 2009, pp. 123-150) เป็นการแสวงหาความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากแหล่งที่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากแหล่งเวลา สถานที่ และแหล่งบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น การตรวจสอบด้านบุคคล โดยการตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้นั้น ผู้ให้ข้อมูลแต่ละท่านให้ข้อมูลที่ได้เหมือนกันหรือไม่

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ที่ประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0 สำหรับเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของข้อมูลตามเนื้อหาที่ปรากฏขึ้นมาเท่านั้น ซึ่งเนื้อหาดังกล่าวได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ และรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ให้มี

ความสอดคล้องไปในทางเดียวกัน สำหรับข้อมูลที่ไม่ชัดเจนหรือไม่ต้องการจะถูกกำจัดออกไปเพื่อลดขนาดของข้อมูล แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 386 คน (ร้อยละ 51.47) มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 250 คน (ร้อยละ 33.33) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานฝ่ายสำนักงาน จำนวน 432 คน (ร้อยละ 57.60) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 301 คน (ร้อยละ 40.13) มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 223 คน (ร้อยละ 29.73)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงได้ดังตารางที่ 2

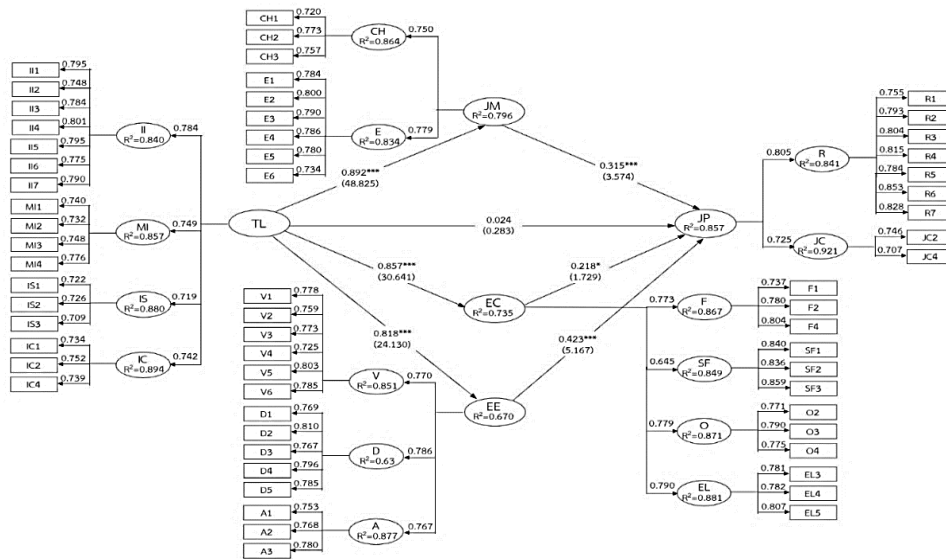
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ของตัวแปรในภาพรวม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ระดับ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.42	0.573	0.13	มาก
แรงจูงใจภายใน	4.45	0.576	0.13	มาก
ความคิดสร้างสรรค์	4.44	0.539	0.12	มาก
ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน	4.44	0.579	0.13	มาก
ประสิทธิภาพในการทำงาน	4.42	0.566	0.13	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.576, C.V.=0.13) รองลงมา คือ ปัจจัยความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.579, C.V.=0.13) ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.539, C.V.=0.12) ปัจจัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.573, C.V.=0.13) และ ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.566, C.V.=0.13) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม และผลการทดสอบสมมติฐาน โดยผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้



ภาพที่ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้าง

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปร (LV)	ค่าความ ผันแปร (R ²)	อิทธิพล (Effect)	TL	JM	EC	EE
ประสิทธิภาพในการทำงาน (JP)	0.857	DE	0.024	0.315***	0.218*	0.423***
		IE	0.813	0.000	0.000	0.000
		TE	0.837	0.315	0.218	0.423
ความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงาน (EE)	0.670	DE	0.818***	0.000	0.000	0.000
		IE	0.000	0.000	0.000	0.000
		TE	0.818	0.000	0.000	0.000
ความคิดสร้างสรรค์ (EC)	0.735	DE	0.857***	0.000	0.000	N/A
		IE	0.000	0.000	0.000	N/A
		TE	0.857	0.000	0.000	N/A
แรงจูงใจภายใน (JM)	0.796	DE	0.892***	0.000	N/A	N/A
		IE	0.000	0.000	N/A	N/A
		TE	0.892	0.000	N/A	N/A

หมายเหตุ: De=Direct Effect, IE=Indirect Effect, TE=Total Effect, N/A=Not Applicable

สมมติฐานที่ 1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ 0.892 หมายความว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจภายใน

สมมติฐานที่ 2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ 0.857 หมายความว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์

สมมติฐานที่ 3 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ 0.819 หมายความว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ 0.315 หมายความว่า แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ 0.218 หมายความว่า ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 ความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ 0.423 หมายความว่า ความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 7 แรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) มีค่าเท่ากับ 0.027 และมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตบน (Boot ULCI) มีค่าเท่ากับ 0.187 หมายความว่า แรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 8 ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) มีค่าเท่ากับ 0.110 และมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตบน (Boot ULCI)

มีค่าเท่ากับ 0.308 หมายความว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 9 ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) มีค่าเท่ากับ 0.243 และมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตบน (Boot ULCI) มีค่าเท่ากับ 0.516 หมายความว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจภายในหรือไม่ อย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่ถือได้ว่ามีความสำคัญมาก เปิดโอกาสและให้คำปรึกษาในการทำงาน มีการส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมและสร้างองค์ความรู้ให้เกิดเป็นความสามารถในการพัฒนา ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการคิดค้นงานใหม่ ๆ ที่จะสามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนได้

2. แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่ อย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า แรงจูงใจภายในที่อาศัยความต้องการสิ่งที่ท้าทายและความเพลิดเพลินถือได้ว่า มีความสำคัญมากกับพนักงาน โดยผู้บริหารได้มีการสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานที่หลากหลาย มีการเพิ่มแรงผลักดันให้พนักงานเกิดการใส่ใจในการทำงาน มีการวางแผนพัฒนาการทำงานที่มองเห็นถึงความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพด้วยการนำปัญหาที่ซับซ้อนที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาเป็นแรงผลักดันและท้าทายกับการทำงานที่จะต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าตลอดเวลา

3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์หรือไม่ อย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานด้านความคล่องตัวในการคิด ความคิดยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม และความคิดละเอียดละออถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้พนักงานในทุกระดับสามารถพัฒนาและใช้ศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการทำงานระหว่างกัน พร้อมกับมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันกับผู้บริหารให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ในงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองความคาดหวังของลูกค้าได้อย่างแท้จริง

4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นพนักงานในงานหรือไม่ อย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ความยืดหยุ่นพนักงานในงานด้านความกระตือรือร้น ความทุ่มเท อุทิศตนให้กับงาน และความจดจ่อใส่ใจถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความยืดหยุ่นพนักงาน โดยส่วนใหญ่ผู้บริหารมีทัศนะเกี่ยวกับความยืดหยุ่นพนักงานว่า การสร้างจุดแข็งที่สามารถสร้างความยืดหยุ่นพนักงานของพนักงานได้จำเป็นที่ต้องมีการสร้างความยืดหยุ่นพนักงานภายใต้ความลึกที่เท่าเทียมกันทั้งในด้านการทำงาน สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคทางสังคมที่เกิดจากความรู้สึกภายในของพนักงาน

5. ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่ อย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานตามบทบาทหน้าที่และตามบริบทของงานถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่วนใหญ่ผู้บริหารมีทัศนะที่มุ่งเน้นให้พนักงานแสดงความสามารถในการใช้ทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตรงตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ รวมทั้งได้มีการวางแผนในการทำงานให้เกิดผลผลิตที่สามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีให้เกิดผลลัพธ์ที่น่าไปสู่ประสิทธิผลแก่องค์กรได้อย่างแท้จริง

ผลการวิจัยเชิงเปรียบเทียบ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods Research) ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สามารถเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	ผลการวิเคราะห์	
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
H ₁ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจภายใน	สนับสนุน	สนับสนุน
H ₂ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์	สนับสนุน	สนับสนุน
H ₃ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นพนักงาน	สนับสนุน	สนับสนุน
H ₄ แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	สนับสนุน	สนับสนุน
H ₅ ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	สนับสนุน	สนับสนุน
H ₆ ความยืดหยุ่นพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	สนับสนุน	สนับสนุน

H ₇	ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการ ทำงาน	สนับสนุน	สนับสนุน
H ₈	ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำการ เปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงาน	สนับสนุน	สนับสนุน
H ₉	ความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำการ เปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงาน	สนับสนุน	สนับสนุน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน ความคิดสร้างสรรค์ และความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโดยส่วนใหญ่เกิดความภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกันกับหัวหน้าที่มีความรู้ความสามารถ มีการชี้แจงเป้าหมายในการทำงานที่สามารถนำไปสู่แรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคล และสามารถสร้างให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และยืดหยุ่นผูกพันในงานที่จะสามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอุไรวรรณ จันทร์หอม (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบุคลิกภาพของผู้นำ ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือเชิงبارมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการศึกษาของพันทิยา ทรัพย์ประเสริฐ (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เรดซีน จำกัด พบว่า การรับรู้ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter ปรากฏว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ เท่ากับ 0.162, 0.281 และ 0.460 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.181, 0.301 และ 0.457 ตามลำดับ ค่าคงที่ของสมการในรูปของคะแนนดิบเท่ากับ 0.224

2. แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และแรงจูงใจภายในก็เป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโดยส่วนใหญ่เกิดแรงจูงใจที่เป็นความสนุกและท้าทายกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาก็จะสามารถสร้างความเพลิดเพลินให้สามารถพยายามหาหม่อมองที่แตกต่างกันไปให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของยุทธนา แก้วมณี (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

3. ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าในสถานการณ์ปัจจุบันองค์การต่างให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานกับองค์การให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอรรถชัย จันทิพย์ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานกับองค์การ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ต่าง ๆ ของพนักงานซึ่งรวมถึงผลงานที่ได้รับคะแนนจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน และประสิทธิภาพในการทำงานตามวัตถุประสงค์ ระดับความคิดสร้างสรรค์ที่เพิ่มขึ้นนี้อาจเปิดเผยเส้นทางสู่ความสำเร็จของงานที่ซับซ้อนซึ่งต้องใช้กระบวนการคิดที่สลับซับซ้อนและยืดหยุ่นได้และการตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4. ความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโดยส่วนใหญ่เปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ชื่อเสียงขององค์การ หรือแม้แต่ภาระงานที่รับมอบหมาย จนทำให้พนักงานเกิดความรัก ความชื่นชอบ ความทุ่มเทที่จะทำงานนั้น ๆ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายและที่สำคัญงานที่บรรลุผลตามเป้าหมายนั้น มิได้บรรลุแค่ผลงาน แต่ผลงานที่ได้เกิดคุณภาพเกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มเปี่ยมแก่องค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของหฤทัย อาจปฎิ สีนีนานู สัมนิยมธรรม และ ปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่า บุคลากรสังกัดกรมแพทยทหารเรือมีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) จากผลการศึกษาข้อมูลของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมกับสร้างแรงจูงใจที่สนับสนุนให้พนักงานเกิดความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

2) จากผลการศึกษาข้อมูลของแรงจูงใจภายใน จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสร้างอารมณ์และความรู้สึกให้พนักงานเกิดความชื่นชอบและได้กระทำในสิ่งที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคง

ที่สามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่การงานได้อย่างเหมาะสมเพื่อที่จะให้พนักงานสามารถนำความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

3) จากผลการศึกษาข้อมูลของความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดแนวคิดในการพัฒนากระบวนการต่าง ๆ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

4) จากผลการศึกษาข้อมูลของความยืดหยุ่นพนักงาน ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักในงานและเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายโดยที่พนักงานจะเกิดความทุ่มเทอุทิศตนให้กับงานด้วยใจที่จดจ่อในการทำงานอย่างแท้จริง

5) จากผลการศึกษาข้อมูลของประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดหน้าที่การทำงานทั้งในบริบทของงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลให้มีความเหมาะสมกับงานและกำหนดวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมเพื่อให้ผลงานออกมามีคุณภาพตามที่กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ในฐานะปัจจัยคั่นกลางพหุคูณที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซิเบอร์ (ระยอง) เพิ่มสูงขึ้น

2) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะของกลุ่มพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซิเบอร์ (ระยอง) ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไปสามารถต่อยอดเพื่อทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอื่นหรือองค์กรอื่นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2560). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560-2564.

สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2565, จาก <https://www.sme.go.th>.

กิตติศักดิ์ สิริหทัยวรกิจ และสุมาลี รามัญ. (2564). อิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจ สู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 11(3), 19-25.

พันธิยา ทรัพย์ประเสริฐ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เรดชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ยุทธนา แก้วมีด. (2562). ปัจจัยแห่งความสำเร็จและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สถาบันยานยนต์. (2564). สถาบันยานยนต์. ปักธง!!! ปี 2565 มุ่งพัฒนาบริการครอบคลุมอย่างมีมาตรฐานสู่อุตสาหกรรมแห่งอนาคต. สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2565, จาก <https://www.autospinn.com/2021/12/tai-2022-plan-85284>.
- หฤทัย อัจจุปรุ, ลีณินาญ ลิ้มนิยมธรรม และปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช. (2563). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมแพทยทหารเรือ. วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือ ด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์, 7(1), 79-96.
- อรรถชัย จันโททัย. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากร กรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อุไรวรรณ จันทรหอม. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบุคลิกภาพของผู้นำ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653-665.
- Jonsen, K., & Jehn, K. A. (2009). Using triangulation to validate themes in qualitative studies. *Qualitative research in organizations and management: an international journal*, 4(2), 123-150.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of psychology*, 22(140), 1-55.
- Nunnally, J. C., Knott, P. D., Duchnowski, A., & Parker, R. (1967). Pupillary response as a general measure of activation. *Perception & psychophysics*, 2(4), 149-155.
- Shin, Y., Hur, W. M., Moon, T. W. & Lee, S. (2019). A Motivational Perspective on Job Insecurity: Relationships Between Job Insecurity, Intrinsic Motivation, and Performance and Behavioral Outcomes. *International journal of environmental research and public health*, 16(10), 1812-1820.
- Su, W., Lyu, B., Chen, H., & Zhang, Y. (2020). How does servant leadership influence employees' service innovative behavior? The roles of intrinsic motivation and identification with the leader. *Baltic Journal of Management*, 15(4), 571-586.

คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากร
กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์
Qualities and Happiness of Work Life of the Officials
of Department of Foreign Trade, Ministry of Commerce

¹นัทธร ไชยธรรตน์ และ ²ลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต

¹Natthakorn Chaithongrat and ²Lalita Niphitprasart Soonthornvipart

^{1,2}โครงการศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1,2}Master of Arts, Applied Political science, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

¹Corresponding Author. E-mail: prapassorn.ch@ku.th

Received November 14, 2022; Revised December 3, 2022; Accepted December 6, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าความแตกต่าง โดยใช้การทดสอบแบบ T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ อยู่ในระดับมาก ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีผลทำให้ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการรักและผูกพันในงาน อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; ความสุขในการทำงาน; กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์

Abstract

The purposes of this study were 1) to study level of qualities and happiness of work life of the officials of Department of foreign trade, Ministry of commerce, 2) to study level of happiness of work life of the officials of Department of foreign trade, Ministry of commerce, and 3) to study the relationship between qualities of work life and happiness of work life of the officials of Department of foreign trade, Ministry of commerce. Sampling comprised of 234 officials. Data was collected by questionnaires. Statistics used for data analysis were descriptive statistics using frequency, percentage, mean, and standard deviation, T-test, One-way ANOVA and Pearson's correlation coefficient. The statistical significance was determined at the 0.05 level. The findings of the study were: qualities and happiness of work life of the officials of Department of foreign trade, Ministry of commerce had high level. The hypothesis testing revealed as follows: 1) personal factors, sex, type of position, salary per month, years of work, affected the overall qualities of work life at the statistical level of significance, 2) the qualities of work life related to the happiness of work life at the statistical level of significance. The quality of working life related to the happiness of working in the relationship. In terms of love and commitment in the work high level and related to the success in the work and the aspect of being accepted moderate.

Keywords: Qualities; Happiness of work life; Department of foreign trade, Ministry of commerce

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จในองค์กรอย่างมาก องค์กรใดมีบุคลากรที่ดีเยี่ยมเกิดประโยชน์และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ (ณัฐพร ฉายประเสริฐ, 2558) ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาธุรกิจไปสู่ความสำเร็จและสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2553) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่ทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงาน อาทิ สิ่งแวดล้อม ทัศนคติ สุขภาพอนามัย อารมณ์ จิตใจ ความรู้ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการให้ค่าตอบแทนให้กับบุคลากร เพื่อลดปัญหาการขาดงานการลาออก รวมถึงเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้อย่างกลมกลืน พร้อมทั้งร่วมมือทำงานกันตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีความสุขที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรพร้อมกับมีความภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร สิ่งเหล่านี้คือคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรให้จะต้องตระหนักถึง เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงานของบุคคลและต่อองค์กร เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

บุคคลแต่ละคน จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ หากบุคคลในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเต็มใจ (ธงชัย สันติวงษ์, 2553) นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ยังมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร เนื่องจากการพัฒนาองค์กรมีวัตถุประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งส่งผลถึงการพัฒนาหน่วยงานและความสามารถขององค์กรโดยรวม (ณัฐชาติ อินทจักร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2556)

กระทรวงพาณิชย์ เป็นองค์กรที่มีหน้าที่เกี่ยวกับธุรกิจบริการ ทรัพย์สินทางปัญญา และราชการอื่น ๆ ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงพาณิชย์ กรมการค้าต่างประเทศ มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการค้าระหว่างประเทศ โดยการกำกับดูแล ส่งเสริมและพัฒนาการค้าระหว่างประเทศเพื่อส่งเสริม ปกป้อง รักษาผลประโยชน์ทางการค้า และบริหารการส่งออกและนำเข้าให้เกิดประสิทธิภาพ (กรมการค้าต่างประเทศ, 2565) เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย บุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด และด้วยภาระหน้าที่การงานทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เช่น การแพร่ระบาดของเชื้อโรคภาวะเศรษฐกิจ ปัญหาโรคติดที่บุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ต้องเผชิญในแต่ละวัน จนทำให้บุคลากรบางส่วนมีการตัดสินใจโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ที่ต่างจังหวัด หรือย้ายไปกระทรวงอื่นๆ ยิ่งไปกว่านั้นคือมีการลาออกจากระบบราชการ องค์กรจึงต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ด้วยการสร้างความสุขในการทำงานและทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร เพื่อลดอัตราการสูญเสียบุคลากรในองค์กร

คุณภาพชีวิตจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรมากที่สุด ดังนั้นการบริหารงานบุคคลผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดการวิจัย เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผน กำหนดนโยบาย และแนวทางในการพัฒนางานบุคคลขององค์กร ช่วยเหลือบุคลากรในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานมากขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

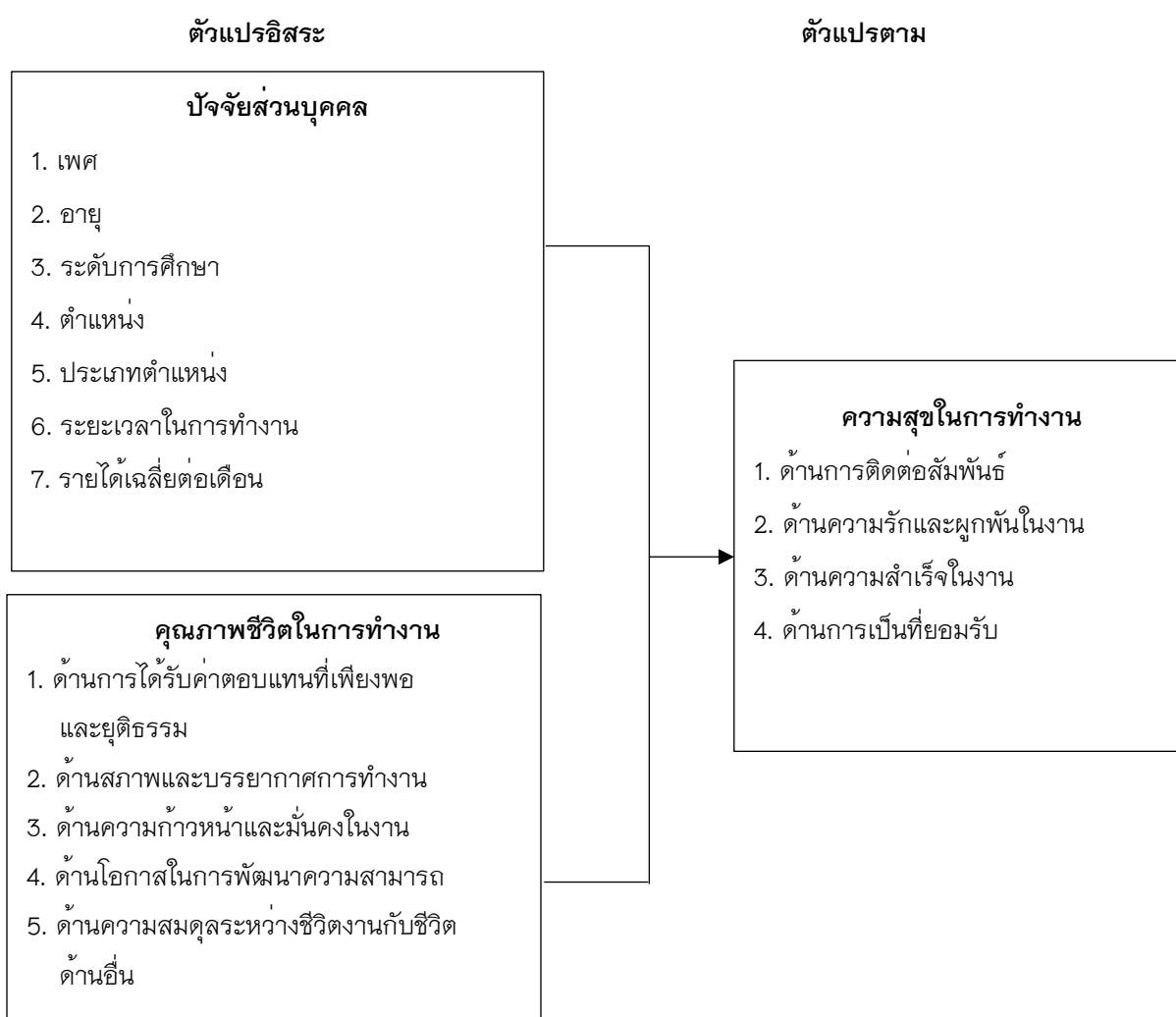
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 234 คน จากการสอบถามในแต่ละหน่วยงาน สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ 234 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพและบรรยากาศการทำงาน 3) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และ 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยลักษณะของแบบสอบถามได้กำหนดใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านการรักและผูกพันในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับโดยลักษณะของแบบสอบถามได้กำหนดใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert Scale)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard) ค่าสถิติ t-Test สำหรับทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) สำหรับทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ($\bar{x} = 4.61$, S.D = 0.44) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อด้านสภาพและบรรยากาศการทำงาน ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.69$, S.D = .49) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 4.66$, S.D = .55) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{x} = 4.64$, S.D = .47) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x} = 4.53$, S.D = .58) และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, S.D = 0.61)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ในภาพรวม (n = 234)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.53	0.58	มาก
2. ด้านสภาพและบรรยากาศการทำงาน	4.69	0.49	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.66	0.55	มาก
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	4.51	0.61	มาก
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	4.64	0.47	มาก
รวม	4.61	0.44	มาก

ความสุขในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ($\bar{x} = 4.51$, S.D = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อด้านการติดต่อสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$, S.D = 0.48) รองลงมา คือ ด้านการรักและผูกพันในงาน ($\bar{x} = 4.61$, S.D = 0.42) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.57$, S.D = 0.52) และด้านการเป็นที่ยอมรับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.19$, S.D = 0.44)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
ในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ในภาพรวม ($n = 234$)

ความสุขในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.65	0.48	มาก
2. ด้านการรักและผูกพันในงาน	4.61	0.42	มาก
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.57	0.52	มาก
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.19	0.44	มาก
รวม	4.51	0.38	มาก

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการทดสอบสมมติฐาน : บุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และ ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการรักและผูกพันในงาน อยู่ในระดับสูง ($r = 0.796, 0.738$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.618, 0.660$ ตามลำดับ) โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก นั่นคือ ถ้าบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดีขึ้น ความสุขในการทำงานของจะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ
กระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (n = 234)

ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
	r	P-value
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	0.796	0.000*
2. ด้านการรักและผูกพันในงาน	0.738	0.000*
3. ด้านความสำเร็จในงาน	0.618	0.000*
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	0.660	0.000*
รวม	0.857	0.000*

*P-value < 0.001

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กร เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความรู้สึกที่ดีขององค์กร เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปในทางบวก (Dessler, 1997) กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์จึงตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารองค์กรในเรื่อง การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการ แรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยเห็นด้วยต่อด้านสภาพและบรรยากาศการทำงาน มากเป็นอันดับหนึ่ง และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ น้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีภาระงานที่มาก ประกอบกับมีการโยกย้ายงาน ทำให้ภาระงานค่อนข้างเยอะ การได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถจึงน้อยลง

2) ความสุขในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยการสร้างสภาวะที่ดีในองค์กรนั้นไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกแล้ว ยังเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถให้มาร่วมงานด้วย หลายองค์กรจึงมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร (Martin, Jones and Callan, 2005) สอดคล้องกับ นูร์ปาชียะห์ ภูนา (2562) ที่ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยความสุขมิติที่ 5 ครอบครัวดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยเห็นด้วยต่อการติดต่อสัมพันธ์มากที่สุด อาจเนื่องมาจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีความรัก สามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ประกอบกับทางองค์กรมีการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ให้อยู่เสมอ ทำให้บุคลากรได้มาพบปะพูดคุย สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน และด้านการเป็นที่ยอมรับ น้อยที่สุดอาจเนื่องจากบุคลากรไม่ได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ การสนับสนุนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมากที่สุด

3) บุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ที่มีเพศ ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวพิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ระดับรายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน บุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรเทพ เวียงแก และคณะ (2560) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า บุคลากรมีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวกในระดับปานกลางและระดับสูง สอดคล้องกับ (สมพงศ์ รัตนพวงค์, 2558) มองคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ผลประกอบการที่ดีขององค์กรนั้นจะเกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน มีความพอใจในงานนั้น ๆ เป็นแรงจูงใจที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปาศียะห์ ภูนา (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และงานวิจัยของมนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) หน่วยงานควรให้ความสำคัญในเรื่องการให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรม / สัมมนา เพื่อนำมาพัฒนาผลงาน มอบหมายงานที่หลากหลายและงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้และความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งรับฟังและสนับสนุนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในงานของบุคลากร

2) หน่วยงานควรให้ความสำคัญในเรื่องการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ด้วยการพิจารณาให้บุคลากรได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่รับผิดชอบ หรือเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุงานหรือตำแหน่งงานใกล้เคียงกันในองค์กรอื่น เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม

3) หน่วยงานควรให้ความสำคัญในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ด้วยการพิจารณามอบหมายให้บุคลากรอย่างเหมาะสมตามระยะเวลาและจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมร่วมกันในหน่วยงานเพื่อให้เกิดการผ่อนคลาย และเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมแข่งขันกีฬาประจำปี การออกกำลังกายร่วมกัน การศึกษาดูงาน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ เพื่อทราบปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน
- 2) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ เช่น ปัจจัยด้านการได้รับสวัสดิการ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล

เอกสารอ้างอิง

- กรมการค้าต่างประเทศ. (2565). *ประวัติกรมการค้าต่างประเทศ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.dft.go.th/th-th/dft-about-mission>.
- ณัฐชาติ อินทจักร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของบริษัท อินเทอร์เน็ตวันซ์ฟุต จำกัด. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 6(3), 380 – 394.
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 2(2), 51 – 64.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิรญาณ์ รัตน์น่วม. (2556). *ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. การค้นคว้าแบบอิสระ สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- วรเทพ เวียงแก. (2558). *คุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนันทาธรรมของแก่น.

สมพงษ์ รัตนบุบผะ. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ศูนย์ข่าว SMM*. สารนิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคม
สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Dessler, G. (1997). *Human Resource Management*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice –
Hall.

Martin, A. J., Jones, E. S., and Callan, V.J. (2005). The role of psychological climate in facilitating
employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and
Organizational Psychology*, 14, 263 – 283.

พฤติกรรมการใช้พจนานุกรมในการเรียนภาษาจีนของนิสิต

หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

The Using Dictionary Behavior in Learning Chinese among the Students of Bachelor Degree of Arts Program in Chinese, Faculty of Humanities and Social Sciences, Thaksin University

¹นุชชฎา ฉัตรประเสริฐ และ ²พนิดา เชาวน์พาณิชย์เจริญ

¹Nuchada Chatprasert and ²Phanida Chaophanitcharoen

^{1,2}อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

^{1,2}Lecturer of Faculty of Humanities and Social Sciences, Thaksin University

²Corresponding Author. E-mail: phanida@tsu.ac.th

Received October 16, 2022; Revised November 27, 2022; Accepted November 30, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจพฤติกรรม ปัจจัยปัญหาและอุปสรรคในการใช้พจนานุกรมของนิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาจีน) ชั้นปีที่ 4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งเป็นรูปแบบงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับชนิดพจนานุกรม ข้อมูลที่ค้นหาจากพจนานุกรม ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม ปัญหาและอุปสรรคจากการใช้พจนานุกรม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ชนิดของพจนานุกรม นิสิตเลือกใช้พจนานุกรมออนไลน์หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์เคลื่อนที่มากที่สุด รองลงมาคือ พจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ และเลือกใช้หนังสือพจนานุกรมน้อยที่สุด 2) ข้อมูลที่ค้นหาจากพจนานุกรม นิสิตใช้พจนานุกรมในทักษะการอ่านและสืบค้นข้อมูลความหมายของคำจากพจนานุกรมมากที่สุด 3) ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้พจนานุกรม พบว่าปัจจัยด้านการมุ่งพัฒนาตนเองด้านความหมายของคำเป็นปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้พจนานุกรมของนิสิตมากที่สุด 4) ปัญหาและอุปสรรคในการใช้พจนานุกรม แบ่งเป็น 3 ประเด็น คือ ประเด็นปัญหาจากหนังสือพจนานุกรม ได้แก่ ปัญหาจากการพกลำบากมากที่สุด ประเด็นปัญหาจากพจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์/พจนานุกรมออนไลน์หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์เคลื่อนที่ ได้แก่ ปัญหาจากคำอธิบายไม่ละเอียดมากที่สุด และประเด็นปัญหาจากทักษะการใช้พจนานุกรมของนิสิต ปัญหาที่พบมากที่สุดคือคำที่ต้องการหา มีความหมายมากกว่าหนึ่งความหมายทำให้เลือกใช้ไม่ถูก

คำสำคัญ : การใช้พจนานุกรม; การเรียนภาษาจีน; พฤติกรรมของนิสิต

Abstract

The purpose of this survey research was to survey behaviors, factors, problems and obstacles in using the dictionary among 4th Year students in Bachelor Degree of Arts, majoring in Chinese, Faculty of Humanities and Social Sciences of Thaksin University. The research aimed to survey dictionary use behaviors, factors affecting dictionary use behaviors, problems and obstacles in dictionary use of students by collecting information about the dictionary types. Data were collected from a questionnaire regarding types of dictionary used among students, information sought from dictionaries, factors affecting dictionary use behaviors, problems and obstacles

from dictionary use. The results of the research can be summarized as follows. 1) Types of dictionary – students mostly used online dictionary or mobile application, followed by electronic dictionary and choose to use the least dictionary book. 2) Search data from the dictionary: The students used the dictionary to support reading skills and retrieving the meaning of words from the dictionary the most. 3) It was found that the word meaning for self-development was the supporting factor that most affected the students' dictionary use behavior. 4) Problems and obstacles in the use of dictionaries, which are divided into 3 issues: (a) problems from dictionary books, namely, the biggest problem of portability, (b) the big issues with electronic dictionaries / online dictionaries or mobile applications came from incomplete descriptions and lack of students' skills on dictionary usage. (c) Lastly, the most common problem is that the words which the students are looking for have more than one meaning, causing them unable to choose the right one.

Keywords: using dictionary; learning Chinese; student behavior

บทนำ

พจนานุกรมนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ นอกจากประโยชน์ด้านการหาความหมายของคำศัพท์แล้ว ยังมีประโยชน์ในด้านการอ่านและเขียนคำให้ถูกต้อง ใช้ค้นหาประวัติของคำ หน้าที่ของคำตามหลักภาษา พจนานุกรมยังสามารถบอกชนิดของคำ เช่น คำนาม สรรพนาม เพื่อให้รู้หน้าที่ของคำ ตลอดจนใช้เป็นมาตรฐานในการใช้ภาษา การใช้พจนานุกรมได้อย่างถูกต้องเป็นส่วนสำคัญในการส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการเรียนภาษาได้ ดังนั้น การเลือกใช้พจนานุกรมที่ดีจึงเป็นแหล่งข้อมูลที่มีประโยชน์อย่างมาก ทำให้ผู้เรียนสามารถเลือกคำศัพท์ที่ถูกต้องเหมาะสมไปใช้ รวมทั้งยังส่งเสริมให้สามารถเรียนรู้เพิ่มเติมได้นอกห้องเรียนและเกิดทักษะในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบยั่งยืนได้

การเรียนรู้ภาษาจีนมีความจำเป็นในการใช้พจนานุกรมเช่นกัน พจนานุกรมภาษาจีนถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ ของคำ เช่น เสียงอ่าน ตัวอย่างอักษร ความหมาย คำศัพท์ ประโยคตัวอย่าง คำเหมือน และคำตรงข้าม เป็นต้น ในปัจจุบันผู้เรียนสามารถเลือกใช้พจนานุกรมชนิดต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย ได้แก่ หนังสือพจนานุกรม พจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ พจนานุกรมออนไลน์หรือพจนานุกรมแอปพลิเคชันเพื่อช่วยการสืบค้นข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง แม้กระนั้น ในการเรียนการสอนภาษาจีน พบว่าผู้เรียนยังมีปัญหาในการใช้พจนานุกรมอยู่เสมอ เนื่องจากยังขาดทักษะการใช้พจนานุกรมที่ถูกต้อง ส่งผลให้ไม่สามารถใช้พจนานุกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เช่น ใช้พจนานุกรมไม่คล่อง เลือกใช้คำศัพท์ไม่ถูก ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่เป็นอันมากในพจนานุกรมได้ (ดุยฎี รุ่งรัตนกุล, 2556) หรือปัญหาด้านข้อจำกัดของพจนานุกรม เช่น เนื้อหาข้อมูลไม่ครอบคลุมไม่หลากหลาย ความผิดพลาดของความหมายคำศัพท์การแปลความหมายที่มีข้อจำกัด การยกตัวอย่างที่ไม่ตรงกับความต้องการ เป็นต้น ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถเลือกใช้คำศัพท์และความหมายคำศัพท์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ดังเช่น นาริรัตน์ วัฒนเวฬุ (2560) ได้กล่าวในการศึกษาเรื่อง การศึกษากลวิธีการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีน ของนักศึกษาศาสาวิชาภาษาจีน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่าผู้เรียนยังใช้

พจนานุกรมในการค้นหาความหมายคำศัพท์ภาษาจีนไม่มากนัก ซึ่งการเรียนรู้ภาษาให้ได้ผลดี การใช้พจนานุกรมมีความสำคัญมาก ในการเรียนภาษาจีนขั้นต้นผู้เรียนสามารถค้นหาความหมาย คำศัพท์จากพจนานุกรมไทย-จีน จีน-ไทย หรือจีน-อังกฤษ อังกฤษ-จีน และเมื่อเรียนขั้นสูงขึ้นควร ฝึกใช้พจนานุกรมจีน-จีนในการค้นหาความหมายคำศัพท์ และจากการศึกษาของวันทนี แสงคล้ายเจริญ (2557) ที่ได้กล่าวถึงปัญหาที่พบในการใช้พจนานุกรมจากผู้เรียนคือ การไม่เข้าใจคำอธิบายคำศัพท์ การไม่รู้สัญลักษณ์หรือตัวย่อที่ใช้ ขนาดของพจนานุกรมที่ใหญ่และมีน้ำหนัก รวมทั้งการขาดการฝึกฝน การใช้พจนานุกรมเนื่องจากวัฒนธรรมด้านการศึกษาที่ไม่ส่งเสริมการให้ผู้เรียนค้นคว้าเรียนรู้ด้วยตนเอง

งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจพฤติกรรมการใช้พจนานุกรมเพื่อการเรียนภาษาจีนของนิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาจีน) มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้พจนานุกรม ในการเรียนภาษาจีน การใช้พจนานุกรมประเภทต่าง ๆ ข้อมูลที่หาจากพจนานุกรม การใช้พจนานุกรม ในด้านทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ปัญหาอุปสรรคในการใช้พจนานุกรมและแรงกระตุ้นจากปัจจัยภายใน ความรู้สึกนึกคิดและความรู้สึกส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย แรงจูงใจ ทศนคติและการมุ่งพัฒนาตนเองของนิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาจีน) มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความสามารถ ในการใช้พจนานุกรมและแก้ไขปัญหาในการใช้พจนานุกรมของนิสิต อันจะช่วยให้การเรียนการสอน มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจพฤติกรรมการใช้พจนานุกรมของนิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาจีน) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้พจนานุกรมของนิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาจีน) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
3. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการใช้พจนานุกรมของนิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาจีน) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
4. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน และการวางแผนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ ของหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาจีน) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาจีน) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ชั้นปีที่ 4 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 63 คน (การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
1) ศึกษาพฤติกรรมการใช้พจนานุกรมในการเรียนภาษาจีนของนิสิต

2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการใช้พจนานุกรม หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการใช้พจนานุกรมของนิสิตที่มีผลให้การใช้พจนานุกรมเกิดข้อขัดข้องโดยแบ่งเป็น ปัญหาจากหนังสือพจนานุกรม ปัญหาจากพจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ / พจนานุกรมออนไลน์ ปัญหาจากพจนานุกรมภาษาจีน-ไทย ปัญหาจากพจนานุกรมภาษาไทย-จีน ปัญหาจากพจนานุกรมภาษาจีน-จีน ปัญหาจากทักษะการใช้พจนานุกรมของนิสิต

3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้พจนานุกรม ด้านแรงจูงใจ ทักษะคิด และการมุ่งพัฒนาตน กระบวนการที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นจากปัจจัยภายในความรู้สึกนึกคิดและความรู้สึกส่วนบุคคลต่อการใช้พจนานุกรม ประกอบด้วย แรงจูงใจ ทักษะคิดและการมุ่งพัฒนาตน

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลโดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	56	88.9
ชาย	7	11.1
รวม	63	100.0
เกรดเฉลี่ยสะสมของนิสิต		
1.00-2.00	3	4.8
2.01-3.00	25	39.7
3.01-4.00	35	55.6
รวม	63	100.0

จากตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป ได้แก้ตัวแปรเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 88.9 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ตามลำดับ รวมทั้งหมด 63 คน

เกรดเฉลี่ยสะสม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีเกรดเฉลี่ย 3.01-4.00 จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาคือ เกรดเฉลี่ย 2.01-3.00 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 และเกรดเฉลี่ย 1.00-2.00 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ชนิดของพจนานุกรม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชนิดพจนานุกรมที่ใช้

ชนิดพจนานุกรมที่ใช้	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1.หนังสือพจนานุกรม	3.52	.83	มาก
2.พจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์	3.85	1.13	มาก
3.พจนานุกรมออนไลน์หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์เคลื่อนที่	4.30	.79	มาก
ภาพรวม	3.89	.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับชนิดพจนานุกรมที่ใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ชนิดพจนานุกรมที่นิสิตใช้มากที่สุดคือ พจนานุกรมออนไลน์หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์เคลื่อนที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมาคือ พจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ (ค่าเฉลี่ย 3.85) และหนังสือพจนานุกรม (ค่าเฉลี่ย 3.52) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การใช้พจนานุกรม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของการใช้พจนานุกรม

การใช้พจนานุกรม	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ใช้พจนานุกรมเพื่อทักษะ	3.96	.62	มาก
1) การฟัง	3.19	1.16	ปานกลาง
2) การพูด	3.60	.99	มาก
3) การอ่าน	4.58	.58	มากที่สุด
4) การเขียน	4.49	.56	มาก
2. ข้อมูลที่หาจากพจนานุกรม	3.86	.67	มาก
1) ความหมายของคำ	4.77	.52	มากที่สุด
2) เสียงอ่านของคำ	4.26	.82	มาก
3) ตัวอย่างการใช้คำ/ประโยค	3.80	1.01	มาก
4) คำที่มีความหมายเหมือนกัน/ตรงข้าม	3.66	1.07	มาก
5) คำที่มีความหมายใกล้เคียง	3.71	1.00	มาก
6) คำที่มักปรากฏร่วมกัน	3.33	1.12	ปานกลาง
7) ประเภทของคำ	3.71	1.06	มาก

8) ความถูกต้องของตัวอักษร	4.31	.69	มาก
9) อักษรจีนตัวเต็ม/อักษรจีนตัวย่อ	3.63	1.05	มาก
10) ข้อมูลอื่น ๆ เกี่ยวกับคำศัพท์นั้น ๆ	3.41	.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของการใช้พจนานุกรม ดังนี้
การใช้พจนานุกรมเพื่อทักษะ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า ประเด็นการอ่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.49) รองลงมาคือ การเขียน (ค่าเฉลี่ย
4.49) การพูด (ค่าเฉลี่ย 3.60) และการฟัง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับการหาจากพจนานุกรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นความหมายของคำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.77) รองลงมาคือ
ความถูกต้องของตัวอักษร (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้พจนานุกรม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการ
การใช้พจนานุกรม

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้พจนานุกรม	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านแรงจูงใจต่อการใช้พจนานุกรม	4.24	.54	มาก
1) ต้องการประสบความสำเร็จในการเรียน	4.23	.73	มาก
2) ต้องการเป็นผู้ใช้ภาษาจีนได้ถูกต้อง	4.31	.69	มาก
3) ต้องการเป็นผู้รอบรู้ในภาษาจีน	4.31	.73	มาก
4) ต้องการรู้ความหมายของคำ	4.30	.71	มาก
5) ต้องการเครื่องมือช่วยในการเรียนรู้ภาษา	4.04	.72	มาก
2. ด้านทัศนคติต่อการใช้พจนานุกรม	4.24	.54	มาก
1) เชื่อมั่นว่าพจนานุกรมสามารถทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการ เรียนภาษาจีนดีขึ้น	4.23	.73	มาก
2) เชื่อมั่นว่าพจนานุกรมสามารถทำให้ใช้ภาษาจีนได้ ถูกต้อง	4.31	.69	มาก
3) เชื่อมั่นว่าพจนานุกรมเป็นแหล่งความรู้ที่ดี	4.31	.73	มาก
4) เชื่อมั่นว่าพจนานุกรมอธิบายความหมายของคำที่ ต้องการรู้ได้ละเอียด	4.30	.71	มาก
5) เชื่อมั่นว่าพจนานุกรมเป็นเครื่องมือที่มีความสะดวก ในการใช้งานในการเรียนรู้ภาษา	4.04	.72	มาก
3. ด้านการมุ่งพัฒนาตนเอง	4.33	.49	มาก
1) การใช้พจนานุกรมสามารถพัฒนาการเรียนได้	4.38	.70	มาก

2) การใช้พจนานุกรมสามารถพัฒนาทักษะภาษา	4.25	.73	มาก
3) การใช้พจนานุกรมสามารถพัฒนาไปสู่การมีความรอบรู้ในภาษาจีน	4.04	.85	มาก
4) พจนานุกรมมีประโยชน์ต่อการอ่านคำ	4.57	.61	มากที่สุด
5) พจนานุกรมมีประโยชน์ต่อการเขียนอักษรจีน	4.53	.69	มากที่สุด
6) พจนานุกรมมีประโยชน์ด้านความหมายของคำ	4.60	.55	มากที่สุด
7) พจนานุกรมมีประโยชน์ด้านประเภทของคำ	4.23	.71	มาก
8) พจนานุกรมมีประโยชน์ด้านตัวอย่างการใช้คำ	4.01	.85	มาก

จากตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้พจนานุกรม ดังนี้
 ด้านแรงจูงใจต่อการใช้พจนานุกรม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.24) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นต้องการเป็นผู้ใช้ภาษาจีนได้ถูกต้อง และต้องการเป็นผู้รอบรู้ในภาษาจีน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมาคือ ต้องการรู้ความหมายของคำ (ค่าเฉลี่ย 4.30)

ด้านทัศนคติต่อการใช้พจนานุกรม เชื่อมั้่นวพจนานุกรมสามารถทำให้ใช้ภาษาจีนได้ถูกต้อง และเชื่อมั้่นวพจนานุกรมเป็นแหล่งค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมาคือ เชื่อมั้่นวพจนานุกรมอธิบายความหมายของคำที่ต้องการรู้ได้ละเอียด (ค่าเฉลี่ย 4.30)

ด้านการมุ่งพัฒนาตนเอง พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.33) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นพจนานุกรมมีประโยชน์ด้านความหมายของคำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.60) รองลงมาคือ พจนานุกรมมีประโยชน์ต่อการอ่านคำ (ค่าเฉลี่ย 4.57)

ตอนที่ 5 ปัญหาและอุปสรรคในการใช้พจนานุกรม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาและอุปสรรคในการใช้พจนานุกรม

ปัญหาและอุปสรรคในการใช้พจนานุกรม	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ปัญหาจากหนังสือพจนานุกรม	2.80	.73	ปานกลาง
1) ไม่มีคำศัพท์หรือข้อมูลที่ต้องการหา	2.63	.92	ปานกลาง
2) คำอธิบายในพจนานุกรมเข้าใจยาก	2.90	2.73	ปานกลาง
3) คำอธิบายไม่ละเอียด	2.53	.98	ปานกลาง
4) วิธีการเรียงหรือจัดหมวดหมู่คำศัพท์อ่านเข้าใจยาก	2.30	.96	น้อย
5) วิธีการเปิดหาคำศัพท์ยุ่งยาก ซับซ้อน	2.73	1.06	ปานกลาง
6) พกพาลำบาก	4.01	.97	มาก
7) ไม่เข้าใจสัญลักษณ์ คำย่อ คำกำกับคำศัพท์ที่ใช้ในพจนานุกรม	2.96	.98	ปานกลาง

8) คลังคำศัพท์น้อยเกินไป	2.34	.96	น้อย
2. ปัญหาจากพจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์/ พจนานุกรมออนไลน์หรือแอปพลิเคชันบน โทรศัพท์เคลื่อนที่	2.61	.66	ปานกลาง
1) การเข้าถึงยากของพจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์/ พจนานุกรมออนไลน์	2.25	.91	น้อย
2) ไม่เข้าใจสัญลักษณ์ที่ต้องการหา	2.71	.88	ปานกลาง
3) คำอธิบายในพจนานุกรมเข้าใจยาก	2.69	.81	ปานกลาง
4) คำอธิบายไม่ละเอียด	3.06	.98	ปานกลาง
5) วิธีการค้นหาคำศัพท์ยุ่งยาก ซับซ้อน	2.41	.97	น้อย
6) ไม่เข้าใจสัญลักษณ์ คำย่อ คำกำกับคำศัพท์	2.61	.88	ปานกลาง
7) คลังคำศัพท์น้อยเกินไป	2.55	.89	ปานกลาง
3. ปัญหาจากทักษะการใช้พจนานุกรม	2.63	.76	ปานกลาง
1) ไม่เข้าใจสัญลักษณ์ในพจนานุกรม	2.74	.91	ปานกลาง
2) ไม่ทราบเสียงอ่านของตัวอักษรจีน	2.85	.99	ปานกลาง
3) ไม่ทราบสัทอักษรของตัวอักษรจีน	2.92	.95	ปานกลาง
4) ไม่ทราบโครงสร้างอักษรจีนที่ต้องการหา	2.73	1.00	ปานกลาง
5) ไม่ทราบอักษรหลักของอักษรจีนที่ต้องการหา	2.79	1.04	ปานกลาง
6) ไม่ทราบรูปตัวอักษรที่ต้องการหา	2.68	1.07	ปานกลาง
7) ไม่มีทักษะในการใช้พจนานุกรม	2.12	1.09	น้อย
8) คำมีความหมายมากกว่าหนึ่งจึงเลือกใช้ไม่ถูก	3.19	.98	ปานกลาง
9) ขาดความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้พจนานุกรม	2.25	1.06	น้อย
10) ขาดคำแนะนำการใช้พจนานุกรม	2.12	1.18	น้อย
11) ขาดการฝึกฝนในการใช้พจนานุกรม	2.55	1.16	น้อย

ตารางที่ 5 พบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคในการใช้พจนานุกรม ดังนี้

ปัญหาจากหนังสือพจนานุกรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.80) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นพจนานุกรมยาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมาคือ ไม่เข้าใจสัญลักษณ์ คำย่อ คำกำกับคำศัพท์ที่ใช้ในพจนานุกรม (ค่าเฉลี่ย 2.96)

ปัญหาจากพจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์/พจนานุกรมออนไลน์หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์เคลื่อนที่ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.61) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นคำอธิบายไม่ละเอียด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมาคือ ไม่มีคำศัพท์หรือข้อมูลที่ต้องการหา (ค่าเฉลี่ย 2.71)

ปัญหาจากทักษะการใช้พจนานุกรมของนิสิตพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.63) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นคำที่ต้องการหา มีความหมายมากกว่าหนึ่ง

ความหมายจึงเลือกใช้ไม่ถูก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.19) รองลงมาคือ ไม่ทราบสัญลักษณ์ของตัวอักษรจีนที่ต้องการหา (ค่าเฉลี่ย 2.92)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เมื่อนำมาพิจารณาในรายด้าน ประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล มีดังนี้

1. พฤติกรรมการใช้พจนานุกรมของนิสิต

1) ชนิดของพจนานุกรม นิสิตเลือกใช้พจนานุกรมออนไลน์หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์เคลื่อนที่มากที่สุด รองลงมาคือ พจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ และเลือกใช้หนังสือพจนานุกรมน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของทัศนีย์ เมธาพิสิฐ (2557) และดุขฤิ รุ่งรัตนกุล (2556) พบว่านิสิตนักศึกษาเลือกใช้พจนานุกรมออนไลน์ แอปพลิเคชันบนโทรศัพท์เคลื่อนที่ หรือพจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ มากกว่าหนังสือพจนานุกรม

การเลือกใช้พจนานุกรมออนไลน์ แอปพลิเคชันบนโทรศัพท์เคลื่อนที่ และพจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์มากกว่าหนังสือพจนานุกรมของนิสิตเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่การพัฒนาของเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ตเป็นไปอย่างรวดเร็ว จึงเกิดการพัฒนาพจนานุกรมออนไลน์ แอปพลิเคชันบนโทรศัพท์เคลื่อนที่ และพจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้มีความสะดวกในการพกพามากกว่าหนังสือพจนานุกรม และสามารถสืบค้นได้อย่างรวดเร็วโดยมิต้องใช้ทักษะในการสืบค้นเหมือนกับการสืบค้นจากหนังสือพจนานุกรม สอดคล้องตามที่ทัศนีย์ เมธาพิสิฐ (2557) กล่าวในการศึกษาสภาพการใช้พจนานุกรมของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นชาวไทยในระดับอุดมศึกษาว่า จากวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านสื่อการเรียนรู้อย่างมาก และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน จำนวนผู้ที่ไม่ใช้พจนานุกรมที่เป็นสิ่งพิมพ์มีจำนวนเพิ่มขึ้นอันเป็นสัญญาณชี้ให้เห็นว่าพจนานุกรมสิ่งพิมพ์เริ่มมีความสำคัญน้อยลงในทัศนะของผู้เรียน

2) การใช้พจนานุกรม

นิสิตใช้พจนานุกรมในทักษะการอ่าน และหาข้อมูลจากพจนานุกรมเพื่อค้นความหมายของคำศัพท์มากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการใช้พจนานุกรมในการเรียนภาษาอังกฤษของนิสิต ของจรรยา เกณี (2553) ที่พบว่านิสิตมีวัตถุประสงค์ในการใช้พจนานุกรมเพื่อทักษะการอ่านและค้นหาข้อมูลความหมายของคำศัพท์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจรรุวรรณ เบญจาทิกุล (2558) และดุขฤิ รุ่งรัตนกุล (2556) ในประเด็นที่นิสิตค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับความหมายของคำมากที่สุด

2. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้พจนานุกรม

จากปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้พจนานุกรมของนิสิตทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจต่อการใช้พจนานุกรม ด้านทัศนคติต่อการใช้พจนานุกรม และด้านการมุ่งพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการมุ่งพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้พจนานุกรมของนิสิตมากที่สุด นิสิตมีความคิดเห็นว่าพจนานุกรมมีประโยชน์ในการพัฒนาตนเองด้านความหมายของคำมากที่สุด

ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของจากรูวรรณ เบญจาทิกุล (2558) ในการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการใช้ พจนานุกรม ในการเขียนสะกดคำของนิสิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่าทัศนคติมีผลต่อพฤติกรรมการใช้พจนานุกรมของนิสิตมากที่สุด ซึ่งนิสิตเชื่อมั่นว่าพจนานุกรมสามารถทำให้เขียนภาษาไทยได้ถูกต้อง อาจเป็นเพราะว่านิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาจีน) ระบุว่าพจนานุกรมเป็นเครื่องมือที่จำเป็นอย่างขาดไม่ได้ในการเรียนภาษาจีนและเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ ภาษาจีนของตนเองให้ดีขึ้น

3. ปัญหาและอุปสรรคในการใช้พจนานุกรม

จากประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการใช้พจนานุกรมทั้ง 3 ประเด็น คือ ปัญหาจากหนังสือพจนานุกรม ปัญหาจากพจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์/พจนานุกรมออนไลน์หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์เคลื่อนที่ และปัญหาจากทักษะการใช้พจนานุกรมของนิสิต พบว่าประเด็นปัญหาจากหนังสือพจนานุกรม ได้แก่ ปัญหาจากการพกพาลำบากเป็นอุปสรรคลำดับแรกต่อการเลือกใช้หนังสือพจนานุกรมของนิสิต ซึ่งสอดคล้องกับ หทัยวรรณ เจียมกิตติกันนท์ (2561) ในศึกษาเรื่อง การศึกษากลวิธี ในการค้นหาคำศัพท์และปัญหาในการใช้พจนานุกรมภาษาญี่ปุ่นของผู้เรียนคณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าปัญหาด้านความสะดวกจากหนังสือพจนานุกรม เช่น การพกพาลำบาก มีผลต่อการใช้พจนานุกรมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ประเด็นปัญหาจากพจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์/พจนานุกรมออนไลน์หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์เคลื่อนที่ พบว่า ประเด็นคำอธิบายไม่ละเอียด ไม่มีคำศัพท์หรือข้อมูลที่ต้องการ และคำอธิบายในพจนานุกรมเข้าใจยาก เป็นอุปสรรคสามลำดับแรกต่อการเลือกใช้พจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์/พจนานุกรมออนไลน์หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์เคลื่อนที่ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษา ในประเด็นข้อมูลที่สืบค้นและปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้พจนานุกรมที่พบว่านิสิตสืบค้นข้อมูล ความหมายของคำจากพจนานุกรมมากที่สุดและปัจจัยที่นิสิตใช้พจนานุกรมเพราะต้องการพัฒนา ด้านความหมายของคำมากที่สุด หากเปรียบเทียบกับปัญหาจากหนังสือพจนานุกรม ปัญหาอุปสรรค จากคลังคำศัพท์น้อยเกินไป คำอธิบายไม่ละเอียด ไม่มีคำศัพท์หรือข้อมูลที่ต้องการ กลับเป็นอุปสรรค ในสามลำดับสุดท้าย อาจเป็นไปได้ว่า พจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์/พจนานุกรมออนไลน์หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่เลือกใช้มีคลังข้อมูลคำศัพท์น้อย หรือเกิดจากปัญหาทักษะการใช้พจนานุกรมของนิสิตเอง อย่างไรก็ตามแสดงให้เห็นว่า พจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์/พจนานุกรมออนไลน์หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ได้อย่างเต็มที่ แต่นิสิตยังคงเลือกใช้เลือกใช้พจนานุกรมประเภทนี้ เพราะไม่ต้องการพกพาหรือหลีกเลี่ยงการสืบค้นคำศัพท์ที่ต้องใช้ทักษะและเวลาพอสมควรในการใช้หนังสือพจนานุกรม

2) ปัญหาด้านทักษะการใช้พจนานุกรมของนิสิต ลำดับแรกคือ ประเด็นคำที่ต้องการหา มีความหมายมากกว่าหนึ่งความหมายจึงเลือกใช้ไม่ถูก จากประเด็นปัญหานี้ มีสาเหตุมาจากนิสิต มุ่งให้ความสนใจเพียงด้านความหมายของคำ ไม่ได้ใช้ข้อมูลอื่น ๆ พิจารณาร่วมด้วย ผู้สอนจึงจำเป็นต้องแนะนำให้ผู้เรียนทราบถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่มีในพจนานุกรมและนำมาพิจารณาร่วมกันเพื่อการเลือกใช้คำได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น

3) ประเด็นการไม่ทราบเสียงอ่านของตัวอักษรจีนที่ต้องการหาและประเด็นการไม่ทราบลำดับอักษรของตัวอักษรจีนที่ต้องการหา แสดงว่านิสิตทราบเพียงรูปอักษรของคำที่ต้องการหาเท่านั้น จึงไม่สามารถค้นหาจากเสียงอ่านตามระบบลำดับอักษรหรือพินอินได้ จึงจำเป็นต้องค้นหาจากอักษรหลักเท่านั้น หากหนังสือพจนานุกรมที่นิสิตใช้เป็นพจนานุกรมที่จัดเรียงตัวอักษรตามลำดับอักษรละติน หรืออักษรภาษาอังกฤษ A-Z เพียงวิธีเดียว เมื่อนิสิตไม่ทราบเสียงอ่านจึงทำให้ไม่สามารถค้นหาคำศัพท์ที่ต้องการได้ หากเป็นหนังสือพจนานุกรมที่มีการจัดเรียงคำทั้งวิธีการเรียงตามระบบลำดับอักษรหรือพินอินและการเรียงตามอักษรหลัก นิสิตสามารถใช้วิธีการค้นหาคำตามอักษรหลักแทนได้

4) ประเด็นปัญหาอุปสรรคจากทักษะการใช้พจนานุกรม ปัญหาการขาดผู้แนะนำการใช้พจนานุกรม ไม่มีทักษะในการใช้พจนานุกรม แสดงค่าเฉลี่ยในระดับน้อย และปรากฏเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งต่างจากผลการศึกษาของ ดุษฎี รุ่งรัตนกุล (2556) พบว่านิสิตไม่มีทักษะในการใช้พจนานุกรม เป็นสาเหตุของปัญหาในการใช้พจนานุกรมในการแปลเป็นอันดับแรก เนื่องจากนิสิตหลักสูตรหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาจีน) มหาวิทยาลัยทักษิณได้ผ่านการเรียนรู้วิธีการใช้พจนานุกรมจีน-ไทย(ฉบับปรับปรุงใหม่) เรียบเรียงโดย เขียวชัย เขียวมรเมธ ในรายวิชา 0109112 ภาษาจีนขั้นต้น 2 แล้วแสดงให้เห็นว่านิสิตรู้วิธีการเบื้องต้นในการใช้หนังสือพจนานุกรม แต่ยังขาดความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับระบบลำดับอักษรภาษาจีน โครงสร้างและวิธีเขียนอักษรจีน ซึ่งเป็นความรู้ที่ใช้ประกอบการค้นหาคำศัพท์ในพจนานุกรม รวมถึงการพิจารณาข้อมูลอื่น ๆ ของคำเพื่อนำมาประกอบในการเลือกใช้คำหรือความหมายของคำที่ถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เนื่องจากนิสิตเลือกใช้พจนานุกรมออนไลน์หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์เคลื่อนที่เพื่อหาความหมายของคำศัพท์มากที่สุด ดังนั้นผู้สอนควรแนะนำให้นิสิตทราบว่าข้อมูลใดบ้างที่สามารถหาได้จากพจนานุกรมประเภทดังกล่าว รวมถึงชี้ให้นิสิตเห็นความสำคัญของข้อมูลอื่น ๆ ของคำศัพท์ที่ต้องการหาและสามารถพิจารณาเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม เช่น ประเภทของคำ ตัวอย่างการใช้คำในประโยค เป็นต้น มากกว่ามุ่งให้ความสนใจเฉพาะความหมายของคำเพียงอย่างเดียว ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเลือกคำศัพท์ได้อย่างเข้าใจและนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ผู้สอนควรแนะนำให้นิสิตเลือกใช้พจนานุกรมที่เหมาะสมและตอบสนองต่อการใช้งาน ไม่ยึดถือพจนานุกรมเล่มใดเล่มหนึ่งหรือชนิดใดชนิดหนึ่งเพียงอย่างเดียว เนื่องจากบางรายวิชาอาจต้องใช้พจนานุกรมหลายเล่มหรือหลายรูปแบบประกอบกัน ผู้สอนจึงควรแนะนำพจนานุกรมที่มีมาตรฐานความน่าเชื่อถือหรือพจนานุกรมเฉพาะรายวิชา (subject dictionaries) เช่น พจนานุกรมสำนวนจีน พจนานุกรมภาษาจีนโบราณ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลคำศัพท์ที่สอดคล้องและเพียงพอต่อการตัดสินใจเลือกใช้คำศัพท์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาริวิจัยเกี่ยวกับ การสร้างแบบฝึกทักษะการใช้พจนานุกรมภาษาจีนในการพัฒนาทักษะแต่ละด้าน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้พจนานุกรมภาษาจีนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถค้นคว้าหาความรู้ภาษาจีนด้วยตนเองอันเป็นการเรียนรู้แบบยั่งยืนได้

เอกสารอ้างอิง

- จรรยา เถณี. (2553). พฤติกรรมการใช้พจนานุกรมในการเรียนภาษาอังกฤษของนิสิต. *วารสารภาษาปริทัศน์*, 25, 39-52.
- จารุวรรณ เบญจาทิกุล. (2558). พฤติกรรมการใช้พจนานุกรมในการเขียนสะกดคำของนิสิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา. *วารสารฟ้าเหนือ คณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 7(2), 11-26.
- ดุสิต รุ่งรัตนกุล. (2556). การศึกษาการใช้พจนานุกรมและปัญหาในการใช้พจนานุกรมในวิชาการแปลเบื้องต้นของนิสิตวิชาเอกภาษาอังกฤษ ชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยนเรศวร. *วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 10(3), 1-16.
- ทัศนีย์ เมธาพิสิฐ. (2557). การศึกษาสภาพการใช้พจนานุกรมของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นชาวไทยในระดับอุดมศึกษา. เอกสารหลังการประชุมวิชาการระดับชาติญี่ปุ่นศึกษาในประเทศไทย ครั้งที่ 8: ภาษาและวรรณคดี. กรุงเทพฯ: สมาคมญี่ปุ่นศึกษาแห่งประเทศไทย.
- เกียรติชัย เอี่ยมวรเมธ. (2552). *พจนานุกรมจีน-ไทย ฉบับใหม่ (ฉบับพิมพ์หนังสือด้วย)*. กรุงเทพฯ: บริษัท รวมสาส์น (1977) จำกัด.
- นาวิรัตน์ วัฒนเวฬุ. (2560). การศึกษากลวิธีการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีนของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาจีนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 23(1), 93-134.
- วันนี แสงคล้ายเจริญ. (2557). การสร้างแบบฝึกทักษะการใช้พจนานุกรมภาษา อังกฤษ-อังกฤษ เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียน ภาษาอังกฤษของนักศึกษาวิชาเอกภาษาอังกฤษศิลปศาสตร์ ชั้นปีที่ 2 (รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- หทัยวรรณ เจียมกิริติกันนท์. (2561). กลวิธีในการค้นหาคำศัพท์และปัญหาในการใช้พจนานุกรมภาษาญี่ปุ่นของผู้เรียนคณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 40(1), 268-269.

การออกแบบทางกายภาพและทางอารมณ์ของบริการทางการเงินสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณค่าบริการ

Physical and emotional design of financial services for seniors to promote service equity

¹ปาโมกข์ ทรัพย์พูนเกิด, ²นภาพร ชันธนาภา และ ³ระพีพรณ พิริยะกุล

¹Pamok Sabpoonkerd, ²Napaporn Khantanapha and ³Rapeepun Piriyakul

¹⁻³หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

¹⁻³Doctor of Business Administration, Southeast Asia University Bangkok, Thailand

¹Corresponding Author E-mail address: pamoksabpoonkerd@gmail.com

Received October 9, 2022; Revised October 26, 2022; Accepted October 27, 2022

บทคัดย่อ

ผลกระทบของเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดที่เกิดกับการทำธุรกรรมการเงิน โดยเฉพาะกับผู้สูงอายุที่ไม่คุ้นชินกับเทคโนโลยีเป็นประเด็นนำมาสู่การศึกษานี้ เพื่อวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาตัวแบบสมการโครงสร้างในการออกแบบปัจจัยด้านกายภาพและด้านอารมณ์ ที่ส่งผ่านความเชื่อมั่น และการรับรู้คุณค่า ไปสู่ปัจจัยผลคือคุณค่าของการบริการ และ (2) ศึกษาระดับการรับรู้ในปัจจัยสมการโครงสร้าง ประชากรที่ศึกษาคือผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ด้วยการใช้ขนาดตัวอย่าง 400 หน่วย ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบปริญญาตรีหรือสูงกว่า อาชีพปัจจุบันคือ ข้าราชการบำนาญ ประสบการณ์การใช้บริการทางการเงินกับธนาคารมากกว่า 10 ปี ในส่วนของปัจจัยการออกแบบทางกายภาพ การออกแบบที่ตอบสนองด้านอารมณ์ ปัจจัยความเชื่อมั่น การรับรู้คุณค่า และคุณค่าของการบริการ มีค่า 3.82, 3.76, 4.17, 4.02 และ 3.86 ตามลำดับ ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) การออกแบบทางกายภาพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไว้วางใจ และ การรับรู้คุณค่า 2) การออกแบบด้านอารมณ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไว้วางใจ และ การรับรู้คุณค่า 3) การรับรู้คุณค่ามีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณค่าของการบริการ และ 4) การรับรู้คุณค่ามีคุณสมบัติเป็นปัจจัยส่งผ่านแบบสมบูรณ์ ระหว่างเส้นทางของปัจจัยการออกแบบทางกายภาพ กับคุณค่าของการบริการ และบนเส้นทางของการออกแบบด้านอารมณ์ กับคุณค่าของการบริการ

คำสำคัญ: การออกแบบทางกายภาพ; การออกแบบที่ตอบสนองด้านอารมณ์; ความเชื่อมั่น;
การรับรู้คุณค่า;คุณค่าของการบริการ

Abstract

Technology disruption has impact on financial service of elderly who has no experience. For This research aims to (1) Study the structural equation model in the design of physical and emotional factors conveyed by confidence and perceived value to the effect factor is the value of financial services; and (2) Study the level of perception of factors in structural equations. The study population was elderly in Bangkok and its vicinity using a sample size of 400 units. The results showed that most of the demographic features are female. Bachelor's

degree or higher current occupation gets a pensioner more than 10 years of banking experience in terms of physical design factors emotionally responsive design confidence factor value recognition and value of service were 3.82, 3.76, 4.17, 4.02, and 3.86 respectively. The hypothesis test found that 1) Physical design has a positive influence on trust and perceived value 2) Emotionally responsive design has a positive influence on trust and perceived value. 3) Perceived value has a positive influence on the value of service, and 4) Perceived values qualify as complete transmission factors. during the path of physical design factors with the value of service and on the path of emotional design with the value of service.

Keywords: Physical Design; Emotionally Responsive Design; Confidence; Value Recognition; Value of Service

บทนำ

การดำเนินงานของธุรกิจผู้ให้บริการทางการเงิน นวัตกรรมทางการเงิน (Financial Innovation) เริ่มเป็นที่จับตามองมากขึ้น เมื่อเศรษฐกิจโลกและความมั่งคั่งของประเทศต่าง ๆ ล้วนแล้วมาจากภาคบริการทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทศวรรษที่ผ่านมาเป็นที่ยอมรับกันว่าเศรษฐกิจโลกได้เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจที่มีภาคบริการเป็นพื้นฐานและไม่เพียงเท่านั้นในทุก ๆ ภาคส่วนของธุรกิจได้มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพด้านการบริการเพื่อสร้างความโดดเด่นเหนือคู่แข่ง นำมาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันด้านธุรกิจ และเป็นการนำแนวความคิด และทฤษฎีการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เป็นระบบและเข้าใจถึงความต้องการของผู้ใช้บริการมาเป็นแนวทางการสร้างการบริการให้มีความแตกต่าง เพื่อมุ่งตอบสนองต่อความพอใจของผู้ใช้บริการทุกเพศทุกวัย (Albashrawi & Motiwalla, 2017) ดังนั้นธุรกิจด้านการบริการของธนาคารพาณิชย์ที่มีการแข่งขันกันสูง จึงสามารถนำแนวทางดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในทางการธุรกิจได้ เพื่อดึงดูดผู้รับบริการให้มาใช้บริการมากขึ้น เพราะนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยจะเป็นจุดดึงดูดที่ดีสำหรับผู้ให้บริการในปัจจุบัน เพราะฉะนั้นการที่ธนาคารพาณิชย์สร้างความเชื่อมั่นและความรู้สึกทางบวกให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการได้ จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ลูกค้าเลือกเข้ารับบริการในธนาคารพาณิชย์ (Al-jabri, 2012)

ด้วยกระแสสังคมสูงอายุเป็นหนึ่งในกระแสหลัก (Megatrend) และเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ซึ่งสัดส่วนของผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นทำให้ความต้องการผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงิน ตลอดจนการดำเนินการของธนาคารเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้การให้บริการทางการเงินแก่ผู้สูงอายุ มีความท้าทายหลายประการ ทั้งที่เกิดจากความเสื่อมถอยด้านร่างกาย ความหลากหลายด้านรายได้ และทรัพย์สิน ข้อจำกัดในการใช้และเข้าถึงเทคโนโลยีอันนำมาซึ่งความรู้สึกต่อต้านเทคโนโลยีของกลุ่มผู้สูงอายุ ในขณะที่ผู้สูงอายุมักต้องการผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่มีความเสี่ยงต่ำ เข้าใจได้ง่ายไม่ซับซ้อน สามารถสร้างรายได้เป็นรายเดือนและไม่จำกัดอายุผู้ให้บริการ (การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย, 2560) ผู้สูงอายุจึงจำเป็นต้องรู้วิธีการวางแผนการจัดสรรรายได้ให้เพียงพอต่อการออมเงินตามเป้าหมายและ

รายจ่ายต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และหากมีครอบครัวก็จำเป็นต้องดูแลทั้งตนเองและคนในครอบครัว ทำให้ความรับผิดชอบและการทางการเงินยิ่งเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลให้การวางแผนทางการเงินมีความสำคัญ แม้กระทั่งเมื่อเกษียณอายุก็ยังคงวางแผนการเงิน เพราะเป็นวัยที่มีรายได้ลดลงอย่างเห็นได้ชัด แต่ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ยังคงอยู่ และอาจสูงขึ้นในบางอย่าง เช่น ค่ารักษาพยาบาล ซึ่งหากไม่มีการวางแผนที่ดีก็อาจเกิดปัญหาได้ (Msweli & Mawela, 2020) ดังนั้นการทำหน้าที่การให้บริการด้านผลิตภัณฑ์และบริการที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบการบริการเหมาะสมกับผู้สูงอายุจึงควรประกอบด้วย การออกแบบบริการที่สาขานาการ และการออกแบบธุรกรรมทางการเงินผ่านอุปกรณ์มือถือซึ่งทั้งสองส่วนรวมเรียกว่า “การออกแบบทางกายภาพ” ส่วน “การออกแบบที่ตอบสนองด้านอารมณ์” เพื่อให้เกิดการรับรู้คุณค่า และคุณค่าของการบริการ เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นต่อการนำนวัตกรรมบริการทางการเงินมาใช้กับผู้สูงอายุ โดยการปรับแต่งผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินให้ตรงตามความต้องการของผู้สูงอายุ ดังนั้นพนักงานสาขาและตัวแทนผู้ให้บริการลูกค้าที่ศูนย์บริการทางโทรศัพท์หรือ Call Center จึงจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อช่วยเหลือลูกค้าที่อาจประสบปัญหาประเภทนี้เพิ่มมากขึ้น (Jayaratne et al., 2017) ซึ่งความต้องการนวัตกรรมเพื่อนำมาช่วยในการพัฒนากตัวอย่างเช่น ผู้สูงอายุจำนวนมากมีข้อจำกัดเรื่องการเดินทางไปยังธนาคารจึงทำให้ไม่สามารถเข้าถึงผลิตภัณฑ์และบริการที่น่าเสนอได้ เป็นต้น

การส่งเสริมรูปแบบการให้บริการเพื่อให้ผู้สูงอายุมีพฤติกรรมในการยอมรับเทคโนโลยีในการบริการ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ธนาคารจำเป็นต้องปรับกระบวนการที่ให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย สะดวกและรวดเร็วขึ้น เช่น การดูแลลูกค้าที่เป็นผู้สูงอายุในการใช้บริการเครื่องฝาก-ถอนเงินอัตโนมัติ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนการใช้บริการของกลุ่มลูกค้าผู้สูงอายุ ซึ่งจะส่งผลให้แนวโน้มการใช้บริการของผู้สูงอายุมีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Grincell, Dempsey & White, 2017) ผู้ให้บริการทางการเงินจึงควรตระหนักถึงความสำคัญ และความต้องการพิเศษของลูกค้าผู้สูงอายุ โดยจำเป็นต้องมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการออกแบบบริการที่เป็นมิตรต่อลูกค้า ธนาคารต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ โดยให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับความคิดและความต้องการพิเศษของลูกค้าสูงอายุ ตัวอย่างเช่น ผู้สูงอายุจำนวนมากยังคงชอบทำธุรกรรมภายในสำนักงานสาขาแทนที่จะใช้ ATM หรือบริการออนไลน์ เพราะพวกเขากังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยของธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ และความกลัวเทคโนโลยีเนื่องจากเป็นเรื่องใหม่สำหรับผู้สูงอายุ นอกจากนี้ผู้สูงอายุจำนวนมากประสบปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจและต้องการความช่วยเหลือระหว่างการทำธุรกรรมทางธนาคารที่ซับซ้อน (Jayaratne et al., 2017)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของการบริการทางการเงินของผู้รับบริการที่เป็นผู้สูงอายุ ซึ่งส่วนใหญ่ยังคงใช้บัญชีธนาคารเดิม และใช้เงินสดมากกว่าการชำระเงินในรูปแบบอื่น โดยทั่วไปแล้ว

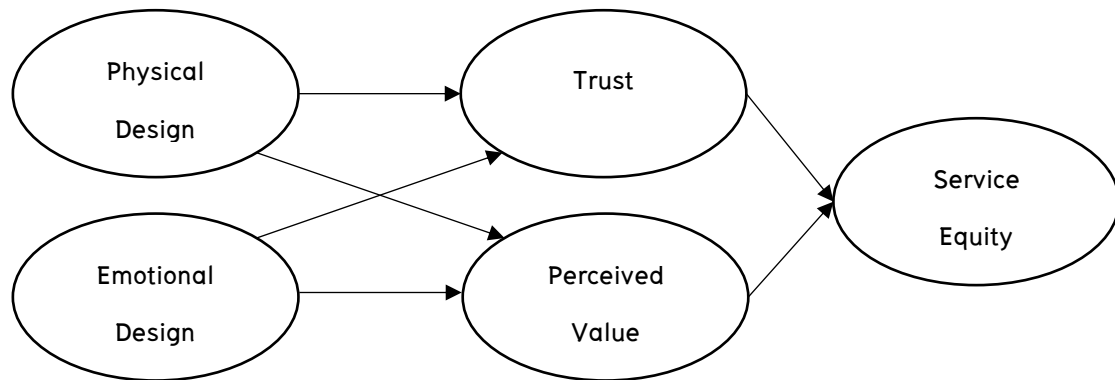
ผู้สูงอายุยังสามารถจัดการการเงินและการลงทุนด้วยตัวเอง แม้ว่าส่วนใหญ่จะไม่ได้เปรียบเทียบบริการทางการเงินต่าง ๆ และบริการทางการเงินนั้นต้องมีความเสี่ยงต่ำ เพราะเมื่อผู้สูงอายุเกิน 70 ปีความสามารถในการตัดสินใจทางการเงินที่ถูกต้องและการจัดการทางการเงินเริ่มลดลงอย่างเห็นได้ชัด ดังนั้นบริการทางการเงินสำหรับผู้สูงอายุในยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดและการเกิดขึ้นของเทคโนโลยี Fintech ควรมีการพัฒนาการบริการให้สอดคล้องกับยุคผู้สูงอายุ การเสนอบริการทางการเงินสำหรับผู้สูงอายุ ที่ประกอบด้วย การออกแบบทางกายภาพ ทั้งด้านการออกแบบบริการที่สาขานาการและบริการผ่านอุปกรณ์มือถือที่เป็นมิตรต่อผู้สูงวัย และการออกแบบที่ตอบสนองด้านอารมณ์ ความเชื่อมั่น การรับรู้คุณค่า และคุณค่าของการบริการซึ่งการศึกษา “บริการทางการเงินสำหรับผู้สูงอายุ” ในครั้งนี้นำมาเป็นเหตุการณ์เชิงประจักษ์ในการศึกษา ทั้งนี้จากการศึกษาภูมิหลังของการให้บริการทางการเงินสำหรับผู้สูงอายุ ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาเพื่อนำไปสู่การศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และเป็นการศึกษาความคาดหวังรูปแบบบริการที่ผู้สูงอายุปรารถนา เพื่อที่ธนาคารจะได้นำความรู้จากการศึกษาไปใช้เป็นต้นแบบในการให้บริการได้อย่างมีคุณค่าและเป็นแนวทางสำหรับรูปแบบบริการทางการเงินดังกล่าวในประเทศไทยที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมและวัฒนธรรมของไทย จึงเป็นประเด็นที่นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของลูกค้าผู้สูงอายุ และ ศึกษาระดับของปัจจัยการออกแบบทางกายภาพ ปัจจัยที่ตอบสนองด้านอารมณ์ ปัจจัยความเชื่อมั่น ปัจจัยการรับรู้คุณค่า และปัจจัยคุณค่าของการบริการ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการออกแบบทางกายภาพด้านการออกแบบบริการที่สาขานาการ และการออกแบบธุรกรรมทางการเงินผ่านอุปกรณ์มือถือที่เป็นมิตรต่อผู้สูงวัย และการออกแบบที่ตอบสนองด้านอารมณ์ที่ส่งผ่านความเชื่อมั่น การรับรู้คุณค่า ต่อคุณค่าของการบริการ
3. เพื่อศึกษาคุณสมบัติของปัจจัยคั่นกลางคือ ความเชื่อมั่น การรับรู้คุณค่า

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยจากการออกแบบทางกายภาพและทางอารมณ์ของบริการทางการเงินสำหรับผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมคุณค่าบริการ โดยได้ทำการสรุปและสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณในการสอบย่ำตัวแบบเชิงสาเหตุ โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม ปัจจัยเหตุ (Independent Factor) ประกอบด้วย การออกแบบทางกายภาพ (Physical Design: PD) และการออกแบบที่ตอบสนองด้านอารมณ์ (Emotional Design: ED) ปัจจัยคั่นกลาง (Mediator) ประกอบด้วย ความเชื่อมั่น (Trust: TR) และการรับรู้คุณค่า (Perceived Value: PV) และปัจจัยผล (Dependent Factor) คือ คุณค่าของการบริการ (Service Equity: SE)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ด้านประชากร ลักษณะประชากร ได้แก่ ผู้ใช้บริการทางการเงินในภาคการธนาคารของธนาคารพาณิชย์ของรัฐแห่งหนึ่ง ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ที่ใช้บริการทางการเงินในภาคการธนาคารของธนาคารพาณิชย์ของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 853,174 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชากรผู้สูงอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปที่ใช้บริการทางการเงินในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ผู้ทำวิจัยได้ดำเนินการเกี่ยวกับการเลือกตัวอย่างแบบสุ่มหลายขั้นตอนจากผู้สูงอายุที่มาใช้บริการของธนาคาร เพื่อให้มีการกระจายและครอบคลุมทุกพื้นที่

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. วัดความเที่ยงตรง (Validity) โดยทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงตามเนื้อหา ความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องชัดเจนของภาษา และผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุง

เนื้อหาบางส่วนในแบบสอบถาม ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยเกณฑ์ในการเลือกข้อคำถาม จะพิจารณาเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC ไม่น้อยกว่า 0.5 ส่วนข้อคำถามที่ขาดความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยจะนำกลับไปแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการตรวจความเที่ยงตรง เนื้อหาอยู่ในเกณฑ์มากกว่า 0.5 ทุกตัวแปร

2. การวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach's Alpha เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Model) และใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟายอมรับที่ค่า α มากกว่า 0.7 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ในเกณฑ์การทดสอบ α มากกว่า 0.7 ทั้งหมด ซึ่งค่า Cronbach's Alpha ในทุกปัจจัยมีค่าในช่วง 0.802–0.950 ซึ่งสูงกว่า 0.7 แสดงว่าเครื่องมือสามารถนำไปใช้ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์ผันแปร (Coefficient Variable)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยการตรวจสอบยืนยันผลของความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัว และหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแต่ละตัวแปร ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling-SEM)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “การออกแบบทางกายภาพและทางอารมณ์ของบริการทางการเงินสำหรับผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมคุณค่าบริการ” สามารถสรุปผลการวิจัยด้านเชิงปริมาณได้ดังนี้

จากการศึกษาสุ่มจำนวน 400 คน เป็นเพศหญิงร้อยละ 58.75 กลุ่มอายุ 60–65 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.25 การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าคิดเป็นร้อยละ 55.75 อาชีพปัจจุบัน คือข้าราชการบำนาญ คิดเป็นร้อยละ 31.5 ประสบการณ์ในการใช้บริการทางการเงินกับธนาคารมากกว่า 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 65.50

ผลการวิเคราะห์ระดับตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความผันแปร และระดับตัวแปรในการวิจัย

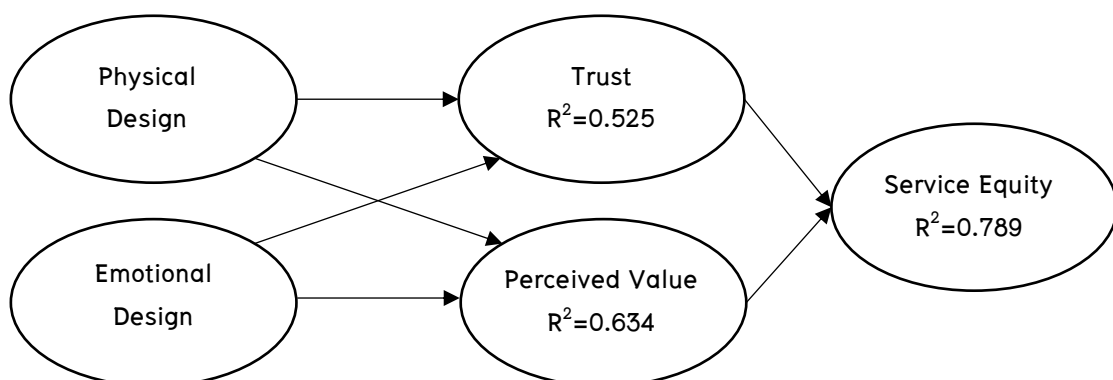
ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ระดับ
การออกแบบทางกายภาพ	3.82	1.01	.26	มาก
การออกแบบที่ตอบสนองทางอารมณ์	3.76	1.03	.27	มาก
ความเชื่อมั่น	4.17	0.82	.20	มาก
การรับรู้คุณค่า	4.02	0.84	.21	มาก
คุณค่าของการบริการ	3.86	0.94	.24	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความเชื่อมั่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.82, C.V.=.20) รองลงมา คือ การรับรู้คุณค่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.84, C.V.=.21) รองลงมา คือ คุณค่าของการบริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.94, C.V.=.24) รองลงมา คือ การออกแบบทางกายภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, S.D.=1.01, C.V.=.26) รองลงมา คือ การออกแบบที่ตอบสนองทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, S.D.=1.03, C.V.=.27)

จากการศึกษาการทดสอบที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบ พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิเคราะห์พบว่าดัชนีความกลมกลืน Chi Square=1496.31, df=395, Chi Square/df=3.78, RMR=0.057, RMSEA=0.084, CFI=0.871, GFI=0.789, และ NFI=0.833 อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ (Hooper et al., 2008) โดยทุกตัวแปรเชิงประจักษ์ทุกตัวมีค่าน้ำหนักปัจจัยอย่างมีนัยสำคัญ การทดสอบตัวแบบสมการโครงสร้างด้วยวิธี SEM Covariance Based พบว่า (1) ปัจจัยการออกแบบทางกายภาพ (PD) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไว้วางใจ (TR) และ (2) ปัจจัยการออกแบบที่ตอบสนองด้านอารมณ์ (ED) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไว้วางใจ (TR) และการรับรู้คุณค่า (PV) และ (3) ปัจจัยการรับรู้คุณค่า (PV) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อปัจจัยคุณค่าของการบริการ (SE) ในส่วนของการจำแนกอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมพบว่า ปัจจัยการออกแบบทางกายภาพ (PD) มีอิทธิพลรวมต่อปัจจัยการรับรู้คุณค่าของการบริการ (SE) สูงถึง 0.662 เทียบเป็นประมาณ 5 เท่าของปัจจัยที่ตอบสนองด้านอารมณ์ (ED) ส่วนปัจจัยคั่นกลางคือ ความไว้วางใจ (TR) และการรับรู้คุณค่า (PV) นั้น ปัจจัยการรับรู้คุณค่า (PV) มีอิทธิพลรวมต่อปัจจัยคุณค่าของการบริการ (SE) มีน้ำหนัก สูงถึง 0.982 ในขณะที่ปัจจัยความไว้วางใจ (TR) ไม่ส่งผล นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลเชิงลบ ซึ่งแสดงว่าในประเด็นนี้ ธนาคารจะต้องไปจัดการเพื่อให้ปัจจัยนี้สามารถส่งเสริมต่อปัจจัยการรับรู้ของคุณค่าของการบริการ (SE) ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัย (Multiple Correlation) ของปัจจัยความไว้วางใจ (TR) และการรับรู้คุณค่า (PV) และปัจจัยการรับรู้คุณค่าของการบริการ (SE) มีค่า 0.525, 0.634 และ 0.789 ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก และการตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปรส่งผ่าน พบว่า 1) PD มีอิทธิพลต่อ PV ด้วยระดับนัยสำคัญยิ่ง PV มีอิทธิพลต่อ SE ด้วยระดับนัยสำคัญยิ่ง

และ PD มีอิทธิพลต่อ SE ด้วยระดับนัยสำคัญยิ่ง และ 2) ED มีอิทธิพลต่อ PV ด้วยระดับนัยสำคัญยิ่ง PV มีอิทธิพลต่อ SE ด้วยระดับนัยสำคัญยิ่ง และ ED มีอิทธิพลต่อ SE ด้วยระดับนัยสำคัญที่ $P=0.001$ การทดสอบเพื่อใช้กับ Sobel Test เพื่อทดสอบคุณสมบัติของปัจจัยส่งผ่านพบว่า 1) ปัจจัยการรับรู้คุณค่า (PV) เป็นปัจจัยส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediator) ระหว่างปัจจัยการออกแบบทางกายภาพ (PD) กับปัจจัยคุณค่าของการบริการ (SE) 2) ปัจจัยการรับรู้คุณค่า (PV) เป็นปัจจัยส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediator) ระหว่างปัจจัยการออกแบบด้านอารมณ์ (ED) กับปัจจัยคุณค่าของการบริการ (SE)

จากการทดสอบสมมติฐาน ที่ไม่สนับสนุนพบว่า ปัจจัยความเชื่อมั่น (TR) มีอิทธิพลเชิงลบต่อปัจจัยคุณค่าของการบริการ (SE) นอกจากนี้ไม่สนับสนุนเหมือนงานศึกษาของ Frey et al., (2017) แล้วค่าน้ำหนักอิทธิพลยังมีทิศทางด้านลบ ถึงแม้ว่าจะไม่มีนัยสำคัญแต่ก็แสดงให้เห็นว่า ธนาคารอาจมีการลงทุนสร้างความปลอดภัยมากแต่ยังไม่เป็นที่ยอมรับโดยผู้สูงอายุยังกังวลกับความปลอดภัยทางการเงินที่อยู่ในระบบอินเทอร์เน็ตซึ่งแตกต่างจากระบบที่เคยใช้ในอดีต โดยเฉพาะกลุ่มลูกค้าที่มีระดับการศึกษาน้อยและเป็นผู้สูงอายุ สรุปโดยภาพรวมในการออกแบบทางกายภาพ และออกแบบด้านอารมณ์ ที่ส่งผลต่อคุณค่าของการบริการพบว่าปัจจัยการออกแบบทางกายภาพ (PD) มีอิทธิพลรวมต่อปัจจัยการรับรู้คุณค่าของการบริการ (SE) สูงถึง 0.662 เทียบเป็นประมาณ 5 เท่าของปัจจัยปัจจัยที่ตอบสนองด้านอารมณ์ (ED) ส่วนปัจจัยคั่นกลางคือ ความไว้วางใจ (TR) และ การรับรู้คุณค่า (PV) นั้น ปัจจัยการรับรู้คุณค่า (PV) มีอิทธิพลรวมต่อปัจจัยคุณค่าของการบริการ (SE) และ (2) ปัจจัยการรับรู้คุณค่า (PV) เป็นปัจจัยส่งผ่านแบบสมบูรณ์ complete (mediator) ระหว่างปัจจัยการออกแบบด้านอารมณ์ (ED) กับปัจจัยคุณค่าของการบริการ (SE) สามารถสนับสนุนงานศึกษาของ Jahanzeb, Fatima, & Butt (2013) ในการศึกษาเรื่องตัวแปรส่งผ่านในทางการตลาด ที่รายงานผลว่า การรับรู้คุณค่าของลูกค้าเป็นปัจจัยส่งผ่านระหว่างการจัดการขององค์กร ปัจจัยการบริการและภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งสามารถเทียบเคียงกับปัจจัยการศึกษานี้



ภาพ 2 เส้นอิทธิพลมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตาราง 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน (H1-H6)

สมมติฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์ ไม่มาตรฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์ มาตรฐาน	t-test	p-value	สรุปผล
PD-> TR	0.497***	0.554***	8.308	0.000	สนับสนุน
PD -> PV	0.657***	0.693***	9.645	0.000	สนับสนุน
ED -> TR	0.190***	0.238***	3.966	0.000	สนับสนุน
ED-> PV	0.130**	0.153**	2.907	0.004	สนับสนุน
TR -> SE	-0.125	-0.107	-1.007	0.314	ไม่สนับสนุน
PV-> SE	1.085***	0.982***	8.731	0.000	สนับสนุน

*p =.05, ** p=.01, *** p=0.001

จากตาราง 2 พบว่า 1) ปัจจัยการออกแบบทางกายภาพ (PD) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไว้วางใจ (TR) และการรับรู้คุณค่า (PV) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ปัจจัยการออกแบบที่ตอบสนองด้านอารมณ์ (ED) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไว้วางใจ (TR) และการรับรู้คุณค่า (PV) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p=0.01$ ตามลำดับ และ 3) ปัจจัยการรับรู้คุณค่า (PV) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อปัจจัยคุณค่าของการบริการ (SE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 3 อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ปัจจัย	R ²		PD	ED	TR	PV
TR	0.525	DE	0.554	0.238	NA	NA
		IE	NA	NA	NA	NA
		TE	0.554	0.238	NA	NA
PV	0.634	DE	0.639	0.153 ¹	NA	NA
		IE	NA	NA	NA	NA
		TE	0.639	0.513	NA	NA
SE	0.789	DE	NA	NA	-0.107	0.982
		IE	0.662	0.125	NA	NA
		TE	0.662	0.125	-0.107	0.982

จากตาราง 3 ปัจจัยการออกแบบทางกายภาพ (PD) มีอิทธิพลรวมต่อปัจจัยการรับรู้ของคุณค่าของการบริการ (SE) สูงถึง 0.662 เทียบเป็นประมาณ 5 เท่าของปัจจัยที่ตอบสนอง ด้านอารมณ์ (SE) ส่วนปัจจัยคั่นกลางคือความไว้วางใจ (TR) และการรับรู้คุณค่า (PV) นั้นการรับรู้คุณค่า (PV) มีอิทธิพลรวมต่อปัจจัยการรับรู้ของคุณค่าของการบริการ (SE) มีน้ำหนักสูงถึง 0.982 ในขณะที่ปัจจัยความไว้วางใจ

(TR) ไม่ส่งผลนอกจากนี้ยังมีอิทธิพลเชิงลบ ซึ่งแสดงว่าในประเด็นนี้ธนาคารจะต้องไปจัดการเพื่อให้ปัจจัยนี้สามารถส่งเสริมต่อปัจจัยการรับรู้ของคุณค่าของการบริการ (SE) ในส่วนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยความไว้วางใจ(TR) การรับรู้คุณค่า(PV) และปัจจัยการรับรู้ของคุณค่าของการบริการ (SE) มีค่า 0.525, 0.634 และ 0.789 ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0-1 โดยมีเกณฑ์ประเมินดังนี้ 0-0.19 ต่ำมาก (very weak), 0.2-0.39 ต่ำ (weak), 0.40-0.59 ระดับปานกลาง (moderate), 0.6-0.79 ระดับมาก (strong) และ 0.8-1 ระดับมากที่สุด (very strong)

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยการออกแบบทางกายภาพ พบว่า ประเด็นเรื่องธนาคารมีบริการพิเศษด้วยการลงพื้นที่ โดยการส่งเจ้าหน้าที่ไปบริการถึงที่ สำหรับผู้สูงอายุที่ไม่สะดวกในการเดินทาง แสดงให้เห็นว่าธนาคารยังไม่มี การส่งมอบบริการถึงที่พักของผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเหตุผลที่ต้องใช้ต้นทุนสูง และการต้องมีความปลอดภัยในการทำธุรกรรมทางการเงินรวมทั้งข้อจำกัดในมาตรการของธนาคารในประเทศไทย ซึ่งต่างจากต่างประเทศ เช่น ธนาคาร Royal Bank of Scotland (RBS) ซึ่งมีสาขาเคลื่อนที่มากกว่า 30 แห่ง ที่ครอบคลุมในสหราชอาณาจักร โดย RBS มีพื้นที่ครอบคลุมมากกว่า 11,000 ไมล์ จะมีบริการดังกล่าวให้กับผู้สูงอายุ (Mortimer & Green, 2019) นอกจากนี้รายการในเรื่อง ธนาคารมีการออกแบบเทคโนโลยี ที่ใช้งานได้ง่าย เช่น ระบบสแกนนิ้วมือหรือใบหน้าเพื่อยืนยันตัวตนในการทำธุรกรรมทางการเงิน ในการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างก็มีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปรสูงถึง 0.30 แสดงว่ามีการประเมินระดับคะแนน ในรายการนี้ค่อนข้างแตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ว่าในกลุ่มผู้สูงอายุมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่ไม่ดีจะมี ปัญหาในการใช้งานซึ่งสนับสนุนงานของ Friks et al., (2019)

ปัจจัยการออกแบบที่ตอบสนองทางอารมณ์ คือ ธนาคารมีบริการทางการเงินที่สามารถปรับ ให้เข้ากับความต้องการของท่าน เช่น บริการรวดเร็ว ชัดเจนและไม่ต้องยื่นรูดคิวมากนัก นั้นหมายความว่า ธนาคารต้องมีการปรับปรุงการออกแบบในทุกขั้นตอนให้ลดเวลาซึ่งปัญหาที่พบนี้เป็นประเด็นที่ ปรากฏในผลการศึกษาของ Mortimer and Green (2019) นอกจากนี้ รายการลำดับถัดไปที่เป็นประเด็น ที่ต้องปรับปรุง คือ บริการทางการเงินของธนาคาร ท่านสามารถเข้าถึงและใช้งานได้โดยง่าย ก็ยังมีค่า ในการประเมินในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นอีกส่วนหนึ่งที่ต้องปรับปรุงซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ Friks et al., (2019) ในส่วนของการออกแบบอุปกรณ์และเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ในการทำธุรกรรม การเงินของผู้สูงอายุ ในขณะเดียวกันในส่วนของความเข้าใจในผลิตภัณฑ์ทางการเงินธนาคารก็ควรให้ พนักงานผู้ให้บริการมีการฝึกอบรมเพื่อให้บริการแก่ผู้สูงอายุ โดยชี้แจงข้อมูลในด้านสิทธิประโยชน์ รวมถึงการใช้งานในส่วนของผู้ประกอบการเพื่อให้บริการแก่ผู้สูงอายุได้ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวทำให้เห็นถึง ความสำคัญของการออกแบบทางกายภาพและทางอารมณ์ จะสามารถสร้างความแตกต่าง และเพิ่มโอกาส ทางการแข่งขันให้กับองค์กรในการออกแบบนวัตกรรมบริการทางการเงินเพื่อผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ในธุรกิจการธนาคารที่ผู้บริโภคสามารถเลือกใช้บริการที่เหมาะสมแก่ตนเองได้ (Chaouali & Souiden, 2019) การออกแบบที่ตอบสนองทางอารมณ์นั้นต้องมีการทำความเข้าใจผู้สูงอายุทั้งในบริบทของร่างกายและจิตใจ (Touchaie & Hashim, 2018) ดังนั้นสภาพแวดล้อมรวมทั้งบุคลากรของธนาคารจึงมีความสำคัญในส่วนนี้เช่นกัน

ปัจจัยความเชื่อมั่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ความเชื่อมั่นว่าทางธนาคาร สามารถช่วยจัดการกับความเสี่ยงต่าง ๆ ทางการเงินให้กับท่านได้ ซึ่งสนับสนุนงานของ Moghawemi, Lee and Lee (2018) ในเรื่องความเสี่ยงทางการเงินที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถควบคุมสถานะทางการเงินของตนและช่วยลดความวิตกกังวลทางการเงินของตนเอง (Clifton et al., 2017; Frey et al., 2017) ในส่วนของจุดอ่อนของปัจจัยนี้ คือ ความเชื่อมั่นว่าบริการทางการเงิน ช่วยลดความวิตกกังวลทางการเงินรวมถึงการคาดการณ์รายได้และค่าใช้จ่ายของท่านในอนาคต ในประเด็นนี้เป็นการคาดการณ์ถึงในอนาคตในด้านค่าครองชีพ พบว่า มีความแตกต่างในการประเมินสูงที่สุด อาจเป็นได้ด้วยสถานะเศรษฐกิจในช่วงที่เกิดโรคระบาดและสงคราม จึงทำให้รายการนี้มีความผันผวนในการประเมินจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสนับสนุนงานศึกษาของ ผลการศึกษาจาก Stanford Center on Longevity (2017) ได้รายงานผลว่าความมั่นคงทางการเงินของกลุ่ม Millennials และ Gen Xers ลดลงอย่างมากจากปี 2000 ถึง 2014 ในส่วนนี้จะมีความเกี่ยวข้องกับหลักสุขภาพของผู้สูงอายุซึ่งจะใช้เงินมากในการดูแลและสุขภาพ (Chaouali & Souiden, 2019)

ปัจจัยการรับรู้คุณค่าโดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสนับสนุนแนวคิดทฤษฎีความต้องการถือเงิน (John Maynard Keynes) และทฤษฎีความต้องการของ Maslow ของผู้สูงอายุ ดังนั้นธนาคารต้องใส่ใจในการส่งเสริมในการให้ประโยชน์และตอบสนองความต้องการในทุกมิติ (Albashrawi & Motiwalla, 2017) ในส่วนของตัวแปรเชิงประจักษ์ รายการที่ถือว่าเป็นจุดอ่อนของปัจจัยนี้ คือ หากธนาคารทำความเข้าใจพฤติกรรมของผู้สูงอายุ จะมีประโยชน์ต่อการใช้งานในชีวิตประจำวันอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ALsswey et al., (2018) ที่รายงานว่าผู้สูงอายุชาวอเมริกันเริ่มปรับตัวและหันมาใช้บริการธนาคารทางอินเทอร์เน็ตมากขึ้นในช่วงการระบาดใหญ่ ซึ่งยังพบอีกว่ากลุ่มผู้สูงอายุและคนรุ่นเบบี้บูมเมอร์ แม้จะเริ่มปรับตัวในและหันมาใช้บริการธนาคารทางอินเทอร์เน็ตในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 เพิ่มขึ้น แต่หากสถานการณ์เริ่มกลับเข้าสู่สภาวะปกติ มีแนวโน้มที่ที่คนกลุ่มนี้จะกลับไปใช้รูปแบบการบริการเดิม ๆ เมื่อเป็นไปได้ ประเด็นปัจจัยการรับรู้คุณค่า คือ บริการที่ให้ความสะดวกสร้างความมั่นใจต่อความปลอดภัยทางการเงินและการชี้แนะผลิตภัณฑ์ที่ให้ประโยชน์สูงสุดต่อผู้สูงอายุ (Arif et al., 2020) นอกจากนั้นการทำความเข้าใจพฤติกรรมของผู้สูงอายุ ยังเป็นส่วนสำคัญที่จะตอบสนองต่อการใช้งานได้และการเข้าถึงแหล่งข้อมูล

ได้ง่ายขึ้น ซึ่งจะสร้างการรับรู้คุณค่าในการออกแบบช่องทางการทำธุรกรรม และการให้ความรู้ต่อผู้สูงอายุ (Motwani, 2016; Ekberg, 2015)

ปัจจัยคุณค่าของการบริการ ในส่วนของตัวแปรเชิงประจักษ์ในส่วนของการรายละเอียดพบว่า รายการที่เป็นจุดแข็ง คือ ธนาคารมีความทันสมัย นำเสนอคุณค่าของการบริการที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ส่วนรายการที่ถือว่าเป็นจุดอ่อน คือ การตรวจสอบยอดเงินในบัญชีผ่านช่องทางการธนาคารดิจิทัล แสดงว่าผู้สูงอายุอาจมีความต้องการตรวจสอบจากสถานที่ของธนาคารและต้องการทางกายภาพที่จับต้องได้มากกว่า (Iglesias, Markovic & Rialp, 2019; Rajaobelina et al., 2020)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ผลการวิจัยในส่วนของการออกแบบทางกายภาพ ดังนั้นธนาคารจะต้องสร้างความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรมการเงินรวมทั้งการฝึกให้ผู้สูงอายุที่เป็นลูกค้าสามารถมีทักษะในการใช้งานและติดต่อกับธนาคารเช่นการใช้คำพูด การ live Chat ซึ่งถ้าทำได้สำเร็จก็จะสามารถลดทอนจำนวนสาขาของธนาคารลงได้ นอกจากนี้ในธนาคารอาจมีหน่วยงานที่ให้บริการถึงที่อยู่ของผู้สูงอายุในกรณีที่ไม่สามารถเดินทางหรือทำธุรกรรมผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่ออำนวยความสะดวกที่ปลอดภัยกับผู้สูงอายุที่ไม่มีบุตรหลานดูแล ในส่วนของปัจจัยส่งผ่านพบว่า ปัจจัยการรับรู้คุณค่า (PV) เป็นปัจจัยส่งผ่านแบบสมบูรณ์ระหว่างปัจจัยการออกแบบทางกายภาพและปัจจัยปัจจัยการออกแบบด้านอารมณ์ไปสู่คุณค่าการบริการ แสดงให้เห็นว่าการนำกลยุทธ์ไปสู่ภาคปฏิบัติโดยใช้การออกแบบทั้งกายภาพและด้านอารมณ์มีสัมฤทธิ์ผลต่อการรับรู้คุณค่า (PV) ในกลุ่มผู้บริโภคที่เป็นผู้สูงอายุ

2) ผลการวิจัยในส่วนของการปัจจัยความน่าเชื่อถือซึ่งไม่สนับสนุนผลเชิงบวก ต่อปัจจัยคุณค่าของการบริการ ยังเป็นประเด็นในการไม่เชื่อมั่นในการทำธุรกรรมการเงิน ทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยสาเหตุที่เคยใช้ในระบบเก่าเป็นแบบจับต้องได้คือผ่านการทำธุรกรรมกับพนักงานธนาคาร รู้จักกับเจ้าหน้าที่ของธนาคาร มีการแสดงตัวเลขทางการเงินด้วยกระดาษ ซึ่งประสบการณ์ดังกล่าวส่งสมมายาวนาน ดังนั้นการจะเปลี่ยนแนวคิดและความเชื่อจึงต้องใช้เวลาและค่อยเป็นค่อยไป โดยให้ผู้สูงอายุเหล่านี้สะสมประสบการณ์ใหม่ในด้านบวกจนยอมรับและเชื่อมั่นต่อระบบการทำธุรกรรมการเงินผ่านออนไลน์ซึ่งส่วนนี้จะสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีการปรับตัว (adaptation theory) ว่าการเปลี่ยนแปลงในมนุษย์ต้องใช้หลักการของ Incremental change คือการเปลี่ยนแปลงที่ค่อย ๆ ดำเนินการหรือการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปทีละลำดับจากขั้นตอนเล็ก ๆ สู่หลาย ๆ ขั้นตอน ไม่ใช่มีขั้นตอนเดียวที่ใช้เวลานาน

เอกสารอ้างอิง

- การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย. (2560). *การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560 สสช.* กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- Albashrawi, M., & Motiwalla, L. (2017). Understanding mobile banking usage: an integrative perspective. In *Proceedings of the 2017 ACM SIGMIS Conference on Computers and People Research*. New York.
- Al-Jabri, I. M., & Sohail, M. S. (2012). Mobile banking adoption: Application of diffusion of innovation theory. *Journal of electronic commerce research*, 13(4), 379–391.
- ALsswey, A., Naufal, I., & Bervell, B. (2018). Investigating the acceptance of mobile health application user interface cultural-based design to assist Arab elderly users. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 9(8), 144–152.
- Arif, I., Aslam, W., & Hwang, Y. (2020). Barriers in adoption of internet banking: A structural equation modeling–Neural network approach. *Technology in Society*, 61(7), 101231–101251.
- Chaoudli, W., & Souiden, N. (2019). The role of cognitive age in explaining mobile banking resistance among elderly people. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 50(3), 342–350.
- Clifton, J., Fernández–Gutiérrez, M., & García–Olalla, M. (2017). Including vulnerable groups in financial services: insights from consumer satisfaction. *Journal of Economic Policy Reform*, 20(3), 214–237.
- Ekberg, S. (2015). A study of how Swedish agencies are working with eService accessibility for elderly people. *Sirajul Islam*, 5(8), 1–25.
- Frey, J. J., Hopkins, K., Osteen, P., Callahan, C., Hageman, S., & Ko, J. (2017). Training social workers and human service professionals to address the complex financial needs of clients. *Journal of Social Work Education*, 53(1), 118–131.
- Frik, A., Nurgalieva, L., Bernd, J., Lee, J., Schaub, F., & Egelman, S. (2019). Privacy and security threat models and mitigation strategies of older adults. In *Fifteenth Symposium on Usable Privacy and Security (SOUPS 2019)* (pp. 21–40). USENIX: Santa Clara, USA.

- Grincell, A., Dempsey, H., & White, P. J. (2017). Older adults and self-service banking: A user centred study into the behaviour of older adults interacting with automated teller machines, collected and synthesised using visual research methods. *Design Research & Practice Review*, 5(Special), 52–61.
- Iglesias, O., Markovic, S., & Rialp, J. (2019). How does sensory brand experience influence brand equity? Considering the roles of customer satisfaction, customer affective commitment, and employee empathy. *Journal of Business Research*, 96(5), 343–354.
- Jayaratne, R., Pushpawela, B., He, C., Li, H., Gao, J., Chai, F., & Morawska, L. (2017). Observations of particles at their formation sizes in Beijing, China. *Atmospheric Chemistry and Physics*, 17(14), 8825–8835.
- Mortimer, J., & Green, M. (2019). *Briefing: the health and care of older people in England 2015*. Retrieved January 27, 2022, from <http://www.cpa.org.uk/cpa/docs/AgeUK-Briefing-TheHealthandCareofOlderPeopleinEngland-2015.pdf>.
- Motwani, B. (2016). Prediction of intention of senior professionals to prefer mobile banking. *FIIB Business Review*, 5(4), 51–64.
- Msweli, N. T., & Mawela, T. (2020). Enablers and barriers for mobile commerce and banking services among the elderly in developing countries: a systematic review. *In Conference on e-Business, e-Services and e-Society*. Springer, Cham.
- Rajaobelina, L., Brun, I., Line, R., & Cloutier-Bilodeau, C. (2020). Not all elderly are the same: fostering trust through mobile banking service experience. *International Journal of Bank Marketing*, 39(1), 85–106.
- Touchaie, S. A., & Hashim, N. H. (2018). The influence of dispositional resistance to change on seniors' mobile banking adoption in Malaysia. *Journal of Soft Comput Decis Support Syst*, 5(6), 1–12.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introduction analysis*. Harper & Row.

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานของ
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
Chahhaharacteristics of School Administrators Affecting the Administration
of Schools Under the Nakhon Sawan Primary Educational
Service Area Office

¹พรนิภา คงเพชรศักดิ์, ²รวงทอง ถาพันธุ์ และ ³ทินกร พูลพุด

¹Ponnipa Kongpetsak and ²Ruangthong Thaphan and ³Tinakorn Poonput

^{1,2,3}คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

^{1,2,3} Faculty of Humanities and Social Sciences, Chaopraya University

¹ Corresponding Author. E-mail: Popla102030@gmail.com

Received November 10, 2022; Revised November 30, 2022; Accepted December 2, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 3) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำนายการบริหารงานของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 306 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าความเที่ยง 0.965 ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 2) การบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้ตามลำดับ

$$\hat{Y} = 0.41 - 0.27 (X_4) + 0.95 (X_6) \quad \hat{Z} = -0.34 (Z_4) + 0.77 (Z_6)$$

คำสำคัญ: คุณลักษณะอันพึงประสงค์; ผู้บริหารสถานศึกษา; การบริหารงานสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to investigate the characteristics of school administrators under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2, 2) to study the administration of schools under

the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2, 3) to study the relationship of characteristics of school administrators and school administration under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2, and 4) to develop the forecasting equation of the relationship between characteristics of school administrators and school administration under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 306 teachers. Data were collected from a 5-rating scale questionnaire with index of item objective congruence (IOC) values between 0.80 – 1.00 and a reliability of 0.965. The results showed that: 1) Overall characteristics of school administrators under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. 2) Overall administration of schools under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. 3) Characteristics of school administrators was positively related with school administration under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2 with a statistical significance level of 0.05. 4) Characteristics of educational institution administrators can jointly predict the administration of the school. it was statistically significant at the 0.05 level. Create a forecast equation on the regression coefficients in raw score and the regression coefficients in standard score follows as. $\hat{Y} = 0.41 - 0.27 (X_4) + 0.95 (X_6)$ $\hat{Z} = -0.34 (Z_4) + 0.77 (Z_6)$

Keywords: Desirable Characteristics; school administrators; School administration

บทนำ

ในปัจจุบันพบว่า มีผู้บริหารสถานศึกษาหลายท่านที่ประสบปัญหาในการบริหารงานของสถานศึกษา เพราะต้องบริหารคน ที่มาจากสภาพแวดล้อมและการศึกษาที่ต่างกัน ย่อมมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถเข้าใจหรือเอาชนะใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ จะทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน รวมทั้งเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานการ ไม่จัดระบบหรือแบบแผนในการปฏิบัติงาน ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขาดความยุติธรรม ขาดการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ขาดภาวะในการเป็นผู้นำ ขาดความรอบคอบในการตัดสินใจมีความเสี่ยงในเรื่องส่วนตัวรวมทั้งไม่มีเครือข่ายในการเป็นต้นแบบที่ดีและถูกต้อง (จรูญ เก้าเอี้ยน, 2557) ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารทั้งสิ้น หากผู้บริหารท่านใดขาดทักษะหรือคุณลักษณะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วจะส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องรู้จักตนเองรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชา และรู้จักการพัฒนาตนเอง เพื่อที่จะได้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และสามารถบริหารงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา และสอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนดไว้ให้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยได้กล่าวถึงมาตรฐานเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนไว้ว่า “ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์” ซึ่งคำว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ควรแก่การยอมรับ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องพัฒนาตนเอง

อย่างสม่ำเสมอ ต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ นับว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงทำให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องอาศัยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะทำให้การบริหารสถานศึกษานั้นเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ฮาพิซ ขานูรักษ์, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 145 โรงเรียน และมีวิทยาลัย เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ขับเคลื่อนให้โรงเรียนในสังกัดมีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลและแผนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม เชื่อมโยง บูรณาการ เป็นจริงและประสบความสำเร็จนั้น ต้องพัฒนาที่ตัวผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2562)

ซึ่งการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีความแตกต่างกัน ในด้านการบริหารงานทั้ง 4 งานหลัก คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โดยโรงเรียนในแต่ละกลุ่ม มีผลการจัดการศึกษาที่แตกต่างกันในเรื่องของผลการทดสอบและประเมินผลระดับชาติ O-NET ของนักเรียน อีกทั้งยังรวมถึงขนาดโรงเรียน และการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน (บวร เทศารินทร์, 2557) ทั้งหมดนี้ ล้วนต้องใช้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อการบริหารจัดการ และควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2562)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

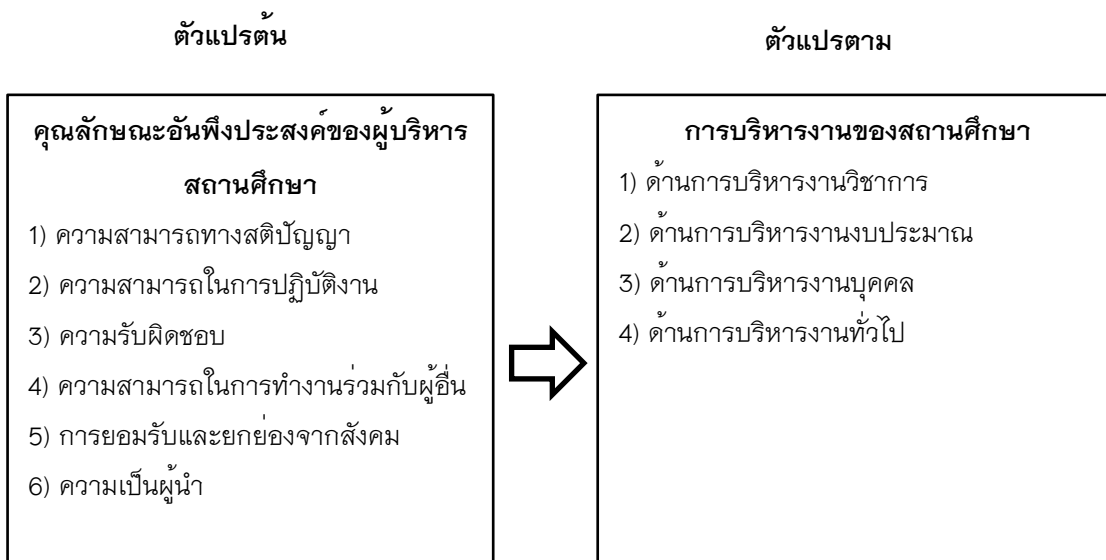
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถ
 ทำนวยการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
 นครสวรรค์ เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎี
 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามากำหนดเป็นกรอบ
 แนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ ประกอบด้วย 1.ความสามารถทางสติปัญญา 2.ความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ
 3.ความรับผิดชอบ 4.ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 5.การยอมรับและยกย่องจากสังคม
 และ6.ความเป็นผู้นำ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 145 สถานศึกษา ประกอบด้วย ครูผู้สอน 1,495 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครจซี่และ
 มอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยมีผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูผู้สอน ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 1,495 คน จากนั้นทำการ
 กำหนดสัดส่วนของครูผู้สอน ต่อจากนั้นทำการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามขนาดโรงเรียนและทำการสุ่ม
 อย่างง่ายด้วยการจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน 306 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 ด้าน คือ 1) ความสามารถทางสติปัญญา 2) ความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) ความรับผิดชอบ 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) การยอมรับและยกย่องจากสังคม และ 6) ความเป็นผู้นำ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่ยอมรับได้ อยู่ระหว่าง 0.50–1.00 พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยรวมแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.965

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การจัดการตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการจัดการตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการตาม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา: ภาพรวม

คุณลักษณะที่	การจัดการตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1	ความสามารถทางสติปัญญา	3.63	1.08	มาก
2	ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.03	0.83	มาก
3	ความรับผิดชอบ	4.16	0.69	มาก
4	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.09	0.70	มาก
5	การยอมรับและยกย่องจากสังคม	4.11	0.67	มาก
6	ความเป็นผู้นำ	4.26	0.58	มาก
	รวม	4.04	0.76	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา: ภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่าคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.26$) และต่ำสุด คือ ความสามารถทางสติปัญญา ($\bar{X} = 3.63$)

2. ผลการศึกษาการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา: ภาพรวม

การบริหารที่	การบริหารงานของสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.11	0.70	มาก
2	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.16	0.70	มาก
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.17	0.69	มาก
4	ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.16	0.70	มาก
	รวม	4.15	0.70	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา: โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.17$) และต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.11$)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y_{tot}
X_1	1.00						
X_2	0.01	1.00					
X_3	-0.03	0.72**	1.00				
X_4	0.01	0.63**	0.85**	1.00			
X_5	0.01	0.56**	0.70**	0.90**	1.00		
X_6	-0.05	0.49**	0.51**	0.51**	0.54**	1.00	
Y_{tot}	-0.06	0.30**	0.30**	0.27**	0.33**	0.73**	1.00

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ (X_6) $r = 0.73$ อยู่ในระดับสูง ด้านการยอมรับและยกย่องจากสังคม (X_5) $r = 0.33$ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (X_2) $r = 0.30$ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ด้านความรับผิดชอบ (X_3) $r = 0.30$ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (X_4) $r = 0.27$ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (Y_{tot}) แสดงว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำนายการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบ Enter ในการพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)	B	SE _B	β	t	p	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (constant)	0.41	0.22	–	1.85	0.06	–	–
ความสามารถทางสติปัญญา (X_1)	-0.01	0.01	-0.02	-0.54	0.58	0.98	1.02
ความสามารถในการปฏิบัติงาน (X_2)	-0.01	0.04	-0.02	-0.43	0.66	0.44	2.23
ความรับผิดชอบ (X_3)	0.07	0.07	0.08	0.99	0.32	0.18	5.44
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (X_4)	-0.27	0.10	-0.34	-2.65	0.00*	0.08	11.28
การยอมรับและยกย่องจากสังคม (X_5)	0.15	0.08	0.18	1.85	0.06	0.15	6.40
ความเป็นผู้นำ (X_6)	0.95	0.06	0.77	16.01	0.00*	0.63	1.56
Constant (B) = 0.41 R = 0.74 R ² = 0.55 Adjusted R square = 0.54 Durbin-Watson=1.94 F = 61.75							

** p < 0.01 * p < 0.05

จากตารางที่ 4 จากการศึกษาพบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (X_4) และด้านความเป็นผู้นำ (X_6) สามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (X_4) และด้านความเป็นผู้นำ (X_6) สามารถอธิบายการผันแปรของระดับการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ได้ร้อยละ 54 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังต่อไปนี้ $\hat{Y} = 0.41 - 0.27 (X_4) + 0.95 (X_6)$ เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้ $\hat{Z} = -0.34 (Z_4) + 0.77 (Z_6)$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2” ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

1. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า คุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นผู้นำ และต่ำสุด คือ ความสามารถทางสติปัญญา อาจเป็นเพราะการที่องค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์การนั้นเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะผู้นำที่ดีจะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นได้ดีและทั้งสองฝ่ายจึงทำให้ความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อการจัดการตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มากที่สุด ในขณะที่หากผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองและปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและผู้อื่นได้รวมถึงสามารถนำความคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือแก้ไขสถานการณ์วิกฤติต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ก็จะสามารถทำให้ สถานศึกษาประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญบา คำนนท์ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วมณี โสพิณ (2562) ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธปญญาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถทางสติปัญญา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า การบริหารงานของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล และต่ำสุดคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ อาจเป็นเพราะในการบริหารงานของสถานศึกษาไม่เพียงแต่บริหารสถานศึกษาให้อยู่รอดแต่ยังหมายรวมถึงบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษานั้นด้วย ซึ่งภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจ การดำเนินงานด้านบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบาย สภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา และการจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นเครื่องมืออาชีพโดยวิธีการที่หลากหลาย ทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงเพื่อให้ สถานศึกษามีบริหารงานบุคลากรภายใน สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วมณี โสพิน (2562) ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธสัญญาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากผู้บริหารสามารถสร้างความเป็นทีมได้เยี่ยมเข้มแข็งใส มีความจริงใจ อภัยด้วยดี และให้เกียรติผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป มีการเสริมแรงในทางบวกอยู่เสมอ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความเข้าใจ ช่วยเหลือ เอื้ออาทรและเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมกุนสัน (Magunson. 2006) ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในสหรัฐอเมริกา พบว่า คุณลักษณะด้านวิชาชีพ มีดังนี้ ความสามารถในการติดต่อประสานงานและเข้ากับผู้อื่นได้ดี ความรู้ความสามารถในวิชาการบริหารเป็นอย่างดี ความสามารถในการมอบหมายงานให้ผู้อื่น ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี การตัดสินใจ ความสามารถในการยอมรับในการปฏิบัติงานของผู้อื่น ความสนใจในบุคคลอื่น ๆ ความสามารถในการวางแผนและจัดระเบียบการรู้จักใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม

3. ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่กำหนดขึ้น โดยพิจารณาจากสภาพของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลก ยุคปัจจุบันซึ่งทำให้มีความจำเป็นต้องเน้นและปลูกฝังลักษณะดังกล่าวให้เกิดขึ้นใน สถานศึกษาเพื่อช่วยให้ สถานศึกษาเกิดการพัฒนาด้านองค์รวมทั้งด้านสติปัญญามากยิ่งขึ้น โดยหากผู้บริหารสถานศึกษามีการนำ หลักการบริหารจัดการตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์เข้ามาปรับใช้ก็จะสามารถทำให้สถานศึกษา มีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา ศิริไพรวัน (2561) ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ แก้วมณี โสพิน (2562) ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครู ในเครือข่ายพันธสัญญาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงาน ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธสัญญาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สมการพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำนายการ บริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทางด้านความสามารถในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น และความเป็นผู้นำ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาหากผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน รวมถึงการนำความเป็นประชาธิปไตยในการรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน โดยความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญและควรฝึกฝนให้มีขึ้น เพราะหากสามารถปรับตัวเองให้ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ย่อมจะได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือต่าง ๆ ในการทำงานรวมทั้งการได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในหน่วยงานและ สถานศึกษาเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญบา คำนันท (2559) ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารด้านความรู้ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่งผลต่อการบริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วมณี โสพิน (2562) ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธสัญญา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารด้านความเป็นผู้นำ ส่งผลต่อการบริหารงานที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ควรให้การส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษา มีการยึดคุณลักษณะอันพึงประสงค์เข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงานในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพมากขึ้น อีกทั้งยังทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ควรมีการพัฒนารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่หลากหลายเพื่อให้สถานศึกษาใช้ในการทำงานตอบสนองนโยบายการพัฒนาทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาการจัดการตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยเพิ่มเติมการเก็บข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมเพื่อให้ทราบถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารอย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาโดยเฉพาะ เพื่อนำมาเป็นส่วนช่วยในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาระดับสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสภาพทั่วไปของผู้บริหารในการบริหารจัดการตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- แก้วมณี โสพิน .(2562). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธปัญญาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จรูณี แก้วเอี่ยม. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.

- ชุตินา คิริโพวัน. (2561). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่* .
- บวร เทศารินทร์. (2557). *บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2563, จาก www.school.obec.go.th.
- บุษบา คำนนท์. (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. งานนิพนธ์ (กศ.ม.) มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (2562). *การบริหารจัดการสถานศึกษา. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงาน*.
- ฮาฟิซ ขานูร์กี. (2558). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
- Magunson. (2006). *The Characteristic of Successful School Business Managers*. Doctoral Dissertation, University of Southern California, Los Angeles.

รูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

Architectural style of people's homes in Phetchabun Municipality,
Phetchabun Province

พัฒน์ สุวรรณสัมฤทธิ์

Pattana Suwansumrit

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Corresponding Author. E-mail: Pattana_s@mut.ac.th

Received October 12, 2022; Revised November 6, 2022; Accepted November 22, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักอาศัยของประชาชนในพื้นที่เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ และ 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ที่มีต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพัก โดยรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ทำการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นประชาชนในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ที่ไม่มีบ้านเป็นของตัวเอง และเช่าบ้านพัก จำนวน 356 คน ตามแนวคิดของทาร์ยามาเน่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการอยู่อาศัยรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพัก รูปแบบบ้านเดี่ยว 2 ชั้น มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.11 2) ประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) โดยมีความพึงพอใจต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้น สไตล์โมเดิร์นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D = 0.022) และผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเรือนแถว 2 ชั้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) โดยมีความพึงพอใจรูปแบบสถาปัตยกรรม บ้านเรือนแถว 2 ชั้น สไตล์โมเดิร์น มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D = 0.112)

คำสำคัญ : รูปแบบสถาปัตยกรรม; บ้านพักของประชาชน; เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์

Abstract

The objective of this study was 1) to study the demand for residential architecture in Phetchaboon Municipality, Phetchabun Province, and 2) to study the satisfaction of residents in Phetchabun Municipality with respect to residential architecture. The research methodology is a questionnaire. The sampling group was collected as people in Phetchabun Municipality who did not own their own homes and rented a house for 356 people. According to

the Tarayamane concept, statistics used in the analysis were frequency, percentage, average, and standard deviation. The findings showed that 1) the population of the sample had the highest demand for two-story detached house (SDH) architecture or 60.11% of respondents. Overall, the company was very satisfied with the two-story single detached house ($\bar{X} = 4.44$) architecture with the highest average value. ($\bar{X} = 4.93$, S.D = 0.022) and most respondents were overwhelmingly satisfied with the two-story home architecture ($\bar{X} = 4.41$) with the highest level of modern architecture ($\bar{X} = 4.92$, S.D = 0.12).

Keywords: Architectural style; public housing; Phetchabun Municipality

บทนำ

เพชรบูรณ์เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางตอนบนของประเทศไทย มีพื้นที่ประมาณ 12,668 ตารางกิโลเมตร ซึ่งมีพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับ 9 ของประเทศ แบ่งการปกครองออกเป็น 11 อำเภอ และมีเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ เป็นศูนย์กลางของจังหวัด เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์มีพื้นที่ครอบคลุมตำบลในเมืองทั้งตำบล ซึ่งเป็นตำบลที่ถูกล้อมรอบด้วยตำบลสะเดียง (วิกิพีเดีย, 2565) เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์มีสภาพอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ มีความเจริญทางวัตถุ สาธารณูปโภคต่างๆ มีระบบการสื่อสารที่ทันสมัย มีระบบการคมนาคมขนส่งที่สะดวกและรวดเร็ว มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยการผลิตที่มีความเหมาะสมต่อการลงทุน เนื่องจากเป็นจุดศูนย์รวมของแหล่งงาน สถานศึกษา อีกทั้งในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์มีสถานที่ท่องเที่ยว อาทิเช่น พุทธอุทยานเพชบุระ หอโบราณคดีเพชรบูรณ์อินทราชัย ศาลเจ้าพ่อหลักเมืองเพชรบูรณ์ หอวัฒนธรรมนครบาลเพชรบูรณ์ ประติมากรรมมะขามหวาน หอประวัติศาสตร์เพชบุระ หอภูมิปัญญาและวิถีชาวบ้านเพชรบูรณ์ กำแพงเมือง และหอนิทรรศน์กำแพงเมืองเพชรบูรณ์ สวนสาธารณะหนองนารี เป็นต้น

ในส่วนของด้านอสังหาริมทรัพย์ในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ที่ได้รับการนิยม ได้แก่ บ้านเดี่ยว ทาวน์เฮาส์ ตึกแถวหรือห้องเช่า มีการสร้างตึกแถวเป็นหอพักให้เช่าสำหรับคนทำงาน และนักศึกษาในสถานที่ใกล้เคียง โดยจะเห็นได้ว่า ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์จากอดีตจนถึงปัจจุบันเป็นธุรกิจที่ได้รับความนิยมทั้งจากนักลงทุนผู้ประกอบการ รวมไปถึงผู้ที่ต้องการที่อยู่อาศัย ทำให้ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เติบโตอย่างรวดเร็ว ประกอบกับองค์ประกอบต่างๆ ที่มีส่วนสนับสนุนการเติบโตของธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจ แต่สภาพปัจจุบันอยู่ในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ธุรกิจจำนวนมากต้องหยุดชะงักหรือปิดตัวลงไป พบปัญหาการรกร้างของที่อยู่อาศัยจำนวนมาก ธุรกิจหมู่บ้านจัดสรรจำนวนมากได้รับผลกระทบ ผู้ซื้อบ้านอาศัยลดน้อยลงไปถึงพบว่า มีประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ที่ไม่มีบ้านพักอาศัยเป็นของตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 3,264 คน ซึ่งเป็นข้อมูลการเข้าบ้านพักในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ (กองคลังเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์, 2565)

บ้านหรือที่อยู่อาศัยเป็นสถานที่ที่บุคคลในครอบครัวใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นส่วนใหญ่ ที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยสี่ที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์โดยทั่วไป และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อชีวิตความเป็นอยู่และสุขภาพของผู้อยู่อาศัยบ้านที่พักอาศัยจะช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตหรือความสุขทางใจของผู้อยู่อาศัยได้ ส่วนรูปแบบและสไตล์การตกแต่งบ้านของแต่ละคนจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการที่แตกต่างกันออกไป (ชาญศักดิ์ ตะโพธิ์บุญ, 2557) ซึ่งแม้ว่าการทำธุรกิจทางด้านอสังหาริมทรัพย์ดังกล่าวจะมีระยะเวลาในการคืบหน้ากว่าธุรกิจอื่นๆ ก็ตามแต่ทว่าในช่วงที่ผ่านมา มีกระแสความชอบของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ให้เข้าเกิดขึ้นในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ค่อนข้างมาก มีประกาศการขายอาคารหอพักหลายพื้นที่ย่านธุรกิจ เนื่องจากมีคู่แข่งเกิดขึ้นใหม่ในตลาดอสังหาริมทรัพย์ประเภทนี้เข้ามามาก ทำให้ผู้อยู่อาศัยเริ่มมีทางเลือก และมุมมองที่คำนึงถึงความสะดวกสบาย ความสวยงามน่าอยู่ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการอยู่อาศัยมากขึ้น ผู้ประกอบการแต่ละรายก็จะมีสิ่งจูงใจ สร้างจุดเด่นของตนให้ผู้สนใจเข้ามาเช่าแตกต่างกัน (ธัญวิทย์ ศิริทัพ, 2561) จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่เป็นผู้เช่าที่พักอาศัยที่พักในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ว่า มีความต้องการพักอาศัยบ้านพักรูปแบบสไตล์สถาปัตยกรรมรูปแบบใด โดยนำรูปแบบสถาปัตยกรรมที่อยู่ออาศัย 4 สไตล์ซึ่งประกอบด้วย (1) สไตล์ไทย (2) สไตล์ยุโรป (3) สไตล์โมเดิร์น และ (4) สไตล์ธรรมชาติ ที่ผู้วิจัยได้เคยศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่อาศัยบ้านพักของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี (พัฒน์ สุวรรณสัมฤทธิ์, พิชักษณ์ วิทยุธีระนันท์ และ ศรัณยา สุจริตกุล, 2564) ซึ่งการศึกษาดังกล่าวเป็นการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการเพื่อนำผลการศึกษาเสนอให้ส่วนราชการดำเนินการก่อสร้างบ้านพักอาศัยให้ตรงตามความต้องการของผู้อยู่อาศัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าหากนำรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักแต่ละสไตล์ที่ได้เคยสร้างรูปแบบขึ้นมา โดยนำมาศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เช่าบ้านพักในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างจะมีความต้องการบ้านพักรูปแบบสถาปัตยกรรมในรูปแบบสไตล์ใดมากที่สุด และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบสไตล์สถาปัตยกรรมบ้านพักสไตล์ใด เพื่อผู้ประกอบการธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ได้นำความคิดเห็นไปประกอบการสนับสนุนข้อมูลในการออกแบบรูปแบบสถาปัตยกรรมเพื่อให้ตรงตามความต้องการของกลุ่มประชาชนที่มีความต้องการบ้านพักอาศัยในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักอาศัย ของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนที่เป็นผู้เช่าบ้านพักอาศัยในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ที่มีต่อรูปแบบสไตล์สถาปัตยกรรมบ้านพัก

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบ้านเป็นของตัวเองและเช่าที่พักอาศัย ที่มีต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้นและบ้านเรือนแถว 2 ชั้น ซึ่งบ้านพักแต่ละรูปแบบเป็นออกเป็น 4 สไตล์ ได้แก่ (1) สไตล์ไทย (2) สไตล์ยุโรป (3) สไตล์โมเดิร์น และ (4) สไตล์ธรรมชาติ โดยใช้พื้นที่เขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นพื้นที่ในการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ที่ไม่มีบ้านเป็นของตัวเองและเช่าที่พักอาศัย จำนวนทั้งสิ้น 3,264 คน (กองคลังเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์, 2565) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 356 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยใช้เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถามงานวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) เพียงคำตอบเดียว จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความต้องการรูปแบบสถาปัตยกรรมที่พักอาศัย โดยมีรูปภาพประกอบแสดงความคิดเห็น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมที่พักอาศัย ใน 4 รูปแบบ ได้แก่ (1) รูปแบบสไตล์ไทย (2) รูปแบบสไตล์ยุโรป (3) รูปแบบสไตล์โมเดิร์น และ (4) รูปแบบสไตล์ธรรมชาติ มีลักษณะข้อคำถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าในการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1932)

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามใน 2 ด้าน คือความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยดำเนินการดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา และรูปแบบทางด้านสถาปัตยกรรม เพื่อปรับปรุงภาษาและรูปแบบแบบสอบถามให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับประชาชนกลุ่มตัวอย่างตำบลสะเตียง อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปใช้จริงและนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธีของครอนบาช แอลฟา (Cronbach, L.J., 1951) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) จากการทดสอบแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่น ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้วิเคราะห์การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความต้องการรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพัก จำนวน 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) บ้านเดี่ยว 2 ชั้น และ 2) บ้านเรือนแถว 2 ชั้น วิเคราะห์การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักอาศัย จำนวน 4 สไตล์ ได้แก่ 1) สไตล์ไทย 2) สไตล์ยุโรป 3) สไตล์โมเดิร์น และ 4) สไตล์ธรรมชาติ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยตามแนวทางของ Best (1977)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	205	57.58
	หญิง	151	42.42
	รวม	356	100.00
อายุ	20-30 ปี	63	17.70
	31-40 ปี	91	25.56
	41-50 ปี	111	31.18
	51-60 ปี	71	19.94
	61 ปีขึ้นไป	20	5.62
	รวม	356	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	112	31.46
	ปริญญาตรี	156	43.82
	สูงกว่าปริญญาตรี	88	24.72
	รวม	356	100.00
อาชีพ	นักศึกษา	98	27.53
	รับจ้าง	102	28.65
	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	94	26.40
	ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	62	17.42
	รวม	356	100.00
รายได้	10,000 – 20,000 บาท/เดือน	107	30.06
	20,001 – 30,000 บาท/เดือน	114	32.02
	30,001 – 40,000 บาท/เดือน	92	25.84
	40,001 บาท/เดือนขึ้นไป	43	12.08
	รวม	356	100.00

จากตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ของกลุ่มตัวอย่างกรณีศึกษาจำนวน 356 คน พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 57.58 และเพศหญิง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 42.42

2. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41- 50 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 31.18 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 25.56 มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 19.94 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 และมีอายุตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป น้อยที่สุดจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.62 ตามลำดับ

3. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 43.82 รองลงมาคือ จบการศึกษาด้านปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 31.46 และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 24.72

4. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 28.65 รองลงมา เป็นนักศึกษาจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 27.53 รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 และอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว น้อยที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.42

5. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท/เดือน จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.02 รองลงมาคือมีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท/เดือน จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 30.06 มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท/เดือนขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25.84 และมีรายได้ 40,001 บาท/เดือน น้อยที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.08 ตามลำดับ

ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักอาศัย ของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

2. ความต้องการรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักอาศัย ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความต้องการรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักอาศัย โดยแสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละความต้องการรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักของกลุ่มตัวอย่าง

รูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพัก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รูปแบบบ้านเดี่ยว 2 ชั้น	214	60.11
รูปแบบบ้านแถว 2 ชั้น	142	39.89
รวม	356	100.00

ตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบสอบถามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความต้องการอยู่อาศัยรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพัก รูปแบบบ้านเดี่ยว 2 ชั้น มากที่สุด จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 60.11 และมีความต้องการอยู่อาศัยรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพัก รูปแบบบ้านเรือนแถว 2 ชั้น จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 39.89

ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนที่เป็นผู้เช่าบ้านพักอาศัยในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ที่มีต่อรูปแบบสไตล์สถาปัตยกรรมบ้านพัก

3. ความพึงพอใจต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักอาศัย ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพัก โดยแสดงได้ดังตารางที่ 3 และตารางที่ 4 และตารางที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของประชาชนกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักในแต่ละสไตล์และแสดงภาพรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักในแต่ละสไตล์ ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้น สไตล์ไทย



ภาพที่ 3 รูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้น สไตล์ยุโรป



ภาพที่ 4 รูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้น สไตล์โมเดิร์น



ภาพที่ 5 รูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้น สไตล์ธรรมชาติ



ภาพที่ 6 รูปแบบสถาปัตยกรรม
บ้านเรือนแถว 2 ชั้น สไตล์ไทย



ภาพที่ 7 รูปแบบสถาปัตยกรรม
บ้านเรือนแถว 2 ชั้น สไตล์ยุโรป



ภาพที่ 8 รูปแบบสถาปัตยกรรม
บ้านเรือนแถว 2 ชั้น สไตล์โมเดิร์น



ภาพที่ 9 รูปแบบสถาปัตยกรรม
บ้านเรือนแถว 2 ชั้น สไตล์ธรรมชาติ

ที่มา : พัฒน สวรรณสัมฤทธิ์ และคณะ (2564).รูปแบบสถาปัตยกรรมสำหรับที่อยู่อาศัยของข้าราชการ
กรณีศึกษากรมชลประทาน ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 23(1), 21-32.

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชาชนในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาจากรูปภาพ ที่เป็นรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพัก ประกอบด้วยบ้านเดี่ยว 2 ชั้น และบ้านเรือนแถว 2 ชั้น สไตล์ไทย สไตล์ยุโรป สไตล์โมเดิร์น และสไตล์ธรรมชาติ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้น

รูปแบบสถาปัตยกรรม บ้านเดี่ยว 2 ชั้น	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
สไตล์ไทย	4.22	0.110	มาก
สไตล์ยุโรป	4.11	0.070	มาก
สไตล์โมเดิร์น	4.93	0.022	มากที่สุด
สไตล์ธรรมชาติ	4.52	0.013	มากที่สุด
รวม	4.44	0.043	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบสอบถามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) โดยมีความพึงพอใจต่อรูปแบบสถาปัตยกรรม บ้านเดี่ยว 2 ชั้น สไตล์โมเดิร์นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$ S.D = 0.022) รองลงมาพบว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้น สไตล์ธรรมชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$ S.D = 0.013) มีความพึงพอใจรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้น สไตล์ไทยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$ S.D = 0.11) และมีความพึงพอใจรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้น สไตล์ยุโรป น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$ S.D = 0.07)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเรือนแถว 2 ชั้น

รูปแบบสถาปัตยกรรม บ้านเรือนแถว 2 ชั้น	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
สไตล์ไทย	4.35	0.105	มาก
สไตล์ยุโรป	4.21	0.113	มาก
สไตล์โมเดิร์น	4.92	0.112	มากที่สุด
สไตล์ธรรมชาติ	4.17	0.119	มาก
รวม	4.41	0.111	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบสอบถามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเรือนแถว 2 ชั้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) โดยมีความพึงพอใจรูปแบบสถาปัตยกรรม บ้านเรือนแถว 2 ชั้น สไตล์โมเดิร์น มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$ S.D = 0.112) รองลงมาพบว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อรูปแบบ

สถาปัตยกรรมบ้านเรือนแถว 2 ชั้น สไตล์ไทย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$ S.D = 0.105) มีความพึงพอใจรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเรือนแถว 2 ชั้น สไตล์ยุโรป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$ S.D = 0.113) และมีความพึงพอใจรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเรือนแถว 2 ชั้น สไตล์ธรรมชาติ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$ S.D = 0.119)

ตารางที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของประชาชนกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักในแต่ละสไตล์

รูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพัก	ผลรวมค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	สไตล์สถาปัตยกรรมบ้านพัก			
		สไตล์ไทย	สไตล์ยุโรป	สไตล์โมเดิร์น	สไตล์ธรรมชาติ
สถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้น	4.44	4.22	4.11	4.93	4.52
สถาปัตยกรรมบ้านเรือนแถว 2 ชั้น	4.41	4.35	4.21	4.92	4.17

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบสอบถามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเรือนแถว 2 ชั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$)

ทั้งนี้ ประชาชนกลุ่มตัวอย่างในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ มีความพึงพอใจรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้น สไตล์โมเดิร์น มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$) และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเรือนแถว 2 ชั้น สไตล์โมเดิร์น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$)

สรุปผลการวิจัยพบว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จำนวน 392 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41- 50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว และส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท/เดือน โดยเมื่อวิเคราะห์ระดับความต้องการบ้านพักอาศัยของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการพักอาศัยบ้านเดี่ยว 2 ชั้นมากที่สุด ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์พบว่า มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้นมากที่สุด และมีความพึงพอใจรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้น สไตล์โมเดิร์นมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยระดับความต้องการรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักอาศัย ของประชาชนในเขตพื้นที่เขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์

มีความต้องการอยู่อาศัยบ้านเดี่ยว 2 ชั้น มากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะของบ้านเดี่ยว 2 ชั้น มีชั้นบนและชั้นล่าง เชื่อมต่อกันด้วยบันไดบ้าน โดยพื้นที่ชั้นบนและชั้นล่างมีอัตราส่วนเท่า ๆ กัน มีฟังก์ชันและห้องต่าง ๆ รองรับการใช้ชีวิตอยู่อาศัย ตามการออกแบบแปลนทั้งชั้นบนและชั้นล่าง บ้านเดี่ยว 2 ชั้น สร้างได้แม้ขนาดที่ดินจำกัด หากมีที่ดินขนาดเล็กแต่ต้องการพื้นที่ใช้สอยภายในบ้านที่มากพอ หรืออยู่อาศัยหลายคน ต้องการห้องนอนหลายห้อง บ้าน 2 ชั้นตอบโจทย์มากกว่า แม้ว่าบ้าน 2 ชั้นจะใช้งบประมาณก่อสร้างมากกว่าในการก่อสร้าง บนขนาดที่ดินเท่ากัน แต่ได้พื้นที่ใช้สอยเพิ่มขึ้นอีกเป็นเท่าตัว บ้านเดี่ยว 2 ชั้น สามารถแบ่งพื้นที่ใช้สอย แบ่งชั้นได้อย่างชัดเจน สามารถจัดสรรพื้นที่ใช้สอยหรือห้องต่าง ๆ ได้อย่างเป็นสัดส่วน ต่อให้มีสมาชิกครอบครัวหลายคนก็ไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด ถ้าเปรียบเทียบกันแล้ว บ้านเดี่ยว 2 ชั้นจะถ่ายเทความร้อนภายในบ้านได้ดีกว่า พื้นที่อยู่อาศัยชั้นล่างจะค่อนข้างเย็นสบายกว่าชั้นบน เพราะมีในส่วนของชั้นบนที่ช่วยป้องกันความร้อนที่จะลงมาถึงชั้นล่าง จึงทำให้ประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการที่จะอาศัยอยู่บ้านเดี่ยว 2 ชั้น มากที่สุด

2. ผลการวิจัยระดับความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ที่มีต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพัก พบว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์มีความพึงพอใจรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้น มากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบ้านเดี่ยว 2 ชั้น มีความเป็นส่วนตัว มีพื้นที่ในการใช้สอยภายในบ้านมากพอ บ้านเดี่ยว 2 ชั้น สามารถแบ่งสัดส่วนห้องต่าง ๆ ให้เหมาะกับการใช้งานได้ดีและสะดวกกว่า เช่น ชั้นบนเป็นห้องนอน มีความเป็นส่วนตัว สบายใจ ไม่โดนรบกวนจากสมาชิกคนอื่น ๆ หรือห้องทำงานส่วนตัว ที่ต้องการความสงบและสมาธิ หรือถ้าหากมีเฟอร์นิเจอร์หรือข้าวของเครื่องใช้เยอะ ก็ยังสามารถแบ่งพื้นที่จัดเก็บได้ง่าย หรือเพิ่มห้องเก็บของอีกห้องได้ จากผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน สุวรรณสัมฤทธิ์, พิจักษณ์ ธิญะธีระนันท์ และ ศรัณยา สุจริตกุล (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบสถาปัตยกรรมสำหรับที่อยู่อาศัยของข้าราชการกรณีศึกษา : กรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้อยู่อาศัยบ้านพักข้าราชการกรมชลประทาน มีความชื่นชอบต่อรูปแบบสไตล์สถาปัตยกรรม บ้านเดี่ยว 2 ชั้น มากที่สุด

3. ผลการวิจัยระดับความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ที่มีต่อสไตล์รูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพัก ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์มีความพึงพอใจรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเดี่ยว 2 ชั้น สไตล์โมเดิร์น มากที่สุด และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านเรือนแถว 2 ชั้น สไตล์โมเดิร์น มากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ บ้านสไตล์โมเดิร์น (Modern Style) เป็นบ้านที่มีเส้นสายเรียบง่าย ลวดทอนรายละเอียดที่เกินจำเป็นเน้นประโยชน์ใช้สอยเป็นหลัก ใช้รูปทรงเรขาคณิต เน้นการใช้รูปทรงสี่เหลี่ยมเพื่อการใช้สอยพื้นที่อย่างคุ้มค่ากับพื้นที่ที่เรียบง่ายสบายตา เช่น ขาว เทา ดำ นิยมเผยให้เห็นโครงสร้างและข้อผิวเนื้อแท้ของวัสดุ เช่น คอนกรีต กระจกผืนใหญ่ โลหะ ไม้

มีการตกแต่งภายในด้วยเฟอร์นิเจอร์ๆ ทำให้ภาพของบ้านโดยรวมดูดีมีสไตล์ เรียบเท่ แผงไปด้วยรายละเอียดที่น่าสนใจ ทั้งนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัย ของพัฒน์ สุวรรณสัมฤทธิ์ พิชักษณ์ ธิญะธีระนันท์ และ ศรัณยา สุจริตกุล (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบสถาปัตยกรรมสำหรับที่อยู่อาศัยของข้าราชการ กรณีศึกษา : กรมชลประทาน ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้อยู่อาศัยบ้านพักข้าราชการกรมชลประทาน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบสไตล์สถาปัตยกรรม บ้านเดี่ยว 2 ชั้น มีความชื่นชอบรูปแบบสถาปัตยกรรมโมเดิร์น มากที่สุด และกลุ่มตัวอย่างผู้อยู่อาศัยบ้านพักข้าราชการกรมชลประทาน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบสไตล์สถาปัตยกรรมอาคารภายนอก เรือนแถว มีความชื่นชอบรูปแบบสถาปัตยกรรมสไตล์โมเดิร์นอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพักอาศัยบ้านเดี่ยว 2 ชั้นมากที่สุด เพราะบ้านเดี่ยวมีความเป็นส่วนตัว ดังนั้นผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ควรให้สถาปนิกผู้ออกแบบของบริษัท ออกแบบบ้านเดี่ยว 2 ชั้นให้มีหลากหลายสไตล์ เช่น สไตล์ไทย สไตล์ยุโรป สไตล์โมเดิร์น และสไตล์ธรรมชาติ หรือสไตล์อื่นๆ ตามแนวคิดทางสถาปัตยกรรมศาสตร์ หรืออาจนำแต่ละสไตล์มาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดสไตล์สถาปัตยกรรมรูปแบบอื่น แต่ทั้งนี้ การออกแบบบริเวณพื้นที่ควรมีการออกแบบให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ของเมืองเพชรบูรณ์ด้วย

2) ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจรูปแบบสถาปัตยกรรม บ้านพักสไตล์โมเดิร์น มากที่สุด ดังนั้น ผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ควรหารูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักสไตล์โมเดิร์น ในหลายๆ รูปแบบ เพื่อออกแบบนำเสนอให้กับกลุ่มลูกค้าที่มีความต้องการสร้างบ้านพักอาศัยในเขตเทศบาลเมืองต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) งานวิจัยนี้พบว่า เป็นการนำรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นนำมาสำรวจความคิดเห็นกับประชาชนกลุ่มตัวอย่างที่เข้าบ้านพักอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยความพึงพอใจรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักสไตล์ ของกลุ่มตัวอย่างไม่ได้มีผลการวิจัยที่แตกต่างกัน ซึ่งได้ข้อค้นพบว่า รูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักสไตล์โมเดิร์นเป็นรูปแบบสถาปัตยกรรมที่มีความสำคัญ มีความทันสมัย จึงได้รับความนิยมและกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจไม่ต่างกัน จึงควรให้ความสำคัญกับการออกแบบรูปแบบสถาปัตยกรรมบ้านพักสไตล์โมเดิร์นให้มีความหลากหลายรูปแบบต่อไป เพื่อนำไปศึกษาความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ต่อไป

2) งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ส่งผลให้ได้ข้อมูลยังไม่ครบถ้วนและครอบคลุมมากนัก การทำวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพผสมผสานกันกับเชิงปริมาณ จะทำให้ได้รับผลการศึกษามีความละเอียด และทราบความต้องการที่แท้จริงมากกว่านี้

3) งานวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เพื่อจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีความชัดเจนและนำไปใช้ประโยชน์ได้มากกว่านี้

เอกสารอ้างอิง

กองคลังเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์. (2565). *ข้อมูลผู้เข้าบ้านพักเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์*.

งานจัดเก็บรายได้ กองคลังเทศบาลเมือง เพชรบูรณ์.

ชาญศักดิ์ ตะโพธิบุญ. (2557). *ความต้องการที่อยู่อาศัยของกลุ่มประชากรในเขตจังหวัด*

นครราชสีมา . โครงการวิจัยปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ธัญวิทย์ ศิริทัพ. (2561). การตัดสินใจซื้อบ้านเดี่ยวของผู้บริโภคในเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 14(1), 143–163.

พัฒน์ สุวรรณสัมฤทธิ์ และคณะ (2564). รูปแบบสถาปัตยกรรมสำหรับที่อยู่อาศัยของข้าราชการ

กรณีศึกษากรมชลประทาน ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 23(1), 21–32.

วิกิพีเดีย. (2565). *สารานุกรมเสรี*. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2565, จาก [https://th.](https://th.wikipedia.org/wiki/เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์)

[wikipedia.org/wiki/เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์](https://th.wikipedia.org/wiki/เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์).

Best, J. W. (1977). *Research in Education*. (3rd ed.). New Jersey: Prentice-hall Inc.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3). 297–334.

Likert, R. (1932). *A technique for the Measurement of Attitudes*. New York: New York University.

Yamane Taro. (1973). *Statistics: An Introduction Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper & Rows Publishers.

รูปแบบการเรียนรู้แบบพุทธิปัญญาบูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะ การสอนคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา

The Use of Cognitive Education Integrated with Mathematics Teaching Primary School

¹พันธุ์ทิพา คนฉลาด,²จีระพัฒน์ จูมกุมาร, และ ³นิวัฒน์ วงศ์ใหญ่

¹Phuntipa Konchalard,²Jeeraphatt Choomkumarn and ³Niwat Wongyai

¹คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

²คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

³คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹Faculty of Education, Roi-Et Rajabhat University

²Faculty of Business Administration and Accountancy, Roi-Et Rajabhat University

³Faculty of Liberal Arts and Science, Roi-Et Rajabhat University

¹Corresponding Author. E-mail: phuntipa@reru.ac.th

Received October 12, 2022; Revised November 25, 2022; Accepted November 30, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา โดยใช้พุทธิปัญญาในการเรียนคณิตศาสตร์ และ 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครู และนักเรียนต่อกิจกรรมการเรียนสอนโดยใช้พุทธิปัญญาบูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 31 คน ซึ่งได้มาเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) แบบสอบถามความพึงพอใจของครู และนักเรียนต่อกิจกรรมการเรียนสอนโดยใช้พุทธิปัญญาบูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test (Dependent Samples) ผลการวิจัยพบว่า 1. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลยโสธร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบกิจกรรมการเรียนสอนโดยใช้พุทธิปัญญาบูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในภาพรวม มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.50, S.D.=0.51) และความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบกิจกรรมการเรียนสอนโดยใช้พุทธิปัญญาบูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.40, S.D.=0.70)

คำสำคัญ: การเรียนรู้แบบพุทธิปัญญา; การสอนคณิตศาสตร์; ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Abstract

The purpose of this research was 1) to compare the academic achievements of elementary school students using cognitive in mathematics, and 2) to study the satisfaction of teachers and students in their teaching activities using cognitive in conjunction with the development of mathematics teaching skills. The sample was 31 students in grade 5, Yasothon Kindergarten, in the second semester of the 2021 academic year, who were selected purposive sampling. Tools used in this study were 1) achievement tests, 2) teacher satisfaction questionnaires, and students' contributions to teaching activities using cognitive and learning skills in mathematics. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. Test hypotheses using t-test (Dependent Samples) The results of the research showed that 1. Students in 5th grade, Yasothon Kindergarten, who were the sample, had statistically significant differences in pre-school and post-school achievement at the level of .05 2. Teachers' satisfaction teaching activities using cognitive in conjunction with the overall development of mathematics teaching skills was satisfied at high level ($\bar{X}=4.50$, S.D. = 0.51) and students' satisfaction teaching activities using cognitive in conjunction with the overall development of mathematics teaching skills was satisfied at the most level ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.70).

Keywords: Cognitive Learning; Mathematics Teaching; Achievement

บทนำ

คณิตศาสตร์เป็นวิชาที่มีบทบาทในการพัฒนาความคิดมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์เป็นระบบระเบียบ มีแบบแผน สามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ได้อย่างถี่ถ้วน รอบคอบ สามารถ คาดการณ์ วางแผนตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อีกทั้งเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้คณิตศาสตร์ยังมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ มนุษย์เริ่มเรียนรู้แนวคิดทางคณิตศาสตร์จากสภาพแวดล้อมหรือธรรมชาติแล้วนำไปสู่การสรุปเป็นกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) คนส่วนใหญ่ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับคณิตศาสตร์โดยตรง มักจะเข้าใจว่าคณิตศาสตร์เป็นเรื่องของตัวเลขและการคิดคำนวณเท่านั้น แท้จริงแล้วคณิตศาสตร์เป็นเรื่องที่หมายรวมถึงการแก้ปัญหา คณิตศาสตร์นับเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการศึกษาค้นคว้าสร้างองค์ความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ และคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2562) ได้ให้ความสำคัญต่อความสามารถด้านการคิดของผู้เรียนมาก จึงได้กำหนดความสามารถในการคิดเป็นสมรรถนะสำคัญหนึ่งที่ต้องพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้กระบวนการคิดในการพัฒนานตนเองและกระบวนการเรียน จะเห็นได้ว่าการศึกษาไทยได้ให้ความสนใจและความสำคัญของการคิดเป็นอย่างมาก สาเหตุที่ทำให้นักเรียนไม่เข้าใจในการเรียนรู้ในวิชาคณิตศาสตร์มีปัจจัยหลายประการ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ การจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูผู้สอน

โดยครูผู้สอนมักจะยึดหนังสือเรียนเป็นหลักทำให้เด็กไม่มีโอกาสในการศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ด้วยตนเอง และการสอนที่มุ่งผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการคิดทำให้นักเรียนขาด ทักษะในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ส่งผลให้นักเรียนไม่เข้าใจกระบวนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ซึ่งทำให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่าย คิดว่าคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่ยาก รู้สึกกลัว ท้อแท้ เบื่อเรียน ขาดความมั่นใจในการเรียน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ ดังนั้นครูผู้สอนสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์จึงเน้นให้ผู้เรียน หาวิธีและกระบวนการคิด เพื่อให้มีองค์ความรู้และ หลักการต่างๆ ทางคณิตศาสตร์ แล้วนำความรู้และหลักการไปพัฒนาและ แก้ไขปัญหาในชีวิตจริงจนทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ในด้านการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการแสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง (วนิดา นามโคตร, 2559)

เมื่อสำรวจการสอนคณิตศาสตร์ที่มักใช้วิธีการสอนด้วยการใช้ภาษาและใช้ภาษาเขียนการสอนแบบเกมมากกว่าการเปิดโอกาสให้เด็กสร้างความรู้ด้วยตนเองจากการทำกิจกรรม ซึ่งพุทธิปัญญา (Cognitive) เป็นแนวคิดหนึ่งที่มีความสำคัญกับกระบวนการทางปัญญาหรือ ความคิด ซึ่งเป็นกระบวนการภายในสมองของมนุษย์เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาของนักจิตวิทยากลุ่ม ปัญญานิยม (Cognitivism) โดยนักคิดกลุ่มนี้มีความเชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์ไม่ใช่เรื่องของ พฤติกรรมที่เกิดจากกระบวนการตอบสนองต่อสิ่งเร้าเท่านั้นแต่การเรียนรู้ของมนุษย์มีความซับซ้อน กว้างขวาง การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางความคิดที่เกิด จากการสะสมข้อมูล การสร้างความหมาย และความสัมพันธ์ของข้อมูล และการดึงข้อมูลมาใช้ในการกระทำ และการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญาของมนุษย์ในการที่จะสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ตนเอง แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับความสามารถในการคิด การจำ การวางแผน การตัดสินใจ และการให้ ความหมายกับสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ได้รับมาจากการประสบการณ์อันหลากหลาย ซึ่งแนวคิดนี้เชื่อว่ามนุษย์ต้อง นำสิ่งเร้าเหล่านั้นมาคิดวิเคราะห์และให้ความหมายกับสิ่งเร้าเพื่อการตอบสนองต่อสิ่งเร้า นั้น การเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดพุทธิปัญญา (Cognitive) จะเน้นในเรื่องของกระบวนการ ทำงานในสมอง (Mental Process) ของมนุษย์เป็นสำคัญ ไม่ได้มุ่งเฉพาะสิ่งเร้าและการตอบสนอง เท่านั้น แนวคิดพุทธิปัญญา (Cognitive) เชื่อว่าความรู้เป็น การสร้างสัญลักษณ์ในจิตของบุคคล และการเรียนรู้เป็นกระบวนการรับเอาตัวแทนของสัญลักษณ์เข้าไปในหน่วยความจำ ซึ่งจะทำการ ประมวลผลสัญลักษณ์หรือสารสนเทศออกมา ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ในศาสตร์ที่เป็นพื้นฐานของ การกระทำ สิ่งที่ต้องใช้สติปัญญาในการจินตนาการมาก ๆ หรือเนื้อหาสาระที่มีความซับซ้อน การจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดพุทธิปัญญาจะเป็นแนวคิดการจัดการเรียนรู้หนึ่งที่สามารถ เอื้อและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ได้ผลดีขึ้น (อลงกรณ์ พรหมที, 2556)

จากปัญหาดังกล่าวผู้ศึกษาจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพที่มุ่งเน้นหลักการศตวรรษที่ 21 ครูผู้สอนจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญทั้งทางตรง

และทางอ้อมที่จะถ่ายทอดความรู้และเมื่อเพิ่มกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนารูปแบบการสอน โดยรูปแบบพุทธิปัญญาบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้การสอนรายวิชาคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษา โดยเน้นกระบวนการด้านความรู้ ความคิด เพื่อนำผลไปพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และเป็นแนวทางให้กับครูผู้สอนให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนส่งเสริมทักษะการนำเทคโนโลยีมาช่วยเสริม ศักยภาพการจัดการเรียนการสอนของคุณครู

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาโดยใช้พุทธิปัญญา ในการเรียนคณิตศาสตร์
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครู และนักเรียนต่อกิจกรรมการเรียนสอนโดยใช้พุทธิปัญญา บูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์

สมมติฐานของการวิจัย

1. นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา ที่ได้รับการกิจกรรมการเรียนสอนโดยใช้พุทธิปัญญาบูรณาการ ร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน
2. ความพึงพอใจของครู และนักเรียนต่อกิจกรรมการเรียนสอนโดยใช้พุทธิปัญญาบูรณาการ ร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ อยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) โดยดำเนินการทดลอง ตามแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังเรียน (One group pretest-posttest design)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 230 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31 คน ซึ่งได้มาเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มี 4 ชนิด ได้แก่

1. แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการเรียนสอนโดยใช้พุทธิปัญญาบูรณาการ ร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ จำนวน 18 แผน
2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 1 ฉบับ

3. แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่องิจกรรมการเรียนสอนโดยใช้พุทธิปัญญาบูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ จำนวน 1 ฉบับ

4. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่องิจกรรมการเรียนสอนโดยใช้พุทธิปัญญาบูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ จำนวน 1 ฉบับ

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. การสร้างแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการเรียนสอนโดยใช้พุทธิปัญญาบูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ จำนวน 18 แผน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)
- 2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ในรูปแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับกระบวนการทางพุทธิปัญญา
- 3) วิเคราะห์และสร้างแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับกระบวนการทางพุทธิปัญญา นำแผนการจัดการเรียนรู้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องตามจุดประสงค์การเรียนรู้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
- 4) ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
- 5) นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลยโสธร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
- 6) ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแผนการจัดการเรียนรู้ แล้วนำไปใช้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง

2. สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 1 ฉบับ รายละเอียดดังนี้

1) สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง บัญญัติไตรยางศ์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 แบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

2) นำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และนำข้อข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข

วิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ สมนึก ภัททิยธนี (2544)

คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าแบบทดสอบสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าแบบทดสอบสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าแบบทดสอบสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่าแบบทดสอบทุกข้อมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป อยู่ในระดับใช้ได้ทุกข้อ

3) นำแบบทดสอบทั้งฉบับ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลยโสธร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบทดสอบ ดังนี้

วิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (P) โดย และค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบแต่ละข้อ (B) ใช้วิธีของล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ(2553) แล้วคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าความยากง่าย (P) ระหว่าง 0.39 ถึง 0.80 และค่าอำนาจจำแนก (B) ระหว่าง 0.40 ถึง 0.79

วิเคราะห์หาค่า ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้สูตรของโลเวทท์ (Lovett) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ เท่ากับ 0.84

4) นำแบบทดสอบไปจัดทำพิมพ์เป็นฉบับจริง

3. สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของครู และนักเรียนต่อกิจกรรมการเรียนรู้สอนโดยใช้พุทธิปัญญาบูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนรู้การสอนคณิตศาสตร์ รายละเอียดดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้พุทธิปัญญาบูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนรู้การสอนคณิตศาสตร์

2) สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของครู และนักเรียนต่อกิจกรรมการเรียนรู้สอนโดยใช้พุทธิปัญญาบูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนรู้การสอนคณิตศาสตร์

3) นำแบบสอบถามความพึงพอใจของครู และนักเรียนให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมและนำข้อเสนอแนะมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่าแบบสอบถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้โดยมีค่า IOC ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 อยู่ในระดับใช้ได้ทุกข้อ

4) นำแบบสอบถามความพึงพอใจของครู และนักเรียนต่อกิจกรรมการเรียนรู้สอนโดยใช้พุทธิปัญญาบูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนรู้การสอนคณิตศาสตร์ โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยได้นำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและให้ความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

5) นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลยโสธร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ
 - การหาความสอดคล้อง IOC
 - ค่าความยากง่ายของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
- สถิติพื้นฐานร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- สถิติในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สูตร t – test (Dependent Sample)

ผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้พุทธิปัญญาในการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้พุทธิปัญญา ด้วยการทดสอบ t-test ผลการทดสอบดังในตาราง 1

ตาราง 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้พุทธิปัญญาในการเรียนคณิตศาสตร์

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
ก่อนเรียน	31	20	7.35	1.355	26.501	0.000*
หลังเรียน	31	20	16.94	1.731		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 1 พบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลยโสธร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความพึงพอใจของครู และนักเรียนต่อกิจกรรมการเรียนสอนโดยใช้พุทธิปัญญาบูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ ดังในตาราง 2

ตาราง 2 ความพึงพอใจของครูต่อกิจกรรมการเรียนรู้อยู่โดยใช้พุทธิปัญญาบูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1.ด้านกิจกรรมการเรียนรู้			
1.1 กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบพุทธิปัญญาเหมาะสมกับ พื้นฐานความรู้ของนักเรียน	4.60	0.52	มากที่สุด
1.2 การสอนรูปแบบการเรียนรู้แบบพุทธิปัญญาทำให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์ได้เป็นอย่างดี	4.30	0.48	มาก
1.3 การสอนรูปแบบการเรียนรู้แบบพุทธิปัญญาทำให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีและมีความสุขในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์	4.60	0.52	มากที่สุด
1.4 การสอนรูปแบบการเรียนรู้แบบพุทธิปัญญากระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้	4.70	0.48	มากที่สุด
1.5 การบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้แบบพุทธิปัญญาช่วยให้นักเรียนนำความรู้ในวิชาคณิตศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.50	0.53	มากที่สุด
1.6 การสอนรูปแบบการเรียนรู้แบบพุทธิปัญญาทำให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น	4.70	0.48	มากที่สุด
1.7 การสอนรูปแบบการเรียนรู้แบบพุทธิปัญญากระตุ้นความสนใจนักเรียนในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์	4.50	0.53	มากที่สุด
รวมด้านกิจกรรมการเรียนรู้	4.56	0.51	มากที่สุด
2.ด้านผู้สอน			
2.1 ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบการเรียนรู้แบบพุทธิปัญญากับเนื้อหาในชั้นเรียน	4.30	0.48	มาก
2.2 ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถสอนรูปแบบการเรียนรู้แบบพุทธิปัญญากับเนื้อหาในชั้นเรียนได้	4.50	0.53	มากที่สุด
2.3 ครูมีกิจกรรมที่หลากหลายในการสอนรูปแบบการเรียนรู้แบบพุทธิปัญญากับเนื้อหาในชั้นเรียน	4.40	0.52	มาก
รวมด้านผู้สอน	4.40	0.51	มาก
3.ด้านสื่อการเรียนรู้			

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
3.1 สื่ออุปกรณ์ที่สะดวกต่อการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบพุทธิปัญญา	4.60	0.52	มากที่สุด
3.2 ห้องเรียนมีสภาพและขนาดที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบพุทธิปัญญา	4.30	0.48	มาก
รวมด้านสื่อการเรียนรู้	4.45	0.50	มาก
รวม	4.50	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้พุทธิปัญญา บูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.51) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกิจกรรมการเรียนรู้มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.51) รองลงมาด้านสื่อการเรียนรู้มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.50) และด้านผู้สอนมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.51) ตามลำดับ

ตาราง 3 ความพึงพอใจของนักเรียนต่อกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้พุทธิปัญญา บูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ (จำนวน 31 คน)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1.ด้านรูปแบบการจัดการเรียนการสอน			
1.1 มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ได้คิดวิเคราะห์ปฏิบัติกิจกรรม	4.47	0.67	มาก
1.2 มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่แก่นักเรียนอย่างเหมาะสม	4.38	0.68	มาก
1.3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม กระตุ้นความสนใจและส่งเสริมการเรียนรู้	4.38	0.66	มาก
1.4 ใช้ทักษะการสอนหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่เรียน	4.33	0.72	มาก
1.5 มีกิจกรรมการเรียนการสอนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาการคิด ได้อภิปราย ชักถาม และแสดงความคิดเห็น	4.50	0.68	มากที่สุด
1.6 มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.27	0.76	มาก
1.7 มีกิจกรรมการเรียนการสอนส่งเสริมการค้นคว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.35	0.71	มาก
1.8 มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีและการสืบค้นข้อมูลความรู้ต่างๆ	4.38	0.65	มาก

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1.9 มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงและบูรณาการ สถานการณ์ในชีวิตประจำวัน	4.40	0.70	มาก
รวมด้านรูปแบบการจัดการเรียนการสอน	4.38	0.69	มาก
2.ด้านผู้สอน			
2.1 ผู้สอนมีการเตรียมการสอนล่วงหน้า	4.29	0.89	มาก
2.2 ผู้สอนมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี	4.47	0.66	มาก
2.3 ผู้สอนมีความรอบรู้ทันสมัย	4.53	0.62	มากที่สุด
2.4 ผู้สอนให้คำแนะนำและรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน	4.48	0.74	มาก
รวมด้านผู้สอน	4.44	0.73	มาก
3.ด้านสื่อการเรียนรู้			
3.1 ในห้องเรียนมีสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม และเพียงพอ	4.38	0.71	มาก
3.2 ห้องเรียนมีสภาพและขนาดที่เหมาะสมกับการเรียนการ สอน	4.45	0.78	มาก
รวมด้านสื่อการเรียนรู้	4.42	0.75	มาก
รวม	4.40	0.70	มาก

จากตาราง 3 พบว่าความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้
พุทธิปัญญาบูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในภาพรวมมีความพึงพอใจ
ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.70) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผู้สอนนักเรียนมีความพึงพอใจ
ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.44$, S.D.= 0.73) รองลงมาด้านสื่อการเรียนรู้ นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมาก
($\bar{X}= 4.42$, S.D.= 0.75) และด้านรูปแบบการจัดการเรียนการสอนนักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมาก
($\bar{X}= 4.38$, S.D.= 0.69) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอน
โดยใช้พุทธิปัญญาในการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการใช้
รูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้พุทธิปัญญา นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลยโสธร
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 คะแนนเฉลี่ยหลังเรียน 16.94 (S.D.=1.731) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน
7.35 คะแนน (S.D.=1.355) สอดคล้องกับแนวคิดของซูดีวรรณ บุญอาษาทองและภุริพจน์ แก้วย่อง (2560)
ได้ศึกษาการวิเคราะห์เปรียบเทียบการนำความรู้เกี่ยวกับพุทธินิยมนหรือพุทธิปัญญามาใช้ในชั้นเรียน

ผลการวิจัยพบว่า การนำศาสตร์ทางพุทธิปัญญาหรือพุทธินิยมมาใช้ในการเรียนการสอนไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใด ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลการเรียนดีขึ้น

2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบกิจกรรมการเรียนสอนโดยใช้พุทธิปัญญาบูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.51) และความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบกิจกรรมการเรียนสอนโดยใช้พุทธิปัญญาบูรณาการร่วมกับพัฒนาทักษะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.70) เพราะการใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้พุทธิปัญญาทำให้นักเรียนได้คิดพูดอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประเมินความคิดของตนเองและผู้อื่นจะช่วยให้ให้นักเรียนเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ดีขึ้น ทำให้นักเรียนได้ใช้ความคิดใช้การสังเกตรู้จักแก้ปัญหาได้เหมาะสมตามวัยสอดคล้องกับงานวิจัยของประทวน คล้ายศรี (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการเรียนการสอนโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานร่วมกับแนวคิดอภิปัญญา สำหรับนักศึกษาครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาที่ได้รับการสอนตามรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นหลังการเรียนกับเกณฑ์การประเมินที่กำหนดพบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจในภาพรวมทุกคน อยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.78 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ .61 สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชฎาภรณ์ ชื่นชม (2560) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบพุทธิปัญญาเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดด้านคณิตศาสตร์ ชั้นอนุบาลปีที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า 1)แนวทางการพัฒนาแบบการจัดประสบการณ์ฯ ทุกประเด็นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) การสร้างความสนใจ โดยใช้คำถามปลายเปิดของครูมีความสำคัญอย่างมากให้การกระตุ้นการคิดของผู้เรียน โดยเฉพาะคำถามที่มีการเชื่อมโยงกับสถานการณ์ในชีวิตจริงเป็นการทำให้ผู้เรียนตอบ และสามารถอธิบายเหตุผลของตนเองได้

2) การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักเรียนมีความสำคัญมากเพราะจากการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้พุทธิปัญญา เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น และอภิปรายร่วมกัน ดังนั้นการเรียนรู้ได้โดยทำกิจกรรมเป็นกลุ่มย่อยไม่เกินกลุ่มละ 5 คน และผู้เรียนสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนเป็นกลุ่มได้อย่างทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้พุทธิปัญญา อาจจะบูรณาการร่วมการทักษะ การสอนรายวิชาอื่น ๆ หรือสามารถนำรูปแบบไปปรับประยุกต์ใช้ระดับชั้นอื่น ๆ
- 2) ควรมีการประยุกต์แนวคิดอื่น ๆ มาสร้างรูปแบบการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาครูและนักเรียน ในการจัดการเรียนการสอนต่อไป เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ชูติวรรณ บุญอาษาทอง และ ภูริพจน์ แก้วย่อง. (2560). การวิเคราะห์ เปรียบเทียบการนำความรู้ เกี่ยวกับพุทธินิยมหรือพุทธิปัญญามาใช้ในชั้นเรียน. *วารสารร่มพญักษ์: มหาวิทยาลัยเกริก*, 32 (5), 33-50.
- ประพนธ์ คล้ายศรี. (2560). *การพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบ ผสมผสานร่วมกับแนวคิดอภิปัญญา สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รัชฎาภรณ์ ชื่นชม. (2560). การพัฒนา รูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบพุทธิปัญญา เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดด้านคณิตศาสตร์ ชั้นอนุบาลปีที่ 2. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 23(44), 97-112.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2553). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- วนิดา นามโคตร. (2559). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย*. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมนึก ภัททยธนี. (2544). *การวัดผลการศึกษา*. ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อลงกรณ์ พรหมที. (2556). *การพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพุทธินิยม เรื่อง คลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าและการแพร่กระจายสำหรับการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขา วิศวกรรมไฟฟ้า*.วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

The relationship between quality of work life and organizational commitment
of personnel of the Office of Primary Industries and Mines

¹พีระ ลันตสิงห์ และ ²อัศนีย์ ณ นาน

¹Peera Santasing and ²Aussanee Na nan

¹นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเนชั่น

²อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเนชั่น

¹Master of Business Administration, Nation University

²Lecturer of Master of Business Administration Program, Nation University

¹Corresponding Author. Email: peera.santasing@gmail.com

Received November 14, 2022; Revised November 22, 2022; Accepted December 1, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ทั้งหมด 7 เขต จำนวน 179 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product movement correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมและด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันในองค์กร; สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

Abstract

The purpose of this research was to study the relationship between quality of work life and organizational commitment of personnel of the Office of Primary Industry and Mine. The samples used in this research were personnel under the Office of Primary Industries and Mines. All 7 Region, 179 people by using a questionnaire to collect data. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation. and Pearson's correlation coefficient analysis. The results of the research found that Quality of life in working in terms of integration of work characteristics that are beneficial and related to society and the aspect of job advancement and stability had a positive relationship with organizational commitment at a statistical significance level of 0.01. For the opportunity to develop the ability of personnel Social integration or collaboration The balance between work and life Democracy in the organization Compensation is sufficient and fair and in terms of working conditions that are safe and that promote health have a positive correlation with organization engagement at the moderate level with a statistical significance of 0.01.

Keywords: Quality of work life; organizational commitment; Office of Primary Industries and Mines

บทนำ

องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายที่กำหนดให้ได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพจึงนับว่าเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง คนหรือที่เรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรได้ ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญ ทั้งนี้จะเป็นสิ่งที่ทำให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรในทุกระดับ และปรับเปลี่ยนผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร รู้สึกยึดมั่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร ยังผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพัน ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) (Allen and Meyer, 1990) สอดคล้องกับ Fitz-Enz (2009) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560– 2564) มีสาระสำคัญในการมุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี, 2559) ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work

life) จึงถือเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมาก เนื่องจากส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (สุดารัตน์ สุปิน, 2563)

หากบุคลากรได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม มีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคงให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนสร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานเกิดความรัก จงรักภักดี พนักงานก็จะปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างและหลากหลาย ตลอดจนความซับซ้อนของงานเนื่องด้วยลักษณะการบริหารงาน ความพร้อมในด้านสิ่งสนับสนุน ตลอดจนนโยบายที่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรทำการศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทและแตกต่างของพนักงาน (อรรวรา กล้าหาญ, 2561)

สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เป็นหน่วยงานราชการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมพื้นฐานและอุตสาหกรรมเหมืองแร่ โดยการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการประกอบกิจการเหมืองแร่ โลหกรรม และอุตสาหกรรมพื้นฐาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและการแข่งขันภาคอุตสาหกรรมตอบสนองความต้องการใช้อย่างยั่งยืน รวมทั้งรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของประชาชน (กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่, 2564) โดยสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ต้องกำกับ ดูแล สถานประกอบการครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศไทย ซึ่งมีสถานประกอบการอยู่เป็นจำนวนมาก รวมทั้งสถานประกอบการบางแห่งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลมีความยากลำบากต่อการเดินทางเข้าถึงพื้นที่ ประกอบกับจำนวนบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่มีไม่เพียงพอต่อปริมาณงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้บุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นจำนวนมาก ซึ่งการเดินทางไปปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลและความยากลำบากในการเข้าถึงพื้นที่ปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ รวมทั้งปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเป็นจำนวนมากทำให้บุคลากรต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้บุคลากรมีความเครียดและความเหนื่อยล้าในการทำงาน เนื่องจากในบางครั้งต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาและไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา รวมถึงความกดดันจากการทำงานที่ต้องปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จให้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน และบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

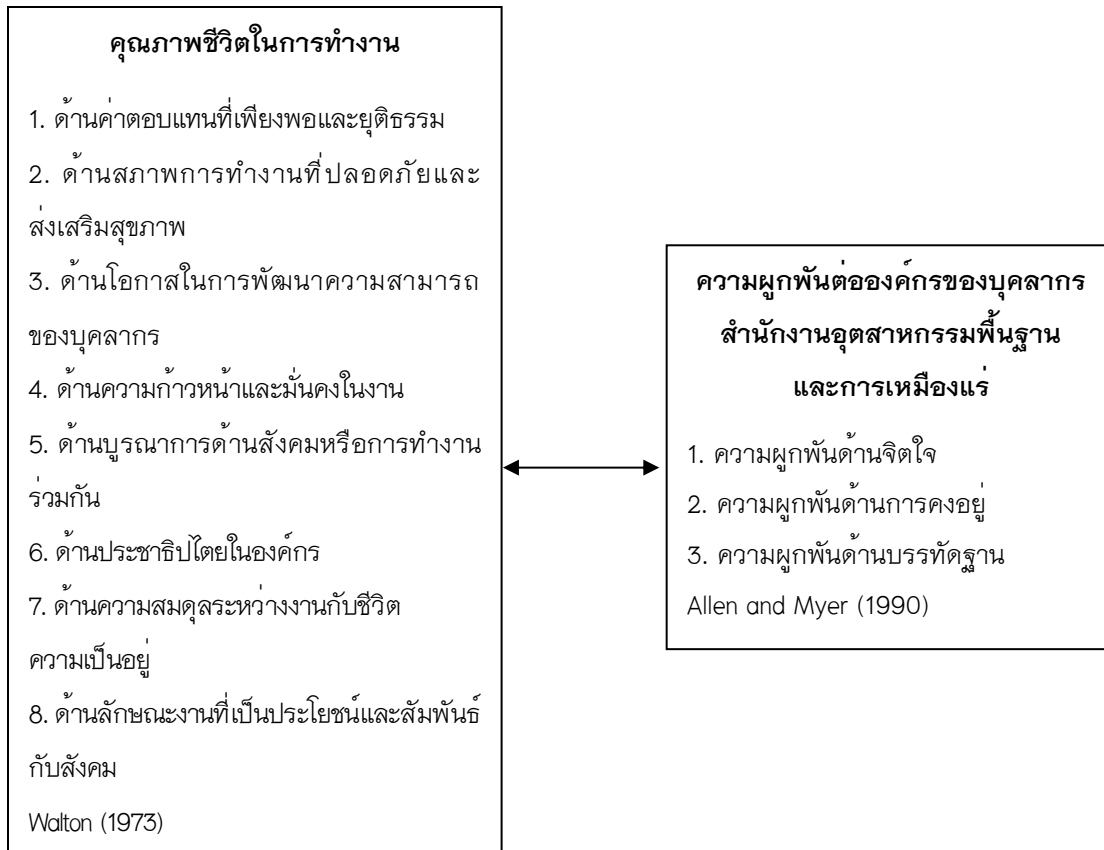
จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่อยู่ระดับใด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ซึ่งผลการศึกษาคงจะทำให้ทราบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่อยู่ในระดับใด ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กร เพื่อนำข้อมูลผลการวิจัยไปปรับใช้ในการส่งเสริมกิจกรรมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลในชีวิตให้บุคลากรและสร้างความผูกพันในองค์กรให้บุคลากรเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กร (Walton, 1973; Allen and Myer, 1990; กองเพชร อิ่มใจ, 2562; กัญจน์ชัญญา สัมมาทรัพย์, อรรถพร จินะวัฒน์ และรัตนดา ดวงแก้ว, 2561; ไชยวัณ อนุรักษ์, 2564; พิรัญญา นิลพันธ์, 2564; วสุพัชร แก้วกิม, 2563; สิริพร มุลเมือง, 2564) ที่สรุปว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตลอดจนงานวิจัยต่างๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรเกี่ยวข้อง โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่เป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ทั้ง 7 เขต จำนวน 179 คน ได้รับความตอบกลับจำนวน 179 ชุด คิดเป็นอัตราร้อยละ 100

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามโดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและลักษณะคำตอบใช้มาตรวัด Likert Scale ที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ครอบคลุม 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ประกอบด้วย

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการ ด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม 3) ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ผู้วิจัยใช้การทดสอบความตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญด้านการตลาด และการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนและความสอดคล้องของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของเนื้อหา นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) โดยทดสอบนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ไปใช้กับบุคลากรในกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .973 แบบสอบถามประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่ากับ .960 และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรเท่ากับ .940 ซึ่งเป็นค่าที่มีมากกว่า .07 ซึ่งสามารถนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product movement correlation coefficient)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าระดับความคิดเห็น 3 ลำดับแรก

คือด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ตามลำดับ

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมภาพรวมอยู่ในระดับมากใน 3 อันดับ ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ และหน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากใน 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ภาพรวมอยู่ในระดับมากใน 3 อันดับ ได้แก่ ท่านพอใจกับเวลาเข้างาน-เลิกงาน ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการในช่วงวันหยุด และท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันภาพรวมอยู่ในระดับมากใน 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของท่าน และหน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมากใน 3 อันดับ ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีนโยบายส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน และหน่วยงานของท่านส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานภาพรวมอยู่ในระดับมากใน 3 อันดับ ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็น 3 ลำดับแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ ตามลำดับ

ความผูกพันด้านจิตใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างอันจะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของท่าน และท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่ภาพรวมระดับมากโดยมีระดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบหากได้รับมอบหมาย ท่านพร้อมจะอุทิศตนเพื่อการพัฒนางานและองค์กรให้ดียิ่งขึ้นไป และถ้าไม่มีเหตุอันควร

เช่น ป่วย อุบัติเหตุ ท่านก็จะไม่หยุดงานเด็ดขาด และความผูกพันด้านบรรทัดฐานภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากโดยมีระดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาในองค์กรจะทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน ท่านมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่องค์กรได้วางไว้อย่างเคร่งครัดเสมอ และท่านรู้สึกภูมิใจและมั่นใจว่าองค์กรนี้จะทำให้ชีวิตการทำงานของท่านมีความสุข ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	QWL	QWL	QWL	QWL	QWL	QWL	QWL	QWL	QWL	CMM	CMM	CMM	CMM
		_A	_B	_C	_D	_E	_F	_G	_H		_A	_B	_C
QWL	1	.732**	.811**	.895**	.851**	.847**	.816**	.726**	.793**	.786**	.753**	.675**	.738**
QWL_A		1	.541**	.599**	.632**	.466**	.456**	.540**	.392**	.554**	.538**	.516**	.475**
QWL_B			1	.745**	.601**	.633**	.665**	.502**	.586**	.529**	.510**	.429**	.515**
QWL_C				1	.765**	.786**	.694**	.500**	.695**	.695**	.672**	.564**	.675**
QWL_D					1	.685**	.583**	.584**	.644**	.720**	.686**	.652**	.649**
QWL_E						1	.733**	.503**	.705**	.694**	.714**	.568**	.627**
QWL_F							1	.523**	.652**	.573**	.557**	.466**	.553**
QWL_G								1	.541**	.601**	.511**	.574**	.574**
QWL_H									1	.735**	.691**	.602**	.729**
CMM										1	.927**	.915**	.916**
CMM_A											1	.784**	.769**
CMM_B												1	.751**
CMM_C													1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 1 ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product movement correlation coefficient) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (CMM) ของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .786$) ได้แก่

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม (Sig.=000)

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Sig.=.000)

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (Sig.=.000)

ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Sig.=.000)

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ (Sig.=.000)

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Sig.=.000)

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Sig.=.000)

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Sig.= .000)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .735, .720$ ตามลำดับ)

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .695, .694, .601, .573, .554, .529$ ตามลำดับ)

อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับความคิดเห็น 3 ลำดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) ที่ได้กล่าวว่าการหางานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอกมีบทบาทในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเป็นการเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมให้กับพนักงานถือเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างคุณค่าให้กับพนักงาน อันจะก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งยังสอดคล้องกับสิริพร มูลเมือง (2564) พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ทั้งยังสอดคล้องกับพิริยญา นิลพันธ์ (2561) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อีกทั้งยังสอดคล้องกับวสุพัชร แก้วกิม (2563) พบว่าด้านความสัมพันธ์ในสังคมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเครือข่ายสุขภาพ อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) ที่กล่าวว่าลักษณะงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และมีความมั่นคงในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งยังสอดคล้องกับพิริยญา นิลพันธ์ (2561) พบว่าด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งยังสอดคล้องกับไชขวัญ อรัญเวทย์ (2564) พบว่า การมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี อีกทั้งยังสอดคล้องกับจิตติ กิตติเลิศไพศาล, ชาคริต ชาญชิตปรีชา, โสภชัย วรวิวัฒน์ และคิวดล ยาคลาย (2561) พบว่า ด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร สอดคล้องกับ Huse and Cumming (1980) ที่ได้กล่าวว่าการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความเป็นตัวเองในการทำงาน ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน ทั้งยังสอดคล้องกับสิริพร มูลเมือง (2564) พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ทั้งยังสอดคล้องกับพิริยญา นิลพันธ์ (2561) พบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อีกทั้งยังสอดคล้องกับกองเพชร อิ่มใจ (2562) พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ

ความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็น 3 ลำดับแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจสอดคล้องกับ Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวว่าความผูกพันด้านจิตใจของบุคคลเป็นสิ่งที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ และการรู้สึกถึงความมีส่วนร่วมกับองค์กร ทั้งยังสอดคล้องกับจิราภรณ์ สอนดี และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2564) ที่กล่าวไว้ว่าความผูกพันด้านจิตใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีกทั้งยังสอดคล้องกับไชวัญญ์ อรัญเวทย์ (2564) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสอดคล้องกับ Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวว่าความตระหนักถึงการเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกถึงความผูกพันและความจงรักภักดีกับองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่ควรกระทำที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรทั้งยังสอดคล้องกับกองเพชร อิ่มใจ (2562) กล่าวว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Indu Bala, Ramandeep Saini and B.B. Goyal (2019) พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ในสถาบันภาครัฐและเอกชนที่สอนหลักสูตรวิชาชีพและไม่ใช้หลักสูตรวิชาชีพ ความผูกพันด้านการคงอยู่สอดคล้องกับ Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวว่าความผูกพันกับองค์การเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นการทำให้บุคคลนั้นยังคงอยู่กับองค์กร และกรณีที่บุคคลนั้นออกจากองค์กรจะทำให้มีผลต่อมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิต ทั้งยังสอดคล้องกับไชวัญญ์ อรัญเวทย์ (2564) พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี อีกทั้งยังสอดคล้องกับสิริพร มูลเมือง (2564) พบว่าความผูกพันด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่สอดคล้องกับวัชรพงษ์ แสนมานิช และพณายุทธ เขยบาล (2564) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน ทั้งยังสอดคล้องกับวสุพัชร แก้วกิม (2563) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเครือข่ายสุขภาพ อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังสอดคล้องกับกัญจน์ชญญา สัมมาทรัพย์, อรรณพ จินะวัฒน์ และรัตนา ดวงแก้ว (2561) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดตาก มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีระดับความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้ผู้บริหารหน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์หรือแนวทางการปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องเพียงพอต่อการดำรงชีพตามภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมทั้งมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ให้เหมาะสม ตลอดจนปรับระบบการบริหารในหน่วยงานเพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ดีขึ้น

2) ความผูกพันในองค์กร ด้านการคงอยู่ พบว่า มีระดับความคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารปรับบรรยากาศในหน่วยงานให้มีความน่าอยู่เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งมีการปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรในหน่วยงานให้มีความผูกพันกับองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานของตนเอง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้มีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กร เนื่องจากในการวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณเพียงเท่านั้น ดังนั้น จึงเห็นควรให้มีการทำ การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรอย่างแท้จริง เพื่อนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. (2564). การสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองเพชร อิมใจ. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. 2(2), 30-45.
- กัญจน์ชัยญา สัมมาทรัพย์, อรรณพ จินะวัฒน์ และรัตนดา ดวงแก้ว. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดตาก. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 20(1), 1-10

- ไชขวัญ อรัญเวทย์. (2564). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*. 11(3), 68–74
- จิตติ กิตติเลิศไพศาล, ชาคริต ชาญชิตปรีชา, โสภักย์ วรวิวัฒน์ และคิวดล ยาคัลยา. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของการของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3. *วารสารเกษมบัณฑิต*. 19(พิเศษ), 29–40.
- จิราภรณ์ สอนดี และ อภิลิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*. 13(2), 559–572
- พิรัญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. *สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.
- วสุพัชร แก้วกิม. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเครือข่ายสุขภาพ อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารสภาการสาธารณสุขชุมชน*. 3(2), 68–79.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2564*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สิริพร มูลเมือง. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*. 3(1), 29–32.
- สุดารัตน สุปิน. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม. *Lawarath Social E-Journal*. 2(3), 78–86.
- อรรรา กล้าหาญ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. *สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- Fitz-enz, J. (2009). *The ROI of HC: measuring the economic value of employee performance*. NY. AMA, 312.
- Huse, E., & Cummings, T. (1980). *Organization development and change*. New York: West.

- Indu Bala, Ramandeep Saini and B.B. Goyal. (2019). A study of quality of work life and organizational commitment. *IAHRW International Journal of Social Sciences Review*. 7(3), 334–341.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1990). A three–component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1(1), 61–89.
- Walton. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In Loues E.Davis and Albert B. Cherns (eds.). The Quality of Working Life. New York : Free Press.

รูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ ที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจ

ซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก)

ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Online marketing product presentation Fashion clothes

on social media (Facebook) of consumers in Bangkok and its vicinity

¹ภควดี พากักดี และ ²ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ

¹Phakhawadi Phaphakdi and ²Chatchai Laoketkarn

^{1,2}บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

^{1,2}Master of Business Administration Thonburi University

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

Received September 28, 2022; Revised November 14, 2022; Accepted December 6, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้ที่เคยซื้อเสื้อผ้าบนเฟซบุ๊ก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 385 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่า 0.949 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานได้แก่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 2.99 โดยรูปภาพมีระดับความสำคัญมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.14 กระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 2.88 โดยกระบวนการตัดสินใจซื้อด้านการประเมินผลทางเลือกมีระดับความสำคัญมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.93 รูปแบบการนำเสนอที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อได้แก่ 1) รูปแบบข้อความ และรูปแบบลิงค์ ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อด้านการรับรู้ถึงความต้องการ 2) รูปแบบข้อความ รูปแบบวิดีโอ และรูปแบบลิงค์ ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อด้านการค้นหาข้อมูล 3) รูปแบบข้อความ รูปแบบรูปภาพ รูปแบบวิดีโอ และรูปแบบลิงค์ ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อด้านการประเมินผลทางเลือก 4) รูปแบบข้อความ และรูปแบบลิงค์ ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อด้านการตัดสินใจซื้อ และ 5) รูปแบบข้อความ รูปแบบรูปภาพ และรูปแบบลิงค์ ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อด้านพฤติกรรมภายหลังการซื้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: เสื้อผ้าแฟชั่น; เฟซบุ๊ก; รูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์

Abstract

The purpose of this research was to study product presentation patterns of online marketing that affect the decision-making process of purchasing fashion clothes via social media (Facebook) of consumers in Bangkok

and its vicinity. The sample group used in this study was people who had bought clothes on Facebook. in Bangkok and its vicinity, 385 people Collect data using questionnaires. The questionnaire confidence was 0.949. Descriptive statistics include frequency, percentage, mean and standard deviation. and inferential statistics such as multiple regression analysis. The results showed that The overall product presentation style of online marketing via social media (Facebook) was at a moderate level with an average of 2.99. The photo were of the highest importance, with an average of 3.14. The purchase decision process Overall, it was at a moderate level, with a mean of 2.88, with the purchasing decision-making process in the evaluation of alternatives being the most important, averaging 2.93 Presentation styles that affect the purchase decision process are: 1) Text format. and link format Affects purchasing decisions in terms of perception of demand 2) Text format, video format and link format. Affects purchasing decisions in search. 3) Text format, image format, video format, and link format. Affects purchasing decisions in the evaluation of alternatives. 4) Text format. and link format Affects purchasing decisions in purchasing decisions and 5) text format, image format, and link format. Affects purchasing decisions in behavior after purchase statistically significant at 0.05

Keywords: Fashion clothes; Facebook; online marketing product presentation format

บทนำ

เสื้อผ้าแฟชั่น ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งนอกจากประโยชน์ในการสวมใส่ยังช่วยเสริมบุคลิกภาพบ่งบอกถึงรสนิยมของผู้สวมใส่ เป็นแฟชั่นที่ผู้คนให้ความสนใจในการเลือกซื้อด้วย สำหรับในประเทศไทยกลุ่มธุรกิจสินค้าประเภทเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายสำเร็จรูปถือเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่มีผู้ลงทุนในตลาดเป็นจำนวนมาก เสื้อผ้ามีการเปลี่ยนแปลงของแฟชั่นอยู่ตลอดเวลาซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาด้านเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่สามารถเชื่อมต่อโลกเข้าด้วยกัน (อรุณทัย ปัญญา, 2562) สังคมออนไลน์ซึ่งเป็นช่องทางหนึ่งที่มนุษย์ใช้สื่อสารข้อมูล ะหว่างกันในทุก ๆ ด้าน จนทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ขึ้นมานั้น คือ ธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Commerce) ซึ่งเป็นช่องทางการทำธุรกิจที่ทำให้ผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้าได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น โดยการใช้อินเทอร์เน็ตเป็นสื่อกลาง ซึ่งช่องทางออนไลน์สามารถซื้อขายได้ตลอด 24 ชั่วโมงและไม่เสียค่าใช้จ่ายในการมีหน้าร้าน (อรุณทัย ปัญญา, 2562)

การใช้งานที่หลากหลายของเฟซบุ๊ก (Facebook) ได้แก่ การสนทนาผ่านกล่องข้อความ (Inbox) หรือการสร้างร้านออนไลน์ผ่านทางโปรไฟล์และมีผู้ติดตาม (Facebook Fan page) นอกจากนี้ เฟซบุ๊ก (Facebook) ยังเอื้ออำนวยต่อการทำการตลาดออนไลน์ของธุรกิจได้อย่างง่าย เพราะพัฒนาการของเฟซบุ๊ก (Facebook) ที่มักนำเสนอความแตกต่างและสร้างจุดเด่นในการนำเสนอได้อย่างดี จึงเอื้ออำนวยต่อการซื้อขายสินค้าประเภทเสื้อผ้าแฟชั่นที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามยุคสมัยนิยม ทำให้เฟซบุ๊ก (Facebook) กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญของกลุ่มผู้ประกอบการร้านค้าออนไลน์ในยุคปัจจุบัน รูปแบบการ

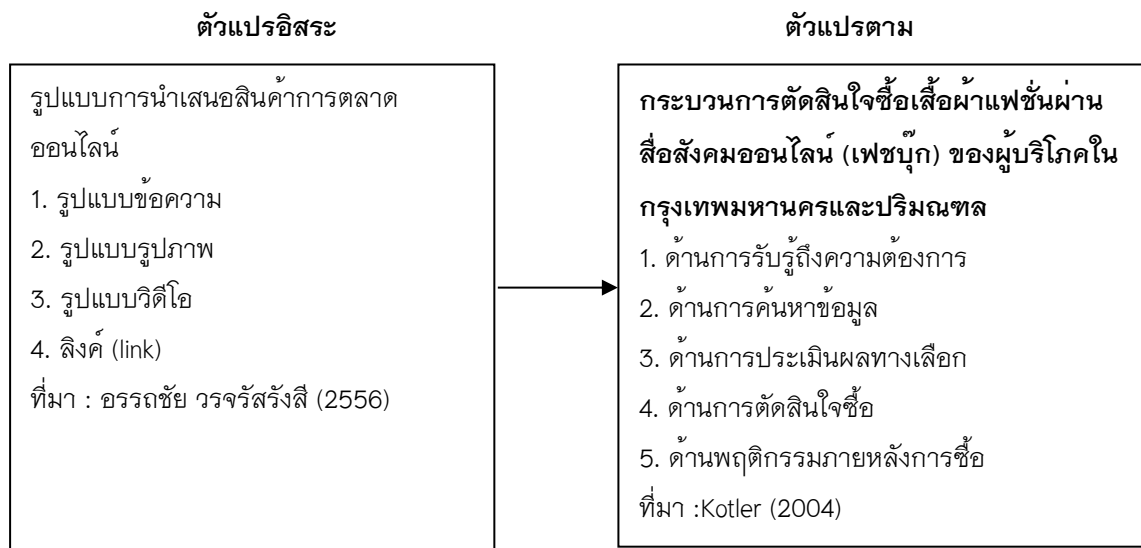
นำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์มีความสำคัญในการสื่อสารกับผู้บริโภค ซึ่งรูปแบบการนำเสนอที่ชัดเจน น่าเชื่อถือและตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค จะทำให้สามารถเลือกซื้อและตัดสินใจซื้อสินค้าได้อย่างมั่นใจและกลับมาซื้อซ้ำ (ภัทรวิทย์ ศรีธาราม, 2561)

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ ที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้เข้าใจถึงพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคในการซื้อสินค้าผ่านสื่อออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) สามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นประโยชน์แก่ผู้ประกอบการออนไลน์ในด้านการปรับปรุงสื่อออนไลน์ของตนเองให้มีประสิทธิภาพและน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ เสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษากระบวนการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษารูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่เคยซื้อเสื้อผ้าในเพจ Facebook ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยคำนวณขนาดตัวอย่าง (Sample Size) กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการคำนวณจากสูตรของ William G. Cochran กำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จำนวน 385 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านรูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้า ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม ผลทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน ของแบบสอบถาม จำนวน 47 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ≥ 0.7 และผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Reliability Coefficient) ของแบบสอบถามจำนวน 47 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.949

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เนื่องจาก การศึกษาครั้งนี้ มีความต้องการที่จะศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เคยซื้อเสื้อผ้าในเพจของ Facebook และทำการเก็บ ข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม 385 ชุด โดยสุ่มตัวอย่าง ประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดปริมณฑล 5 จังหวัด ได้แก่ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติ แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูล รูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ และกระบวนการตัดสินใจซื้อด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

ผลการวิจัย

1. ด้านข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 232 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 มีอายุต่ำกว่า 20 ปี 181 คน คิดเป็นร้อยละ 47 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี 183 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 249 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร 260 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 เคยซื้อเสื้อผ้าผ่านช่องทางเฟซบุ๊กในช่วง 1-2 เดือน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น รูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ ที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวม

ลำดับ	รูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1	ประเภทรูปภาพ (Photo)	3.14	0.63	ปานกลาง
2	ประเภทวิดีโอ (Video)	3.08	0.75	ปานกลาง
3	ประเภทลิงค์ต่างๆ (Link)	2.92	0.75	ปานกลาง
4	ประเภทข้อความ (Text)	2.83	0.76	ปานกลาง
รวม		2.99	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับรูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับรูปแบบรูปภาพมากที่สุด โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 รองลงมา คือรูปแบบวิดีโอ โดยมีความสำคัญในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 รูปแบบลิงค์มีความสำคัญในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และที่น้อยที่สุด คือรูปแบบข้อความ โดยมีความสำคัญในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83

3. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น กระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยได้บูรณาการมาจาก

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภคของ (Kotler, 2004) ได้แก่ (1) ด้านการรับรู้ถึงความต้องการ (2) ด้านการค้นหาคำสั่งซื้อ (3) ด้านการประเมินผลทางเลือก (4) ด้านการตัดสินใจซื้อ และ (5) ด้านพฤติกรรมภายหลังการซื้อ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวม

ลำดับ	กระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1	ด้านการประเมินผลทางเลือก	2.93	0.68	ปานกลาง
2	ด้านการตัดสินใจซื้อ	2.91	0.70	ปานกลาง
3	ด้านการรับรู้ถึงความต้องการ	2.87	0.70	ปานกลาง
4	ด้านพฤติกรรมภายหลังการซื้อ	2.84	0.72	ปานกลาง
5	ด้านการค้นหาข้อมูล	2.83	0.73	ปานกลาง
รวม		2.88	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านการประเมินผลทางเลือกมากที่สุด โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 รองลงมา คือด้านการตัดสินใจซื้อ โดยมีความสำคัญในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ด้านการรับรู้ถึงความต้องการ มีความสำคัญในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.87 ด้านพฤติกรรมภายหลังการซื้อ มีความสำคัญในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.84 และที่น้อยที่สุด คือการค้นหาข้อมูล โดยมีความสำคัญในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83

4. การทดสอบสมมติฐาน รูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

ตารางที่ 3 แสดงค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

Correlation	Text (X ₁)	Photo (X ₂)	Vdo (X ₃)	Link (X ₄)	P (Y ₁)	I (Y ₂)	E (Y ₃)	D (Y ₄)	PB (Y ₅)
Text (X ₁)	1								
Photo (X ₂)	0.526*	1							
Vdo (X ₃)	0.382*	0.577*	1						
Link (X ₄)	0.495*	0.553*	0.681*	1					
P (Y ₁)	0.444*	0.382*	0.425*	0.501*	1				
I (Y ₂)	0.454*	0.435*	0.447*	0.512*	0.731*	1			
E (Y ₃)	0.482*	0.492*	0.537*	0.555*	0.670*	0.739*	1		
D (Y ₄)	0.466*	0.429*	0.439*	0.519*	0.676*	0.769*	0.779*	1	
PB (Y ₅)	0.513*	0.488*	0.419*	0.488*	0.651*	0.734*	0.734*	0.853*	1

ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ค่าโดยรวมอยู่ระหว่าง 0.382 ถึง 0.853 จึงถือว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (Karl Pearson, 1857-1936 อ้างถึงใน กานต์พลู ทิคำ, 2562)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ รูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อ กระบวนการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านการรับรู้ถึงความต้องการ โดยการวิเคราะห์การ ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	0.992	0.163		6.075	0.000*		
รูปแบบข้อความ (X ₁)	0.222	0.049	0.024	4.566	0.000*	0.657	1.522
รูปแบบรูปภาพ (X ₂)	0.041	0.064	0.036	0.634	0.526	0.551	1.814
รูปแบบวิดีโอ (X ₃)	0.115	0.059	0.121	1.958	0.051	0.470	2.125
รูปแบบลิงค์ (X ₄)	0.263	0.058	0.028	4.494	0.000*	0.466	2.144

ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบการนำเสนอสินค้า การตลาดออนไลน์ รูปแบบข้อความ และรูปแบบลิงค์ ส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม กระบวนการตัดสินใจซื้อ ด้านการรับรู้ถึงความต้องการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งสามารถนำมาพยากรณ์ในรูปแบบของ คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.992 + 0.024_{(X1)} + 0.263_{(X4)}$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.024_{(X1)} + 0.028_{(X4)}$$

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ รูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อ กระบวนการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านการค้นหาข้อมูล โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิง เส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	0.737	0.165		4.456	0.000*		
รูปแบบข้อความ (X ₁)	0.210	0.049	0.220	4.266	0.000*	0.567	1.552
รูปแบบรูปภาพ (X ₂)	0.127	0.065	0.110	1.954	0.051	0.551	1.814
รูปแบบวิดีโอ (X ₃)	0.117	0.059	0.120	1.977	0.049*	0.470	2.125
รูปแบบลิงค์ (X ₄)	0.254	0.059	0.263	4.296	0.000*	0.466	2.144

น. ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบการนำเสนอสินค้า การตลาดออนไลน์ รูปแบบข้อความ รูปแบบวิดีโอ และรูปแบบลิงค์ ส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม กระบวนการตัดสินใจซื้อ ด้านการค้นหาข้อมูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งสามารถนำมาพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.737 + 0.210_{(X1)} + 0.117_{(X3)} + 0.254_{(X4)}$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.220_{(X1)} + 0.120_{(X2)} + 0.263_{(X4)}$$

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ รูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อ
กระบวนการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านการประเมินผลทางเลือก โดยการวิเคราะห์การ
ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	0.717	0.145		4.930	0.000*		
รูปแบบข้อความ (X ₁)	0.195	0.043	0.218	4.503	0.000*	0.657	1.552
รูปแบบรูปภาพ (X ₂)	0.136	0.057	0.125	2.371	0.018*	0.551	1.814
รูปแบบวิดีโอ (X ₃)	0.209	0.052	0.229	4.004	0.000*	0.470	2.125
รูปแบบลิงค์ (X ₄)	0.203	0.052	0.224	3.894	0.000*	0.466	2.144

ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ รูปแบบข้อความ รูปแบบรูปภาพ รูปแบบวิดีโอ และรูปแบบลิงค์ ส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม กระบวนการตัดสินใจซื้อ ด้านการประเมินผลทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งสามารถนำมาพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.717 + 0.195_{(X_1)} + 0.136_{(X_2)} + 0.209_{(X_3)} + 0.203_{(X_4)}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.218_{(X_1)} + 0.125_{(X_2)} + 0.229_{(X_3)} + 0.224_{(X_4)}$$

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ รูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อ กระบวนการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านการตัดสินใจซื้อ โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิง เส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	0.909	0.158		5.741	0.000*		
รูปแบบข้อความ (X ₁)	0.218	0.047	0.237	4.625	0.000*	0.657	1.552
รูปแบบรูปภาพ (X ₂)	0.107	0.062	0.096	1.718	0.087	0.551	1.814
รูปแบบวิดีโอ (X ₃)	0.094	0.057	0.101	1.662	0.097	0.470	2.125
รูปแบบลิงค์ (X ₄)	0.261	0.057	0.281	4.612	0.000*	0.466	2.144

ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ รูปแบบข้อความ และรูปแบบลิงค์ ส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม กระบวนการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านการตัดสินใจซื้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งสามารถนำมาพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.909 + 0.218_{(X_1)} + 0.261_{(X_4)}$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.237_{(X_1)} + 0.281_{(X_4)}$$

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ รูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อ กระบวนการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านพฤติกรรมภายหลังการซื้อ โดยการวิเคราะห์การ ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	0.638	0.160		3.990	0.000*		
รูปแบบข้อความ (X ₁)	0.272	0.048	0.289	5.729	0.000*	0.657	1.522
รูปแบบรูปภาพ (X ₂)	0.221	0.063	0.194	3.525	0.000*	0.551	1.814
รูปแบบวิดีโอ (X ₃)	0.057	0.057	0.060	1.002	0.317	0.470	2.125
รูปแบบลิงค์ (X ₄)	0.193	0.057	0.202	3.371	0.000*	0.466	2.144

ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบการนำเสนอสินค้า การตลาดออนไลน์ รูปแบบข้อความ รูปแบบรูปภาพ และรูปแบบลิงค์ ส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม กระบวนการตัดสินใจซื้อ ด้านพฤติกรรมภายหลังการซื้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่ง สามารถนำมาพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.638 + 0.272(X_1) + 0.221(X_2) + 0.193(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.289(X_1) + 0.194(X_2) + 0.202(X_4)$$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง รูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ ที่ส่งผลต่อกระบวนการ ตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1. เพื่อศึกษารูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ เสื้อผ้า แฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับรูปแบบการนำเสนอสินค้า การตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อโดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า รูปแบบรูปภาพมากที่สุด โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิมิตา โสสิตสมบูรณ์ (2559) พบว่ารูปแบบการนำเสนอที่ใช้ในการสื่อสารและส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ ข้อความ รูปภาพจริง รูปภาพการ์ตูน วิดีโอ และ Live วิดีโอ โดยรูปแบบการนำเสนอที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้บริโภคมากที่สุด คือ รูปแบบภาพการ์ตูน

วัตถุประสงค์ที่ 2. เพื่อศึกษากระบวนการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากการผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านการประเมินผลทางเลือกมากที่สุด โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทร์สร เตชะเกษมสุข (2563) พบว่ารูปแบบเนื้อหาที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมบนเฟซบุ๊กแฟนเพจ DebluThailand รองเท้าเพื่อสุขภาพมากที่สุด คือ เนื้อหารูปแบบ Photo ซึ่งมีจำนวนการมีส่วนร่วมมากที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 3. เพื่อศึกษารูปแบบการนำเสนอสินค้าการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า 1) รูปแบบข้อความ และรูปแบบลิงค์ ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อด้านการรับรู้ถึงความต้องการ 2) รูปแบบข้อความ รูปแบบวิดีโอ และรูปแบบลิงค์ ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อด้านการค้นหาข้อมูล 3) รูปแบบข้อความ รูปแบบรูปภาพ รูปแบบวิดีโอ และรูปแบบลิงค์ ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อด้านการประเมินผลทางเลือก 4) รูปแบบข้อความ และรูปแบบลิงค์ ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อด้านการตัดสินใจซื้อ และ 5) รูปแบบข้อความ รูปแบบรูปภาพ และรูปแบบลิงค์ ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อด้านพฤติกรรมภายหลังการซื้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏพัชร วงศ์เหรียญทอง (2556 อ้างถึงในศิริอุมา ศิริกาญจนวงษ์, 2560) กล่าวว่า ข้อความเพียงอย่างเดียว ข้อความพร้อมสัญลักษณ์แฮชแท็ก ภาพแสดงเฉพาะตัวสินค้า ภาพใช้ ฟรีเซนเตอร์แสดงสินค้า ภาพมาโคร การรีวิว และการใช้ Influencer ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจซื้อของผู้บริโภค เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาพบว่า รูปแบบที่ควรใช้นำเสนอสินค้า คือ รูปภาพโดยเฉพาะอัลบั้มภาพที่มีความหลากหลายของภาพ เพื่อประกอบการตัดสินใจซื้อในภาพรวม ส่วนรูปแบบการนำเสนออื่นๆ

จะเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดการรับรู้และมีผลต่อกระบวนการอื่น ๆ ด้านการรับรู้ถึงความต้องการด้านการค้นหาข้อมูล ด้านการประเมินผลทางเลือก ด้านการตัดสินใจซื้อและด้านพฤติกรรมภายหลังการซื้อผู้ประกอบการควรพิจารณาเลือกใช้รูปแบบการนำเสนอให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการนำเสนอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อื่น ๆ นอกเหนือจากพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และทำการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น การยอมรับเทคโนโลยีของแต่ละเจนเนอเรชัน หรือปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 6Ps เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและจัดทำกลยุทธ์ในการขายสินค้าเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านทางเฟซบุ๊กให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้บริโภค

เอกสารอ้างอิง

- กานต์พลู ทิคำ. (2562). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือรายงานทางการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จรัสกร วรธนธรา. (2559). การสื่อสารการตลาดดิจิทัลบนเส้นทางการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคที่ส่งผลต่อการซื้อสินค้าประเภทแฟชั่นผ่านเว็บไซต์พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์. การค้นคว้าอิสระนิเทศ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารการตลาดดิจิทัล มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นิมิตา โสสิตสมบูรณ์. (2559). การวิเคราะห์รูปแบบการนำเสนอและประเภทเนื้อหาสาระ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้บริโภคบนเฟซบุ๊กแฟนเพจของสถาบันสอนภาษาอังกฤษ. การค้นคว้าอิสระนิเทศ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารการตลาดดิจิทัล มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภัทรวดี ศรีธาราม. (2561). การศึกษารูปแบบการตลาดออนไลน์ของร้านค้าเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านการถ่ายทอดสดเฟซบุ๊กไลฟ์ (Facebook Live). สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภัทร์สร เตชะเกษมสุข. (2563). การวิเคราะห์เนื้อหาที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมและยอดขายสินค้าบนเฟซบุ๊กแฟนเพจ DebluThailand รองเท้าเพื่อสุขภาพ. การค้นคว้าอิสระนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารการตลาดดิจิทัล มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรัมพร มังกรกิม. (2563). การวิเคราะห์รูปแบบ Content Marketing ผ่าน Facebook Fanpage ที่ส่งผลต่อยอดขายของโมจิคลินิกในช่วงสถานการณ์โควิด 19. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทนิเทศ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารการตลาดดิจิทัล มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริอุมา ศิริกาญจนวงษ์. (2560). รูปแบบการนำเสนอ Content Marketing และความตั้งใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นสตรีผ่านช่องทางอินสตาแกรม. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

อรรถชัย วรจรัสรังสี. (2556). *ประเภทเนื้อหาการตลาดบนเฟซบุ๊กแฟนเพจและความตั้งใจซื้อ* ของ ผู้บริโภค. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรุณทัย ปัญญา. (2562). *ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้า* ผ่านสังคมออนไลน์ (เฟซบุ๊ก) ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยเขตอำเภอ เมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Kotler, Philip. (2004). *Marketing Management*. Marketing management _ Kotler, Philip _ Free Download, Borrow, and Streaming _ Internet Archive.

ความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ Organizational Commitment of Civil Servants in The Rights and Liberties Protection Department

¹ภาณุวัธน์ พันธุ์วุฒิ และ ²จุฑาทิพย์ คล้ายทับทิม

¹ Panuwat Phanuwat and ² Juthatip Klaitabtim

^{1,2}คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1,2} Faculty of Social Science, Kasetsart University

¹Corresponding Author E-mail: panuwat.pha@ku.th

Received September 7, 2022; Revised November 29, 2022; Accepted November 29, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิฯ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อการของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิฯ ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิฯ และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิฯ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อการของบุคลากร โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของกรมคุ้มครองสิทธิฯ จำนวน 158 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test (One – Way Analysis of Variance) ความแตกต่างรายคู่ LSD และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อการ ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านลักษณะงาน; ความผูกพันต่อการ; กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

Abstract

This article is intended. 1) To study the level of organizational commitment of personnel Department of Rights and Liberties Protection. 2) To study and compare the organizational commitment of personnel of the Department of Rights and Liberties Protection according to personal factors. 3) To study the relationship between

job characteristics factor and organizational commitment of personnel. Department of Rights and Liberties Protection. และ 4) To study the relationship between factors of work experience and organizational commitment of personnel. Department of Rights and Liberties Protection. It is quantitative research. by using concepts and theories related to the organizational commitment of personnel The research area are the Rights and Liberties Protection Department. The sample group consisted of 158 civil servants and government officers who perform specific duties in the central part of the Rights and Liberties Protection Department. Collect data using questionnaires. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-Way Analysis of Variance), LSD., and Pearson's correlation coefficient. The results of the research were found. 1) the level of organizational commitment of personnel Rights and Liberties Protection Department Overall, it's at a very high level. 2) Age, position, education level, marital condition, salary rate, and the duration of work have different commitments to the organization statistically significant at the 0.05 level. 3) a variety of tasks freedom to work job challenges and performance There is a relationship with the organization's commitment to personnel. Rights and Liberties Protection Department statistically significant at the 0.05 level. and 4) work experience factors, i.e. feelings of self-importance to the organization. Credibility and dependability of the organization's relationship with colleagues and expectations received from the organization There is a relationship with the organization's commitment to personnel. Rights and Liberties Protection Department statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Job characteristics factor; Affiliation with the organization; Rights and Liberties Protection Department

บทนำ

ด้วยปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจและปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสังคมทำให้องค์การต้องมีการปรับตัว เพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขันให้อยู่รอด ปัญหาวิกฤตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น ไวรัสโควิด 19 ที่ส่งผลให้ระบบการทำงานของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงองค์การต่าง ๆ ของรัฐและเอกชน ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของเทคโนโลยีอย่างมาก เนื่องจากจำเป็นที่จะต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน เพื่อคงประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การประชุมผ่านระบบวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Video Conference) การดำเนินงานผ่านระบบออนไลน์รวมถึงหน่วยงานมหาลัยต่าง ๆ ที่จะต้องใช้โปรแกรมช่วยในการเรียนการสอนกรณีที่ไม่สามารถสอนหนังสือในห้องเรียน เช่น โปรแกรม Google Classroom ทั้งนี้ เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันมีหลายคนต้องถูกพักงาน รวมถึงตกงาน ซึ่งบุคลากรขององค์การที่มีความเก่งและมีความสามารถจะส่งผลให้องค์การพิจารณาให้บุคคลคนนั้นทำงานต่อไป (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2564)

หลักสำคัญของความผูกพันต่อองค์การจะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์การ ความพึงพอใจของบุคลากร โดยลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคลากรมีต่อองค์การจะแสดงให้เห็นถึงรูปแบบของการปรารถนาที่อยากจะอยู่ในองค์การและรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ ซึ่งการที่องค์การจะดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ คือ คนหรือบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การเพียงใด

เช่น การที่องค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความเห็นหรือให้ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ และตอบสนองความพึงพอใจได้จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออกกลับกัน องค์กรการไม่สร้างความผูกพันให้กับสมาชิกในองค์กรและรักษามูลค่าการภายในองค์กรให้อยู่ต่อไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเนื้องานที่ตนได้รับมีมากจนเกินไปไม่สมกับรายได้หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตของบุคลากร อาจส่งผลให้บุคลากรย้ายงานหรือลาออกทำให้องค์กรต้องเสียงบประมาณเพิ่มขึ้นในการจ้างคนใหม่มาทำงาน และเสียเวลาในการฝึกฝนบุคลากรใหม่ (ณัชพงศ์ พิสิษฐพงศ์, 2561)

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพที่ประชาชนพึงได้รับตามกฎหมายโดยการจัดวางระบบและส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพ ตลอดจนการดำเนินการให้พยาน ผู้เสียหาย และจำเลยในคดีอาญาได้รับความคุ้มครอง ช่วยเหลือ เพื่อให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและดูแลจากรัฐอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (กคส.), 2565)

ปัญหาในระยะเวลาที่ผ่านมา กรณีบุคลากรของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพมีการโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นหรือมีการลาออกมากขึ้นในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา เมื่อพิจารณาจากอัตราการลาออก Turnover rate ที่สำนักงานกพ กำหนดไว้ที่ 6 % ผลปรากฏว่ากรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพมีอัตราการลาออกอยู่ที่ 7-14 % ซึ่งมากกว่าที่กำหนดไว้ถึง 2 เท่า (กองบริหารทรัพยากรบุคคล, 2564) ส่งผลให้กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพสูญเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และรวมถึงงบประมาณที่ใช้สำหรับทุนกรณีส่งบุคลากรภายในกรมไปฝึกอบรมต่าง ๆ จากเหตุการณ์ข้างต้นผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เพื่อเป็นข้อมูลเชิงนโยบายแก่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในการจัดการทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป

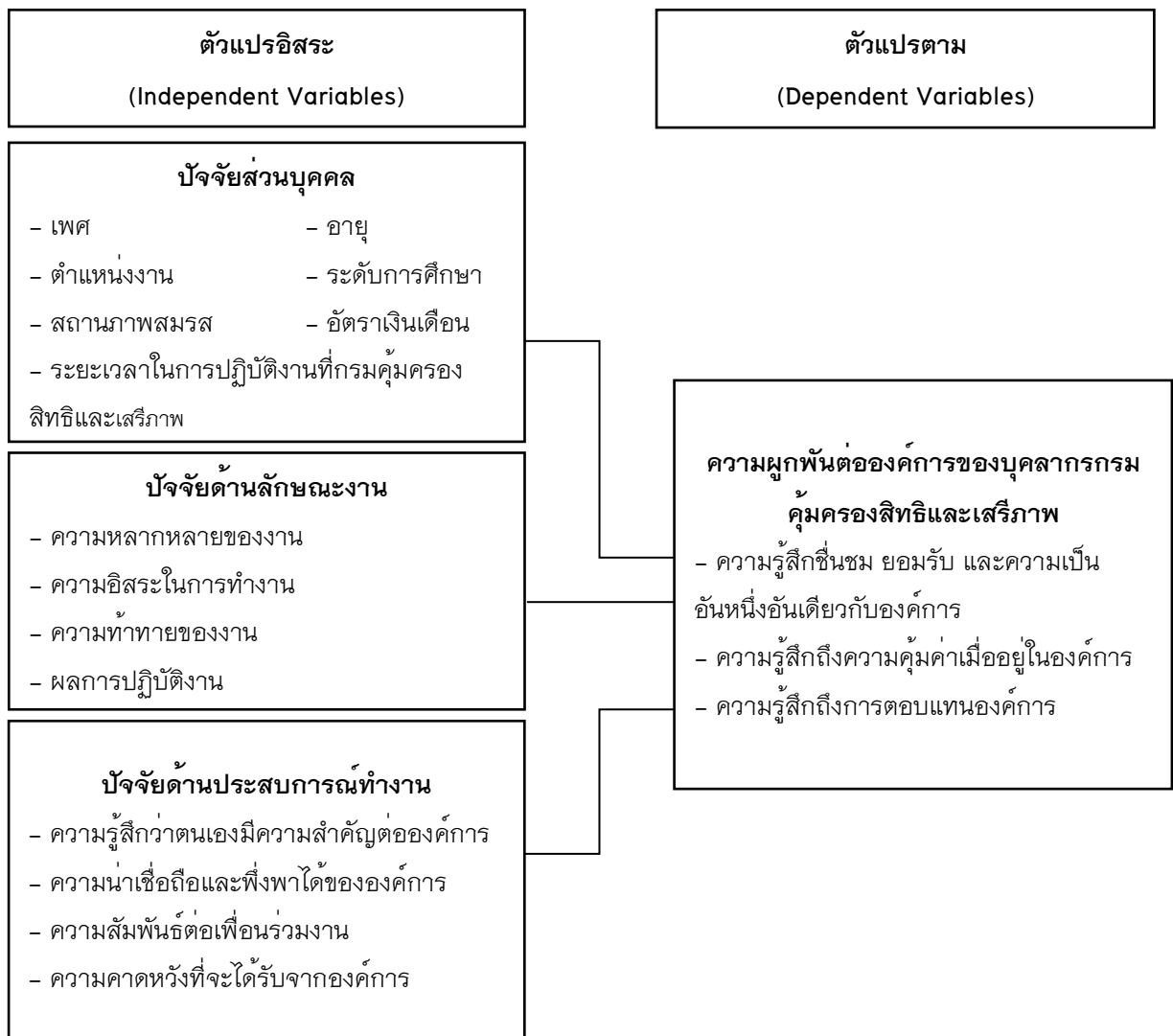
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด โดยใช้แนวคิดของ Phantasak Visanh and Huafu Xu (2018) ตามภาพที่ 1 ซึ่งความผูกพัน

ต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานประกอบด้วย ความรู้สึกชื่นชม ยอมรับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Affective Commitment) ความรู้สึกถึงความคุ้มค่าเมื่ออยู่ในองค์การ (Continuance Commitment) ความรู้สึกถึงการตอบแทนองค์การ (Normative Commitment) เมื่อเปรียบเทียบทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow Dey & Mukhopadhyay (2020) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg พบว่า มีความสัมพันธ์กัน โดย Maslow เสนอว่าความต้องการขั้นที่สูงกว่าจะไม่เกิดขึ้น ตราบเท่าที่ความต้องการขั้นต้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง เช่นเดียวกับที่ Herzberg สรุปได้ว่า องค์ประกอบปัจจัยจูงใจอาจไม่มีความหมายเลยตราบเท่าที่องค์ประกอบปัจจัยค้ำจุนยังไม่ได้รับ การดูแลเอาใจใส่หรือตอบสนองอย่างดีเท่าที่ควร สามารถนำมาประกอบการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อการจัดการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยตามประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อการจัดการ

Sanusi & Juhl (2021) ให้ความหมายว่า ความผูกพันด้วยความรัก ผูกพันด้วยให้ต้องอยู่ต่อ ผูกพันด้วยสำนึกทางจิตใจ ส่งผลให้ความรู้สึกอยากออกจากงานลดลง พนักงานที่อยู่ด้วยความจะอยู่กับบริษัทเพราะพนักงานต้องการที่จะอยู่ พนักงานที่ผูกพันด้วยให้ต้องอยู่ต่อ เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องที่ต้องอยู่ และพนักงานผูกพันด้วยสำนึกทางจิตใจ เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องสมควรจะอยู่ องค์ประกอบทั้งสามเป็นสถานะทางจิตวิทยาของพนักงานที่มีต่อการจัดการ ซึ่งปัจจัย 3 การที่สร้างความผูกพันได้แก่ ความรู้สึกชอบหรือรักในการทำงาน (Affective Commitment) ความกลัวว่าจะต้องสูญเสียบางสิ่ง (Continuance Commitment) และความรู้สึกว่าสมควรต้องอยู่ต่อไป (Normative Commitment)

จากความหมายของความผูกพันต่อการจัดการสามารถสรุปได้ว่า เป็นความรู้สึก ความสัมพันธ์ทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรแสดงออกมาต่อการจัดการ ส่งผลให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและองค์การ เพื่อให้ให้บุคลากรเกิดความศรัทธา รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับ และสามารถตอบสนองการทำงานและทุ่มเท เสียสละตนเองเพื่อจะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป และเพื่อให้ไปถึงขั้นนั้น องค์การจะต้องรักษามูลค่าบุคลากรเอาไว้ด้วย โดยจะต้องตอบแทนเป็นปัจจัยต่างๆ เช่น สวัสดิการ โบนัส ค่าล่วงเวลา โดยสิ่งเหล่านี้จะสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรว่าตนเองจะได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ไม่อยากที่จะโยกย้ายงานไปอยู่ที่อื่น และสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์การต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

นราเชต ยิ้มสุข (2564) ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานของบุคคล (Human Efficiency) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น และ Sanusi & Juhl (2021) ลักษณะงานหมายถึง ระดับของผลการผลิตที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลของการประกอบการผลิต หรืออาจอยู่ในรูปของเชิงคุณภาพ เช่น ความถูกต้องเที่ยงตรงของรายงานผลเป็นต้น โดยประเภทของลักษณะงาน เพื่อการ

ส่งเสริมการสร้างชีวิตและงาน สามารถรักษาบุคลากรเอาไว้กับหน่วยงานได้ อีกทั้งยังสามารถลดอัตราการออกจางานได้ด้วยกัน 3 ด้าน ได้แก่ (สมคิด บางโม, 2560) ความสมดุลในด้านเวลา (Time Balance) ความสมดุลในการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) และความสมดุลในด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance)

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ประเพณีของลักษณะงานมีความจำเป็นทั้งตัวบุคลากรและองค์กร โดยเฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรมีความคงอยู่ในงานไม่ลาออกจากงาน ซึ่งหลัก ๆ แล้วเกิดมาจากความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สามารถบริหารเวลาให้เกิดความสมดุลทั้งชีวิตตนเอง การทำงานและครอบครัว

แนวคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน

Blustein (2019) กล่าวว่า ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง เครื่องการันตีความพร้อมในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เพราะเป็นสิ่งที่แสดงว่าผู้สมัครนั้นได้ผ่านการทำงานมาแล้ว ซึ่งตัดปัญหาการต้องมานั่งสอนงานหรือต้องลุ้นมาว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามกำหนดเวลาหรือไม่ เพราะยังมีประสบการณ์การทำงานมากเท่าไร และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง มีประสบการณ์ในการทำงานในแต่ละที่หลาย ๆ ปี ก็เป็นสิ่งที่ให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือของผู้สมัคร และ Mortimer, Finch & Maruyama (2019) กล่าวว่า ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced Meaningfulness of Work) ระดับความรู้สึกของพนักงานว่างานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดพิจารณาได้จากความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมดและความสำคัญของงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือ และพึงพอใจขององค์กรความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังที่จะได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อเป็นการปรับปรุงกระบวนการขององค์กรที่จะส่งผลต่อบุคลากรให้เกิดความผูกพันกับองค์กรอันจะนำสู่ความเชื่อมั่นต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ส่วนกลางของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพจำนวนทั้งสิ้น 158 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล, 2564) เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยผู้วิจัยได้นำสูตรของการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เข้ามาช่วยในการพิจารณาสุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่าง

แบบบังเอิญ (Accidental Sampling) (ศรีรัฐ โกวงศ์, 2554) ตามส่วนราชการที่แบ่งเพื่อทำการแจกแบบสอบถามตามจำนวนที่ได้ทำการสุ่มไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือและเอกสารต่าง ๆ ซึ่งแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการเก็บรวบรวมอย่างเป็นระบบถูกต้องและครบถ้วน ได้แก่ 1) การค้นหาข้อมูลจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ การศึกษาค้นคว้าอิสระงานวิจัยต่าง ๆ และอินเทอร์เน็ต จากห้องสมุดของคณะสังคมศาสตร์ และหอสมุดกลางของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน 2) การแจกแบบสอบถามที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์แล้วให้แก่กลุ่มที่ต้องการศึกษา จำนวน 158 คน เพื่อสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพแล้วรับแบบสอบถามกลับคืนมาจนครบ และ 3) ตรวจสอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการนำข้อมูลดิบต่าง ๆ มาวิเคราะห์ เพื่อประมวลผลออกมาเป็นข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในงานวิจัยขึ้นนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญ โดยทำการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอน ได้แก่ 1) ลงรหัสแบบสอบถามในแต่ละชุดเพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ในอนาคต และ 2) นำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่ลงในโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทำการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย

1. ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์การกระจายของข้อมูล
3. ค่า T-Test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่มตัวอย่าง
4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA และความแตกต่างรายคู่ LSD (Least Significant Different)
5. ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ โดยมีความสัมพันธ์

มีทั้งเชิงบวก (ทิศทางตามกัน) และทางลบ (ทิศทางผกผัน) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 และมีเกณฑ์คะแนน (ชัยสิทธิ์ เกลิมมีประเสริฐ, 2537) ดังนี้

0.00 – 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางตามกัน

0.31 – 0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางตามกัน

0.71 – 1.00 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทิศทางตามกัน

6. คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก พบว่า ความรู้สึกถึงความคุ้มค่าเมื่ออยู่ในองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมา คือ ความรู้สึกชื่นชม ยอมรับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และความรู้สึกถึงการตอบสนององค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ: ภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ความรู้สึกชื่นชม ยอมรับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ	4.29	0.50	มาก	2
ความรู้สึกถึงความคุ้มค่าเมื่ออยู่ในองค์การ	4.30	0.46	มาก	1
ความรู้สึกถึงการตอบสนององค์การ	4.22	0.47	มาก	3
รวม	4.27	0.48	มาก	-

จากการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพต่างมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถสรุปผลได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการสรุปผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิ และเสรีภาพตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	T-Test	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	T-Test	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีสภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถสรุปผลได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายของงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ					
	ความรู้สึกรับรู้ชื่นชม ยอมรับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ		ความรู้สึกรู้ถึงความคุ้มค่าเมื่ออยู่ในองค์การ		ความรู้สึกรู้ถึงการตอบแทนองค์การ	
	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.
ความหลากหลายของงาน	0.807	0.000*	0.141	0.078	0.631	0.000*
ความอิสระในการทำงาน	0.793	0.000*	0.358	0.000*	0.617	0.000*
ความท้าทายของงาน	0.474	0.000*	0.195	0.000*	0.304	0.000*
ผลการปฏิบัติงาน	0.398	0.000*	0.388	0.000*	0.456	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังที่ได้รับจากองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถสรุปผลได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

ตัวแปร	ความผูกพันต่อการของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ					
	ความรู้สึกชื่นชม ยอมรับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร		ความรู้สึกถึงความคุ้มค่าเมื่ออยู่ในองค์กร		ความรู้สึกถึงการตอบแทนองค์กร	
	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.510	0.000*	0.414	0.000*	0.434	0.000*
ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร	0.723	0.000*	0.358	0.000*	0.538	0.000*
ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	0.384	0.000*	0.170	0.033*	0.280	0.000*
ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร	0.635	0.000*	0.337	0.000*	0.476	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก พบว่า ความรู้สึกถึงความคุ้มค่าเมื่ออยู่ในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมา คือ ความรู้สึกชื่นชม ยอมรับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และความรู้สึกถึงการตอบแทนองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อาจเป็นเพราะการทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการมีกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อการของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพต่างกันมีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุในช่วง 29 – 39 ปี โดยส่วนใหญ่บุคลากรในช่วงอายุนี้นี้

จะมีสถานภาพโสดและได้รับการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาตรีทำให้รับตำแหน่งข้าราชการ และหากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ 1 – 5 ปี จะทำให้มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท เพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการทำงาน เนื่องจากด้วยเหตุผลว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กรเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยการทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่แท้จริง ก็คือการสร้างความสุขและบรรยากาศที่ดีในการทำงานการที่บุคลากรรู้ว่าจะองค์กรกำลังดำเนินการไปในทิศทางใด และรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นกำลังสำคัญสำหรับองค์กรสิ่งต่าง ๆ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร โดยส่วนใหญ่ งานที่ปฏิบัติจะเป็นงานที่มีผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงทำให้ผลการปฏิบัติงานสามารถสะท้อนการทำงานตามความเป็นจริงและสามารถพัฒนาให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไปได้ โดยการทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง ด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างยาวนาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการให้การสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ เพื่อช่วยท่านแก้ไขปัญหาในการทำงาน รวมถึงสามารถปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานและมีการให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตประชาชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) จากการศึกษปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการพัฒนาการใช้ทักษะหลากหลายให้สามารถปฏิบัติงานตามสิ่งที่ได้รับมอบหมายมักเป็นงานที่ต้องใช้

วิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งนอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้วการพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย

2) จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการพัฒนารูปแบบการทำงานภายในหน่วยงานที่มีการให้เงินเดือนสูง ถ้าพนักงานได้เงินเดือนที่น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานที่อื่นก็จะทำให้พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นควรมีการพิจารณาการให้ออทีหรือค่าล่วงเวลาในกรณีที่มีบุคลากรภายในองค์การทำงานเกินเวลาหรืออาจจะมีการให้รางวัลอย่างอื่นที่ทำให้บุคลากรภายในองค์การรู้สึกถึงความภูมิใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาครั้งถัดไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพได้อย่างครอบคลุมและสามารถนำมาพัฒนาได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2) ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการพิจารณาตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป เช่น ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อเป็นการตรวจสอบว่ามีความสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่อย่างไร

3) ควรทำการศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนทางสังคม สมดุลชีวิตกับการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (กคส.). (2565). *โครงสร้าง-แผนผังองค์กรแผนการดำเนินงาน*.

กรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2565, จาก <http://www.oic.go.th/ginfo/moreinfo>.

กองบริหารทรัพยากรบุคคล. (2564). *ผู้บริหารและเอกสารเพิ่มเติม*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2565, จาก <http://www.oic.go.th/ginfo/moreinfo>.

ณัฏฐพงศ์ พิสิษฐพงศ์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความ

ผูกพัน องค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร.

วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(1), 64-78.

นราเขต ยิ้มสุข. (2564). *จิตวิทยาการทำงานและอาชีพ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศรีรัฐ โกวงศ์. (2554). *ความมุ่งมั่นขององค์กรของพนักงานในกรมวิทยาศาสตร์บริการ*.
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2564). *บทวิเคราะห์แนวโน้มธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานบริษัท ศูนย์วิจัยกสิกร
ไทย จำกัด.
- สมคิด บางโม. (2560). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์.
- Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work
experience in America*. Oxford University Press.
- Maslow Dey & Mukhopadhyay. (2020). *Modelling Knowledge Sharing Behavior with
Behavioral Intention and Interpersonal Trust: The Role of Affective Commitment*.
In Current Issues and Trends in Knowledge Management, Discovery, and Transfer
IGI Global.
- Mortimer, Finch & Maruyama. (2019). *Work Experience and job Satisfaction: Variation by Age
and Gender 1*. 1st Edition. London: Routledge.
- Phanthasack Visanh and Huaifu Xu. (2018). Factors affecting organizational commitment of
employees of Lao development bank. *Sociology International Journal*, 2(6), 809–818.
- Sanusi & Juhl. (2021). Assessment of Top Management Commitment and Support on IS Risk
Management Implementation in the Business Organization. *Risk Management*, 275.

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ Performance Efficiency of Police Officers, Office of Police Strategy

¹ลลิตา ปาละกุล และ ²อรนันท์ กลันทปุระ

¹Lalita Palakul and ²Oranand Kluntapur

^{1,2}คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1,2}Faculty of Social Science, Kasetsart University

¹Corresponding Author E-mail : lalita.pal@ku.th

Received November 3, 2022; Revised November 28, 2022; Accepted November 28, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายอำนวยการ ยุทธศาสตร์ตำรวจ กองยุทธศาสตร์ กองแผนงานอาชญากรรม กองแผนงานความมั่นคง กองวิจัย และ กองแผนงานกิจการพิเศษ จำนวน 357 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ (One – Way Analysis of Variance) และทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 2 ลำดับแรก พบว่า ด้านคุณภาพของงาน และด้านระยะเวลาการทำงาน อยู่ในระดับมาก และด้านปริมาณของงาน 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง อายุการรับราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; ข้าราชการตำรวจ; สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ

Abstract

This research the objectives of this study are 1) to study the performance of police officers, Office of Police Strategy. 2) To study and compare the performance of police officers, the office of Police Strategy

Classified by personal factors, and 3) to study the relationship between the working environment and the performance of police officers, the office of Police Strategy. The sample groups used in the study were: Police officers working in the Office of Police Strategy. Which consists of Police Strategic Directorate Strategic Division Crime Planning Division Security Planning Division, Research Division, and Special Affairs Planning Division, 357 people. Collect data using questionnaires. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t –test, F–test (One–Way Analysis of Variance), and analysis of the relationship between independent and dependent variables by using the correlation coefficient of Pearson. The results of the research were as follows: 1) The performance of the police officers, the office of Police Strategy found that the overall level was at a high level. When classified by item in order of the first two items with the highest average, it was found that the quality of work and the duration of work at a high level and the amount of work. 2) Comparison of the performance of police officers, the office of Police Strategy Classified by personal factors, it was found that police officers of the office of Police Strategy were gender, position level, age of government service. and average monthly income Different have different performance. and 3) the relationship between the working environment and the performance of police officers, Police strategy office found that the working environment had a relationship with the performance of police officers, the Police Strategy Office. Statistically significant at the 0.05 level

Keywords: Performance; Police; Officer of Police Strategy

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในแต่ละมิติ ทั้ง สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคม ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยน เพื่อให้สอดคล้อง รวมถึงองค์การที่ต้องปรับกลยุทธ์ในการบริหารงาน และการดำเนินงานเพื่อให้การบรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ การที่ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น องค์การจะต้องมีการบริหารจัดการ วางแผน และปรับตัวให้สอดคล้องตามบริบทขององค์การ โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เริ่มจากพื้นฐานการวางแผนกำลังคน การคัดเลือกการฝึกอบรม การประเมินผล และสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ก้องปิติ อ่อนมาก, 2563)

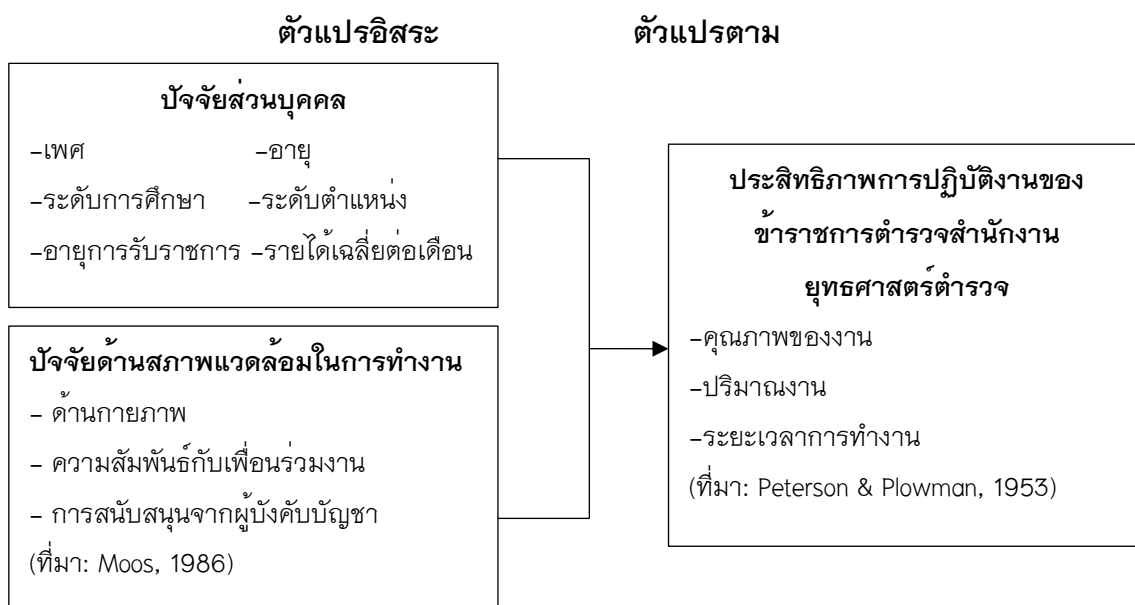
สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจเป็นองค์การที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดแนวนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการปฏิบัติงานต้องใช้ทรัพยากรบุคคลในองค์การ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิผลในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ดังนั้นประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ

จึงมีความสำคัญอย่างมาก ต่อการที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายของ องค์การที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงานข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานยุทธศาสตร์ จะมีส่วนในการสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีประสิทธิภาพสร้างพื้นฐานระบบการบริหารการจัดการที่ดี พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการตำรวจ หากข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี จะสามารถพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ดีขึ้นได้ (สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ, 2564) จากที่กล่าวมาผู้ศึกษาเห็นความสำคัญของการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานยุทธศาสตร์ ตำรวจว่ามีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางในการประกอบการกำหนดนโยบายการบริหารงานสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1. ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2. ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีระดับการศึกษามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5. ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีอายุการรับราชการต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

6. ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายอำนวยการยุทธศาสตร์ตำรวจ กองยุทธศาสตร์ กองแผนงานอาชญากรรม กองแผนงานความมั่นคง กองวิจัย และ กองแผนงานกิจการพิเศษ จำนวน 357 คน (ข้อมูลจากสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ฝ่ายอำนวยการสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ตำรวจ ณ พฤศจิกายน 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ จำนวน 189 คน ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตรการคำนวณประชากรของ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นประมาณร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ ระดับ .05 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นและพัฒนาขึ้น เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจสร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. นำแบบสอบถาม เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า $IOC = 0.60-1.00$
4. นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับประชากรที่ศึกษาที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่จะศึกษา จำนวน 30 คน
5. หาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.967 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.800 (อิศรพงศ์ วงศ์เชิยงยืน, 2556) ดังนั้นจึงสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง
6. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจจำนวน 189 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ในเชิงพรรณนาเพื่อบรรยายเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจของกลุ่มผู้ตอบ

แบบสอบถาม โดยแจกแจงและนำเสนอในรูปแบบความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งประกอบด้วย t –test, F-test (One – Way Analysis of Variance) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ โดยมีเกณฑ์การแปลผล (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2545) ดังนี้

0.00 – 0.30 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ในทิศทางบวก

0.31 – 0.70 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ในทิศทางบวก

0.71 – 1.00 มีความสัมพันธ์ระดับสูง ในทิศทางบวก

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจจำนวน 357 คน ข้อมูลส่วนบุคคลมีดังนี้

1. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 และเป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9

2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 รองลงมาคืออายุ 41 – 50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และมีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

3. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 และมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

4. ระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งรองสารวัตร จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมาคือระดับตำแหน่งสารวัตร จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และมีระดับตำแหน่งผู้กำกับขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3

5. อายุการรับราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการรับราชการ 0 – 5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมาคืออายุการรับราชการ 16 – 20 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และมีอายุการรับราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านกายภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1. ด้านกายภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ปฏิบัติงาน มีอุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่ร้อนหรือหนาวจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน และเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเสมอในเวลาที่ประสบปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือ และมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิด เพื่ออำนวยความสะดวกหรือให้คำปรึกษาแนะนำแผนงานได้อย่างทันท่วงทีที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาทำการคาดการณ์แผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางปฏิบัติงานเอาไว้ และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการตามแผนงานนั้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต ได้อย่างลุล่วง และผู้บังคับบัญชาจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ รวมถึงมอบหมายงานที่มีความท้าทาย เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม โดยการเสนอแนะแนวทาง หรือ แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้พัฒนาและแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านระยะเวลาการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1. ด้านคุณภาพของงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ หรือเต็มศักยภาพ ของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพ

มากขึ้นกว่าเดิม และมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วทันเวลาตรงตามเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ด้านปริมาณของงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรงานที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ได้มีการสนับสนุนเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ปริมาณงานที่พอดีกับเวลาที่จำกัด และจำนวนข้าราชการตำรวจ เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า และเพื่อนร่วมงานสามารถผสมผสานการทำงานกันได้อย่างกลมเกลียว โดยเป็นส่วนเสริมซึ่งกันและกันทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจมีการกำหนดแผนการทำงานล่วงหน้า ทำให้สามารถบริหารจัดการเวลาที่ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา และหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 1 สรุปภาพรวมผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน
อายุ	0.197	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	0.563	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
ระดับตำแหน่ง	0.001*	ยอมรับสมมติฐาน
อายุการรับราชการ	0.016*	ยอมรับสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.002*	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านกายภาพ	0.550	0.000*	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.687	0.000*	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.694	0.000*	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ภาพรวม	0.730	0.000*	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน มีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วทันเวลาตรงตามเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากผลการปฏิบัติที่เกิดความพึงพอใจและประโยชน์แก่สังคม แต่ประสิทธิภาพในวงราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม แนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ อมรรัตน์ จันทรเกตุ (2560) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานไว้ว่า งานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมาเพราะฉะนั้นประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการก็วัดความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ (Satisfaction) สอดคล้องกับ อาทิตย์ เอี่ยมขจร (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจมีด้านคุณภาพของงาน ส่วนด้านปริมาณของงานอยู่ในระดับมาก จำนวนข้าราชการตำรวจเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม เนื่องจากการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเน้นการเพิ่มหน้าที่หรือปริมาณงานให้มากขึ้น สอดคล้องกับก้องปิติ อ่อนมาก (2563) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานด้านการป้องกันอาชญากรรมตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจมีด้านปริมาณของงานการ

ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผลการศึกษพบว่า อยู่ในระดับมาก และด้านระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่ท่านสังกัดในสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม เนื่องจากการ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจะเป็นลักษณะข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่ต้องปฏิบัติ สอดคล้องกับ อิศรพงศ์ วงศ์เชียงยืน (2556) ที่ศึกษาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์ รวมข่าว ผลการศึกษพบว่าด้านระยะเวลาการทำงานเนื่องจากการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ ก่อนที่จะมารับราชการตำรวจจะมีการคัดเรื่องอายุมากก่อนแล้วจึงทำให้อายุไม่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน ซึ่งมีด้านระยะเวลาการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ ตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน แนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษา องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ Peterson & Plowman (1953) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือการทำงานที่เป็นไป ตามมาตรฐานที่องค์กรต้องการ จะต้องมียอดองค์ประกอบอันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผลของการทำงาน ที่ได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย์ เอี่ยมขจร (2559) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษพบว่าข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการ ตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน แนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษา Dybvig & Warachka (2015) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน อันมารวมกันแล้ว ก่อให้เกิดประสิทธิภาพเป็นไปตามผลสำเร็จที่องค์กรหรือหน่วยงานได้กำหนดเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรพงศ์ วงศ์เชียงยืน (2556) ที่ศึกษา การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์ รวมข่าว ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจก่อนที่จะมารับราชการตำรวจจะมีการคัด เรื่องอายุมากก่อนแล้วจึงทำให้อายุไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นผลการศึกษา พบว่าข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงาน

ยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษา Fayol (1949) แนวคิดหลักการบริหารกล่าวว่า หลักการบริหารนั้น กล่าวได้ว่า ควรมีความยืดหยุ่นและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับนักบริหารทุกระดับในองค์การ เพื่อใช้ความรู้ความสามารถของบุคคลอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้องปิติ อ่อนมาก (2563) ที่ศึกษา การปฏิบัติงานด้านการป้องกันอาชญากรรม ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม ทั้งนี้เนื่องจากการสอบเข้าข้าราชการตำรวจทุกระดับการศึกษา สามารถพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรพงศ์ วงศ์เชียงยืน (2556) ที่ศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งในสำนักงานมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งทำให้มีการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน และการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศได้และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีอายุการรับราชการต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีอายุการรับราชการต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษา ก้องปิติ อ่อนมาก (2563) แนวคิดหลักการบริหารกล่าวว่า การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับ คน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารงานทั่วไป (Management) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย์ เอี่ยมขจร (2559) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ดังนั้นผลการศึกษาพบว่าหากอายุการรับราชการในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไป ทำให้ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีอายุการรับราชการต่างกัน

มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ Gilmer (1973) แนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้างบุคลากรทั้งในด้านกายภาพ และด้านจิตใจ เป็นปัจจัยที่อยู่ทั้งภายในและภายนอก กล่าวคือสามารถมองเห็นได้ และไม่สามารถมองเห็นได้ ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถแบ่งสภาพแวดล้อมตามการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ จันทรเกตุ (2560) ที่ศึกษา ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ โสมแพน (2556) ที่ศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานในสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ดังนั้นผลการศึกษาพบว่าแต่ละตำแหน่งจะมีรายได้เฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันตามยศตำแหน่งและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ Jones (1949) กล่าวว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มทั้งหมดประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม หรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ได้ทั้งสิ้น ซึ่งสามารถแบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถรัฐ ยลเบญจพล (2559) ที่ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการป้องกันอาชญากรรมสำหรับนักท่องเที่ยวภายในพระบรมมหาราชวัง ดังนั้นผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความพึงพอใจการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ควรมีการปรับปรุงซ่อมแซมเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน รวมถึงควรมีการพัฒนาเกี่ยวกับบรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจสามารถมีแรงผลักดันในการทำงาน และทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2) จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ควรมีการปรับปริมาณงานที่พนักงานแต่ละคนได้รับมอบหมายที่มีความเหมาะสม โดยการปฏิบัติงาน จะได้รับการสนับสนุนให้ภารกิจของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ให้ประสบความสำเร็จหรือสร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่หน่วยงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาครั้งถัดไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมต่อการนำไปพัฒนาองค์กรมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหมวดอื่น ๆ เช่น ครู ทหาร แพทย์ พยาบาล เป็นต้น เนื่องจากเป็นข้าราชการที่มีจำนวนมากในประเทศไทย ซึ่งครอบคลุม ทุกจังหวัด และสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กองปิตี อ่อนมาก. (2563). การปฏิบัติงานด้านการป้องกันอาชญากรรมตำรวจภูธรจังหวัด

นครปฐม.วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(3), 418-430.

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

บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2545). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ.(2564). ข้อมูล จำนวนของ ข้าราชการตำรวจที่อยู่ในสังกัด สำนักงาน ยุทธศาสตร์ตำรวจ. ฝ่ายอำนวยการสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ ตำรวจ.

อมรรัตน์ จันทรเกตุ. (2560). ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อรณัฐ ылเบญจพล. (2559). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการป้องกันอาชญากรรมสำหรับนักทองเที่ยวภายในพระบรมมหาราชวัง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อาทิตย ธิยมขจร. (2559). *ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิศรพงศ์ วงศ์เชียงเย็น. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมชาว*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- อุไรวรรณ โสมแพน. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Dybvig, P. H., & Warachka, M. (2015). *Tobin's q does not measure firm performance: Theory, empirics, and alternatives*. Empirics, and Alternatives.
- Fayol, Henri. (1949). *General and Industrial Management*. London: Sir Isaac Pitman & Sons.
- Gilmer, V. B. (1973). *Applied Psychology*. New York: Mc Graw – Hill.
- Jones, E. (1949). *Hamlet and Oedipus*. New York.
- Moos, R. H., & Schaefer, J. A. (1986). Life transitions and crises. *Coping with life crises*, 3–28.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management—home wood*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Yamane. (1967). *Taro Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper & row.

ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการ
ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย

The Factors of Human Resource Management and Human Resource
Development that Affect the Organizational Performance of the Automotive
Industry of the Future in the Eastern Economic Corridor Project of Thailand

¹วรเดช เพลิดพริ้ง และ ²วินัย รุ่งสินันท์

¹Woradet. Pleodpring and ²Winai Rungsinan

¹บริษัท เอเวียนท์ (ประเทศไทย) จำกัด และ ²มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

¹Avient (Thailand) Co., Ltd and ² Chaopraya University

¹Corresponding Author. E-mail: woradet.au@gmail.com

Received September 11, 2022; Revised October 22, 2022; Accepted October 25, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย และ 4) เพื่อศึกษาการพยากรณ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่รวมกับการพยากรณ์ประสิทธิภาพองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบเชิงปริมาณ ประชากร คือ บริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 150 บริษัท กลุ่มตัวอย่างจำนวน 271 ราย ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสหสัมพันธ์และความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์กร โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 67.0 ($R\text{-Square}=0.670$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า Tolerance = .371 - .510 ค่า VIF = 1.961 - 2.698 และค่า Durbin-Watson = 2.106

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ประสิทธิภาพองค์กร

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study human resource management and human resource development of the automotive industry of the future in the Eastern Economic Corridor project of Thailand. 2) to study the organizational performance of the future automotive industry in the balcony project. 3) to study the relationship between human resource management and human resource development and the organizational performance of future automotive industry groups in the Eastern Economic Corridor project of Thailand. and 4) To study the forecast of human resource management and human resource development in conjunction with forecasting the organizational performance of the automotive industry of the future in the Eastern Economic Corridor project of Thailand. This research uses a quantitative research model; the population was the automotive industry with 150 companies. A total of 271 samples were used by stratified sampling method. The data were analyzed using correlation and multiple regression statistics. The results showed that human resource management factors The development of human resources and the organizational performance of industrial groups in the Eastern Economic Corridor project of Thailand found that the overall opinion level was at a high level. Human resource management and human resource development are related to organizational performance. They were able to predict together 67.0% ($R\text{-Square} = .670$) with statistical significance at .01, with Tolerance = .371 – .510, VIF = 1.961 – 2.698, and Durbin–Watson = 2.106.

Keywords: Human resource management; Human resource development; Organizational performance.

บทนำ

ภูมิภาคเอเชียเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนโลกทางด้านการลงทุนและการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ โดยมีประเทศจีน ญี่ปุ่น เกาหลีรวมทั้งอาเซียนเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนด้วยประชากรของเอเชียกว่า 3,500 ล้านคน คิดเป็น 32% ของ GDP โลก เอเชีย คือศูนย์กลางการผลิตยานยนต์ทั่วโลก และเป็นพื้นที่สำคัญสำหรับฐานการผลิตที่มีความได้เปรียบทางด้านต้นทุน ทักษะ และขีดความสามารถ โดยประเทศในทวีปเอเชียมีการผลิตรถยนต์ไฟฟ้าที่ถือครองส่วนแบ่งในตลาดถึง 48 % ตามมาด้วยประเทศในทวีปยุโรปที่ 26 % โดยความต้องการรถยนต์ไฟฟ้า หรือ ยานพาหนะที่ใช้พลังงานสะอาดในปัจจุบันเป็นที่ต้องการมากขึ้น ทำให้ผู้ผลิตรถยนต์ต้องนำเสนอนวัตกรรมที่โดดเด่นในตลาดรถยนต์ไฟฟ้าเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมย่อยของอุตสาหกรรมยานยนต์ที่เติบโตเร็วที่สุดในประเทศไทย และมีชื่อเสียงระดับโลก จนทำให้ประเทศไทยกลายเป็นศูนย์กลางการผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ของเอเชีย หรือ “Detroit of the East” ส่งผลให้ภาครัฐของไทยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของอุตสาหกรรมประเภทนี้ จึงสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันผ่านนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล เพื่อกระตุ้นการลงทุนจากต่างประเทศ อันได้แก่ การสนับสนุนในรูปแบบของการยกเว้นภาษี และนโยบายต่าง ๆ รวมถึงการสนับสนุนจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ทั้งกระทรวงอุตสาหกรรม สมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย สถาบันยานยนต์ และสมาคมยานยนต์ไฟฟ้าไทย (MICE Intelligence Team, 2020)

ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมต่อกับกลุ่มเศรษฐกิจในทวีปเอเชีย และเป็นกลุ่มยุทธศาสตร์ของประชาคมอาเซียนในด้านการผลิต การค้าการส่งออกและการขนส่ง ประเทศไทยเป็นตำแหน่งที่ดีที่สุดในการลงทุนในอาเซียนเพื่อเชื่อมเอเชียและเชื่อมโลก โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการพัฒนาพื้นที่ที่ต่อยอดความสำเร็จมาจากโครงการพัฒนาพื้นที่ บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Sea Board Development Program: ESB) ซึ่งดำเนินมาตลอดกว่า 30 ปีที่ผ่านมา โดยในครั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) มีเป้าหมายหลักในการเติมเต็มภาพรวมในการส่งเสริมการลงทุนซึ่งจะเป็นการยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและทำให้เศรษฐกิจของไทยเติบโตได้ในระยะยาว โดยในระยะแรกจะเป็นการยกระดับพื้นที่ในเขต 3 จังหวัดคือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ให้เป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเพื่อรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพผ่านกลไกการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการนโยบายพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกโดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.), 2559)

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นอุตสาหกรรมต่อยอด 5 อุตสาหกรรมอนาคต ได้รับการส่งเสริมการลงทุน มีการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมสมัยใหม่มาปรับเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและบริการ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและนำภาคอุตสาหกรรมไปสู่อนาคต โดยอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยต้องปรับตัวเข้าสู่สภาวะการแข่งขันของห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก การแข่งขันที่ไม่ใช่เพียงการเป็นฐานการผลิตที่สำคัญของโลกเท่านั้น ประเทศไทยต้องมุ่งพัฒนาในการทำวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ให้สอดคล้องกับแนวโน้มของเทคโนโลยียานยนต์ในอนาคต ทำให้อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยก้าวสู่การเป็น 1 ใน 10 ของผู้ผลิตรายานยนต์โลก ดังนั้นการกำหนดทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ในอนาคต จึงเป็นกลไกที่สำคัญของภาครัฐในการขับเคลื่อนการพัฒนา อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยสู่ความยั่งยืนในเวทีโลก การก้าวสู่อุตสาหกรรมอนาคต ปัจจัยด้านแรงงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมาก การขยายอุตสาหกรรมโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ จำเป็นต้องใช้งานที่มีทักษะ ความสามารถเฉพาะด้านเข้ามาร่วมงานกับผู้ประกอบการ ทั้งภาคบริหาร ภาคการผลิต และภาคสนับสนุน โดยประมาณการความต้องการแรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ปี พ.ศ. 2560 พ.ศ.2565 และ พ.ศ.2570 มีความต้องการแรงงาน จำนวน 10,036 คน 21,897 คนและ 47,732 คนตามลำดับ (โสธรญา พิกุลหอม, 2561)

ดังนั้นแรงงานจึงถือเป็นปัจจัยหลักสำคัญต่อความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมยานยนต์

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์การตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์การ และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จให้กับองค์การด้วยเช่นกัน องค์การที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีกระบวนการทางการบริหารจัดการที่มีความหลากหลายและทันสมัย การพัฒนาการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันผู้บริหารองค์การควรนำไปปรับใช้กับกระบวนการทางการบริหารขององค์การเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (วีรวิทย์และคณะ, 2018) การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารกำลังคนด้วยการพัฒนาบุคคลและวิชาชีพซึ่งนำไปสู่การพัฒนาโดยรวมขององค์การและพนักงาน (Aoin, 2017)

จากที่กล่าวมาอุตสาหกรรมยานยนต์เป็น 1 ใน 5 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต ที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ใน 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา และมีแนวโน้มการขยายตัวสูงขึ้น มีตำแหน่งงานใหม่เพิ่มขึ้น ความได้เปรียบทางด้านบุคลากรยังน่าจะมีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การทำให้มีความได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย” เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้ประกอบการธุรกิจยานยนต์ในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพขององค์การ

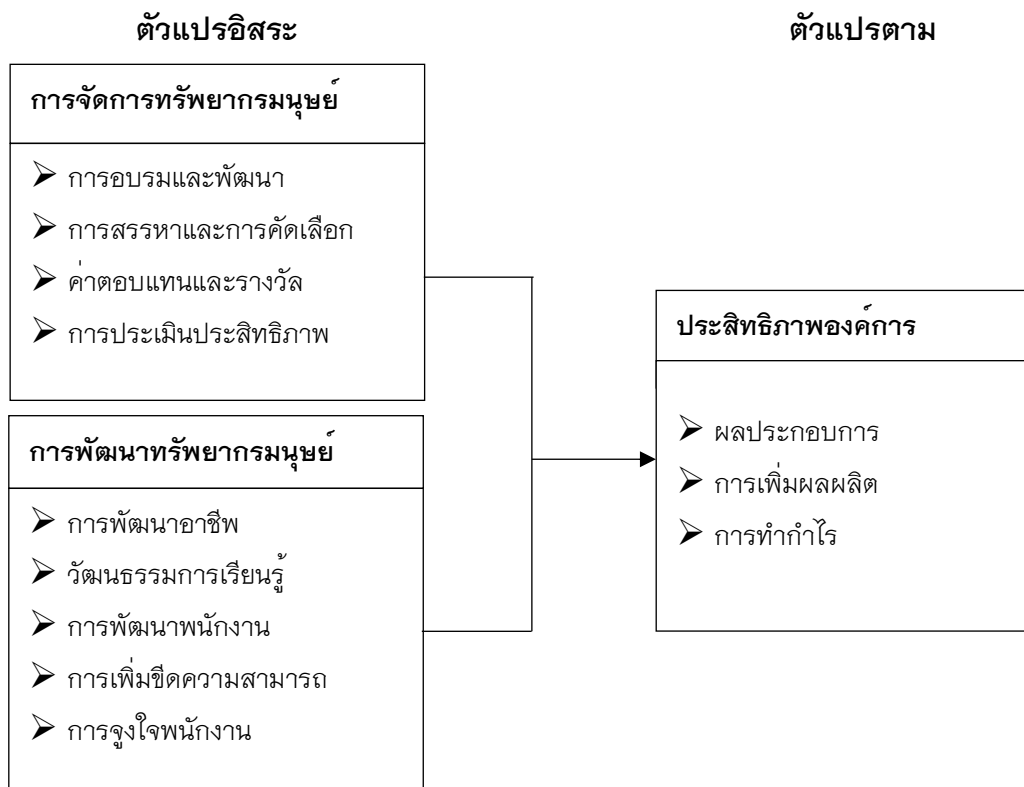
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย

4. เพื่อศึกษาการพยากรณ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ร่วมกับการพยากรณ์ประสิทธิภาพองค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้แนวทางของ Mullendore (2019) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ได้ใช้แนวทางของ Ovesni (2017) และ Uraon (2018) และประสิทธิภาพองค์การ (OP) ได้ใช้แนวทางของ Siahaan et al. (2020) และ Widyani et al. (2020) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางและผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต รวม 150 บริษัท (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2562) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จากผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง บริษัทละ 2 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 300 คน

วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้เก็บและรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผู้บริหารระดับต้นจำนวน 176 คน ผู้บริหารระดับกลางจำนวน 70 คน และผู้บริหารระดับสูงขององค์การจำนวน 25 คน รวมทั้งหมดจำนวน 271 คน จาก 150 บริษัท ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต ที่เป็นอุตสาหกรรมเดิมที่ไทยมีศักยภาพในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพองค์การ และผ่านขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามที่มีคุณภาพด้วย ค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 เฉลี่ยเท่ากับ 0.90 จากผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่นครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 (Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K., 1977)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการขอความร่วมมือจากกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต ที่เป็นอุตสาหกรรมเดิมที่ไทยมีศักยภาพ (First S-Curves) ในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) โดยดำเนินการด้วยตนเองและทีมงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดสถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้ในการบรรยายข้อมูลหรือผลลัพธ์จากการรวบรวมแบบสอบถามหรือการสำรวจ โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการวัดระดับข้อมูลตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือนเฉลี่ย นอกจากนี้ในการวัดระดับข้อมูลตัวแปรใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD)

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน

สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด

3. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา “ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย” โดยมีผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 35 ปี ส่วนใหญ่มีสถานะสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้น (ผู้ควบคุมงาน (Supervisor), หัวหน้างาน (Foreman), หัวหน้าแผนก) และส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 25,000 – 35,000 บาท

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปร 4 ด้าน ได้แก่ การอบรมและพัฒนา (HRM_TD) การสรรหาและการคัดเลือก (HRM_RS) ค่าตอบแทนและรางวัล (HRM_CR) และการประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA) เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มี 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM)	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1. การอบรมและพัฒนา (HRM_TD)	3.78	0.65	มาก
2. การสรรหาและการคัดเลือก (HRM_RS)	3.89	0.59	มาก
3. ค่าตอบแทนและรางวัล (HRM_CR)	3.87	0.56	มาก
4. การประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA)	3.93	0.54	มาก
รวม (HRM)	3.87	0.52	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.54$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การอบรมและพัฒนา (HRM_TD) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.65$)

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปร 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาอาชีพ (HRD_CD) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (HRD_LC) การพัฒนาพนักงาน (HRD_ED) การเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE) และแรงจูงใจพนักงาน (HRD_EM) เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD)	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1. การพัฒนาอาชีพ (HRD_CD)	3.82	0.62	มาก
2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (HRD_LC)	3.84	0.60	มาก
3. การพัฒนาพนักงาน (HRD_ED)	3.84	0.58	มาก
4. การเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE)	3.89	0.59	มาก
5. แรงจูงใจพนักงาน (HRD_EM)	3.89	0.56	มาก
รวม (HRD)	3.86	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านแรงจูงใจพนักงาน (HRD_EM) อยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.89$, SD = 0.56) และด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE) ($\bar{X} = 3.89$, SD = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาอาชีพ อยู่ในระดับมาก (HRD_CD) ($\bar{X} = 3.82$, SD = 0.62)

4. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์การ (OP)

ประสิทธิภาพองค์การ ที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปร 3 ด้าน ได้แก่ ผลประกอบการ (OP_FP) การเพิ่มผลผลิต (OP_PR) การทำกำไร (OP_PRO) เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดประสิทธิภาพองค์การ มี 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพองค์การ สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์การ

ประสิทธิภาพองค์การ (OP)	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1. ผลประกอบการ (OP_PF)	3.87	0.60	มาก
2. การเพิ่มผลผลิต (OP_PR)	3.93	0.58	มาก
3. การทำกำไร (OP_PRO)	3.92	0.58	มาก
รวม (CA)	3.91	0.52	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์การ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, SD = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการเพิ่มผลผลิต (OP_PR) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, SD = 0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านผลประกอบการ (OP_PF) ($\bar{X} = 3.87$, SD = 0.60)

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	HRD_CD	HRD_LC	HRD_ED	HRD_CE	HRD_EM	HRM_TD	HRM_RS	HRM_CR	HRM_PA	OP
HRD_CD										
HRD_LC	.713**									
HRD_ED	.718**	.726**								
HRD_CE	.656**	.621**	.720**							
HRD_EM	.681**	.728**	.765**	.684**						
HRM_TD	.661**	.634**	.659**	.696**	.706**					
HRM_RS	.671**	.689**	.684**	.709**	.756**	.723**				
HRM_CR	.558**	.632**	.648**	.668**	.709**	.682**	.715**			
HRM_PA	.612**	.655**	.674**	.681**	.713**	.667**	.732**	.745**		
OP	.655**	.612**	.669**	.716**	.697**	.676**	.702**	.726**	.722**	

**P < 01

จากตารางที่ 4 พบว่า การพัฒนาอาชีพ (HRD_CD) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (HRD_LC) การพัฒนาพนักงาน (HRD_ED) การเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE) การจูงใจพนักงาน (HRD_EM) การอบรมและพัฒนา (HRM_TD) การสรรหาและการคัดเลือก (HRM_RS) ค่าตอบแทนและรางวัล (HRM_CR) และการประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์การ (OP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .665, .612, .669, .716, .697, .676, .702, .726 และ .722 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ประสิทธิภาพองค์การด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

HRM&HRD	b	β	t	p	Tolerance	VIF
Constant	.574	–	3.950**	.000		
HRM_CR	.257	.276	4.889**	.000	.390	2.567
HRD_CE	.222	.252	4.603**	.000	.416	2.404
HRM_PA	.223	.231	3.998**	.000	.371	2.698
HRD_CD	.157	.186	3.774**	.000	.510	1.961

Constant (β_0) = 574, R = 818, R-Square = .670, Adj. R-Square = .665, F = 134.769**

**p < .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าตอบแทนและรางวัล (HRM_CR) การประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA) การพัฒนาอาชีพ (HRD_CD) และการเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE) ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพองค์การ (OP) ร้อยละ 67.0 (R-Square=.670) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า Tolerance = .371 – .510 ค่า VIF = 1.961 – 2.698 และค่า Durbin-Watson = 2.106

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพองค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์การ จากผลการศึกษานี้สามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาอาชีพ (HRD_CD) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (HRD_LC) การพัฒนาพนักงาน (HRD_ED) การเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE)

การจูงใจพนักงาน (HRD_EM) การอบรมและพัฒนา (HRM_TD) การสรรหาและการคัดเลือก (HRM_RS) ค่าตอบแทนและรางวัล (HRM_CR) และการประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพองค์การ (OP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .655, .612, .669, .716, .697, .676, .702, .726 และ .722 ตามลำดับ

4. การพยากรณ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ร่วมกับการ พยากรณ์ประสิทธิภาพองค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษ ภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย พบว่า ค่าตอบแทนและรางวัล (HRM_CR) การประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA) การพัฒนาอาชีพ (HRD_CD) และการเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE) ร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพองค์การ (OP) ร้อยละ 67.0 ($R\text{-Square}=.670$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า Tolerance = .371 – .510 ค่า VIF = 1.961 – 2.698 และค่า Durbin-Watson = 2.106

จากผลการศึกษาสามารถอธิบายได้ว่า การเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในงานวิจัยนี้ ได้แก่ การอบรมและพัฒนา การสรรหาและการคัดเลือก ค่าตอบแทนและรางวัล และการประเมินประสิทธิภาพ และการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ การพัฒนาอาชีพ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การพัฒนาพนักงาน การเพิ่มขีดความสามารถ และ แรงจูงใจพนักงาน ย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ประกอบประสิทธิภาพองค์การได้แก่ ผลประกอบการ การเพิ่มผลผลิตและการทำกำไร การเพิ่มขึ้นของระดับการจัดการทรัพยากรและการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ย่อมจะทำให้ประสิทธิภาพองค์การสูงขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยบางส่วนของ Das & Jaiswal (2016) พบว่า การศึกษาในประเทศตะวันตกและประเทศตะวันออกใช้แนวทางปฏิบัติด้าน ทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกันเพื่อตรวจสอบความเชื่อมโยงด้านประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แนวทางปฏิบัติบางอย่างแสดงความสัมพันธ์เชิงบวก ประเทศตะวันตกให้ความสำคัญอย่างมากกับ รางวัลส่วนบุคคลและค่าตอบแทนและการจัดการอาชีพส่วนบุคคล การคัดเลือก การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของพนักงาน การฝึกอบรม ค่าตอบแทน สถานะโสด เป็นต้น ส่วนประเทศตะวันออก ให้ความสำคัญกับรางวัลส่วนรวมและความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การเลื่อนตำแหน่งและรางวัลได้รับ ตามระดับอาวุโส การฝึกอบรม การประเมินประสิทธิภาพ ค่าตอบแทน การรับสมัครงาน การมีส่วนร่วมของ พนักงานมักส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพองค์การ (Aoin, 2017) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารกำลังคนด้วยการพัฒนา บุคคลและวิชาชีพซึ่งนำไปสู่การพัฒนาโดยรวมขององค์กรและพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวิทย์และคณะ (2018) กล่าวว่า องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่มีความหลากหลายและทันสมัย การพัฒนาการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างมาก กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน

จึงเปรียบเสมือนแผนที่ของผู้บริหารองค์การยุคใหม่ในการนำไปปรับใช้กับกระบวนการทางการบริหารขององค์การเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

- 1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารกำลังคนด้วยการพัฒนาบุคคลและวิชาชีพ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาโดยรวมขององค์กร
- 2) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จจึงต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่มีความหลากหลายและทันสมัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างมากในการนำไปปรับใช้กับกระบวนการทางการบริหารขององค์การเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 3) จากผลการวิจัยปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย เป็นไปตามพารามิเตอร์ที่กำหนดจึงเห็นว่าแบบจำลองนี้สามารถนำไปใช้ในการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อประโยชน์ประสิทธิภาพขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมอื่นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรอาจจะมีแตกต่างในบริบทของประเภทธุรกิจ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัล ดังนั้นข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลในบริบทที่แตกต่าง อาทิเช่น แรงกดดันทางการแข่งขัน (Competitive Pressures), การบริหารคุณภาพ (Quality Management), ระบบบริหารงานและประเมินผลทั่วทั้งองค์กร (Balanced Scorecard) และให้เขียนเกี่ยวกับบทบาทของเทคโนโลยีที่จะเข้ามาที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการทดแทนของมนุษย์

เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2562). ข้อมูลโรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรม รวมถึงสถิติโรงงานที่ได้รับอนุญาตฯ รายเดือน และรายปี ตาม พระราชบัญญัติ โรงงาน พ.ศ. 2535. สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search>.
- วีรวิทย์ ปิยนนทศิลป์, ชุตินันต์ สะสอง, สุพจน์ คำมะณี, บุปผา คำนวน, & กิตติ เขียวทอง. (2018). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน. *Mahamakut Graduate School Journal*, 16(2), 260–272.

- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.). (2559). *โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ ไทยแลนด์ 4.0*. สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.eeco.or.th>.
- โสธรญา พิกุลหอม. (2561). ความต้องการแรงงานไทยในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (พ.ศ. 2561–2570). *สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*, 1(1), 1–18.
- Aoin, H. M. (2017). Impact of human resource management on organizational performance within firms in Saudi Arabia. *International Journal of Advanced Research*, 4(3), 1–19.
- Das, S. C., & Jaiswal, A. (2016). Impact of HR Practices on Organizational Performance: A Critical Review on Eastern and Western Literature Perspectives. *Time's Journey*, 5(1), 1–15.
- MICE Intelligence Team. (2020). *ผลักดันตลาดรถยนต์ไฟฟ้าไทยสู่การเป็นผู้นำตลาดโลก*. สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2565, จาก intelligence.busesseventsthailand.com/en/blog/ผลักดันตลาดรถยนต์ไฟฟ้าไทยสู่การเป็นผู้นำตลาดโลก.
- Mullendore, C. (2019). *Workplace deviance: Investigating the impact of human Resource management practices* (Order No. 22592248). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2292041339). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2292041339?accountid=44377>.
- Ovesni, K. (2017). Interplay Between the Human Resource Development Activities and Organizational Commitment. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(7), 40–52.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment Of criterion–referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(1), 49–60.
- Siahaan, T., & Nazaruddin & Sadalia, I. (2020). The Effect of Supply Chain Management on Competitive Advantage and Operation Organization Performance at PT PLN (Persero). *International Journal of Research and Review*, 7(4), 80–87.
- Uraon, R. S. (2018). Examining the impact of HRD practices on organizational Commitment and intention to stay within selected software companies in India. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 11–43.

Widyani, A. A., Landra, N., Sudja, N., Ximenes, M., & Sarmawa, I. W. G. (2020). The role of ethical behavior and entrepreneurial leadership to improve organizational performance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1–10.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล
เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี

The Relation between an Administrations and Evaluations of the Excellent
School in District Area Office 1 Lopburi

สันต์ชัย พูลสวัสดิ์

Sunchai Poolswat

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Faculty of Educational, Western University

Corresponding Author. Email: phuwan5@gmail.com

Received November 9, 2022; Revised December 3, 2022; Accepted December 7, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการบริหารงาน ศึกษาการประเมิน และหาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานกับการประเมิน โรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอน ปีการศึกษา 2560 จำนวน 310 คน จาก 1,359 คน จากตารางสำเร็จรูป ของเครชีและเมอร์แกน ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเชื่อมั่นด้านการบริหารงานเท่ากับ .93 และด้านการประเมิน เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ตามลำดับ 2) การประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้านพบว่า แผนปฏิบัติการประจำปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การบริหารงบประมาณ บุคลากรมีคุณภาพ อาคารสถานที่ และด้านวัสดุอุปกรณ์ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์การบริหารงานกับการประเมินโรงเรียน ดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงไปในทางบวกและทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการ ด้านปัจจัยกับการประเมิน การบริหารงานด้านกระบวนการกับการประเมิน อยู่ในระดับสูงมาก การบริหารงาน ด้านผลผลิตกับการประเมิน อยู่ในระดับสูงไปในทางบวกและทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ; การประเมิน; โรงเรียนดีประจำตำบล

Abstract

The purposes of the study were: study administration study assessment and find the relationship between management and assessment excellent school in District area office 1, Lopburi. The study population was 1,359 administrators and factors in District Area Office 1, Lopburi. A sample size of 310 was determined using the Krecie and Morgan's table. The instrument use for collecting data was a rating scale questionnaire. Statistics used to analyse the data were percentage frequency, mean, standard deviation and Pearson Correlation Coefficient. The findings of the study were as follows: 1) An Administrative excellent school working in District Area Office 1, Lopburi as a whole and aspect at high level. The factors aspect was highest, the process aspect, and the product aspect. 2) Evaluation the excellent school in District area office 1, Lopburi as a whole and aspect at high level. The year planning aspect was the highest, the financial administrative aspect, the quality parson aspect, the building aspect, and the implement aspect. 3) The relation between an Administrative and Evolutions of the excellent school in District Area Office 1, Lopburi as a whole at high level and found that the way to the positive and the same direction, and the relation were significant at .01 level. When considered each aspect found that the factor aspect and Productivity Management aspect at high level and the process at highest level, the way to the positive and the same direction, significant at .01 level.

Keywords: Administrations; Evaluations; Excellent School

บทนำ

โลกในยุค “โลกาภิวัตน์” สภาพของสังคมและการดำรงชีวิตของคนเรามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โลกศตวรรษที่ 21 มุ่งให้คนไทยทุกคนมีการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป้าหมายของโลกศตวรรษต่อไป คือ ระบบบริหารจัดการให้มีศักยภาพสูงขึ้น มีโอกาสทางการศึกษา เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต และเสมอภาคกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ศึกษาวิเคราะห์การจัดการศึกษาของไทยสรุปว่า ที่ผ่านมาการจัดการศึกษาจัดเพื่อสนองต่อสังคมไทยใน 3 ภาคส่วน คือ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และบริการในเมืองใหญ่พบว่า มีช่องว่างทางการศึกษาจากทั้ง 3 ภาคส่วนที่มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า จำนวนปีการศึกษาโดยเฉลี่ยของคนไทยไม่ถึงระดับการศึกษาภาคบังคับของประเทศ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของวิชาสำคัญ คือ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ต่ำกว่าร้อยละ 50 ความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน ด้านการวิเคราะห์และการสร้างสรรค์ ยังคงต้องได้รับการแก้ไข แม้ว่าคนไทยจะมีโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากขึ้น แต่ยังไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้สู่การใช้ประโยชน์ได้ดีเท่าที่ควรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นั้นคนไทยยังมีโอกาสเข้าถึงได้น้อย การปฏิรูปการศึกษาให้เกิดความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์และสภาพปัญหาที่กำลังประสบอยู่รัฐบาลรับรู้ถึงสภาพปัญหาดังกล่าวรวมทั้งเห็น

ความสำคัญว่า การศึกษาจะมีบทบาทสำคัญในการเผชิญปัญหาดังกล่าว ได้กำหนด แนวนโยบาย พื้นฐานแห่งรัฐ ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา สรุปสาระสำคัญได้ว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการศึกษาโดยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ปลูกฝังให้ผู้เรียน มีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีระเบียบวินัย เห็นประโยชน์ ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ส่งเสริมความรู้รัก สามัคคีและการเรียนรู้ปลูกจิตสำนึก และ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ ตลอดจนค่านิยมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ที่ต้องเปลี่ยนแปลงจากการยึดวิชา เป็นตัวตั้ง มาเป็นยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตระหนักในความสำคัญ ในการปฏิบัติงานรองรับกรอบการพัฒนาการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในการปฏิรูป การศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) โดยมุ่งเน้นหลักการพัฒนาการศึกษาทั้งด้าน “คุณภาพ โอกาส และการมีส่วนร่วม” จึงกำหนดนโยบายให้มีโครงการ “โรงเรียนดีประจำตำบล” ขึ้นเพื่อดำเนินการพัฒนา “โรงเรียนคุณภาพ” ในท้องถิ่นชนบทให้มีความพร้อมสามารถให้บริการ ทางการศึกษาที่มีคุณภาพ และเอื้อต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาพิเศษ ตลอดจนเป็นศูนย์รวม หรือเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความเชื่อมั่น ศรัทธา และส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนดังกล่าว ซึ่งจะนำไปสู่การที่โรงเรียนและชุมชนสามารถ จัดกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ เพื่อบริการและเชื่อมความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อภาพความสำเร็จของโรงเรียนดีประจำตำบลโดยโรงเรียนน่าอยู่เป็นโรงเรียนที่มี สภาพด้านกายภาพสะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย และมีอาคารเรียนอาคารประกอบห้องปฏิบัติการ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพียงพอมีความคุ้มค่า ตลอดจนทั้งโรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และมีมิตรภาพ ที่ส่งผลต่อการทำงาน การเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในด้านครูดี ผู้บริหาร เป็นผู้ยึดหลักประสานพลัง สรรค์สร้างศรัทธา มุ่งวิชาการ มีครูสอนดี สอนจริง สร้างความรู้ พัฒนาความรู้ รักและเอาใจใส่ต่อนักเรียนปฏิบัติการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มที่ ด้านนักเรียนมีคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักเท่ากับหรือสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ นักเรียนผ่านการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการทุกข้อ ผู้เรียนที่สนองต่อนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล ได้แก่ 1) การเร่งพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษา ให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท 2) การเร่งปรับระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานสัมพันธ์กับเนื้อหา ทักษะ และกระบวนการการเรียนรู้การสอน 3) การทุ่มเทมาตรการเพื่อยกระดับ

คุณภาพสถานศึกษาที่พัฒนาแล้ว และโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ 4) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำเพื่อให้นักเรียนมี Career ในแต่ละช่วงชั้น เรียนรู้ภาพของงานและการฝึกทักษะอาชีพเบื้องต้น ชั้น ม.4-6 นักเรียนควรได้เรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพในอนาคตอย่างมีความหมายและได้รับการฝึกประสบการณ์ทางอาชีพ โดยกำหนดให้มีหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อการมีงานทำ 5) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยระบบการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) และ 6) การดำเนินงานขับเคลื่อนค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ โดยมีการรณรงค์เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ การบูรณาการไว้ในหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพให้กับประชาชนไทยทุกคน อันเป็นการดำเนินการตามรอยเบื้องพระยุคลบาทและสนองพระราชดำริ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยให้เจริญก้าวหน้า

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาจึงได้มีความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี สำหรับการศึกษาเพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนำเสนอผลงานวิชาการ ตลอดจนเป็นกลไกขับเคลื่อนในการพัฒนาระบบการศึกษาในส่วนตำบล และยังยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ทัดเทียมหรือใกล้เคียงกับโรงเรียนที่มีชื่อเสียงระดับจังหวัด ตลอดจนมีผลงาน/นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการที่เป็นแบบอย่างให้กับโรงเรียนในโครงการ โรงเรียนเครือข่ายใกล้เคียงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนดีประจำตำบล ในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,359 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ จากการเปิดตารางของ Robert V. Krejcie and Eayle W. Morgan, 1970; อภิเดช ชัยราชา, 2562) ได้กลุ่มตัวอย่าง 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามข้อความคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรีของข้อความคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยวิธีการ รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดลพบุรี มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ขอนหนังสือจาก บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ถึงเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดลพบุรีเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีส่งแบบสอบถามไปยังเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดลพบุรีเพื่อแจกแก่นิสิตนักศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดลพบุรีสมบูรณ์ของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

3. นำคะแนนที่ได้หาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การบริหารงานโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรีใช้การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี ใช้การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .90 ขึ้นไปหมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .70-90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .50-.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .30-.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .30 ลงมาหมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .00 ลงมาหมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5 มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 15 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 มีตำแหน่งเป็นครูผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 87.1

2. การบริหารงานโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ตามลำดับ

1) ด้านปัจจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกรายการ โรงเรียนมีแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของครู จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร และการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ โรงเรียนสนองตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของคณะกรรมการการศึกษาผู้เรียน ผู้บริหาร และครูเป็นอย่างดี และโรงเรียนมีปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ด้านกระบวนการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ มีการกิจกรรมสอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีวิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสม และมีโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนสภาพนำเข้าหรือทรัพยากรให้เป็นผลผลิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ด้านผลผลิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ นักเรียนมีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ได้ในอนาคต และนักเรียนสามารถทำที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีและสำเร็จทันกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. การประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี พบว่า การประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ แผนปฏิบัติการประจำปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การบริหารงบประมาณ บุคลากรมีคุณภาพ อาคารสถานที่ และด้านวัสดุอุปกรณ์ ตามลำดับ

1) ด้านบุคลากรมีคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ มีความมุ่งมั่นศรัทธาประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการทำมาดี และมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจยึดหลักธรรมาภิบาล และมีทักษะในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ด้านแผนปฏิบัติการประจำปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการกำหนดมาตรฐาน/ตัวชี้วัดสภาพความสำเร็จสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีผลงานชัดเจนตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ มีการดำเนินงานตามแผนงานการใช้งบประมาณใน โครงการ กิจกรรม อย่างคุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีแผนการใช้งบประมาณ และมีการระดมทรัพยากรเพื่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ มีห้องสมุด และห้องพิเศษอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่สะอาด ปลอดภัย และพร้อม ใช้งานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ แหล่งการเรียนรู้ที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ อย่างเพียงพอเหมาะสมกับผู้เรียน และมีสนามกีฬาหรือศูนย์กีฬาชุมชน พร้อมใช้งาน วิทยากรภายนอก ที่มีทักษะ ด้านกีฬา หรือครูให้ความรู้ด้านทักษะกีฬา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5) ด้านอาคารสถานที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ มีบริเวณโรงเรียนห้องเรียนสะอาด มีอุปกรณ์ในการเรียนการสอนพร้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีอาคารเรียน ห้องเรียนพร้อมอุปกรณ์ อาคารประกอบ เพียงพอ

สะอาด ปลอดภัย พร้อมใช้งาน และสนามเด็กเล่น หรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจมีมาตรฐาน และปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) พบว่าในภาพรวม การบริหารงานกับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = 0.01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .711 แสดงว่าการบริหารงานกับการประเมิน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการบริหารงานกับการประเมิน และความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เพราะค่าความสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า

1) การบริหารงาน ด้านปัจจัย มีความสัมพันธ์กับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = 0.01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .857 แสดงว่าการบริหารงาน ด้านปัจจัย มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกและทิศทางเดียวกันกับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล และความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

2) การบริหารงาน ด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์กับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = 0.01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .905 แสดงว่าการบริหารงาน ด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกและทิศทางเดียวกันกับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล และความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

3) การบริหารงาน ด้านผลผลิต มีความสัมพันธ์กับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = 0.01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .820 แสดงว่าการบริหารงาน ด้านผลผลิต มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกและทิศทางบวกและทิศทางเดียวกันกับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล และความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผลดังนี้

1. การบริหารงานโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยมีค่าเฉลี่ย รองลงมาคือ ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนดีประจำตำบลมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยจะต้องมีปัจจัยต่างๆ อาทิ การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ

งบประมาณที่ได้รับ และการบริหารจัดการของผู้บริหาร อีกทั้งต้องมีกระบวนการที่ด้านการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับการบริหารโรงเรียนดีประจำตำบล ซึ่งนำมาสู่ผลลัพธ์ที่ดี โดยนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และมีความรู้ความสามารถสามารถนำมาปรับใช้ทั้งในโรงเรียน และในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ นิพนธ์ แสงเนตร (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนศรีตำบล ต้นแบบกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ สยมภู เหมือนนิรุทธ์ (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1) ด้านปัจจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยกันขับเคลื่อนโรงเรียนดีประจำตำบลให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลายจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติที่ดี โดยเฉพาะมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อมีส่วนทำให้กิจกรรมดังกล่าวบรรลุเป้าหมายด้วยความโปร่งใส สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ นิพนธ์ แสงเนตร (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนศรีตำบล ต้นแบบกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัย พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้าอยู่ในระดับมาก

2) ด้านกระบวนการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการโรงเรียนดีประจำตำบลต้องมีกระบวนการดำเนินงานที่ดี โดยเฉพาะการบริหารจัดการที่เน้นถึงการวางแผน และวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสม ให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอน และกิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์ต่างๆ แก่นักเรียนอย่างครบถ้วน สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ นิพนธ์ แสงเนตร (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนศรีตำบล ต้นแบบกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัย พบว่า ด้านกระบวนการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญญลักษณ์ พิมพา (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนดีประจำตำบล โดยใช้ 8S's Supervisory Model ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จการดำเนินงานโรงเรียนดีเด่น เกิดจากการพัฒนามาตรฐานปัจจัย ได้แก่ กระบวนการบริหารมีประสิทธิภาพ

3) ด้านผลผลิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานผลลัพธ์สำคัญอยู่ที่นักเรียนจะเห็นได้จากโรงเรียนดีประจำตำบลนั้นมีนักเรียนที่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นโดยเฉพาะการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เพราะโครงการต่างๆ ที่จัดทำขึ้น มีบุคลากรจากส่วนอื่นๆ เข้ามาร่วมด้วย เช่น การดำเนินการโครงการ 1 โรงเรียน 1 ผลิตภัณฑ์ ที่จะมีการนำผู้มีความรู้มาเผยแพร่ความรู้ ทำให้นักเรียนสามารถนำความรู้ต่างๆ ที่มาปรับใช้กับการดำรงชีวิตได้

ในอนาคต สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ นิพนธ์ แสงเนตร (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหาร โรงเรียนศรีตำบล ต้นแบบกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัย พบว่า ด้านผลผลิตอยู่ในระดับมาก

2. การประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี พบว่า การประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ แผนปฏิบัติการประจำปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การบริหารงบประมาณ บุคลากรมีคุณภาพ อาคารสถานที่ และด้านวัสดุอุปกรณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การประเมินโรงเรียนดีประจำตำบลประเด็นที่สำคัญที่สุดนั้น คือ แผนการปฏิบัติการประจำปี เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินการโรงเรียนดีประจำตำบล อีกประการหนึ่งโรงเรียนดีประจำตำบลมีการบริหารงบประมาณได้อย่างเหมาะสม มีบุคลากรที่มีความพร้อมในการร่วมประสานงานในการดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ มีอาคารและวัสดุอุปกรณ์ที่มีความพร้อมในการใช้งาน ทุกปัจจัยที่กล่าวมาล้วนเป็นคุณสมบัติที่โรงเรียนดีประจำตำบลต้องได้รับการประเมินให้อยู่ในระดับดี สอดคล้องกับ วัชรพงษ์ อภิญญาวันรังสี และคณะ (2560) การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พัทธพิไล วงสละ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินโครงการโรงเรียนดีประจำตำบลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานีเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินโครงการดีประจำตำบล พบว่า มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1) ด้านบุคลากรมีคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีส่วนสำคัญในการดำเนินการโรงเรียนดีประจำตำบลให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นบุคลากรต้องมีคุณสมบัติที่ดี โดยมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความประพฤติและมีความมุ่งมั่นศรัทธาในการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดี ที่สำคัญต้องมีส่วนช่วยในการดำเนินงาน รวมถึงต้องมีทักษะในการบริหารและกระจายงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญญลักษณ์ พิมพ์พาท(2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนดีประจำตำบล โดยใช้ 8S's Supervisory Model ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จการดำเนินงานโรงเรียนดีเด่น เกิดจากการพัฒนามาตรฐานปัจจัย ได้แก่ ด้านบุคลากรมีคุณภาพ

2) ด้านแผนปฏิบัติการประจำปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปี และยังมีการกำหนดมาตรฐาน/ตัวชี้วัดสภาพความสำเร็จสอดคล้องกับวัตถุประสงค์สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญญลักษณ์ พิมพ์พาท (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนดีประจำตำบล โดยใช้ 8S's Supervisory Model ผลการวิจัยพบว่า จัดกระบวนการเรียนรู้ Active Learning พัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

3) ด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนดีประจำตำบลนั้นได้รับงบประมาณเป็นจำนวนมาก จึงทำให้สามารถวางแผนในการใช้งบประมาณได้เป็นอย่างดี โดยกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น โรงเรียนสามารถจัดทำได้อย่างเหมาะสม และคุ้มค่ากับผลของการดำเนินงานเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญญลักษณ์ พิมพา (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนดีประจำตำบล โดยใช้ 8S's Supervisory Model ผลการวิจัยพบว่า โดยสนับสนุนงบประมาณส่วนตัวและระดมทุนจากภายนอก

4) ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการจัดสรรส่วนพื้นที่ภายในโรงเรียนต่างๆ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ โดยมีห้องสมุด และห้องพิเศษต่างๆ สำหรับการทำกิจกรรม มีพื้นที่สะอาด ปลอดภัย และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญญลักษณ์ พิมพา (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนดีประจำตำบล โดยใช้ 8S's Supervisory Model ผลการวิจัยพบว่า จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้เพียงพอและมีคุณภาพ

5) ด้านอาคารสถานที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาคารและสถานที่ต่างๆ มีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยโรงเรียนมีการจัดห้องเรียนให้มีความสมบูรณ์พร้อมไปด้วยอุปกรณ์ การเรียนการสอน ที่เพียงพอ พร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีความสะอาด สะดวก และการจัดวางอุปกรณ์ต่างๆ ภายในอาคารเรียนอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญญลักษณ์ พิมพา (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนดีประจำตำบล โดยใช้ 8S's Supervisory Model ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จการดำเนินงานโรงเรียนดีเด่น เกิดจากการพัฒนามาตรฐานปัจจัยได้แก่ อาคารสถานที่เพียงพอ เหมาะสม พร้อมใช้งาน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี พบว่าในภาพรวม การบริหารงานกับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดลพบุรี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .711 แสดงว่าการบริหารงานกับการประเมิน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการบริหารงานกับการประเมิน และความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนดีประจำตำบลต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพทั้งในด้านปัจจัยต่างๆ กระบวนการ และผลผลิต ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานโรงเรียนดีประจำตำบลประสบความสำเร็จ และมีความสัมพันธ์กับการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล ทั้งนี้โรงเรียนดีประจำตำบลต้องได้รับการประเมินทั้งในด้านบุคลากร แผนการปฏิบัติงาน การบริหารงาน วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประเมินโรงเรียนดีประจำตำบล จะเห็นได้ว่าถ้าการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับการประเมิน ก็จะส่งผลให้โรงเรียนสามารถบรรลุผลสำเร็จเป็นโรงเรียนดีประจำตำบลได้อย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ สยมภู เหมือนนิรุทธ์ (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) ในประเด็นการบริหารจัดการการบริหารงานโรงเรียนดีประจำตำบล ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกรายการ ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้ ด้านปัจจัย โรงเรียนควรจะมีปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านกระบวนการ โรงเรียนควรจะสามารถแปรเปลี่ยนสภาพนำเข้าหรือทรัพยากรให้เป็นผลผลิต ด้านผลผลิต นักเรียนจะต้องสามารถทำที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีและสำเร็จทันกำหนดเวลา ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินโรงเรียน ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยข้อเสนอแนะประเด็นด้านบุคลากรมีคุณภาพ ควรจะมีทักษะในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ด้านแผนปฏิบัติการประจำปี ควรจะปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีผลงานชัดเจนตามระยะเวลาที่กำหนด ด้านการบริหารงบประมาณ ควรจะมีการระดมทรัพยากรเพื่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านวัสดุ ควรจะมีสนามกีฬาหรือศูนย์กีฬาชุมชน พร้อมใช้งาน วิทยากรภายนอกที่มีทักษะ ด้านกีฬา หรือครูให้ความรู้ ด้านทักษะกีฬา และด้านอาคารสถานที่ ควรจะมีสนามเด็กเล่น หรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจมีมาตรฐานและปลอดภัย

2) ในเชิงนโยบายควรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการโรงเรียนดีประจำตำบล โดยต้องมีระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร คณะกรรมการบริหาร ครูและบุคลากร รวมถึงผู้ที่มีความรู้ความสามารถภายในโรงเรียน รวมทั้งสร้างแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบล โดยการจัดทำแผนต้องมีโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีระยะเวลาดำเนินงานอย่างชัดเจน ในการจัดทำแผนดังกล่าว เน้นให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผลลัพธ์ที่ได้จะต้องทำให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเอง เพื่อเรียนรู้ทั้งในชั้นเรียน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้แผนการพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบลอีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนดีประจำตำบลในประเทศไทย และโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล เพื่อให้โรงเรียนที่ยังไม่ได้รับการรับรองว่าเป็นโรงเรียนดีประจำตำบล และโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล สามารถนำปัจจัยดังกล่าววิเคราะห์หาความแตกต่างของแต่ละโรงเรียน นำมาเป็นต้นแบบสำหรับโรงเรียนที่ยังไม่สามารถพัฒนาตนเองให้ได้รับรอง เพื่อจะได้นำองค์ความรู้ ให้มีโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงในอนาคต ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพสภาพและปัญหาของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงนักเรียน ว่ามีบทบาทอย่างไร ในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนได้รับการรับรองเป็นโรงเรียนดีประจำตำบล การวิจัยควรมีการระดมความคิดเห็นจากผู้ที่ มีประสบการณ์ ในการบริหารจัดการโรงเรียนดีประจำตำบลที่ได้รับการรับรอง เพื่อเป็นโมเดลสำคัญในการนำมาปรับ ประยุกต์ใช้กับโรงเรียนอื่นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- นิพนธ์ แสงเนตร. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนศรีตำบล ต้นแบบ
กระทรวงศึกษาธิการ. *JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE*, 11 (2), 176–185.
- บุญญลักษณ์ พิมพ์. (2560). *การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนดีประจำตำบล โดยใช้ 8S's Supervisory Model*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- พักรพีโล วงศละ. (2560). *การประเมินโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล ของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4*. ในรายการประชุมวิชาการเสนอ
ผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 2560 หน้า 1645–
1653.
- วัชรพงษ์ อภิญาณูรังสี และคณะ (2560). การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ*, 18(1), 125–141.
- สยมภู เหมือนนิรุทธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาด
เล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560– 2579*. สืบค้นเมื่อ
15 มกราคม 2565, จาก <https://www.moe.go.th> › moe › news › detail.

อภิเดช ชัยราชา. (2562). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. คุุขฎิณิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

Robert V. Krejcie and Eayle W. Morgan. (1970). Determining sample sizes for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30, 607–610.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1

Transformational Leadership of School Administrators Affects Academic
Administration on Phra Nakorn Si Ayutthaya Educational Service
Area Office 1

¹อัฉรา ปล่องสอง, ²รวงทอง ถาพันธุ์ และ ³ทินกร พูลพุด

¹Atchara Plongsong, ²Ruangthong Thaphan and ³Thinnakorn Poonput

^{1,2,3}คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

^{1,2,3} Faculty of Humanities and Social Sciences, Chaopraya University

¹Corresponding Author. E-mail: Atchara0621@gmail.com

Received December 1, 2022; Revised December 3, 2022; Accepted December 7, 2022

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอยุธยาเขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 338 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายการผันแปรของระดับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา ได้ร้อยละ 75 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 0.33 + 0.58 (X_4) + 0.18 (X_1) + 0.14 (X_2) \text{ และ}$$

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.56 (Z_4) + 0.19 (Z_1) + 0.15 (Z_2)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; การบริหารงานวิชาการ; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

Objectives of this research To study the level of transformational leadership of basic education school administrators. to study the level of academic administration of basic educational institutions. To study the relationship between transformational leadership of school administrators and academic administration of basic education institutions. and to create a forecasting equation between the transformational leadership of administrators on the academic administration of basic education institutions under Phra Nakorn Si Ayutthaya educational service area office 1. The sample group consisted of 338 teachers. Data were collected from a 5-level estimation questionnaire using statistics to analyze the data, namely mean, standard deviation. Pearson correlation coefficient Stepwise multiple regression analysis. The results showed that The overall transformational leadership of school administrators was at the highest level. The overall academic administration of basic education institutions was at a high level. The transformational leadership of administrators and academic administration of basic education institutions was at a high level. There was a statistically significant positive correlation at the 0.05 level and transformational leadership of school administrators in 3 aspects: ideological influence Motivating and taking into account the individual were able to jointly predict the academic administration of educational institutes with a statistical significance at the 0.05 level. All 3 variables could explain 75% of the variation in academic school administration level.

The regression coefficients in raw score

$$\hat{Y} = 0.33 + 0.58 (X_4) + 0.18 (X_1) + 0.14(X_2)$$

The regression coefficients in standard score

$$\hat{Z} = 0.56(Z_4) + 0.19(Z_1) + 0.15(Z_2)$$

Keywords: Transformational Leadership; Academic administration; School Administrators

บทนำ

โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบัน เกิดขึ้นได้ในทุกระดับ ทั้งสภาพแวดล้อมโลก ระดับเศรษฐกิจการเมือง ค่านิยมวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านดี และด้านร้าย ซึ่งกระทบต่อความเป็นอยู่ของทุกคนในโลก สำหรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงเช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ ซึ่งสภาวะที่ผ่านมาที่เราเผชิญอย่างรุนแรงก็คือสภาวะเศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบที่รุนแรงทำให้หลายองค์กร หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในประเทศหันมาให้ความสำคัญในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของตนเองมากขึ้น นอกจากนี้ยังต้องวิเคราะห์อย่างรอบด้าน ในทุกมิติ ซึ่งแต่ละองค์กรต้องตระหนักว่า หากองค์กรไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่มีการวิเคราะห์ความสามารถขององค์กร วิเคราะห์ความสามารถของคู่แข่ง รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ให้ครอบคลุมแล้ว องค์กรนั้นจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้อยู่รอดในสภาวะเศรษฐกิจที่เผชิญอยู่ได้ ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ

ต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร คือบทบาทของผู้นำ หากผู้นำไม่เห็นถึงความสำคัญของความเปลี่ยนแปลง ก็จะทำให้องค์กรนั้นไม่สามารถพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ ในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน (พรชัย เจตมามาน, 2560)

สำหรับบทบาทของผู้นำองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นปัจจัยต้น ๆ ที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรหรือหน่วยงาน ผู้นำที่ดี ต้องมีภาวะผู้นำที่ครอบคลุม สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน จะต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้นำของสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สถานศึกษาให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชนและบริบทของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ภาวะผู้นำที่ครอบคลุมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นที่นิยมในปัจจุบัน คือผู้นำที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะตามทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ เชื่อว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำสถานศึกษา จะทำให้สถานศึกษาเดินทางไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษาได้วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (จารุวรรณ พิมพ์ทอง, 2559)

เมื่อเราพูดถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษานั้น เราจำเป็นต้องศึกษางานของสถานศึกษาเช่นเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาในการด้านการบริหารวิชาการมากน้อยเพียงใด ซึ่งงานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการด้วยความคล่องตัว รวดเร็ว ดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา บริบทของชุมชน รวมถึงการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีส่วนสำคัญที่ทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ และเป็นตัวชี้วัดได้ว่าสถานศึกษาประสบความสำเร็จ รวมถึงชี้วัดความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย (กนกวรรณ วิเชียรเขต, 2559)

จากการสำรวจการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ในการบริหารงานวิชาการสรุปภาพโดยรวมได้จากคะแนนการทดสอบระดับชาติ ของนักเรียนในระดับต่าง ๆ พบว่า คะแนนทดสอบระดับชาตินักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561 มีจำนวนผู้เข้าสอบ 3,535 คน มีผล คะแนนรวมเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 50.17 พิจารณารายสมรรถนะ พบว่า ด้านความสามารถที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุด ได้แก่ความสามารถด้านภาษา (54.12) รองลงมา ได้แก่ความสามารถด้านเหตุผล (48.84) และ ความสามารถด้านคำนวณ (47.54) ตามลำดับ ซึ่งผลคะแนนรวมเฉลี่ยร้อยละ และคะแนนเฉลี่ยรายด้านทั้ง 3 ด้านสูงกว่าระดับประเทศ และมีผลการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2560 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test: O-NET)

ปีการศึกษา 2561 แบ่งเป็น 2 ระดับชั้น พบว่าในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 54.35 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 38.11 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 36.38 และกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 35.57 ซึ่งผลคะแนนรวมเฉลี่ยและผลคะแนนเฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงกว่า ปีการศึกษา 2560 และพัฒนาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา แต่ยังคงต่ำกว่าระดับประเทศ และในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 48.88 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 32.46 กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 26.08 และกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 24.79 ซึ่งผลคะแนนรวมเฉลี่ยสูงกว่าปีการศึกษา 2560 และพัฒนาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา แต่ผลคะแนนเฉลี่ยแต่ละรายวิชายังต่ำกว่าระดับประเทศ จะเห็นได้ว่าในภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดประสบกับปัญหาในการบริหารงานวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบกับผลการทดสอบระดับชาติที่ผ่านมา ทำให้ไม่สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. 2562)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัด ยังพบปัญหาในการบริหารงานวิชาการที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์และมีปัจจัยหลาย ๆ ด้านร่วมด้วย ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้มากน้อยเพียงใด รวมถึงมีความสัมพันธ์กันอย่างไรและเป็นไปในทิศทางใด

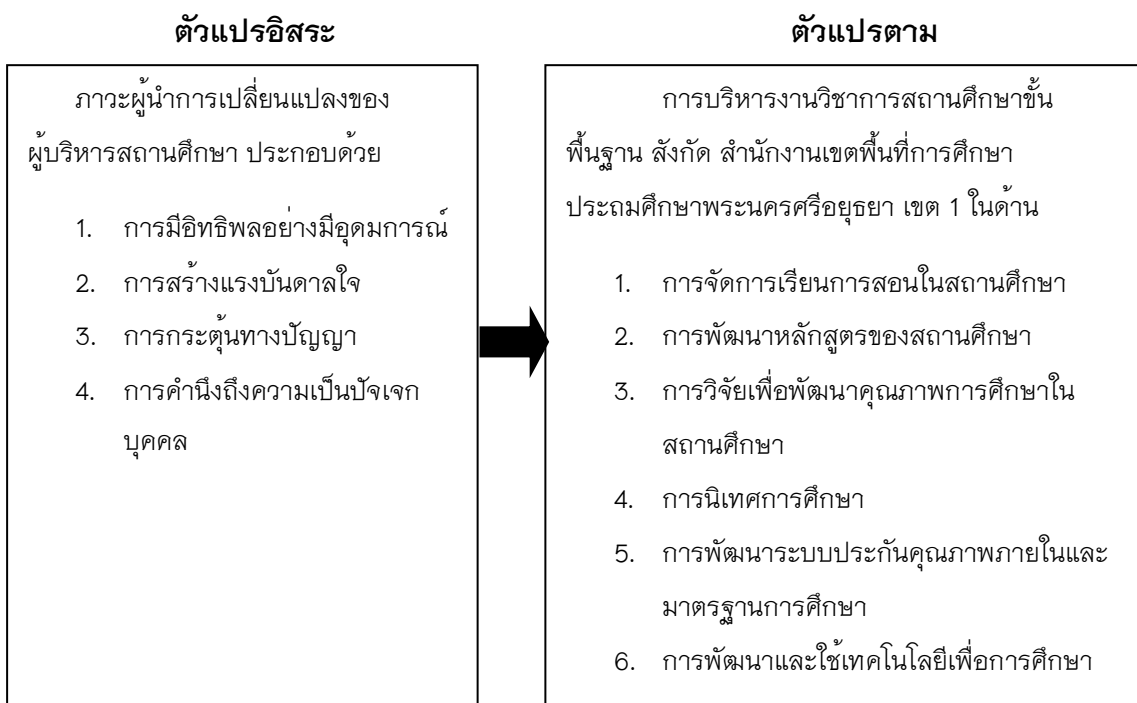
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ศึกษากระบวนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
4. สร้างสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของแบส

และอโวลีโอ (Bass & Avolio) ส่วนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จากโรงเรียน 179 โรงเรียน จำนวนครู รวม 2,737 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. 2564)

ในส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ทำการกำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 338 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบ่งชั้น และกำหนดสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน ต่อด้วยทำการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้วิธีการจับฉลากตามสัดส่วนที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม สำหรับเก็บข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใน 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2)การสร้างแรงบันดาลใจ 3)การกระตุ้น

ทางปัญญา และ 4)การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ใน 6 ด้าน คือ 1) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 4) การนิเทศการศึกษา 5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน 6) และมาตรฐานการศึกษาการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด ซึ่งเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC:) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.86

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 1

องค์ประกอบที่ 1	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.57	0.47	มากที่สุด
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.53	0.48	มากที่สุด
3	การกระตุ้นทางปัญญา	4.51	0.52	มากที่สุด
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.51	0.44	มากที่สุด
รวม		4.53	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กระตุ้นทางปัญญา และ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ดังตารางที่ 2

ด้าน ที่	การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.61	0.43	มากที่สุด
2	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.49	0.54	มาก
3	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.37	0.57	มาก
4	การนิเทศการศึกษา	4.40	0.54	มาก
5	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา	4.58	0.49	มากที่สุด
6	การพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.46	0.50	มาก
รวม		4.49	0.46	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การนิเทศ
การศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการ
บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 3

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y_{tot}
X_1	1.00				
X_2	0.82**	1.00			
X_3	0.85**	0.80**	1.00		
X_4	0.84**	0.84**	0.89**	1.00	
Y_{tot}	0.79**	0.78**	0.79**	0.85**	1.00

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านกระตุ้นทางปัญญา และด้านสร้างแรงบันดาลใจ
มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับ สูง ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่าภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 สร้างสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4

ตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)	B	SE _b	β	t	p	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.33	0.13		2.50			
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	0.18	0.05	0.19	3.48	0.00**	0.24	4.10
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	0.14	0.05	0.15	2.71	0.00**	0.25	4.01
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	0.58	0.60	0.56	9.82	0.00**	0.22	4.50
Constant (β) = 0.33 R = 0.86	R ² = 0.75 Adjusted R square = 0.75 Durbin Watson = 1.87					F = 338.96	

** p < 0.01

จากตารางที่ 4 จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถทำนายระดับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้ร้อยละ 75 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y} = 0.33 + 0.58 (X_4) + 0.18 (X_1) + 0.14 (X_2)$$

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Z} = 0.56 (Z_4) + 0.19 (Z_1) + 0.15 (Z_2)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้คือ ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และด้านคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่สามารถสร้างศรัทธาให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ ผู้ร่วมงานยอมรับในพฤติกรรมการทำงาน กระตุ้นให้มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ทูมเทกับการทำงานให้ได้ผลผลิตสูง ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน และดูแลเอาใจใส่ในการพัฒนาโรงเรียน มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างต้องการยกระดับซึ่งกันและกันให้ผลของงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งพลังอำนาจถูกยกขึ้นโดยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงนี้จะสามารถดำเนินการทำให้จุดประสงค์ที่วางไว้ชัดเจนและประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวดี ช้อนเพชร (2556) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน นอกจากนี้ สุธรรม ธรรมทัศน์นามน (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านมีภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เช่นเดียวกัน

2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การนิเทศการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวดี ช้อนเพชร (2556) พบว่าการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัศน์นามน (2562) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอยุธยา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับ สูง ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอยุธยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองนนท์ นพรัตน์ (2563) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับฤทัยรัตน์ ดีภัย (2563) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอยุธยา เขต 1 มี 3 ด้าน คือ ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอยุธยา เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรสามารถอธิบายการผันแปรของระดับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาได้ร้อยละ 75

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการกำหนดเป็นนโยบายในการอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาในเรื่องการใช้คำถามในการกระตุ้นให้ครูผู้สอนหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้นำเสนอแนวคิดและวิธีการของตนเองรวมทั้งกระตุ้นให้ทุกคนตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้เกิดแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการกระตุ้นทางปัญญาเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีผลต่ำกว่า องค์ประกอบด้านอื่น ๆ

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการกำหนดเป็นนโยบายในการจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในด้านการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการอบรม เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

ตามความถนัดและความสนใจพร้อมทั้งส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แม้ในภาพรวมจะอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีผลต่ำกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการศึกษา ในเรื่องการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา มีน้อยตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา และจัดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อกระตุ้นให้ครูผู้สอนใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีผลต่ำกว่า องค์ประกอบด้านอื่น ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานฝ่ายอื่นๆ เช่น ด้านการบริหารการเงิน การบริหารงานทั่วไป เป็นต้น

2) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในกลุ่มตัวอย่างอื่น เพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ วิเชียรเขต. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จารุวรรณ พิมพ์ทอง. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พรชัย เจดามาน. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2562, จาก <https://www.kroobannok.com/83312>

- เรวดี ช่อนเพชร. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4.
วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 4 (1), 93-104.
- เรืองนนท์ นพรัตน์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. *วารสาร
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 7(2), 302.
- ฤทัยรัตน์ ดีภัย. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อการ
บริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. 20(4), 13-22.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ
บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 30 (1), 183-193.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2564). รายงานผลการ
พัฒนาคุณภาพผู้เรียน. ม.ป.พ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2562) แผนพัฒนา
การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2562-2566. ม.ป.พ.

The Dilemma and Countermeasures for Strengthen High-Level Talents Model of Students in Guangxi Arts University

¹Chang guixiang, ²Nitwadee Jirarotephinyo and ³Vorachai Viphoouparakhot

¹Ph.D. student in Leadership Educational Administration, Faculty of Education,
Bangkok Thonburi University, Thailand

^{2,3}Faculty of Education, Bangkok Thonburi University, Thailand

¹Corresponding Author. E-mail: 956008908@qq.com

Received October 10, 2022; Revised October 19, 2022; Accepted October 25, 2022

Abstract

The objective of this research was: (1) To study the current situation and defects of the high-level talents at Guangxi Arts University (2) To explore the psychological needs of high-level talents in choosing a career in the context of epidemic and (3) To propose strengthen high-level talents model of students in Guangxi Arts University. The research was a mixed methodology research. The population includes administrators, vice-senior with academic position, Lecturers with doctoral degree from Guangxi Arts University with a total number of 421 in high-level talents. The questionnaire group with simple random sampling, the sample size of 203 university administrators and lecturers was determined. The questionnaire group B, using nonprobability sampling to taking samples with accidental sampling to selection of samples to obtain the desired number without criteria total 433 people of in high-level talents participated in the survey. The key informants were administrative personnel of Guangxi Arts University, Dean, head of art majors 'lecturers totalling of 15, obtained by purposive sampling method. To confirm model with 8 Experts for Connoisseurship. The research finding revealed that: (1) The current situation and defects of the high-level talents at Guangxi Arts University to promote the development of universities for competitiveness and challenges the university policy to collaboration with network and partnership for drive together with high-level talents introduction to achieve the first-class disciplines in Guangxi Arts University (2) The psychological needs of high-level talents in choosing a career development opportunities and better living standard to provide the environment opportunity to the mobility of talent, and (3) The strengthen high-level talents model of students in Guangxi Arts University to driven mechanism include; provide academic environment, focus influence factors, create working environment, development of living environment welfare, Policy enhancement service environment.

Keywords: The Dilemma and Countermeasures; High-level Talents Introduction Model;
Guangxi Arts University

Introduction

Guangxi Arts University is the only art university in Guangxi. To take the lead in the development and transformation process as well as win the competition among colleges and universities, it is necessary for it to improve comprehensiveness as well as build a high-quality and high-level teaching staff team. To better attract talents and introduce high-level talents, Guangxi Arts University has introduced a series of favourable policies, including master; enjoying the treatment of a lecturer; doctor; enjoying the treatment of an associate professor with a research start-up fee; housing allowance; and high-level talent allowance. Despite the generous policies, high-end talents such as doctors and professors are still in short supply in terms of both quality and quantity. These situations show that even improved treatment does not meet the demand for high-level talent introduction. At the same time, the university also faces many difficulties with internal talents and eventually might lead to the loss of talents, such as the depletion of talent resources, difficulties in talent evaluation, talent training, talent use, talent development space, and many other aspects. Therefore, it causes the problem that the introduction effect is not obvious, especially for the introduction of top-level talents. (Guangxi Arts University, 2022) so researcher graduated from the Department of Oil Paintings at Guangxi Arts University in August 2007 and have been working here ever since. For more than ten years, to worked in many different departments. From 2012 to 2016, to enhance the talent introduction work of Guangxi Arts University and a deep understanding of the dilemma and importance of talent introduction in Guangxi Arts University, and researcher will try to propose a more reasonable introduction strategy by analysing the current situation of talent introduction in the University. (Li Weiping, 2018)

In conjunction with the university's development situation, this dissertation proposes a talent introduction road suitable for the development of western universities; seeks scientific and reasonable talent introduction countermeasures; and provides a scientific basis and methods for talent development in western universities. (Wu Fan, & Xujun, 2020) It will play a role in effectively introducing, using, and stabilizing talents and lay a human foundation for western universities to serve the economy and society of the western region.

Objectives

1. To study the current situation and defects of the high-level talents at Guangxi Arts University.

2. To explore the psychological needs of high-level talents in choosing a career in the context of epidemic.
3. To propose strengthen high-level talents model of students in Guangxi Arts University.

Research Framework

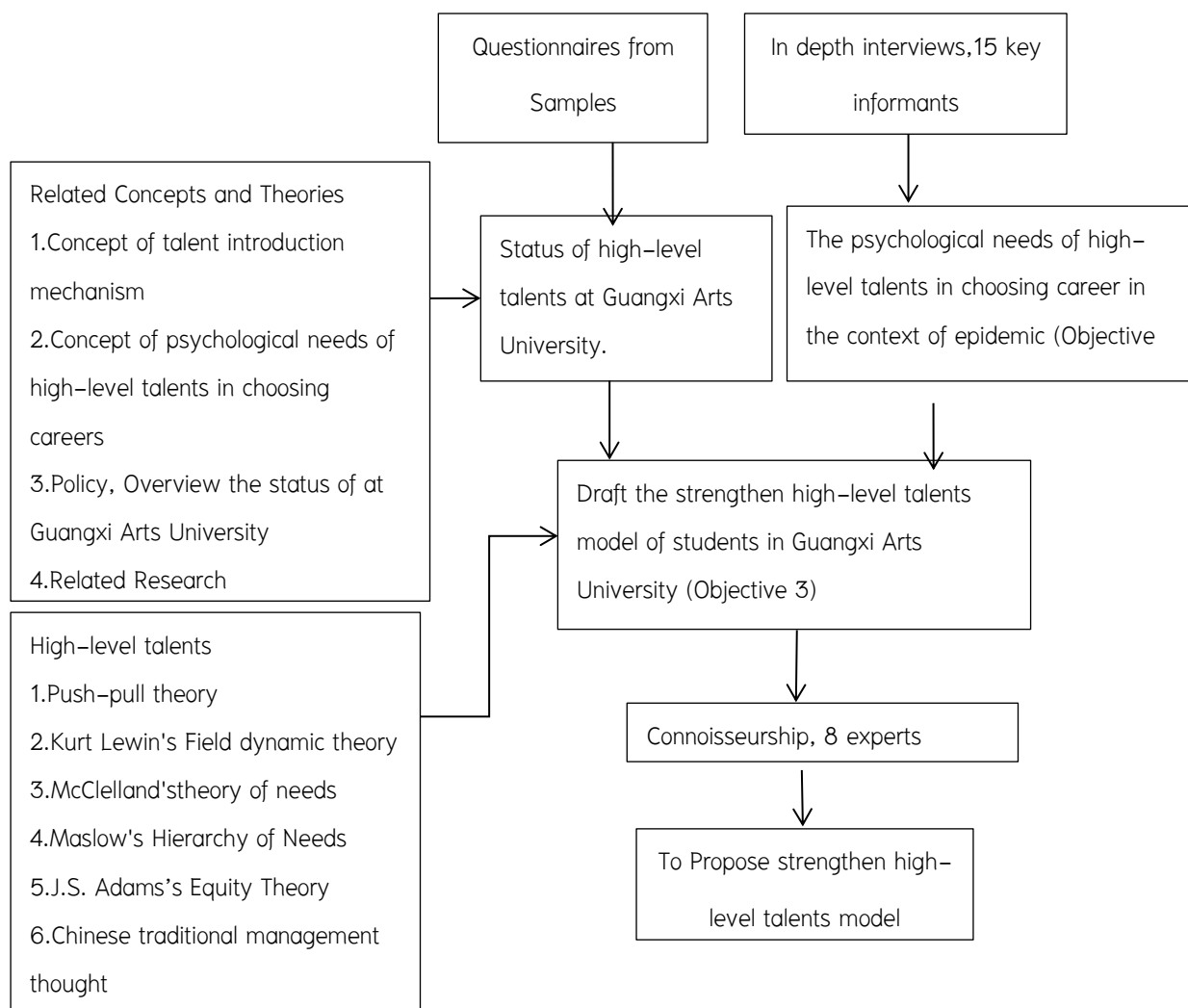


Figure 1 Research framework

Research Methodology

Scope of population and sample Objective1: To study the current situation and defects of the high-level talents at Guangxi Arts University. To analyse and synthesis of policy, current situation and defects of the high-level talents at Guangxi Arts University

The population sample survey method was used questionnaire; include with administrators, vice-senior with academic position, Lecturers with doctoral degree who worked in Academic year 2021 from Guangxi Arts University with a total number of 421. (Guangxi Arts University, 2022)

The questionnaire of group, sample to selected through the Krejci & Morgan table. The questionnaire of group was simple random sampling, the sample size of 203 university administrators and lecturers was determined.

Objective2: To explore the psychological needs of high-level talents in choosing a career in the context of epidemic.

The key informants were administrative personnel of Guangxi Arts University, Dean, head of art majors' lecturers totalling of 15 obtained by purposive sampling method for in-depth interviews, and purposefully selects administrators or teachers with more than 3 years of management experience, and Junior as primary interviewers, to synthesis for the guidelines. (Li Zhihe, 2020)

Objective3: To propose strengthen high-level talents model of students in Guangxi Arts University, the experts confirmed the guideline or model with 8 experts for connoisseurship; to confirm and guidance the strengthen high-level talents model of students in Guangxi Arts University. Experts are different, not the same person, but they may have the same qualification. Researcher will classify and establish selection criteria after purposive sampling.

Scope of instrument Objective1 1) Content analysis from literature reviews and related research. To study the current situation and defects of the high-level talents at Guangxi Arts University. 2) The Questionnaire of group; to create by content analysis of component the high-level talents at Guangxi Arts University, used for questionnaire by administrators, vice-senior with academic position, Lecturers with doctoral degree who worked in Academic year 2021 total of teachers 421 and to selected through the Krejci Morgan table., The sample total of teachers 203 people. The questionnaire was simple random sampling.

Objective2 3) In-depth interviews by purposive sampling, key informant are administrators at Guangxi Arts University, totalling 15 of key informants include expert teachers, Administrators. With semi structured interview for according to the idea of raising-analysing-solving problems. This research focuses on high-level talents' introduction to Guangxi Arts University on the theoretical basis of talent flow theory, talent aggregation theory, and the theory of needs hierarchy.

Objective3: 4) To propose strengthen high-level talents model of students in Guangxi Arts University. To create, design the model by synthesis from objective 1-2 and to confirm and guidance the strengthen high-level talents model of students in Guangxi Arts University by 8 Experts for Connoisseurship.

Result

Survey on the job-hunting psychological needs of high-level talents in art colleges and universities

1. A survey on the employment demands of existing high-level talents at Guangxi Arts University

(1) A survey of high-level talent academic environment demands at Guangxi Arts University. Regarding the survey on “academic environment demands of high-level talents at Guangxi Arts University” a total of 4 options were listed, and teachers were asked to rank the options by their importance. Table (1) counted the options ranked first, and the demands for “academic status” and “discipline level” were greater, accounting for 77.34% of the total. Among them, 85 people chose “academic status”, accounting for 41.88% of the total sample; 72 people chose “discipline level,” accounting for 35.46% of the total. It can be seen that the existing high-level talents at Guangxi Arts University are more concerned about the improvement of the university’s “academic status” and “discipline level”.

Table 1 The current academic environment demands of high-level talents at Guangxi Arts University

Indicator	Quota	Percentage (%)
discipline level	72	35.46
academic team	24	10.84
academic atmosphere	22	5.92
academic status	85	41.88
total	203	94.10

(2) A survey on the working conditions demanded by high-level talents at Guangxi Arts University

Regarding the survey on “working environment demands of high-level talents at Guangxi Arts University”, a total of five options were listed, and teachers were asked to rank the options by their importance. Table (2) counts the options ranked first and second the demands for “promotion opportunity” and “further training” were greater, accounting for 77.35% of the total. Among them, 83 people chose “promotion opportunity”, accounting for 40.89% of the total sample; 74 people

chose “further training”, accounting for 36.46% of the total. It can be seen that the existing high-level talents at Guangxi Arts University have more urgent needs for “promotion opportunities” and “further training”.

Table 2 The current working environment demands of high-level talents at Guangxi Arts University

Indicators	Quota	Percentage (%)
platform construction	16	7.88
interpersonal relationship	6	2.95
management system	24	11.82
further training	74	36.46
promotion opportunity	83	40.89
total	203	100.00

(3) A survey of high-level talent's living environment demands at Guangxi Arts University

Regarding the survey on “living environment demands of high-level talents at Guangxi Arts University”, a total of 4 options were listed, and teachers were asked to rank the options by their importance. Table (3) counted the option ranked first, and the demand for “distribution mechanism” was the highest, accounting for 39.41% of the total. In addition, there were also large needs for “spouse employment” and “logistics support,” accounting for 52.22% of the total. It can be seen that the current living environment demands for existing high-level talents at Guangxi Arts University are mainly focused on “distribution mechanism”, “spouse employment” and “logistics support”.

Table 3 The current living environment demands of high-level talents at Guangxi Arts University

Indicator	Quota	Percentage (%)
welfare treatment	17	8.37
spouse employment	63	31.04
distribution mechanism	80	39.41
logistics support	43	21.18
total	203	100.00

(4) A survey on the demands of high-level talents at Guangxi Arts University

Regarding the survey on “service environment demands of high-level talents at Guangxi Arts University”, a total of five options were listed, and teachers were asked to rank

the options by their importance. Table (4) ranked the option first, and the demand for “housing subsidies” was the highest, accounting for 35.96% of the total. In addition, there were also large needs for “children’s enrolment” and “university policy support”, accounting for 25.62% and 24.13%, respectively. It can be seen that the current service environment demands for existing high-level talents at Guangxi Arts University are mainly focused on “housing subsidies”, but there are also large needs in “children’s enrolment” and “university policy support”.

Table 4 The current service environment demands of high-level talents at Guangxi Arts University

Indicator	Quota	Percentage (%)
children’s enrolment	52	25.62
natural environment	12	5.92
housing subsidies	73	35.96
university policy support	49	24.13
government policy support	17	8.37
total	203	100.00

(5) A survey on salary expectations of high-level talents for employment at Guangxi Arts University

Regarding the survey on “salary expectations of high-level talents”, 10 people filled in the salary range of “4000–8000 Yuan”, accounting for 4.92% of the total sample; 83 people filled in the salary range of “8000–12000 Yuan”, accounting for 40.89% of the total; 110 people filled in the salary range of “more than 12000 Yuan”, accounting for 54.19% (see Table 4–15 for details). It can be seen that those with talent have greater demands for high salaries.

Table 5 The salary expectations of high-level talents for employment at Guangxi Arts University

Indicator	Quota	Percentage (%)
6000–8000 Yuan	10	4.92
8000–12000 Yuan	83	40.89
more than 12000 Yuan	110	54.19
total	203	100.00

(6) A survey on the comprehensive demands of high-level talents for employment at Guangxi Arts University

Regarding the survey on “comprehensive demands of high-level talents for employment at Guangxi Arts University”, a total of 9 options were listed, and teachers were asked to rank the options by their importance. Table (6) counted those options ranked first, in which ‘salary package’, ‘professional match’, ‘academic atmosphere’, ‘title promotion’ and ‘housing conditions’ were ranked first by a large number of people, accounting for 82.26%. 67 people chose ‘salary package’, accounting for 33% of the total sample; 43 people chose ‘professional match’, accounting for 21.18% of the total; 17 people chose “housing conditions”, accounting for 8.37% of the total; 13 people chose ‘placement of families’, accounting for 6.40% of the total sample; 10 people chose ‘further study opportunity’, accounting for 4.93% of the total. It can be seen that the most important thing for high-level talents seeking employment is the salary package, but the need for a ‘professional match’ cannot be ignored.

Table 6 The comprehensive demands of high-level talents for employment at Guangxi Arts University

Indicator	Quota	Percentage (%)
salary package	67	33.00
housing conditions	17	8.37
placement of families	13	6.40
further study opportunity	10	4.93
academic atmosphere	21	10.35
title promotion	19	9.36
urban location	6	2.96
professional match	43	21.18
campus culture	4	1.97
others	3	1.48
total	203	100.00

(7) A survey on the demands for “introduction” and “retention” of high-level talents

Regarding the survey on demands for the “introduction” and “retention” of high-level talents” a total of 11 options were listed, and teachers were asked to rank the options

by their importance. Table (7) counted those options ranked first, in which “salary package”, “development opportunity”, “housing treatment and “convenient living conditions” were ranked first by a large number of people, accounting for 83.24%. 70 people chose “salary package”, accounting for 34.48% of the total sample; 49 people chose “development opportunity”, accounting for 24.14% of the total; 30 people chose “housing treatment”, accounting for 14.78% of the total; 20 people chose “convenient living conditions”, accounting for 9.85% of the total sample. It can be seen that high-level talents believe that the key factor to introducing and retaining talents is the salary package, while the development opportunity is also an important need for high-level talents.

Table 7 The demands for the “introduction” and “retention” of high-level talents

Indicator	Quota	Percentage (%)
salary package	70	34.48
housing treatment	30	14.78
working environment	16	7.89
development opportunity	49	24.14
accompany-migrated children and their employment	8	3.94
convenient living conditions	20	9.85
various incentives	3	1.48
tax and other preferential policies	1	0.49
sound public services	3	1.48
social security	1	0.49
information level	1	0.49
others	1	0.49
total	203	100.00

Current situation and defects of the high-level talents at Guangxi Arts University

1. Create a good development environment

Guangxi Arts University must provide a good development environment and wide development space for the excellent talents from the personal development aspect and strive for career retention.

2. Improve the management level of the introduced talents.

Universities in the western region suffer from serious talent losses due to the lack

of subsequent talent management and an imperfect management mechanism. Therefore, Guangxi Arts University needs to improve the management mechanism and implement relevant policies from the management aspect so as to reduce the loss of talent resources.

3.Nurturing of existing talent

Most veteran teachers and employees are generally not easy to lose. In this case, the school can provide certain training, which will not only improve the overall quality of the faculty but also play a stabilizing role in the long-term development of the university.

4.Strengthen the effective cooperation of relevant departments.

It is necessary to ensure the accuracy and efficiency of each link in order to improve the efficiency and quality of the work, thus reflecting the overall quality of the school, influencing talents' understanding of the school from one side, and playing a positive role in promoting the introduction of talents.

The psychological needs of high-level talents in choosing a career in the context of epidemic.

The COVID-19 has changed people's psychology for job-hunting in that high-level talents now attach more importance to the emotional satisfaction brought by family affection, and "close to home" has come under serious consideration for their job selection. In terms of employment areas, the top ten provincial administrative regions preferred by high-level talents are: Beijing, Shanghai, Guangdong, Zhejiang, Jiangsu, Shandong, Sichuan, Tianjin, Jilin, and Henan, among which seven provinces or cities ranked in the top ten for GDP in 2019. It indicates that in the current social environment, regional economic vitality is increasingly recognized as an important guarantee for the successful survival and high quality of life of highly qualified individuals.

Suggestions and ideal models for high-level talents introduction in Guangxi Arts University

1.Make a scientific and reasonable plan based on the actual situation

The following aspects should be noted for making good talent introduction plans:

(1) Establish a scientific concept of talents.

Guangxi Arts University, thriving to survive and develop, must emancipate its mind, take the Scientific Outlook on Development as its guideline, and establish a scientific talent concept that talent is the first resource. (Yan Jianyong, & Huang Shan, 2019)

(2) Make a scientific and reasonable talent introduction plan.

Firstly, a number of creative talents, especially academic leaders and young and middle-aged backbone, who can participate in domestic and international competitions have been recruited; secondly, an orderly competition mechanism has been formed, and the growth of existing talents in universities. Thirdly, all kinds of talents have complemented each other's advantages to realize the crossover, integration, and innovation of knowledge and form a complementary value-added effect. (3) Develop long-term support policies Guangxi Arts University should establish supporting policies for the placement of families, basic living security, and the construction of scientific research equipment, allowing the newly introduced personnel to devote themselves fully to their work.

2. Expand multi-channel talent introduction modes

(1) Seek diversified introduction channels

The university should broaden the channels for attracting and gathering talent. On the one hand, the university could conduct open recruitment for the whole society to expand the scope of talent resources and attract outstanding talents from other industries to offer suggestions for the development of the university. On the other hand, the university should establish a talent introduction mechanism that combines "rigid introduction" and "flexible introduction" to attract talents and adopt various forms such as special appointments, part-time jobs, project cooperation, and short-term work to attract talents to contribute to the development of the university.

(2) Improve the introduction modes

In the process of talent recruitment, we should vigorously promote our advantages and employment policies to attract more talents to apply.

3. Attract talents with preferential policies and favourable conditions

(1) Material treatment is generous

When introducing talent, the university should first formulate preferential policies on material aspects, such as providing housing and settling-in subsidies for talents, to meet their basic living needs.

(2) Preferential policies for placement of families

In order to make the newly introduced talents more devoted to their work, Guangxi Arts University should endeavour to place the families of the newly introduced talents

and provide help and convenience for their children's enrolment. Only by solving the worries of the newly introduced talents can the university lay a rock-solid foundation for the stability of talents.

4. Construct a reasonable comprehensive evaluation system

With the broadening of recruitment channels, the situation of applicants tends to be complicated, and the basic elements of talent involve knowledge, ability, and quality, so it is extremely complex and difficult to evaluate talents. Therefore, strict inspection, scientific evaluation, and careful selection of talents have become an indispensable and important part of talent introduction.

(1) Preparations for talent evaluation

The first is to establish an expert group for talent assessment and evaluation. The evaluation team can be composed of relevant responsible people or experts from the personnel departments, schools and faculties, and other departments, which can make a more comprehensive and scientific evaluation of the candidates. The second is to determine the indicators and factors that need to be assessed. The evaluation of talent level should not be limited to a single indicator but should be assessed comprehensively. The third is to determine the means and methods of survey.

(2) Apply the talent evaluation indicator system to talent evaluation

Guangxi Arts University should score the candidates according to the grades divided by the three-level indicators, calculate the scores and rank them based on the indicators, and finally combine other comprehensive factors to select the most suitable talents for our university.

5. Creating a favourable environment

(1) Academic Environment

Guangxi Arts University needs to cultivate an academic atmosphere based mainly on professionalism and vigourousness, combined with university characteristics and location advantages.

(2) Living Environment

Try to create a comfortable and pleasant living environment and effectively take care of the living support problems of the introduced talents. (Wang Qianwen, 2018) Special budget funds shall be arranged every year to solve the problems of housing support, family placement, and children's schooling of the newly introduced talents, striving to make them free of worries.

(3) Working Environment

It is the earnest expectation of every talent to be respected and valued. To create a good environment to attract and gather talents, we can start with these efforts: (1) add to develop policies that are conducive to talent introduction (2) add to create a good academic environment (3) add to improve the quality of services for high-level talents.

(4) Service Environment

Make every effort to provide high-quality services to talent. Strive to enhance the sense of belonging and responsibility of talents as well as strengthen the stability of the talent team through high-level services. (Zhao Chengwen, 2020)

6. Actively seeking national support

(1) Making full use of national policy for western and ethnic regions

Ethnic universities must maintain good communication and contact with local departments in order to gain strong support for policies, particularly those involving campus expansion, infrastructure construction, and environmental improvement. (Li Wenjing, & Xiaona, 2020)

(2) Strengthening support and cooperation through counterpart support

Seize this opportunity of counterpart support to take the initiative to carry out all the work in depth, especially with an inherent advantage for talent introduction and cultivation. (Lu Xujun, 2018) Besides study visits, further study, and directed training, teamwork in scientific research projects is well encouraged, which is guided by supporting universities in discipline development, flexible introduction or employment of outstanding teachers of specialties for students, and other aspects of work.

Discussion

This paper mainly discusses the introduction of high-level talents in Guangxi Arts University, through the questionnaire survey and relevant data analysis, to understand the needs of high-level talents in universities, so as to provide solutions for the introduction of talents policy of Guangxi Arts University.

Research Suggestion

1. Suggestion for use

The research results of this study are suggested to be used in the field of talent introduction in universities.

2. Suggestion for Future Research

The results of this study have certain limitations. The issues discussed are within the scope of Guangxi University of the Arts and cannot be applied to all universities in western China.

References

- Guangxi Arts University.(2022).*Basic information of university*. Retrieved from Basic information of university. Retired from <https://www.gxau.edu.cn/english>.
- Li Weiping.(2018).Theoretical Reflection on the Definition of Talent. *Economic perspective*, 2, 46–52.
- Li Wenjing, & Xiaona, Z.(2020).*Research on the High–level talents introduction in Guangxi—Analysis of Policy Text Based on Nvivo12*. China Personnel Science.
- Li Zhihe.(2020).*An Empirical Study on the Academic Teaching Level of University Teachers—Based on the Sample of 40 University Teachers in the Mainland of China*. Jiangsu Higher Education.
- Lu Xujun.(2018).*Research on Influencing Factors of Introducing High–level Talents in Guangxi*. Guangxi University.
- Wang Qianwen.(2018).*Research on Improving the Teaching Ability of University teachers Based on Student Development*. Northwest A&F University.
- Wu Fan, & Xujun, L.(2020).*Research on the Path Gathering and Policy Innovation of High–level Talents in Guangxi*. Innovation.
- Yan Jianyong, & Huang Shan.(2019).*Analysis of the Reality Picture of the Coupling Development of Teaching Academics and Academic Disciplines of University Teachers—Based on the Questionnaire Survey of 14 Universities*.Modern Education Management.
- Zhao Chengwen.(2020). *Talent Flow Theoretical Policy and Practice*. Beijing: China Labor Publishing House.

The Unit of Competency of Digital Leadership for Digital Government

Nantanach Rungrusamiwatanakul

Independent Researcher

Corresponding Author. E-mail: E-mail: dr.nanrungrus@gmail.com

Received November 26, 2022; Revised December 4, 2022; Accepted December 8, 2022

Abstract

This Article aimed to study “A Unit of Competency for the Thai Digital Leadership, a needed soft skill sets for the Digital Government”. Unlike the existing studies in the area of e-Government, this was an applied research, qualitatively studied by an exploratory method. The study was designed to create competency units of a Digital Government Transformation in Thailand in 2018, a year before of the pandemic 2019, while the concepts of Digital Government were vague. It was designed by integrating the concepts of international Digital Government and those of Unit of Competency bases, to draw out not only a big picture, a road map for the Thai Government’s transformation to a Digital era but also to create a Unit of Competency for the Thai Digital Leadership. The sample was the government officers, who were represented by existing government officers, and divided into 7 target groups. They were selected by a structured sampling group with different levels of targeted roles & responsibilities of the government officers. The instrument for collecting data was a Q&A forum and the Analysis data by Content Analysis. The research results were found as follows; 1. A Unit of competency for the Digital Government Leadership towards Digital Government for 10 years and beyond: the Early stage 1–2 years, the Developing Stage 3–5 years, and the Maturity Stage is 6–10 years. 2.A Digital Leadership Skill Sets for the Executive and Management of Thai Digital Government Officers.

Keywords: Digital leadership; Digital Government; A Unit of Competency

Introduction

In accordance to The National Development Plan of Digital Government in the period of 3 years (2016–2019) In order to transform the operation and services of the Thai Government towards Thailand 4.0. Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization); TPQI, together with Office of the Civil Services Commission, OCSC, have agreed to develop “Unit of Competency for Digital” for the Thai Civil officers, based on roles and responsibilities, working processes. While TPQI, were responsible to create a framework of the digital transformation, OCSC, were in charge of providing contents of the Civil officers’ roles and responsibilities. They, together with a consulting team of Kasatesart University (KU) were in cooperation to study this research.

This study employed the integrating concepts of Digital Government, Digital Leadership and the Unit of Competency of TPQI (TPQI,2017), underpinning with the theories of Roles and Responsibilities. The research were designed to carry out to explore the digital concepts, a two day seminar were carried out to hear the opinions of the civil officers, 3 key-informants Executive and management have been selected by a purposive method and another officers, for an in-depth interviews and a focus groups respectively, were selected by a structural method of different level of roles and responsibilities.

Research Objectives

1. To study A Unit of competency for the Digital Government Leadership towards Digital Government.
2. A Digital Skill Sets for Executive and Management of Thai Digital Government Officers.

Research Framework

This research design is based on the concepts of Digital Government and Digital Leadership and Unit of Competency

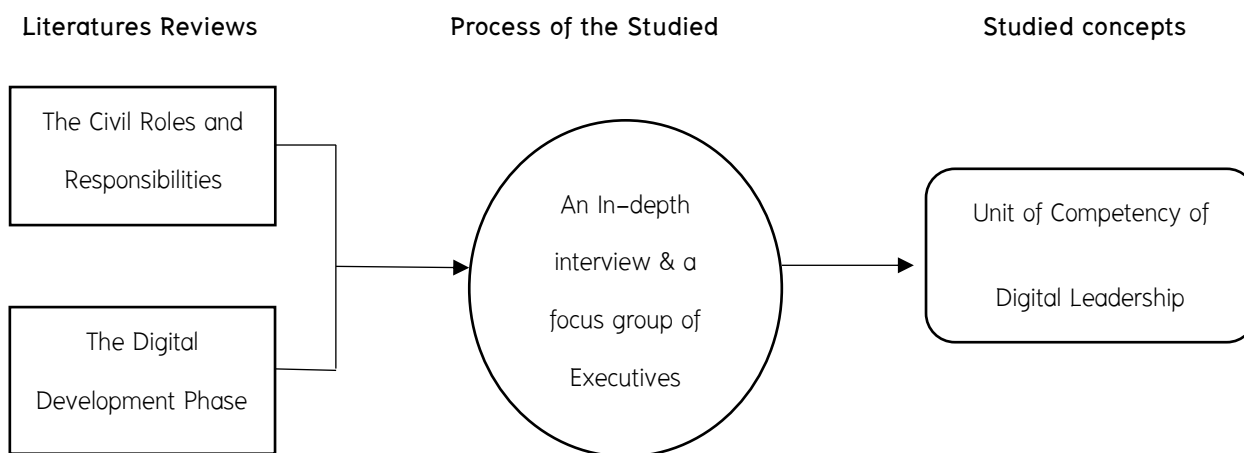


Figure 1 Conceptual Framework of the Study

Hypothesis of Research

H1: A changing Civil officers' roles and responsibilities would impact a change in a unit of competency for Digital Leadership.

H2: A phase of Digital Development phases would improve the skill sets of Digital Leadership.

H3: A change in a unit of competency of Digital Leadership would embrace more of Digital Government.

Research Methodology

This research was conducted with a qualitative and method of an exploratory This study literates from books, international relevant research, hearing paper from a seminar such as

1. Accenture. (2003) eGovernment Leadership: Engaging the Customer. Retrieved 7 Sep. Cabinet Office. (2015). Digital and technology skills matrix.

2. The Hearing Executive Seminar held in March of 17, the Procedures of Building the Digital Skill Sets for the Civil Officers.

3. UNITED NATIONS New York. (2016). UNITED NATION E-GOVERNMENT SURVEY

As an exploratory, a filed study, to know the concepts, rationales, phase of development timeframes, process of works, and possibility of transformation. The process of data collection were as followings:

1. With a purposive sampling selection, 3 key informants were selected because they were keen in a government management role with a technology background of the studies, so called “T-shaped” types of management.

1) The Executives of The Ministry of Mass Communication,

2) The Chief of Office of Civil Service Commission, OCSC

3) The Professional Qualification Institution, TPQI

2. The interviews were designed to address the roles and responsibilities, the Development phase of Digital, and the Unit of competency of Digital Leadership. The Questionnaire Design of the concepts were as follow: As examples:

a. What kinds of competency that Non-IT academic officers would need?

b. What type of mechanism that facilitates IT officers to create a new experience for a user? Do you have one?

c. How do you manage your project development?

d. What are the new “S curves” of their projects? Etc.

3. The hearing seminars were conducted to hear the consensus of the concepts of The Executives and Management of Civil Officers, the concept of Digital Leadership and Digital government time frame of development.

4. To analyze a collected data with a content analysis to conceptualize the phase of digital development and a needed unit of competency of a Digital Leadership by focusing on

participation of the key informants as mentioned in no. (1) for the characteristics of the key informants, as mentioned in no. (4)

A focus group, together with in-depth interviews, was carried out to justify the studied concept of unit of competency for the Digital Leadership. All the relevant concepts of Digital Leadership towards the Digital Government were rapped up to show the resulting research.

The target groups of a focus group were a structure simple sampling methods as the followings. (N= 1769 persons, all the Technician civil officers (OCSC, 2015) Sampling with Yamane, 1967 formular, $n = 1769/1+1769(0.05)^2 = 326$ persons. In the seminars almost 500 people were invited and join a two-day seminar and around 218 were in a focus groups in a different rooms and different days throughout on year of the study.

Table 1. 7 Groups of Thai Digital Government Officers. (n = 718 persons)

1) Executives (3 persons)	Who direct and impose the Office Policies; governance the procedures appliance to the Office Roles and Mission such as: Permanent Secretary & Deputy Permanent Secretary, Director General & Deputy Director General, Governor & Deputy Governor, Ambassador & Minister
2) Management (3 persons)	Who apply the imposed policies to be implemented to achieve the outputs and outcomes, who govern a division's work flows according to the strategies and policy such as: Office Director/Division Director/Center Director/Regional Director.
3) Academic I (315 persons)	Officers who apply the academic knowledge to "a given" works, projects including policy: 1. Preparing work of policy, strategy, plan, measure, standard, rules & regulation, practices, and budget (draft) 2. Education: research and development for books, curriculum, innovation or findings of an issues. 3.Consultation: consulting to the relevant industries by applying their expertise.
4) Academic II (102) persons	The Officers who apply knowledge and knowhow to change and transform the Offices (Change Agent)
5) Services (80 persons)	The Officers who serve the public with or without the academic knowledge, the service job, general service, or serving by an analysis, a research for a public.
6) Technology (200 persons)	Technician officers who responsible for both academic and computer or another who are responsible to Digital transformation.
7) Others (15 persons)	Who responsible in another works not mentioned in the above roles such as general work, artwork, music work, influencers or entertainers.

The analysis instrument were 4 phases of Development Direction for the Digital Skill Sets of the Thai Government, for which help explain expected roles and responsibilities of the officers within 10 years and beyond including a Digital plan, Organizational Transformation, and Technology Transformation, as summarized and synthesize as the following table:

Table 2. Four (4) Phases of Development Direction for the Digital Skill Sets of the Thai Government

	Year 1-2 Early Stage	Year 3-5 Develop	Year 6-10 Maturity	Year 11+ Growth
Digital Plan	Internal Interoperability of information among official offices	Interoperated and integrated information across the official offices with a new way of working process	Working as ONE Government with an integrated OPEN data and information	Generate a High Value Job as a Superior Organization with New Technologies of Digitalization
Organizational Transformation	Change in Work and Service Processes	Change in Organization's Operation	Create norms and Organization Cultures	
Technology Transformation	-Readiness preparation -Digital Transformation policy and action plan -Smart Operation (Initially G2G) -Open Data	-Innovative operation (partially G2G) Innovative citizen centric (partially G2C) Open Government	-Creative co-creation operation (optimize G2G) -Creative co-creation citizen centrio optimize G2C/G2B) E-participation	

Underpinning the roles and responsibilities of the Thai Government Officers together with the 4 phases development Direction for the Digital Skill Sets of the Thai Government, the analysis of the research emerge the expected Roles for the Digital Government as the followings:

Research Results

The research findings of Unit of Competency for the Digital Leadership are as follow:

Table 3 A Unit of Competency of Digital Leadership in the Early Stage (Year 1–2)

Roles	Unit of Competency at The Early Stage
Executives	Inspire and Install an awareness of digital Transformation. –Review the Government Policy and Strategy. –Push to transform the Work/Service Process. –Improve technology and prepare Basis Infrastructure. –Support Human Development to utilized the digital technology to improve the quality of service operations. (CS Transform (n.d.), 2017)
Management	Change work process or services to be digital –Able to apply an organizational policy and direction of the Executive to designate road map and operation plan of a government unit. –Review and develop working processes and approaches or services to enable data integration and services among governmental units and the public with a digital technology. (Thornton D. & Campbell L., 2017)
Academic I & II	I. Use the digitized data –Able to analyze and utilize data and digital technology in variety ways to propose an alternative policies, plans, and academic proposals, that aligned to the Government Strategies & Directions. OECD (2014) –Understand the data system and able to save data in the form that are ready to use and exchange conveniently. II. Support the change of digitization –Able to analyze and utilize data and digital technology by varieties to propose an alternative plans projects / programs to transform the government to the Digital Government including being able to create activities engaging participation in the transformation.
Technology	Developer of Digital Technology for a government unit –Able to choose an appropriate technology to develop a back office and a service platform to support the transformation of working operation, management, and services in the form of Digital that enable the integration and further develop for future technology.(CIB, 2013).

Services	Servicers for Digital Government –Able to utilize digital technology to service or to support a public with the main services or connecting services among government units. –Able to provide a suggestion for a digital services’ quality development. .(CIB, 2013).
Others	Government Officers –Knowing of Digital Technology and able to apply digital technology to assigned works appropriately.

Table 4. A Unit of Competency of Digital Leadership in the Developing Stage (Year 3–5)

Roles	Unit of Competency at The Developing Stage (Year 3–5)
Executives	Digital Government Leadership –Able to impose the organizational policy and directions. Push to transform the civil officers and workers including relevant units to : –How an organization operates or services with a digital technology Build innovative organization. –Build an organization that integrates data systematically to serve among the government units and the public.
Management	Digital Leadership –Able to communicate a government policy to the implementing agencies orders designate approach plan governance to change how organization operate or services to be modern in a form of digital and innovation Able to support and push the data integration and services systematically among governmental units and the public.
Academic I & II	I. Digital Data Users to support policy (Senior Officers) –Able to think analyze synthesize and utilize data and digital technology to support decision makings in designing policy, strategies, plans, standards, approaches or operations. –Able to specify demand, creativity, design including the data operability and data integration from a variety sources to support the inter–operability among the government units and the government to the public. II. Change Leader (Junior Officers)

	–Able to think analyze synthesis and use data and digital technology by varieties to plan and prescribe the driving strategies for the Digital Government. –Able to communicate and engage the organizational participation in driving toward the Digital Government (OCSC. 2015)
Technology	Changer of Digital Technology for an organization Able to select an appropriate technology to create and design an Automated Public Service to build the government transformation of working operations or services toward the Digital that help serve the public needs in different channels, including to build an integrate the government data to serve among another as well as the public systematically. (DEIT, 2014).
Services	Facilitators for Digital Government –Able to service, to collaborate, or to suggest in the form of digital to impress the public’s experience. –Able to provide the public’s digital needed services. –Able to create, design and improve digital services including supporting services integration among government units and the publics.
Others	Updated Digital Government Officers –Keeping up with the changes in Technology –Able to utilize the Technology appropriately and safely. –Able to learn continuously to improve themselves and others with digital technology

Table 5. A Unit of Competency of Digital Transformation in the Maturity Stage (Year 6–10)

Roles	Unit of Competency at The Maturity Stage (Year 6–10)
Executives	Digital Government Culture Builder –Able to build a government culture to support the paradigm change. –Able to create innovation to engage people participation. –Able to integrate government units as One Single Government with a digital technology. (Chaushi, A, Chaushi, B. & Ismaili, F., 2016).
Management	Digital–Driven Government –Support the change in the Attitude toward digital.

	Build digital working culture that enable innovation high value job to engage –people participation and to integrate government units as One Single Government with a digital technology. (Heeks R., 2015).
Academic I & II	I. Think-tank for a Digital Government –Able to think analyze synthesize and utilize data and digital technology to further develop, to create innovation and to build high value jobs for the government. –Able to create and design a management system, process, service system that enable the public to participate and support the operability and the integration of the Government data as One Organization. II. Digital Creator for a Digital Change –Able to think analyze synthesize and choose to use data and modern digital technology appropriately to create innovation and push to build Innovative Organization. –Able to stimulate everybody in the organization to become an Ownership of the Government that engages the public to participate and HAVE the operability and the integration of the Government data as One Organization. (Iribarren, Marcelo & Concha, Gaston & Valdes, Gonzalo & Solar, Mauricio & T. Villarroel, Maria & Gutierrez, Patricio & Vasquez, Alvaro, 2008)
Technology	Smart Digital Government Builder –Knowing of Technology Changes. –Able to forecast and select an appropriate technology to the Organization Context and support the future change of technology to build Government Service Innovation as One Government, which limitless of places, languages, transparency and engagement of the publics. (DEIT, 2014)
Services	Government Service Leader –Able to create and develop a government services innovation as One Government, which limitless of places, languages, transparency and engagement of the publics.
Others	Professional in tune to Digital Technology Changes –Knowing of Technology Changes. –Able to use digital technology of each era appropriately with safety. –Curious and Continuously develop themselves and others. –Able to develop and manage designated jobs efficiently and achieve a target with digital technology. (DEIT, 2014)

Discussion

1. Base on the research results found that In the Early Stage (Year 1–2): What to do as an Executive and Managerial Level? The Executives and Management level must inspire and install an awareness of digital transformation. The Management must be able to change work process or services, by assuring with a policy and budget. (Accenture, 2003) It imply that some of the civil officers and officers were not aware of an importance of an open data for an interoperability and integrated between and among the ministries, and some of the internal policy did allow the exchange of the personal data.

2. For a Unit of Competency at *The Develop Stage*, An Executive Digital Government Leadership would be able to impose the organizational policy and directions. They have to push to transform the civil officers and workers including relevant units to operate or services with a digital technology, by building innovative organization that integrates data systematically to serve among the government units and the public. (Thornton D. & Campbell L., 2017). It implied the digital government could be able to integrate and exchange a core citizen data for a seamless of digital working process.

3. For a Unit of Competency at *The Maturity Stage*, As Executives will Digital Government Culture Builder, who are able to build a government culture to support the paradigm change to create innovation to engage people participation and who are able to integrate government units as One Single Government with a digital technology. (Gartner, 2015) It implied that the Thai Government would become digitalized and could provide services seamlessly, anywhere and anytime with an open data and a new mind sets of civil services to create a new experience of a user.

Research Suggestions

1. Suggestions for management application

1) Recruiting and relocating of a new “T-shaped” Executives and Management will be very significance, so that a new culture for a digital by default generations could be served to sustain the public service as a single digital Government.

2) The Management and the academic I&I have to study the policy and its impact of the “Open data”, and provide a positive and a negative measurements.

3) All Executive and Management must be embedded with the knowledge and knowhow to make a policy decision makings with a data-driven, not an intuition as in the pasts.

2. Suggestions for Future Research

- 1) A survey of the concepts found for a unit of competency of Digital Leadership of the three stages of Development phases could be further justified by a quantitative research.
- 2) A further continuous study must be in place in terms of pros and cons of the digital basis.
- 3) A Public policy can be further scrutinized to study the updated policy together with the public services in a digital era.

References

- Accenture. (2003). *eGovernment Leadership: Engaging the Customer*. Retrieved 7 Sep. 2017, from <https://www.eldis.org/document/A12464>.
- Cabinet Office. (2015). *Digital and technology skills matrix*. Retrieved 5 May, 2017, from https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/413685/Digital_and_technology_skills_matrix.xlsx.
- Central Informatics Bureau (CIB). (2013). *Ministry of Information and Communication Technology. e-Government Strategy 2013 – 2017*. Retrieved 7 Sep, 2017, from <https://www.tech.gov.sg/-/media/GovTech/About-us/Corporat-Publications/eGov/iGov.pdf>.
- Chaushi, A, Chaushi, B. & Ismaili, F. (2016). *Measuring e-Government Maturity: A meta-synthesis approach*. SEEU. Retrieved 7 Sep, 2017, from <https://doi.org/10.1515/seeur-2015-0028>.
- CS Transform. (n.d.). (2017). *The Connected Government Framework: Strategies to transform government in the 2.0 world*. Retrieved 14 Jun, 2017, from http://www.cstransform.com/resources/white_paper/CG%20whitepaper%20%20c.pdf.
- Department of Electronics and Information Technology (DEIT). (2014). *Government of India. e-Governance Competency Framework for Digital India with Implementation Toolkit*. Retrieved 20 Jan, 2017, from http://deity.gov.in/sites/upload_files/dit/files/e_governanace_competency_framework.pdf.
- Gartner. (2015). *Government Portals Are Evolving to Enable Digital Government*. Retrieved 7 Sep, 2017, from <http://www.nascio.org/events/sponsors/vrc/Government%20Portals%20Are%20Evolving%20to%20Enable%20Digital%20Government.pdf>.

- Heeks R. (2015). *A Better e-Government Maturity Model* Retrieved 7 Sep, 2017, from http://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/igov/short_papers/igov_sp09.pdf.
- Iribarren, Marcelo & Concha, Gaston & Valdes, Gonzalo & Solar, Mauricio & T. Villarroel, Maria & Gutierrez, Patricio & Vasquez, Alvaro. (2008). *Capability Maturity Framework for eGovernment: A Multi-dimensional Model and Assessing Tool*. Retrieved 7 Sep, 2017 Form https://www.researchgate.net/publication/221561094_Capability_Maturity_Framework_for_eGovernment_A_Multi-dimensional_Model_and_Assessing_Too.
- Office of The Civil Service Commission, OCSC. 2015. *Manpower*. Retrieved 7 Sep, 2017, from <https://www.ocsc.go.th>.
- Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization); TPQI. (2017). A Draft of Units of Competency for Information Technology & Digital Communication Content and Network & Security Thailand Productivity Quality Institutions. Retrieved 7 Sep, 2017, from <https://www.tpqi.go.th/th/home>.
- The Organization for Economic Co-operation and Development, OECD (2014). *Recommendation of the Council on Digital Government Strategy*. Retrieved 7 Sep, 2017, from <http://www.oecd.org/gov/digital-government/Recommendation-digital-government-strategies.pdf>.
- Thornton D. & Campbell L. (2017). *Improving the management of digital government. Institute for Government UK*. Retrieved 7 Sep, 2017, from <https://www.instituteforgovernment.org.uk/sites/default/files/publications/IFGJ5536-Digital-gov-170616-WEB.pdf>.
- United Nations (2016). *UNITED NATIONS E-GOVERNMENT SURVEY 2016*. New York. Retrieved 7 Sep, 2017, from <https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2016Survey/Executive%20Summary.pdf>.
- Yamane, Y. (1967). *Taro Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper & row.

The Effective Model of Student Development in Guang Dong University of Finance & Economics

¹Sun Mingchen, ²Nitwadee Jirarotephinyo and ³Vorachai Viphoouparakhot

¹Ph.d. student in Leadership Educational Administration, Faculty of Education,
Bangkokthonburi University, Thailand

^{2,3} Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand

¹Corresponding Author. E-mail: 117853605@qq.com

Received October 7, 2022; Revised October 17, 2022; Accepted October 25, 2022

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the current situation to drive the construction of academy student management mode, (2) to develop the effectiveness of student development model in Guangdong University of Finance & Economics and (3) to propose the effectiveness of student development model in Guangdong University of Finance & Economics. The research was a mixed methodology which consisted of qualitative research and quantitative research. The population are administrators and teachers, totalling 2,028 people. The samples of students for questionnaire size were determined by Krecie and Morgan tables, totally 379 people which were obtained by random sampling. The research results were found that: the current situation to drive the construction of academy student management mode and to develop the effectiveness of student development model in Guangdong University of Finance & Economics that to construction of academies, driving with the integrate resources comprehensively and effectively, and further strengthen the construction the model of academies through the model as following measures; (1) Academic mode; (2) Information sharing; (3) Setup mechanism; (4) Participation of teachers and students; (5) Autonomous power; and (6) Environment construction.

Keywords: The Effectiveness; Student development; Guangdong University of Finance & Economics

Introduction

Talent training is the core idea of higher education development and promoting students' all-round development is the essential requirement of education. Focusing on the all-round development of students, colleges and universities actively carry out education and teaching reform and innovate the mode of higher education personnel training. Among them, "academy system" management is an innovative measure in the process of carrying out education and teaching reform, exploring the educational management mode of all-round development of students, and

cultivating compound and innovative talents (The State Council, 2017). The academy is a student education management mode, which combines general education and professional education, creates a good learning and living environment for students, provides all-round educational guidance, carries out diversified non-formal education activities, and promotes the all-round development of students. On the one hand, the Academy system inherits the academic spirit of traditional Chinese academies and absorbs the essence of talent training of traditional academies; on the other hand, it fully draws lessons from the form of residential Academy system of European and American universities to improve the mode of student education management, to related with according from Fan, Shuangli (2015) puts forward that the academy system is a new talent cultivation mode that focuses on students, sets the platform as dormitory, and constitutes a micro-learning community composed of teachers and students.

Objectives

1. To study the current situation to drive the construction of academy student management mode.
2. To develop the effectiveness of student development model in Guangdong University of Finance & Economics.
3. To propose the effectiveness of student development model in Guangdong University of Finance & Economics, the people's republic of China.

Research Framework

The research was mixed methodology design which was comprised of quantitative and qualitative research. The research procedure includes research framework below.

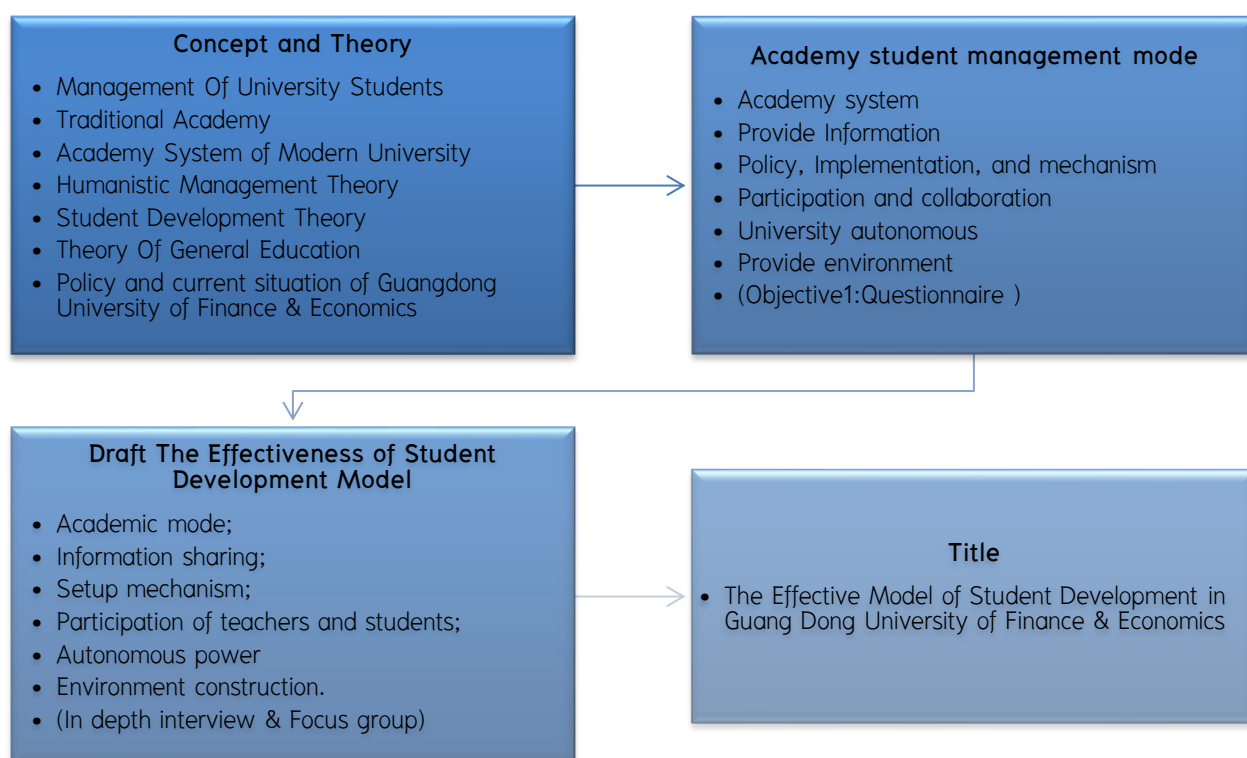


Figure 1 Research framework

Research Methodology

These dissertation objectives were: (1) To study the current situation to drive the construction of academy student management mode, (2) To develop the effectiveness of student development model in Guangdong University of Finance & Economics and (3) To propose the effectiveness of student development model in Guangdong University of Finance & Economics. This survey research is based on the actual situation of the actual survey objects and the needs of research and analysis, through questionnaires and in-depth interviews and focus group discussion.

The first is a questionnaire for student to recheck the current situation. The researcher to create the questionnaires to conduct driving the construction of academy student management mode. The second is the in-depth interview part. The researcher conducted systematic and in-depth interviews with the front-line teachers and key students of the academy management and made a general understanding of the effectiveness of the academy system construction from the

perspective of the actual management of the student group at the front-line construction level of the system. The third is the subjective evaluation of the construction of the academy system, including a total of 21 items. The main content of the survey is whether students agree with the construction of the academy system and understand the students' opinions on the construction of the academy system.

1. Population

1.1 Faculty members include administrators and teacher who work at Guangdong University of Finance & Economics in academic year 2022, totally 2,028 people. Students, 2372 people.

2. Samples with two criteria as below.

2.1 Samples of questionnaire were obtained by simple random sampling with students who study in academic year 2022, 380 people.

2.2 Key informant for in-depth interviews are two groups which were selected by purposive sampling.

Group A: in-depth interviews for administrators at Guangdong University of Finance & Economics, total 8 key informants the deans of the academies, professional teachers, dormitory managers, security managers, student managers. The qualification more than 3 years management experience, the education background in doctoral degree. Group B: in-depth interviews for students from 20 faculty at Guangdong University of Finance & Economics, total 20 key informants. The qualification more than 5 years teaching experience, the education background in doctoral degree. Experts for focus group, total 7 experts to confirm the model. experts are different, not the same person in sample to in-depth interview. The qualification more than 5 years' management experience, the education background in doctoral degree.

3. Data collection

The data to be collected and processed in this study are mainly divided into text data and quantitative data. Among them, the text data are mainly divided into theoretical texts and interview texts, which are mainly used to organize and summarize the theoretical support, viewpoints, innovative ideas, clue information, etc. The former is the quantitative statistics on the basic situation, usage, effectiveness, and basic information of the surveyed hardware facilities in the construction of the academy system. Data collection explain with objectives.

Objective 1: Analysing by content analysis and descriptive statistics, frequency, and percentage. Objective 2: The data was analysed by content analysis, to synthesis for creating the model. Objective 3: To confirm the model by 7 Experts for focus group discussion to synthesis the guideline and modify model.

Result

Objective 1. Based on the theory of academy and academy system, this study fully draws lessons from foreign and domestic advanced construction and management experience, deeply analyses the reality. The construction and management of academy system of Guangdong University of Finance & Economics.

Table 1 Content analysis from literature review and related research

Academy student management mode	Summarize he construction of academy student mode
Academy system	1. Development and establishment for university system 2. Development of the residential college system 3. New student management mode
Provide Information	1. The communication between students and achieve the goal of cultivating high-quality talents 2. Teaching and learning centres 3. Providing mandatory training in each of the university's academic departments
Policy, Implementation, and mechanism	1. Achieve to the goal of cultivating high-quality talents 2. Learning opportunities for residential students 3. Development, organization structure reform, management system
Participation and collaboration	1. Conversations and profound friendship will be established. 2. Communication and interaction in the university, exchanges between teachers and students 3. Enhancing relationship between university and stakeholder needs to be improved
University autonomous	1. students' development and enhance students' social communication skills 2. Encouraging students' autonomy 3. The personalized cultivation of students, as identity of students.
Provide environment	1. Promote inclusive classroom environments, but also in daily life 2. Support the social and economic conditions of the lives of students

Academy student management mode	Summarize the construction of academy student mode
	3. Provide unparalleled opportunities for the growth of each member and provide the resource

Objective 2. To develop the effectiveness of student development model in Guangdong University of Finance & Economics (GDUFE) from Table 1 and in-depth interview both administrators total 17 key informant and teachers total 20 key informants, totaling 37 people, with eight questions to content analysis on Table 2, The detail as below.

Table 2 Content analysis to develop the effectiveness of student development model

Exploratory solutions to develop the model	Content Analysis(N=37)
1. What is your attitude towards the academy system reform adopted by the university? As a result of?	1. Academy system reform is necessary for the development of colleges (30) 2. Very supportive of the college reform (30) 3. Upgrade and management of hardware facilities is an urgent task in academic system reform (25)
2. What aspects do you think need to be based on in the construction of academy system?	1. The construction of academy system must be carried out according to the education system (30) 2. The reform of academy system should focus on learning and the construction of academic atmosphere (32) 3. The construction of academy system should be based on the improvement of living facilities (31)
3. What do you think are the advantages and disadvantages of the current academy system?	1. Function specificity and positioning prominence are not strong (34) 2. Students' sense of participation is not high, and most of them are in passive management (33) 3. The construction is mostly carried out through mechanism construction, publicity, and promotion (32)
4. Do you think the current academy can provide satisfaction for real life and	1. The distribution of hardware facilities of the academy is applicable (33) 2. The supporting facilities for college life and study are not perfect (31)

Exploratory solutions to develop the model	Content Analysis(N=37)
learning in terms of hardware facilities?	3. There is room for improvement in the supporting management mechanism of academy hardware facilities (30)
5. What is your daily contact with your classmates?	1. Think they have more contact and make more contact with the students (35) 2. Get along well with students and able to get along well with students (32) 3. Students' active contact is common (31)
6. What do you think of the participation of middle school students in the process of college construction?	1. The workload of students' participation in university construction is large, mainly student cadres (33) 2. The breadth of students in college construction is insufficient, and the overall participation is not strong (31) 3. Most students are under passive management (27)
7. What do you think of the characteristics and atmosphere of the academy?	1. Orderly construction of academy featured activities (32) 2. Diversified characteristic activities of the Academy (31) 3. The characteristics of the achievements of the Academy's characteristic activities still need to be further improved (30)
8. What do you think of the relationship between university and secondary college?	1. The functional orientation of academy and secondary college is not clear enough (32) 2. The academy construction personnel also have the status of staff of the secondary college (32) 3. The working characteristics of Academy staff are not prominent enough (30)

To develop the effectiveness of student development model in Guangdong University of Finance & Economics (GDUFE) from Table 3, the detail as cause analysis of the above. At present, there are different emphases in the construction of the academy system at different stages. Generally speaking, the problems that emerged during the construction of the academy system of Guangdong University of Finance and Economics are affected by the following factors from content analysis the interview of this research as below.

1) The security system is not perfectly need to reform. The reform and construction of the academy system is an attempt to build a management pattern of multiple participation according to the management characteristics under the new situation. The construction of the academy involve in all aspects of the school and requires corresponding funds, personnel, and

mechanisms. However, in the current specific implementation process, the academy is facing many difficulties due to the limitations of the original system, funding division, personnel allocation, hardware conditions, and overall atmosphere.

2) The management system is not standardized in expectation. In the early stage of the construction of the academy, some efforts were made to standardize the system. However, the academy system at the school level has not yet formed a complete system. Some of the systems that have been introduced are relatively general, lack specific operating regulations, and are not fully connected with the old system. As a result, the system of some academies has not been refined and implemented, and there are many problems in the actual construction process of the academies. For example, in terms of student awards and evaluation, the school level has not yet formulated new evaluation rules according to the academy, and the old method of the main body of the academy is still used.

3) Students' consciousness needs to be improved. The students at Guangdong University of Finance and Economics are mainly graduate students and undergraduates. Analyzing the characteristics of students, mainly from the students near the key line, they have the characteristics of a certain degree of low autonomy, habit of being guided and managed, and lack of innovative spirit. And participation still needs to be improved.

4) The development of cultural construction is relatively backward. At present, in the process of the construction and development of the academy system of Guangdong University of Finance & Economics, although efforts have been made to carry out cultural construction work. Firstly, the actual implementation process, there is a lack of innovation in the academy culture. Secondly, the current professional education is also limited and influenced by the traditional education model. Many students face great pressure in professional courses and related studies, so that students cannot pay too much attention to the cultural construction of the academy. To develop the effectiveness of student development model in Guangdong University of Finance & Economics need to design the step to develop the model with the Figure 2.

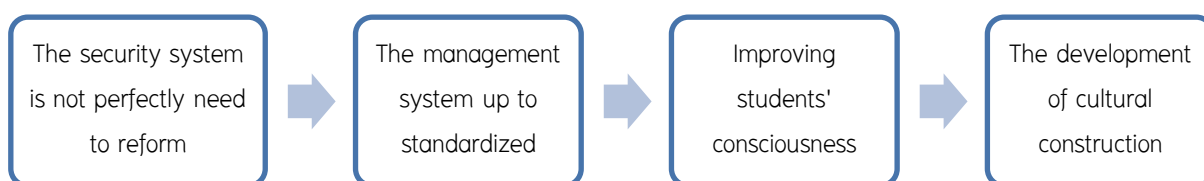


Figure 2 Step to develop the effectiveness of student development model

Objective 3. The ways to optimize the management mode of university students the next step to clarify the value concept of academy and scientifically select the mode of academy for draft the model in the effectiveness of student development with the process as below.

1. To form the concept of whole person education and scientifically select the Academy mode. In the process of implementing talent training, colleges and universities should not only pay attention to the accumulation of students' professional knowledge, but also pay more attention to the improvement and improvement of students' personality. Academy is an educational management model based on general education, which emphasizes the integration of knowledge and the integrity of personality. The construction of academies should be a natural change in the mode of education management based on appropriate atmosphere and environment, consistent values from top to bottom, and certain personnel, capital and system guarantee. It should never be a rigid change without reform soil.

2. To avoid the tendency of administration and endow the Academy with full autonomy for an academy that takes the personalized development of students as the goal of educational management, the autonomy and characteristic construction of the academy itself is particularly important. Only an academy with independent personality and characteristics can cultivate students with the same personality and perfect personality. The characteristics of the academy are not only reflected in the concept and slogan, but also formed through special educational management methods, characteristic academy courses, independent reward and punishment system and self-developed academy activities.

3. To integrate with the existing management mechanism and strengthen the participation of teachers and students in the management of the Academy the step to process as below.

1) Realize the close combination with the credit system and build a perfect general education curriculum system. Guangdong University of Finance and economics can offer general courses in the Academy, merge some of the original school wide elective courses, and set corresponding credits. In the course setting process, we need to pay attention to the foundation and comprehensiveness, and carry out the course arrangement by module, that is, subdivide the secondary directory under the primary directory. The college should stipulate that students of all

majors and grades need to take certain credits, which can not only ensure that students receive all-round general education, but also give students the right of choice to promote their personalized development.

2) To combine with professional title evaluation to implement the Academy tutorial system. At present, the professional title evaluation of college teachers is basically carried out by colleges and universities. If colleges and universities can incorporate the requirements of serving as college tutors into the evaluation requirements, improve the evaluation mechanism of college tutors, and use systems to promote and ensure the implementation effect of College Tutor System. In this way, more full-time teachers, especially young teachers, can be encouraged to enter the Academy, care about the construction of the academy and the growth of students, and meet the students' demand for the number of tutors.

Discussion

From research result objective 1 find that: Guangdong University of Finance & economics is forward-looking in vigorously building the academy system, which will have an important impact on the future development of the University. At the same time, the academy construction still faces many problems and difficulties, and there are relatively many restrictive and influencing factors, which are not conducive to the healthy development of the Academy of Guangdong University of Finance and economics. Guangdong University of Finance and economics should comprehensively promote the academy construction of Guangdong University of Finance and economics by taking multiple measures in combination with its own problems.

From research result objective 2 find that: To develop the effectiveness of student development model in Guangdong University of Finance & Economics to focus with the process as below. (1) Set up hardware environment scientifically. The hardware environment construction of the academy can provide independent learning space, public activity places and daily living facilities for teachers and students of the Academy, which is a powerful guarantee for the educational management of the Academy to related with the research both Sun Guofeng (2015) to give the guideline in the academy should pay attention to planning and functionality in hardware configuration. (2) Enrich academy cultural activities. Good academy culture plays an important role in promoting the implementation of academy system. Academy culture can be divided into material

culture and spiritual culture. Culture is the symbol of an academy. Having a unique culture is the pursuit of each Academy. Cultivate and build a unique academy culture, let students participate in it, be influenced, and then take the initiative to learn and then actively spread as the same idea of Sun Guofeng (2015) to provide the kind of stable and challenging social and intellectual environment that everyone in a university deserves. This way of cultural education is an important part of academy education management.

From research result objective 3 find that: To propose the effectiveness of student development model in Guangdong University of Finance & Economics. To explain of six measures in the detail as below. 1. Teaching management dual line Academy mode: under this mode, the college belongs to an organization of teaching management with the same of Bie Dunrong (2015) to focus on teaching talent of competency based and enhance the new student management mode, the Academy focuses more on student affairs management, while the teaching affairs of students are still in accordance with the tradition, and the professional departments are responsible for it. The academy only undertakes part of the second classroom education functions. The university sets up the same research of Amante, Gabon, & Boller (2020) to referred as the development and establishment for university system in high performance, and the course credits can be converted into the credits in the professional talent training program. Academies generally adopt interdisciplinary teaching methods.

2. Information sharing to promote the construction of academies, it is also necessary to coordinate with other departments and obtain the support of all departments. We should establish harmonious relations with other functional departments. Multi department information exchange can be adopted to implement the management objects on students to improving new platform to support teaching and learning centers to strongly agree with Huang Mudan (2013) to focus with management platform, relevant organizations establish a perfect information base platform, realize full information sharing and avoid resource waste.

3. Setup mechanism, the university can set up student self-management and service committees and other student self-governing organizations to carry out the daily management of the university under the guidance of the instructors, so that agree with Guo Jun (2013) to guideline with organizational structure reform and independent management of students, to provide modern management mode, students can become the main joint discussion system can also be set up.

4. Participation of teachers and students to set up college courses. The purpose of setting up general education courses independently is to cultivate people with perfect personality and comprehensive development to improve the comprehensive quality of students and take knowledge, ability, ideals, ethics and ethics as the educational objectives and focuses on the same Fan Shuangli (2015) about enhance student's competency and students' values and modes of critical thinking.

5. Autonomous power, in the process of operation, set up an independent scholarship system in the Academy. The independent academy education management funds and the independent academy award and grant system play an important role in the construction of the Academy the same with Bie Dunrong (2015) to focus independent management of students, students can make a two-way choice between each other to related both Fan Shuangli (2015) and Sun Guofeng (2015) to according with students' participation in university autonomy importantly, students are allowed to participate in the formulation of various rules and regulations of the university.

6. Environment construction, students' academies mostly take students' accommodation and living areas as places for education management the same research result of Fan Shuangli (2015) to contributions to the development of the society related with Sun Guofeng (2015) to support the idea with environment and the choice of professional learning. In the education management of academies, environmental education can be regarded as a potential education mode. He cultural activities in universities are regarded as the important carrier of the education and management of students to strongly agree Hengesteg, Bestler & Marcketti (2021) to focus on the characteristic cultural construction and the development of student activities, a good learning and living atmosphere can be created to affect the growth of students.

Research Suggestion

1.Suggestion for use

1) The university policy for designing the strategy to conducive the academy system is to promote policy to implementing to enhance the general education and cultivate innovative talents to student development.

2) Improving the mechanism based on the mission of university to enhance the academy system of student management is an effective way to carry out general education in university and support the student development to achieve the goal of general education in university.

3) The establishment of the university management organization should follow the development law of the current higher education itself and the actual situation of the school, to achieve the unification of responsibilities and rights, change the university management responsibility, and change the focus from "management" to "service".

2. Suggestion for Future Research

1) To provide the program for continuing professional development for teacher and training course for the professional of teacher at the university corresponding to the department.

2) University designs the new standards and high requirements for the working group for improving high performance of work with team., University mentors are encouraged to explore new ways of working as university mentors, combining their own strengths, students' interests, and university needs.3. Corresponding innovation has been made in personnel training. Compared with previous training programs, the importance of general education modules has been highlighted.

3) Due to the limitation of space and research time, this research only selects some universities as the research objective. 2. For further research can adjusting the research methods, expanding the research scope, improving the research model, and increasing the number of samples.

References

- Amante, Gabon, & Boller (2020). Adequacy and Effectiveness of Student Affairs and Services Programs in Samar State University. *Journal of Academic Research*, 5 (3),39–46.
- Bie Dunrong. (2015). The Nature and Functions of College. *College Education Management*, 4 (4),44–49.
- Fan Shuangli. (2015). On the construction of modern Academy system. *Higher Education Exploration*, 6, 11–16.

- Guo Jun. (2013). The Rise and Development of Academy Education Model. *Research of Higher Education*, 8, 76–83.
- Hengesteg, Bestler & Marcketti. (2021). “18 is not a magic number”: Faculty Reflections on Student Development Theories in Creating Inclusive Classrooms. *Innov High Educ*, 46, 707–732.
- Huang Mudan. (2013). A Comparison of the Differences and Similarities between the Foreign Accommodation College System and the Contemporary College System in China. *Journal of Nanchang University of Education*, 28(5).57–58.
- Sun Guofeng. (2015). Research on innovation of Modern Academy Education Mode based on comparative Perspective. *Journal of Nanjing Audit University*, 1,105–112.
- The State Council. (2017). *Opinions on Deepening the Reform of Educational System and Mechanism*. Retrieved from the Central People's Government of the People's Republic of China, Beijing, China: http://www.gov.cn/xinwen/2017-09/24/content_5227267.htm.

Empirical Analysis of the Impact of Family Ownership and Family Control on Charitable Donation of Private Enterprises in Jiangsu Province of China

¹Wang Taojing and ²Eksiri Niyomsilp

^{1,2}School of Management, Shinawatra University

¹Corresponding Author. Email: wwttjj2004@163.com

Received February 24, 2022; Revised May 9, 2022; Accepted November 8, 2022

Abstract

Charitable donation is one of the main social responsibilities of private enterprises. Research objective was to investigate whether or how family involvement affect the charitable donation of private enterprises in the most developed province of China. Research methodology included questionnaire investigation, random sampling and analysis of Logistic regression model, which was utilized to analyze the survey data from 400 small and medium-sized private enterprises in Jiangsu Province of China. Research results showed that family ownership and family control had a significant positive impact on the charitable donations of private enterprises, and political identity of private entrepreneurs had a positive correlation with corporate philanthropy, and the levels of business income and net profit rate of enterprises had a positive impact on the scale of corporate charitable donations. Hence, it was speculated that in the most developed provinces of China, the charitable donation activities of private enterprises with family ownership and control were the spontaneous consciousness and social responsibility consciousness of business owners or senior managers.

Keywords: Family Ownership ; Family Control; Charitable Donation; Private Enterprises

Introduction

Private enterprise is an important carrier of national system and social life, which creates economic, humanistic and ecological value. While pursuing economic benefits, private enterprises also fulfill their social responsibilities (Dhanesh, 2020). Corporate philanthropy is the most intuitive and effective embodiment of the social responsibility of private enterprises. The charitable intention and concept, the economic status and cost-benefit factors, institutional environment and other factors affect the charitable donation behavior of private enterprises (Gustafsson et al. 2017). The ownership and management of most private enterprises are in the hands of family members, and the strategic

decisions of enterprises are mainly made by the family as the owners or managers of enterprises. The charity intention and concept of private enterprises mainly depend on the private entrepreneurs themselves or members of their families (Fan & Lu, 2019). However, it is not clear whether ownership of private enterprises in different economies have a significant impact on their charitable behaviors.

It was reported that corporate social responsibility, succession, governance and altruism had impacts on relationship between family involvement and behavior of private enterprises; And the theory of Socio-Emotional Wealth (SEW) framework thought that that family members' desire drove private enterprises to pay more attention to the interests of their stakeholders in order to preserve SEW (Nason et al., 2019). But, charitable donations put great pressure on profits of private enterprises, which inversely affected their aspiration and decision-making about charities. So, it is necessary to carry out research on the impact of the composition and characteristics of private enterprises on corporate philanthropy.

In China, private enterprises play a significant role in national economies, which contribute more than 50% of the national tax revenue, more than 60% of GDP, more than 70% of technological innovation achievements, more than 80% of urban labor employment and more than 90% of the number of enterprises. However, the economic development in different regions of China is greatly unbalanced and the gap is very large, and the awareness and willingness of charitable donation of private enterprises in different regions are also very different (Wu et al., 2020). Moreover, the vast majority of private enterprises in China are generally owned and controlled by families, so there may exists complex mechanisms about charitable donation behavior of private enterprises. Compared with the western of China, some economically developed provinces in eastern of China have a large number of private enterprises. This research attempts to analyze the relationship between the charitable activities of private enterprises in China's economically developed provinces and their family involvement.

In this study, in order to investigate whether family involvement affects the charitable donation of private enterprises in the most developed province of China, questionnaire investigation and Logistic regression model were used to analyze the survey data from private enterprises located in Jiangsu Province of China. This research will contribute to the understanding about the relationship between

family involvement and charitable donation of private enterprises in the most developed province of China, and to promote private enterprises to participate more in charity and fulfill their social responsibilities.

Research Objectives

1. To analyze the impact of family ownership and family control on charitable donations of private enterprises in Jiangsu Province of China;
2. To understand the status about family charities of private enterprises in the economically developed regions of China.

Research Framework

The 'Theory of Corporate Social Responsibility' regarded charitable donation as the embodiment of enterprises undertaking high-level social responsibility, including charitable donation behavior. Families made and implemented business' strategic decisions through their ownership and management control of the business. So, in order to analyze the impact of family ownership and family control on donation behavior of private enterprises in Jiangsu Province, family ownership and family control were set as independent variables, donation behavior was set as dependency variable. Based on the above description about family ownership, family control and corporate charitable donations, the conceptual framework was constructed shown as Figure 1.

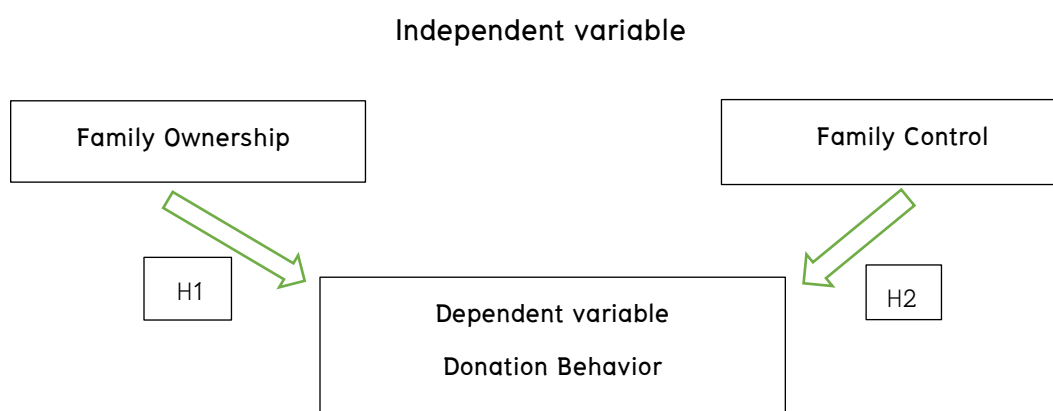


Figure 1 Flow chart of various variables in model

Hypothesis of Research

Hypothesis 1 (H1): Family ownership of private enterprises is positively related to its charitable donations.

Hypothesis 2 (H2): Family control on private enterprises has a positive relationship with charitable donations.

Research Methodology

1. Questionnaire design and respondents

To test the hypotheses, we independently designed a set of questionnaires to investigate the small and medium-sized private enterprises in Jiangsu Province. Survey contents in questionnaires mainly included education level (Edu) and political identity (Pc) of business owners and family members, corporate governance, decision-making, charitable donation behavior. Among them, the education level of entrepreneurs was related to the foresight of enterprises, and also had a certain impact on whether enterprises take charitable donation. Some private entrepreneurs participated in political activities in order to establish good relations with rule-making government members; At the same time, entrepreneurs carried out charitable donation activities in order to maintain the relationship with the government.

The samples in this study were mainly selected from the enterprises in Jiangsu Province of China. Survey data were collected through questionnaire from private enterprises in Jiangsu Province of China in 2020 by the method of Random Sampling. According to Yamane's formula, the sample size used was 400.

2. Statistical Method

SPSS 25.0 was used to perform the statistical analysis of survey data, and Logistic Regression method is used to test the potential influence of family ownership and family control on the charitable donation behavior of private enterprises.

Research Results

1. Characteristics of sampled enterprises

Among the 400 private enterprise samples in this survey, 307 enterprises had charitable donation behaviors in 2020, accounting for 76.8% of total samples. The average value of enterprise

donation scale (measured by donation logarithm) is 7.96, and the standard deviation is 4.67, which indicates that there is a big difference in the amount of donation. The average proportion of family ownership in private enterprises surveyed is 82.80%, which indicates that family ownership is dominant in private enterprises, and the average value of family members as chairman is 0.7 (Table1). It can be seen that these two indexes are very consistent, which means that the management power of enterprises is mainly controlled by business owners or family members.

The average value of the scale of the surveyed samples (measured by the natural logarithm of sale revenue) is 7.7960, the maximum value is 12.42, the minimum value is 1.2, and the standard deviation is 1.93537, which indicates that the differences in the scale of the surveyed samples are relatively large (Table 1).

Table 1 Descriptive statistics of main variables

Item	Min	Max	Mean	Standard error	Standard deviation	Variance
Dependent variable						
D	0	1.0	0.77	0.21	0.423	0.179
Control variable						
Age	21.00	69.00	45.1050	.41252	8.25040	68.069
Edu.	1.0	6.0	2.92	.064	1.273	1.621
Pc	0	2.0	0.48	.025	0.505	0.255
Fs	1.10	12.42	7.7960	0.09677	1.93537	3.746
Dar	0	110.00	26.4267	1.39108	27.82165	774.044
Roa	-0.6120	3.3333	0.088687	0.0106293	.2125851	0.045
Independent variable						
OE(%)	5.00	100.00	82.7975	1.20745	24.14906	583.177
BD	0	1.0	0.70	0.023	0.458	0.210

Note : D-Donation behavior; Age-age of business owner; Edu-Education level; Pc-political identity; Fs-Enterprisescale ; Dar-Debt asset ratio; Roa-Profit margin; OE-Owners' equity; BD-Board of Directors

2. Characteristics of owners and family members in sampled enterprises

Enterprise owners or executives are mostly male in the enterprises surveyed, showing a strong homogeneity. The age of enterprise managers is relatively balanced from the distribution level, with young and middle-aged people as the main age group; the education level belongs to the middle and upper level, and the main education level is concentrated in technical secondary school and undergraduate. In terms of political background, 50% of them are deputies to the National People's Congress or members of the Chinese people's Political Consultative Conference, indicating that the consciousness of enterprise owners to participate in politics is not strong (Table 2).

Table 2 Descriptive statistics of enterprise owners or family members

Characteristics		FP	P(%)	AV	Sd	Mse	variance
Gender	Male	356	89	1.11	0.313	0.016	0.098
	Female	44	11				
Edu	Jhsb	56	14	2.92	1.273	0.064	1.621
	HsTs	111	27.8				
	College	98	24.5				
	Ug	82	20.5				
	Ms	49	12.3				
	PhD	4	1				
Age range (years old)	<30	11	2.8	3.0625	0.8663	0.04331	0.75
	30-39	83	20.8				
	40--49	198	49.5				
	50--59	86	21.5				
	≥60	22	5.5				
Pc	NPCd	72	18	2.35	0.766	0.038	0.587
	MCPCC	118	29.5				
	neither	210	52.5				

Note: Edu-Education; Jhsb-Junior high school and below; HsTs-High school, technical secondary school; Ug-Undergraduate; Ms-Master's degree; Pc - political identity; NPCd-NPC deputies; MCPCC-members of the CPPCC; FP-Frequency Percentage; P-Percentage; Av-Average value; Sd-Standard deviation; Mse-Mean standard error

3. Validity Analysis

This study mainly analyzes the economic goals of family involvement, and only needs to analyze the validity of the measured content. The indicators of family ownership, family control and charitable donation are displayed in form of absolute value. As shown in table 3, the KMO value of the questionnaire data is 0.628, which indicates that the questions used to analyze the factors are basically appropriate, which indicates that the variables are correlated, and the survey data is suitable for this study.

Table 3. Validity Analysis of questionnaire data

KMO sampling suitability measure		.628
Bartlett sphericity test	Approximate chi-square	441.906
	Degrees of freedom	36
	Significance	.000

4. Correlation analysis between variables

As shown in Table 4, it can be seen that the proportion of family ownership and family control are significantly positively correlated with charitable donations. Moreover, the age and political status of entrepreneurs are significantly related to charitable donations. Among the characteristics of enterprises, the scale of enterprises is positively correlated with charitable donations. Within the explanatory variables, although there is a correlation between some variables, the correlation coefficient is not large, the maximum is not more than 0.5, and the variance inflation factor (VIF) is less than 10, which indicates that there is no multi-collinearity of explanatory variables in the model.

Table 4 Correlation analysis among variables

	Cd	Age	Edu	Pc	Fs	Dar	Roa	Fo	Fm
Cd	1								
Age	.101**	1							
Edu	.087*	.415***	1						
Pc	.310***	-.011	.088*	1					
Fs	.339***	.165***	.170***	.324***	1				
Dar	.025	-.059	-.058	.075	-.316***	1			
Roa	.093*	.155***	.213***	.122**	.427***	-.154***	1		
Fo	.219***	.175***	.132***	.212***	.197***	.072	.100**	1	
Fm	.208***	-.091	-.027	.096*	.196***	-.004	.030	.015	1

Note: Cd–Charitable donation ; Fo–Family Ownership ; Fm–Family control; *p<0.01; ** p<0.05; *** p<0.001.

The other abbreviations of words or phrases are same with notes of Table 1 and Table 2.

5. Regression analysis using Logistics model

When we use Logistic regression to analyze the impact of corporate ownership and control on charitable donation behavior, it can be seen that the political identity (Pc) of private entrepreneurs, family ownership (Fo), family control (Fm) and enterprise scale (Fs) had significant positive correlation with corporate philanthropy (Table 5). The results above indicated that these indicators had positive impacts on charitable donation behaviors.

In order to test the influence of family factors on corporate charitable donation behavior, the variables of family involvement are added on the basis of the above analysis. The results show that family owners' equity also has a positive correlation with charitable donation behavior, the coefficient is 0.603, $P < 0.05$; and family control has a significant positive correlation with charitable donation behavior, the coefficient is 0.364, $P < 0.01$ (Table 5). It can be concluded that family ownership and family control is positively related to charitable donation. Therefore, hypothesis H1 and H2 are supported.

Table 5 Regression analysis using Logistics model

	B	Std. error	Sig	Exp (B)
Age	.183	.170	.281	1.201
Edu	.031	.125	.807	1.031
Pc	.376	.105	.000	1.456
Fs	.382	.096	.000	1.465
Dar	.201	.112	.073	1.223
Roa	-.007	.006	.218	.993
Fo	.603	.285	.034	1.827
Fm	.364	.128	.004	1.440
constant	-4.187	.895	.000	.015

Note: The abbreviations of words or phrases are same with notes of Table 1, 2 and 4.

6. Robustness Test

The robustness test is conducted to test the reliability of the conclusion. Firstly, we change the measurement method of control variables, and remove the control variable (Political identity of business owners) on the basis of the above model, and then carry out the logistic regression of corporate charitable donation behavior. The result is consistent with the conclusion mentioned above (Table 6).

Table 6 Robustness test

	B	Std. error	Sig	Exp(B)
Age	.136	.168	.420	1.145
Edu	.065	.121	.591	1.067
Fs	.470	.092	.000	1.600
Dar	.255	.110	.020	1.291
Roa	-.008	.005	.159	.992
Fo	.751	.276	.006	2.119
Fm	.352	.124	.005	1.421
constant	-4.511	.886	.000	.011

Note: The abbreviations of words or phrases are same with notes of Table 1, 2 and 4.

Empirical analysis using Logistic regression model showed that family ownership and family control had a significant positive impact on the charitable donation behaviors of small and medium-sized private enterprises in Jiangsu Province of China, which supported the hypothesis in this research. Hence, the family ownership or family control of enterprise is conducive for enterprise to engage in charitable donation.

Moreover, the factors including political identity of private entrepreneurs, business income level and net profit rate of enterprises also have a positive impact on charitable donation. These results above indicated that the better the development of enterprises, the more willing enterprises were to carry out charitable donation activities. So, it could be concluded that private enterprises in China's economically developed provinces had gradually grown from the sole purpose of making profits to a multi role transformation of creating economic benefits and undertaking social responsibility.

Discussion

A large number of local private enterprises in China are established and gradually developed by business owners and their families after the Reform and Opening Up. With the transition from planned economy to market economy in China, small and medium-sized private enterprises have been growing from scratch. These private enterprises have gradually changed from the sole purpose of making profits to the multi role of creating economic benefits and undertaking social responsibilities (Yáñez-Araque et al., 2021). So it is necessary and significant to study the impact of family involvement on charitable donation in private enterprises of China. Correlation analysis in this study supported the positive relationship between family involvement and charitable donations of private enterprises in Jiangsu Province, which is consistent with our hypothesis. It is the first report about the relationship between family involvement and charitable donation behavior of small and medium-sized private enterprises in the most economically developed provinces in China.

However, the economic development of different regions in China is unbalanced, and the gap is very large. The awareness of social responsibility and the willingness of charitable donation of private enterprises in different regions are different. Therefore, it is more meaningful to study the relationship between family involvement (family ownership and family control) and charitable donation of private enterprises in different provinces with a specific degree of economic development.

Our study found that family involvement has a significantly positively impact on charitable donations of private enterprises in most economically developed province of China. Our research results will be of great significance as reference for other 32 provinces in China covering the economically developed areas and economically backward provinces, which have diverse cultural background, economic awareness and policies. Our study also found that private enterprise's political involvement might have significant impact on charitable donation. This case may promote private enterprises to engage in more charitable donations. More political involvement may attract more media attention's reports on their prosocial behaviors, and further motivate entrepreneurs and external stakeholders to engage in more charitable behaviors in economically developed provinces (Ebeling et al., 2017). In economically developed provinces, business owners had a stronger sense to participate in political activities and social management. It was supported by the questionnaire from business owners.

Research Suggestion

1. Suggestion for use

Considering that family involvement has a positive relationship with corporate philanthropy, this study suggests that the government should protect the private economy, create a fairer competition environment for their development, standardize the operation mechanism for enterprise charity, and encourage families to participate in the development of enterprise charity.

2. Suggestion for Future Research

We suggest that future research should focus on the impact of corporate philanthropy on corporate value and analyze the effect of corporate philanthropy. At the same time, we should also strengthen the research on the impact of family involvement on the charitable donation behavior of small and medium-sized enterprises in China's economically backward provinces.

References

- Dhanesh, G. S. (2020). Who cares about organizational purpose and corporate social responsibility, and how can organizations adapt? A hypermodern perspective. *Business Horizons*, 63(4), 585–594.

- Ebeling, F., Feldhaus, C., & Fendrich, J. (2017). A field experiment on the impact of a prior donor's social status on subsequent charitable giving. *Journal of Economic Psychology*, 61, 124–133.
- Fan, X. G., & Lu, P. (2019). The social composition of China's private entrepreneurs: Class and cohort differences. *Social Sciences in China*, 40(1), 42–62.
- Gustafsson, B., Yang, X., Gang, S., & Dai, J. (2017). Charitable donations by China's private enterprises. *Economic Systems*, 41(3), 456–469.
- Nason, R. S., Carney, M., Breton-Miller, I. L., & Miller, D. (2019). Who cares about socioemotional wealth? SEW and rentier perspectives on the one percent wealthiest business households. *Journal of Family Business Strategy*, 10(2), 144–158.
- Wu, M. R., Wu, Z. D., & Zhao, M. (2020). An evaluation and variation analysis of sustainable development capacity in different regions of China. *International Journal of Environmental Technology and Management*, 23(5/6), 397.
- Yáñez-Araque, B., Hernández, J. P. S., Gutiérrez-Broncano, S., & Jiménez-Estévez, P. (2021). Corporate social responsibility in micro-, small- and medium-sized enterprises: Multigroup analysis of family vs. nonfamily firms. *Journal of Business Research*, 124, 581–592.

การจัดการความรู้บนฐานทุนชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ชมพูเพชรสายรุ้ง สินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ของจังหวัดเพชรบุรี

Knowledge Management Based on Community Capital for the Conservation of Phet Rose Apple: A Geographical Indication Product of Phetchaburi

¹บำเพ็ญ โมตรีโสภณ, ²เจมส์ แลนแคสเตอร์, ³ธนสิน จันทเดช และ ⁴ชวนพิศ จตุรภูษ

¹Bampen Maitreesophon, ²James Lancaster, ³Thanasin Janthadech and ⁴Chuanphit Jaturaphut

¹⁻⁴คณะรัฐประศาสนศาสตร์และสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

¹⁻⁴Faculty of Public Administration and Social Studies, Stamford International University

¹Corresponding Author E-mail: bampen.maitreesophon@stamford.edu

Received September 28, 2022; Revised November 11, 2022; Accepted November 16, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งเสนอแนวคิดในการจัดการความรู้บนฐานทุนชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ชมพูเพชรสายรุ้ง ผลไม้ขึ้นชื่อของจังหวัดเพชรบุรีที่เป็นผลจากการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของเกษตรกรที่สั่งสมมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ผนวกกับสภาพภูมิอากาศและภูมิประเทศที่ทำให้ชมพูเพชรมีรสชาติหวานกรอบต่างจากชมพูสายพันธุ์อื่น ๆ จนได้รับการขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์จากกรมทรัพย์สินทางปัญญา ชมพูเพชรสายรุ้งเป็นผลไม้เศรษฐกิจ เป็นทุนชุมชนที่สร้างรายได้สร้างความภาคภูมิใจให้กับเกษตรกร และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนด้านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของจังหวัดเพชรบุรี แต่ในการดูแลรักษาต้นพันธุ์และการรักษาคุณภาพของผลผลิตให้ได้มาตรฐานนั้น เกษตรกรจะต้องมีองค์ความรู้เฉพาะทางต้องทุ่มเทเวลาและงบประมาณ ดังนั้นการจัดการความรู้บนฐานทุนชุมชนทั้งด้านทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนกายภาพ และทุนธรรมชาติเพื่อการอนุรักษ์ชมพูเพชรสายรุ้งจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับเกษตรกรชาวสวนชมพูเพชรสายรุ้ง ผู้นำชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและเพื่อการอนุรักษ์ชมพูเพชรสายรุ้ง

คำสำคัญ การจัดการความรู้; ทุนชุมชน; ชมพูเพชรสายรุ้ง; สินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์; จังหวัดเพชรบุรี

Abstracts

This article presents the concept of knowledge management based on community capital for the conservation of Phet Rose Apple, a popular fruit of Phetchaburi province that resulted from the accumulated local community wisdom from past to present. The climate and the geographical location of Phetchaburi contributed to the sweet taste and crunchy texture of the Phet Rose Apple that has been registered as a geographical indication product under the department of intellectual property. Phet Rose Apple is an economic fruit that contributes to the income and pride of the plantation gardeners in Phetchaburi; however, to maintain the standard of the quality and

the breeding of the fruit, the gardeners need to have the specific knowledge as well as to invest time and resources in the process. Thus, knowledge management based on community capital; human capital, social capital, physical capital, and natural capital, is important and necessary for the gardeners, community leaders and related parties in the empowerment of the community in the conservation of Phet Rose Apple.

Keywords: Knowledge Management; Community Capital; Phet Rose Apple; Geographical Indication Product; Phetchaburi Province

บทนำ

จังหวัดเพชรบุรีได้มีการยื่นคำขอขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ชมพูเพชร หรือชมพูเพชรสายรุ้ง ผลไม้พื้นเมืองที่แสดงถึงอัตลักษณ์เฉพาะถิ่นเมืองเพชร เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2551 และได้รับการประกาศการขึ้นทะเบียนจากกรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2553 โดยให้คำนิยามของ ชมพูเพชร ไว้ว่า หมายถึงชมพูพันธุ์เพชรสายรุ้ง ซึ่งปลูกในอำเภอเมืองเพชรบุรี ท่ายาง บ้านลาด และบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี แต่ในปัจจุบันมีปลูกอยู่ในทุกอำเภอของจังหวัดเพชรบุรี ลักษณะของผลชมพูเพชรสายรุ้งจะมีรูปทรงคล้ายระฆังคว่ำตรงกลางป่องเล็กน้อย เมื่อแก่จัดจะมีเส้นสีแดงและสีเขียว เนื้อภายในมีสีขาวเนื้อแข็งกรอบมีรสชาติดหวาน ในผลจะมีเมล็ด 1-3 เมล็ด และมีความหวานอยู่ที่ 11-15 brix ซึ่งจากการศึกษาพบว่าผู้นำกิ่งชมพูสายพันธุ์อื่น เข้ามาปลูกในจังหวัดเพชรบุรี เมื่อประมาณ 100 ปีเศษ โดยเมื่อนำมาปลูกในพื้นที่สองฝั่งลำน้ำเพชรบุรีที่มีดินตะกอนที่แม่น้ำพัดพามา ในฤดูน้ำหลากที่เรียกว่าทรายระยอ ผสานกับการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของคนเมืองเพชรตั้งแต่สมัยดั้งเดิมที่คอยทำนุบำรุงสายพันธุ์ชมพูอยู่เสมอทำให้ได้ผลผลิตชมพูเพชร หรือชมพูเพชรสายรุ้งในปัจจุบันเป็นชมพูที่มีอัตลักษณ์เฉพาะถิ่น มีราคาแพงกว่าชมพูสายพันธุ์อื่นถึง 10 เท่า โดยที่ต้นพันธุ์ดั้งเดิมที่มีอายุตั้งแต่ 70-100 ปี ยังคงให้ผลผลิตที่ดีและมีคุณภาพ

ผลผลิตของชมพูเพชรสายรุ้งในจังหวัดเพชรบุรีที่มีคุณภาพดีนั้นเป็นผลมาจากการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นภูมิสังคมและทุนชุมชนทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และทุนทางวัฒนธรรมที่ได้รับถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น นับแต่อดีตถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่าร้อยปี ผนวกกับลักษณะภูมิประเทศของจังหวัดเพชรบุรีที่มีลักษณะพื้นที่เป็นภูเขาและที่ราบสูงทางด้านตะวันตกติดกับสหภาพพม่า โดยสภาพพื้นที่จะค่อย ๆ ลาดต่ำลงมาจากด้านตะวันออก ซึ่งเป็นบริเวณต้นกำเนิดของแม่น้ำเพชรบุรี และแม่น้ำปราณบุรี พื้นที่ในจังหวัดส่วนที่เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำและบริเวณตอนกลางของจังหวัดเป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์สูงสุดเนื่องจากมีแม่น้ำเพชรบุรีไหลผ่าน มีน้ำเพื่อการเกษตรที่มาจากเขื่อนแก่งกระจานและเขื่อนเพชรบุรี และในส่วนของดินที่เป็นแหล่งผลิตสินค้าทางการเกษตรที่ขึ้นชื่อ โดยเฉพาะต้นชมพูเพชรสายรุ้งนั้น ดินมีลักษณะ

เป็นดินเหนียวถึงร่วนปนกรวด ปนทราย ดินมีความอุดมสมบูรณ์และระบายน้ำได้ดี ดินมีความเหมาะสมในการปลูกชมพู่เพชรสายรุ้งมาก เนื่องจากเป็นดินที่เกิดจากการทับถมของตะกอนลำน้ำใหม่ ที่มีเรียกว่า ทรายระยอ คือดินปนทรายที่เกิดจากตะกอนที่มีน้ำในลำคลองพัดพามาทับถมทุก ๆ ปี ที่พบได้บริเวณสองฝั่งแม่น้ำเพชรบุรี

ทุนชุมชนของเกษตรกรรมชมพู่เพชรสายรุ้งในจังหวัดเพชรบุรี มีความหมายครอบคลุมถึงสิ่งที่มีอยู่ในชุมชนซึ่งหมายถึงทุนชุมชนด้านทรัพยากรมนุษย์ ทุนชุมชนด้านทรัพยากรธรรมชาติ และทุนชุมชนด้านวัฒนธรรม ที่ส่งผลให้ชุมชนเกษตรกรรมชมพู่เพชรสายรุ้งมีการเรียนรู้ เรื่องการเพาะปลูก การบำรุงรักษาต้นพันธุ์เก่า การควบคุมคุณภาพของผลผลิต การบริหารจัดการด้านการเกษตรและการตลาดเพื่อการแข่งขัน การบอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของชมพู่เพชรสายรุ้งในอดีตที่นับถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่าร้อยปี การจัดตั้งกลุ่มชุมชนเพื่อแบ่งปันความรู้ ถ่ายทอดวิทยาการต่าง ๆ รวมถึงการจัดกิจกรรมต่างเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพและการอนุรักษ์สายพันธุ์ชมพู่เพชรสายรุ้ง เพื่อเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มเกษตรกรภายในและภายนอกชุมชนรวมถึงหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้ชมพู่เพชรสายรุ้งผลไม้พื้นเมืองของจังหวัดเพชรบุรี สินค้าที่ได้รับการขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์จากกรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ที่มีราคาหน้าสวนกิโลกรัมละ 300 บาท และมีราคาสูงถึงกิโลกรัมละ 400-500 บาท เมื่อถึงมือผู้บริโภค จึงได้ขึ้นชื่อว่าเป็นชมพู่ที่แพงที่สุดในโลก (เทคโนโลยีชาวบ้าน, 2565) ได้เป็นผลไม้เศรษฐกิจที่สามารถทำรายได้ให้กับเกษตรกรชาวสวนชมพู่เพชร และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจฐานรากอันจะนำมาซึ่งความเข้มแข็งของชุมชนและประเทศชาติ

การจัดการความรู้ของชุมชน: ความหมายและความเป็นมา

ชุมชน (Community) นั้นโดยเนื้อแท้จะต้องประกอบด้วยกลุ่มคน เนื่องจากคนเพียงคนเดียวจะไม่สามารถจัดตั้งชุมชนด้วยตนเองได้ และยังครอบคลุมถึงสภาพภูมิศาสตร์ สถานที่ตั้ง อาชีพ ละแวกบ้าน เพื่อนบ้าน เป็นองค์ประกอบรวมอยู่ในคำจำกัดความของชุมชน ชุมชนหมายถึงกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เดียวกัน เช่น เมือง หมู่บ้าน หรือย่านใกล้เคียง ชุมชน หมายถึง หมู่ชน กลุ่มคนที่รวมกันเป็นสังคมขนาดเล็ก อาศัยอยู่อาณาบริเวณเดียวกัน และมีผลประโยชน์ร่วมกัน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) แต่เนื่องจากความเจริญทางเทคโนโลยีการสื่อสารในปัจจุบัน ที่อินเทอร์เน็ตมีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ จึงมีผู้แย้งว่าชุมชนไม่จำเป็นต้องอยู่ในพื้นที่เดียวกันหรือใกล้เคียงกันอีกต่อไป กลุ่มคนที่อยู่คนละพื้นที่หรือคนละซีกโลกก็สามารถเชื่อมโยงกัน สามารถรวมกันเป็นชุมชนเดียวกันได้ สามารถมีวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องกัน มีการติดต่อสื่อสารกันเป็นปกติและต่อเนื่อง หรือมีอาชีพเดียวกัน ประกอบกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์

ร่วมกัน หรือมีขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยมและแนวปฏิบัติเดียวกันแม้ไม่ได้อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันก็สามารถรวมกลุ่มเป็นชุมชนได้ ซึ่งผลการศึกษาล่าสุดแสดงให้เห็นว่า ชุมชนไม่จำเป็นต้องล้อมรอบด้วยความใกล้ชิดทางภูมิศาสตร์อีกต่อไป (Gochenour, 2006) โดย Gochenour ยอมรับว่าผู้คนเริ่มเข้าใจแนวคิดของชุมชนปลอดอาณาเขตที่ไม่จำกัดด้วยสถานที่ตั้งทางกายภาพอีกต่อไป ชุมชนสามารถสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้อื่นและสร้างเครือข่ายที่ปราศจากอาณาเขตได้ (Wellman, B. and Frank, K., 2001)

สรุปในภาพรวมแล้วชุมชนหมายถึงกลุ่มคนที่อยู่รวมกันในพื้นที่เดียวกัน หรือบริเวณเดียวกันในแง่สภาพที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ หรืออาจอยู่ในขอบเขตของเครือข่ายทางออนไลน์ที่ติดต่อถึงกันได้สะดวก มีวิถีการดำเนินชีวิตคล้ายกัน มีความคิดและความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องกัน มีการติดต่อสื่อสารกันเป็นปกติและต่อเนื่อง หรือมีอาชีพเดียวกัน ประกอบกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือมีขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยมและแนวปฏิบัติเดียวกัน

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการสร้าง แบ่งปัน ใช้และจัดการความรู้และข้อมูลขององค์กร (Girard, 2022) เป็นกระบวนการที่องค์กรรวบรวม จัดระเบียบ แบ่งปัน และวิเคราะห์ความรู้ในลักษณะที่บุคลากรภายในองค์กรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้เหล่านั้นได้ง่าย ความรู้นี้ครอบคลุมถึงแหล่งข้อมูลด้านเทคนิค คำถามที่พบบ่อย เอกสารการฝึกอบรม และทักษะด้านบุคลากร เป็นกลยุทธ์และกระบวนการที่ออกแบบมาเพื่อระบุ รวบรวม โครงสร้าง มูลค่า การใช้ประโยชน์ และการแบ่งปันทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขัน โดยขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่สำคัญสองอย่างได้แก่การรวบรวมและจัดทำเอกสารความรู้ที่ชัดเจนและความรู้แฝงที่อยู่ภายในแต่ละบุคคล รวมถึงการเผยแพร่ภายในองค์กร (Businessdictionary.info, 2021)

การจัดการความรู้ของชุมชน (Community Knowledge Management) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน โดยอาจจะอยู่ในลักษณะความรู้แบบแสดงออกมาให้เห็นชัดเจน และความรู้แฝงที่อยู่ภายในตัวสมาชิกคนใดคนหนึ่งชุมชน หรืออยู่ในส่วนของวัฒนธรรม แบบแผน ประเพณี แนวปฏิบัติหรือวิถีชีวิตของคนในชุมชน หรือปรากฏชัดอยู่ในเอกสาร และนำมาจัดเก็บหรือพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้สมาชิกทุกคนในชุมชนสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ชุมชนนั้น ๆ มีความสามารถแข่งขันสูงที่สุด โดยความรู้ในชุมชนมีอยู่ 2 ประเภทด้วยกัน ได้แก่

1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ของบุคคลอันเนื่องมาจากการสั่งสม ประสบการณ์ การเรียนรู้ การสังเกต การถูกปลูกฝัง การปฏิบัติ หรือการกระทำที่เกิดจากสัญชาตญาณของบุคคลในการทำความเข้าใจหรือการแสดงความสามารถที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือ

ลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น การสังเกตลักษณะของใบชมพูที่แสดงถึงการขาดน้ำ หรือการมีโรคศัตรูพืชรบกวน การมัดตอกห่อผลชมพูเพชรสายรุ้งเพื่อป้องกันแมลงและเพื่อควบคุมคุณภาพของชมพูหรือทักษะการทำการคันดินกันน้ำ การพรวนดิน และการทำนังร้านต้นชมพูเพชรสายรุ้งเพื่อให้สะดวกกับการปีนขึ้นเก็บผล เพื่อช่วยพยุงกิ่งและลำต้นเมื่อมีผลผลิตโตเต็มที่ และเพื่อการรักษาคุณภาพของผลผลิตและการจัดการสวน โดยให้มีโลหะหรือสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อมนุษย์น้อยที่สุด

2. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) หรือความรู้ที่เป็นรูปธรรม เป็นความรู้ที่สามารถเขียนอธิบายหรือมีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่รวบรวมไว้ และสามารถถ่ายทอดหรือเผยแพร่ให้กับผู้อื่นได้ เช่น ประกาศการขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ บันทึก ตำรา คู่มือการปฏิบัติงานของเกษตรกรสวนชมพูเพชรสายรุ้ง ขั้นตอนการขอขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น

การจัดการความรู้ของชุมชน (Community Knowledge Management) ทั้งความรู้ที่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล ที่ต้องอาศัยการสังเกต จดจำ และการทดลองทำ และความรู้ที่ชัดแจ้งที่มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่สามารถถ่ายทอดหรือเผยแพร่ให้กับผู้อื่นได้นั้นกระทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของชุมชน อย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่

1. การจัดการความรู้เพื่อให้เกิดการทำงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของงาน
2. การจัดการความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในชุมชน
3. การจัดการความรู้เพื่อนำสู่การพัฒนาชุมชนไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
4. การจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การเป็นชุมชนแห่งความผาสุก มีการแบ่งปัน และเอื้ออาทรระหว่างกัน

ทุนชุมชน

ทุนหมายถึง ของเดิมหรือเงินเดิมที่มีไว้ ลงไว้ กำหนดไว้ จัดตั้งไว้ เพื่อประโยชน์ให้องค์การ เช่น มีความรู้เป็นทุน มีเงินเป็นทุน มีทรัพยากรธรรมชาติเป็นทุน มีแกนนำชุมชนเป็นทุน เป็นต้น ทั้งนี้ ทุนสามารถแบ่งออกเป็นทุนที่เป็นเงินตราและทุนที่ไม่ใช่เงินตรา (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ทุนของชุมชนหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่มีอยู่แล้วในชุมชนทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและเกิดขึ้นจากฝีมือของคนในชุมชน หรือจากภูมิปัญญาของบรรพบุรุษและถ่ายทอดมาสู่สมาชิกในชุมชนที่มีมูลค่า หรือทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม คน วัฒนธรรม ประเพณี หรือปัจจัยบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ และรวมถึงตัวเงินที่เป็นปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ ที่มีมูลค่าต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน โดยแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

1. ทุนที่เป็นเงินตรา ได้แก่กองทุน เงินทุนที่เกิดจากการออมหรือการสะสมทรัพย์ ตลอดจนงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ

2. ทุนที่ไม่ใช่เงินตรามีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภท ได้แก่

2.1 ทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึงสมาชิกในชุมชนทุกเพศ ทุกวัย ที่มีความรู้ ความชำนาญ ในด้านการศึกษา ด้านภูมิปัญญา เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ครู พระสงฆ์ พ่อค้าแม่ค้า กลุ่มองค์กรต่างๆ เด็ก สตรี เยาวชน และผู้สูงอายุ เป็นต้น

2.2 ทุนสังคม (Social Capital) หมายถึงทรัพยากรทางสังคมที่ประชาชนใช้เพื่อการดำรงชีพ รวมถึงการยอมรับซึ่งกันและกันของคนในชุมชน องค์กร เครือข่ายภาคประชาชน หรือภาคประชาสังคม ที่มีความสัมพันธ์กัน รวมถึงความเชื่อ ความศรัทธา ความไว้วางใจ หรือวัฒนธรรม แบบแผนประเพณี ของชุมชนที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน

3) ทุนกายภาพ (Physical Capital) หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์หรือคนในชุมชนได้สร้างขึ้น หรือที่มีอยู่แล้วเพื่อใช้อำนวยความสะดวกต่อการดำเนินชีวิต หรือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการผลิต ที่สนับสนุนการดำรงชีพของคนในชุมชน ได้แก่ หอ่งเย็น ลานตากพืชผลทางการเกษตร โรงอบ โรงบ่ม การคมนาคมขนส่ง สถานีรถไฟ รถโดยสารประจำทางคลองชลประทาน ระบบไฟฟ้า ประปา ระบบพลังงาน การสื่อสารโทรคมนาคม อินเทอร์เน็ต โบราณวัตถุ โบราณสถาน สถานที่สำคัญทางศาสนา วัด สุเหร่า โบสถ์คริสต์ หอสมุดประชาชน ศาลาอเนกประสงค์ของหมู่บ้าน ศาลากลางบ้าน สถานที่ที่เป็นที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ หรือสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ในชุมชน เป็นต้น

ทุนธรรมชาติ (Natural Capital) หมายถึงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน ที่ช่วยเพิ่มศักยภาพ หรือกำหนดวิถีในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในชุมชน ได้แก่ แม่น้ำลำคลอง แหล่งน้ำ ธรรมชาติ อ่างเก็บน้ำ ป่าไม้ ดิน น้ำ ภูเขา หาดทราย ชายทะเล ทะเล เกาะแก่ง สัตว์บก สัตว์น้ำ สัตว์ป่า แร่ธาตุ น้ำพุ ต้นไม้ใบไม้ พันธุ์พืช สภาพอากาศ ความชื้น ปริมาณน้ำฝน เป็นต้น

ทุนชุมชนเกษตรกรชาวสวนหม่อนผู้เพาะสายรุ้งจึงหมายถึงของเดิม เงินเดิม ทรัพย์สมบัติเดิมที่มีอยู่แล้ว หรือกำหนดไว้ จัดตั้งไว้ รวมถึงทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนกายภาพ และทุนธรรมชาติ เช่น มีเงินเป็นทุน มีทรัพยากรธรรมชาติเป็นทุน เช่น ดินทรายระยอ ที่ราบลุ่มสองฝั่งแม่น้ำเพชรบุรี มีบุคลากรในชุมชน มีกลุ่มวิสาหกิจชุมชนและทรัพยากรบุคคลที่เชี่ยวชาญเรื่องหม่อนผู้เพาะสายรุ้ง เป็นทุน เพื่อให้เกิดประโยชน์ อกงามของสมาชิกในชุมชน เป็นต้น

การอนุรักษ์ชมพูเพชรสายรุ้ง

การอนุรักษ์ (Conservation) หมายถึงการปกป้องทรัพยากรธรรมชาติของโลกสำหรับคนรุ่นปัจจุบันและเพื่อคนรุ่นหลัง (National Geographic, 2022) เป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่มีส่วนโดยตรงเพื่อให้แหล่งที่อยู่อาศัยและพืชพรรณที่อยู่ในป่าสามารถดำรงอยู่ได้ (Leader Williams.et.al, 2011) เป็นการดำรงรักษาไว้ซึ่งมรดกทางวัฒนธรรมสำหรับคนรุ่นอนาคต โดยการค้นหาผู้เชี่ยวชาญด้านการอนุรักษ์เรียนรู้เกี่ยวกับภาคสนาม และค้นหาแหล่งข้อมูลเพื่อช่วยรักษาวัตถุและสิ่งที่สำคัญสำหรับคน (Cultural Heritage.Org, 2022)

กล่าวโดยสรุป การอนุรักษ์ หมายถึงการปกป้องทรัพยากรธรรมชาติหรือการดำรงไว้ซึ่งมรดกทางวัฒนธรรมหรือสิ่งสำคัญที่ครอบคลุมถึงทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในโลกปัจจุบัน แหล่งที่อยู่อาศัยพืชพรรณที่มีอยู่ในป่า หรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีคุณค่าสำหรับคนรุ่นปัจจุบันเพื่อให้ดำรงอยู่ได้ในอนาคต ซึ่งการอนุรักษ์ชมพูเพชรสายรุ้ง หมายถึงการปกป้องสายพันธุ์ตลอดจนการดูแลทำนุบำรุงกิ่งพันธุ์ ผลผลิต การแพร่ขยายพันธุ์ของชมพูเพชรสายรุ้งเพื่อให้ยังคงเป็นผลไม้พื้นเมืองที่มีคุณภาพดีสำหรับคนรุ่นปัจจุบัน และคนรุ่นหลังได้รู้จักและเห็นคุณค่าของผลไม้พื้นเมืองของจังหวัดเพชรบุรี รวมถึงการควบคุมดูแลปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ที่เป็นสิ่งจำเป็นในการผลิตและมีผลต่อคุณภาพของชมพูเพชรที่จากสภาพความอุดมสมบูรณ์ของพื้นที่บริเวณสองฝั่งของแม่น้ำเพชรบุรีที่มีสภาพเป็นดินเหนียวถึงร่วนปนกรวด ปนทราย ดินมีความอุดมสมบูรณ์และระบายน้ำได้ดี ดินมีความเหมาะสมในการปลูกชมพู่มากเนื่องจากเป็นดินที่เกิดจากการทับถมของตะกอนลำน้ำใหม่ หรือเกิดจากตะกอนที่มีน้ำในลำคลองพัดพามาทับถมทุก ๆ ปี

สินค้าบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ และการขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์

สำหรับคนไทยหรือนักท่องเที่ยวบางกลุ่มนั้น คำว่าสินค้าบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (Geographical Indication Product: GI) อาจเป็นคำแปลกใหม่ที่ยังไม่คุ้นชิน และไม่เห็นความสำคัญของสินค้าที่ได้รับการขึ้นทะเบียน แต่สำหรับในหลายพื้นที่ สินค้าบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์นั้นเป็นที่รู้จักกันดีในหมู่ประชาชนและนักท่องเที่ยว และรู้ถึงถึงความสำคัญของสินค้าที่ได้รับการขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ ซึ่งทวีปยุโรปมีการริเริ่มการขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1992 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองสิทธิ์ และใช้เพื่อจำแนกแยกแยะอาหารออกตามแหล่งผลิตภายใต้กฎหมายแห่งสหภาพยุโรปโดยมีระบบคุ้มครองสถานที่ผลิตการคุ้มครองสินค้าบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์และการรับรอง ความพิเศษท้องถิ่นสำหรับชาวยุโรปนั้นสินค้าบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์สามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชนและท้องถิ่นได้เป็นอย่างมาก ตัวอย่างเช่นประเทศอิตาลี สามารถขายสินค้าที่ขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ได้ประมาณ 4.72 แสนล้านบาทต่อปี

โดยร้อยละ 57 ของสินค้านั้นคือชีสหรือเนยพื้นเมือง ส่วนอีกร้อยละ 48 นั้นเป็นไวน์พื้นเมืองเช่นเดียวกัน ซึ่งการขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ของกลุ่มสหภาพยุโรปแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) PDO (Protected Designation of Origin) เป็นสินค้ามีกระบวนการผลิต และมีการเตรียมในพื้นที่ภูมิศาสตร์หนึ่งๆ โดยใช้ know-how หรือองค์ความรู้ที่เป็นอัตลักษณ์เฉพาะถิ่น ที่เป็นที่ยอมรับแสดงถึงแหล่งผลิตดั้งเดิม เช่น ชีส Parmigiano Reggiano และ Prosciutto di Parma ของอิตาลี และ น้ำปลา Phu Quoc ของเวียดนาม ผลิตภัณฑ์ไวน์บอโดของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ผลิตภัณฑ์ชีส Manouri ของประเทศกรีซ ผลิตภัณฑ์ชีส Tiroler Bergkäse ของประเทศออสเตรีย เป็นต้น

2) PGI (Protected Geographical Indication) หมายถึงสินค้ามีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ และมีการผลิต หรือ ผ่านกระบวนการ หรือ การเตรียม อย่างน้อย 1 ขั้นตอนที่เกิดขึ้นในพื้นที่ภูมิศาสตร์นั้น เช่น ข้าวหอมมะลิทุ่งกุลาร้องไห้ของไทย ผลิตภัณฑ์ชีสรียาล Gofio canario ของประเทศสเปน České pivo ผลิตภัณฑ์เบียร์ของสาธารณรัฐเช็ก ผลิตภัณฑ์ไวน์ Primorska ของประเทศสโลวีเนีย เป็นต้น

3) TSG (Traditional Specialty Guaranteed) เป็นการคุ้มครองผลิตภัณฑ์พิเศษ โดยสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ที่รับรองการผลิตด้วยวิธีการแบบดั้งเดิม แสดงให้เห็นถึงความชำนาญพิเศษแบบดั้งเดิม โดยไม่คำนึงถึงแหล่งผลิตว่าเกิดจากแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในการผลิต แต่สินค้าหรือผลิตภัณฑ์นั้นจะต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผลิตภัณฑ์ที่เป็นผลผลิตที่รูปแบบการผลิตและการแปรรูปสอดคล้องกับวิธีการแบบดั้งเดิม หรือใช้ส่วนผสมหรือส่วนประกอบอาหารมาจากวัตถุดิบแบบดั้งเดิม เช่น เบียร์เชอร์รี่ชื่อ Kriek ของเบลเยียม ผลิตภัณฑ์เค้ก Prekmurska gibanica ของประเทศสโลวีเนีย ผลิตภัณฑ์ Haggis ของประเทศสกอตแลนด์ และผลิตภัณฑ์ Pumpemickel ของประเทศเยอรมนี เป็นต้น

ในส่วนของประเทศไทยนั้น กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการขึ้นทะเบียนสินค้าและผลิตภัณฑ์พื้นถิ่นของไทยที่มีชื่อเสียง ได้รับความนิยม เป็นสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่มีเอกลักษณ์โดดเด่น มีคุณสมบัติพิเศษหรือมีลักษณะเฉพาะที่เกิดจากการสั่งสมของภูมิปัญญาท้องถิ่นและความชำนาญของกลุ่มคนในชุมชน ผวนกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ เช่น สภาพดิน น้ำ อากาศ ความชื้น ซึ่งการขึ้นทะเบียนสินค้าและผลิตภัณฑ์พื้นเมืองนั้นก็เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิที่เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของสังคมและชุมชน และแสดงถึงถิ่นที่มาของสินค้าที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นเสมือนเครื่องหมายที่รับรองคุณภาพของสินค้า เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริโภค ตัวอย่างสินค้าพื้นเมืองของไทย ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนจากกรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ในปัจจุบัน ได้แก่ กล้วยไข่กำแพงเพชร สับปะรดนางแล กาแฟดอยตุง ข้าวแต่นลำปาง

ข้าวกล้องงา มะขามหวานเพชรบูรณ์ ข้าวเหนียวเขาวงกาฬสินธุ์ ข้าวหอมมะลิพะเยา เป็นต้น โดยสินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์นั้นจัดเป็นทรัพย์สินทางปัญญาประเภทหนึ่ง ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยสำคัญสองประการ คือ ธรรมชาติและมนุษย์ หรือแหล่งภูมิศาสตร์ของแต่ละพื้นที่ เช่น สภาพดินฟ้าอากาศ หรือวัตถุดิบเฉพาะในพื้นที่ ผสมกับการนำองค์ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นทักษะทางภูมิปัญญาและความชำนาญของคนในชุมชนมาใช้ประโยชน์ในการผลิตสินค้าและผลิตภัณฑ์เฉพาะถิ่น ทำให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณลักษณะพิเศษที่ที่แสดงถึงถิ่นกำเนิด หรือที่มาของแต่ละพื้นที่ โดยคุณลักษณะพิเศษนี้อาจหมายถึง คุณภาพ ชื่อเสียงหรือคุณลักษณะเฉพาะอื่นๆ ที่มาจากแหล่งภูมิศาสตร์นั้น ๆ

สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์มีความแตกต่างจากทรัพย์สินทางปัญญาประเภทอื่น ตรงที่ผู้เป็นเจ้าของไม่ใช่คนใดคนหนึ่งที่มีลิขสิทธิ์ในสินค้าหรือผลิตภัณฑ์นั้น ๆ แต่ผู้เป็นเจ้าของคือชุมชน กลุ่มคน หรือสังคมที่เป็นผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการในพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่ระบุไว้ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ผลิตที่อาศัยอยู่ในสถานที่หรือแหล่งภูมิศาสตร์ และผู้ประกอบการเกี่ยวกับสินค้าที่ใช้สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์นั้นเท่านั้น ที่มีสิทธิผลิตสินค้าดังกล่าว โดยใช้ชื่อทางภูมิศาสตร์นั้นได้ ทำให้สินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์มีส่วนช่วยในการพัฒนาของท้องถิ่น ส่วนผู้ผลิตคนอื่นที่อยู่นอกแหล่งภูมิศาสตร์จะไม่สามารถผลิตสินค้าโดยใช้ชื่อแหล่งภูมิศาสตร์เดียวกันมาแข่งขันได้ อีกทั้งสิทธิดังกล่าวไม่อาจส่งมอบหรืออนุญาตให้ผู้ที่อยู่นอกพื้นที่นำไปใช้ได้ หรือมีสิทธิใช้ได้ จะต้องเป็นเจ้าของพื้นที่ที่เป็นชุมชนเท่านั้นจึงจะมีสิทธิใช้ชื่อสินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์เหล่านั้น ซึ่งสินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์สามารถแบ่งได้ เป็น 2 ลักษณะ คือ

1) สินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์โดยตรง (Direct Geographical Indication) คือเป็นชื่อทางภูมิศาสตร์โดยตรงที่เกี่ยวข้องกับสินค้าที่ได้รับการขึ้นทะเบียน เช่น ไช้เค็มไชยาจากสุราษฎร์ธานี ขนมหม้อแกงเมืองเพชรจากจังหวัดเพชรบุรี ชมพู่เพชรจากจังหวัดเพชรบุรี กาแฟดอยช้างจากจังหวัดเชียงใหม่ มะขามหวานเพชรบูรณ์จากจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นต้น

2) สินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์โดยอ้อม (Indirect Geographical Indication) ได้แก่ สัญลักษณ์หรือสิ่งอื่นใดที่ไม่ใช่ชื่อทางภูมิศาสตร์ แต่ใช้เพื่อบ่งบอกแหล่งภูมิศาสตร์อันเป็นแหล่งกำเนิดหรือแหล่งผลิตสินค้า เช่น สัญลักษณ์ประจำอำเภอ จังหวัด เช่น รูปย่าโม รูปหอไอเฟล เป็นต้น

ปัจจุบันกรมทรัพย์สินทางปัญญาได้ดำเนินการขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ สินค้าและผลิตภัณฑ์จาก 76 จังหวัดของประเทศไทย มีทั้งสิ้นจำนวน 122 รายการ (กรมทรัพย์สินทางปัญญา, 2563) และสำหรับจังหวัดเพชรบูรณ์นั้นสินค้าที่ได้รับการขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์จากกรมทรัพย์สินทางปัญญามีด้วยกัน 4 ประเภทสินค้า ได้แก่ ขนมหม้อแกงเมืองเพชร ชมพู่เพชรสายรุ้ง น้ำตาลโตนดเมืองเพชร และ

มะนาวเมืองเพชร หรือที่คนพื้นเมืองเรียกว่ามะนาวแป้นซึ่งทั้ง 4 ประเภทสินค้าเป็นสินค้าทางการเกษตรที่ผลิตในพื้นที่ของจังหวัดเพชรบุรี ทั้งสิ้น

สินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์จึงเปรียบเสมือนเป็นตราสินค้าชุมชน (Community Brand) การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและสร้างความแข็งแกร่งให้กับชุมชน เนื่องจากเป็นพันธะสัญญาในการรักษามาตรฐานสินค้า ซึ่งนอกจากการประกอบการสินค้าแล้วยังเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมอีกทางหนึ่ง

ทุนชุมชนของเกษตรกรรมเพชรบุรี

ทุนชุมชนของเกษตรกรรมเพชรบุรีจังหวัดเพชรบุรี หมายความว่ารวมถึงทุกสรรพสิ่งในชุมชนที่มีอยู่แล้วทั้งที่มีอยู่ในธรรมชาติและเกิดจากภูมิปัญญาของคนในชุมชน รวมถึงทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม รวมถึงตัวเงิน ที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ชุมชนเพชรบุรี โดยแบ่งได้ เป็น 4 ประเภท ดังนี้

ทุนที่เป็นเงินตรา เกษตรกรรมเพชรบุรีมีการออมเงิน หรือสะสมเงิน ผ่านกองทุนในหลายประเภทได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กองทุนวันละบาท และมีงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล กลุ่มธุรกิจ หน่วยงานราชการ อาทิจำนองงานเกษตรจังหวัด สำนักงานเกษตรอำเภอ รวมถึงความร่วมมือ จากสถาบันการเงินที่ให้เงินกู้ ดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น

ทุนที่ไม่ใช่เงินตราของเกษตรกรรมเพชรบุรี มีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภทได้แก่

1. ทุนมนุษย์ ซึ่งหัวหน้ากลุ่มเกษตรกร หัวหน้ากลุ่มวิสาหกิจชุมชน หัวหน้ากลุ่มเกษตรแปลงใหญ่ ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น กลุ่มองค์กรต่าง ๆ มีความเข้มแข็ง และมีความรู้ด้านการดูแลและอนุรักษ์ชุมชนเพชรบุรีเป็นอย่างดี เช่น การคัดเลือกกิ่งพันธุ์ การเตรียมดิน การทำนังร้านชุมชน การห่อผล การป้องกันแมลงศัตรูพืช การเก็บเกี่ยวผลผลิต การควบคุมคุณภาพของผลผลิตขณะเตรียมการจำหน่าย และการทำการตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการมีผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่นที่เป็นเจ้าของสวนชุมชนหรือเป็นทายาทของเจ้าของสวน ตลอดจนสมาชิกในชุมชนมีการรวมกลุ่มกัน มีการสร้างเน็ตเวิร์คภายนอก มีความร่วมมือทางวิชาการ มีการจัดกิจกรรมขายสินค้า มีการร่วมมือกับเครือข่ายการท่องเที่ยว การใช้เครือข่ายสังคม เช่น การไลฟ์สดของกลุ่มเกษตรกร หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็นต้น

2. ทุนสังคม ทรัพยากรทางสังคมที่กลุ่มเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์เพื่อการอนุรักษ์และส่งเสริมการปลูกชุมชนเพชรบุรีมีด้วยกันหลายประการ อาทิ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกษตรกรรมสวนชุมชนเพชรบุรีตำบลและหมู่บ้านต่าง ๆ ที่มีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และถ่ายทอดความรู้

ให้กันและกัน มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบสามารถนำไปเผยแพร่ได้ มีสถานที่ที่เป็นสถานที่กลาง เช่น วัด ศาลากลางบ้าน ศาลาประชาคมไว้จัดกิจกรรม และมีกลุ่มองค์กรต่าง ๆ เช่น กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มสตรี หน่วยราชการในพื้นที่และส่วนกลาง ภาคประชาชน และหน่วยงานภาคเอกชน ตลอดจนศูนย์การค้าและต่างประเทศที่ให้ความไว้วางใจและสั่งซื้อผลผลิต

ทุนกายภาพ ชุมชนมีศาลากลางบ้าน ศาลาอเนกประสงค์ของหมู่บ้าน สถานที่ราชการ วัด โบสถ์ ห้องเย็น การคมนาคม ระบบไฟฟ้า ประปา และระบบชลประทานที่สะดวกในการดูแลและควบคุมคุณภาพของผลผลิต

ทุนธรรมชาติ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนเอื้อต่อการส่งเสริมศักยภาพ และวิถีการดำรงชีวิตของเกษตรกรสวนชมพูเพชร ได้แก่ พื้นที่สองฝั่งแม่น้ำเพชรบุรี แหล่งน้ำธรรมชาติ ดินธรรมชาติที่เกิดจากการตกตะกอนจากการพัดพาของน้ำและการทับถมของใบไม้ที่จากฤดูน้ำหลากที่เป็นอาหารพืชได้เป็นอย่างดี ตลอดจนสภาพอากาศชั้นมีละอองน้ำ และปริมาณน้ำฝนที่พอเหมาะกับการทำสวนชมพูเพชรสายรุ้ง

การจัดการความรู้บนฐานชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ชมพูเพชรสายรุ้ง

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 19 ที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ตลอดจนพฤติกรรมของมนุษย์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงในฉับพลันและโดยสิ้นเชิงในหลากหลายประการ อาทิ การสั่งซื้อสินค้าทางช่องทางออนไลน์ (Online Shopping) การทำงานอยู่ที่บ้าน (Work from Home) การเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลทำให้การขยายตัวทางการตลาดมีการแข่งขันที่สูงขึ้น แต่ละประเทศพยายามก้าวหนีการเป็นประเทศด้อยพัฒนา หรือกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งแน่นอนว่าต้นทุนที่สำคัญที่จะพาให้เกิดการพัฒนาได้นั้นคือทุนมนุษย์ โดยทุนมนุษย์ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งในแง่ของ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและประชาชน ความจำเป็นในการพัฒนาและการจัดการความรู้บนฐานชุมชนจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากในชุมชนได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดทำให้เกิดการว่างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดเพชรบุรีต้องประสบกับปัญหาการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 19 จนเป็นกลายเป็นคลัสเตอร์ใหญ่ทำให้ต้องมีการปิดโรงงานและปิดบางพื้นที่เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดให้อยู่ในวงจำกัด

สถานการณ์การแพร่ระบาดทำให้เกิดการว่างงานในภาคอุตสาหกรรม เกิดการย้ายกลับคืนถิ่นฐานเดิม และสานต่ออาชีพเกษตรกรรมที่เป็นอาชีพดั้งเดิมของบรรพบุรุษ การจัดการความรู้บนฐานทุนชุมชน โดยเฉพาะชุมชนที่มีทุนชุมชนด้านทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทางวัฒนธรรมอยู่แล้ว

จะยังเป็นประโยชน์ต่อคนรุ่นหลัง หรือคนรุ่นใหม่ที่หวนกลับคืนสู่การพัฒนาอาชีพทางการเกษตรที่เป็นทุนดั้งเดิมในครอบครัว

การจัดการความรู้บนฐานทุนชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ชมพู่เพชรสายรุ้ง มีอยู่ด้วยกันหลายประการ ดังนี้

1. การจัดทำเอกสารคู่มือการปลูกและการดูแลชมพู่เพชรสายรุ้ง
2. การรวมกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกชมพู่เพชรสายรุ้งอย่างเป็นทางการ
3. การจัดประชุมเพื่อการเตรียมการขอขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ของกลุ่มเกษตรกร
4. การประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับชมพู่เพชรสายรุ้งในรูปแบบออนไลน์ และออฟไลน์
5. การประชุมร่วมกันกับกลุ่มเกษตรกรเพื่อแบ่งปันความรู้ด้านการผลิตและการควบคุมคุณภาพ
6. การจัดเยี่ยมชมสวนเกษตรกรเพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่สู่เกษตรกร
7. การทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการดูแลทำนุบำรุงสายพันธุ์ การรวบรวมองค์ความรู้
8. การศึกษาข้อมูลด้านการผลิตและการจัดจำหน่าย และการกำจัดแมลงศัตรูพืช
9. การนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับชมพู่เพชรสายรุ้งกับผู้บริโภคในช่องทางหลากหลาย
10. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาด

สรุป

การจัดการความรู้บนฐานทุนชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ชมพู่เพชรสายรุ้ง สินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ของจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วยขั้นตอนใหญ่ ๆ ได้แก่ การเริ่มรวมกลุ่มกันของเกษตรกร การสำรวจและการรวบรวมข้อมูลสำคัญด้านทุนชุมชนซึ่งได้แก่ทุนที่เป็นเงินตรา ทุนที่ไม่ใช่เงินตราซึ่งหมายถึงทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนกายภาพ และทุนธรรมชาติ และมีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่ชัดเจนและจัดทำเป็นเอกสาร คู่มือ มีการรวมริเริ่มการขอขึ้นทะเบียนสินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์จากกรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ การติดต่อประสานความร่วมมือจากหน่วยราชการภายในจังหวัดเพื่อให้รับรู้ความสำคัญของสินค้า และเพื่อการอนุรักษ์สายพันธุ์ เช่น การปรับปรุงดิน การป้องกันและกำจัดแมลงศัตรูพืช มีการประสานความร่วมมือจากสถาบันการเงิน การขอความร่วมมือจากสถานศึกษาภายในและภายนอกจังหวัดเพื่อการวิจัยและพัฒนา การจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การพัฒนาบรรจุภัณฑ์ และการดำเนินงานด้านการตลาด

ความรู้ที่แบ่งปันกันระหว่างหมู่สมาชิกเกษตรกรรมชุมชนพุเพชรสายรุ้งนั้น ดำเนินการผ่านการแบ่งปันความรู้ด้านเอกสารที่มีการบันทึกไว้ การจัดการประชุมกลุ่มเกษตรกร การไลฟ์สดผ่านเพจ การถ่ายทอดผ่านสถานีวิทยุและโทรทัศน์ในท้องถิ่น การส่งข่าวผ่านสื่อ การไปเยี่ยมสวนของเกษตรกร การจัดทำตลาดกลางเพื่อรวบรวมผลผลิตก่อนส่งให้กับผู้ค้าและผู้บริโภค และการจัดกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

- กรมทรัพย์สินทางปัญญา. (2563). *ประกาศการขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์*. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2565. จาก <https://www.ipthailand.go.th/th/gi-002.html>.
- เทคโนโลยีชาวบ้าน (2565). *ชมพุเพชรสายรุ้ง ของดีเมืองเพชร ปลูกดูแลง่าย ราคาดี*. สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2565, จาก https://www.technologychaoban.com/agricultural-technology/article_14962.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน*. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2565, จาก <https://www.orst.go.th>.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (2558). *คู่มือสนับสนุนการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและทุนชุมชน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2565, จาก https://web.codi.or.th/wp-content/uploads/2019/05/book_Economic041258.pdf.
- Businessdictionary.info. (2021). *Knowledge Management*. Retrieved 18 Sep, 2022, from <https://businessdictionary.info/definition/knowledge-management>.
- Cultural Heritage.Org. (2022). *Conservation*. Retrieved 18 Sep, 2022, from <https://www.culturalheritage.org/about-conservation/what-is-conservation>.
- Gochenour, P. H. (2006). Distributed Communities and Nodal Subjects. *New Media & Society*, 8(1), 33-51.
- John Girard. (2022). *Knowledge Management Defined*. Retrieved 18 Sep, 2022, from <https://www.johngirard.net/km>.
- Leader-Williams, N., Adams, W.M. & Smkth, R.J. (eds) (2011). *Trade-offs in Conservation: Deciding What to Save*. John Wiley & Sons, Chichester, UK.
- National Geographic. (2022). *Conservation*. Retrieved 18 Sep, 2022, from <https://education.nationalgeographic.org/resource/conservation>

Wellman, B. and Frank, K.. (2001). *Network Capital in a Multilevel World: Getting Support from Personal Communities*. In: Lin, N., Cook, K. and Burt, R.S., Eds., *Social Capital: Theory and Research*. Aldine de Gruyter, New York.

ถอดบทเรียนการจัดการภาครัฐในวิกฤตการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของประเทศไทย

Lessons learned from public sector management in Thailand's coronavirus disease 2019 crisis

¹วรวงศ์ แสงผัด, ²บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ, ³เจมส์ แลงแคสเตอร์,

⁴ธนสิน จันทเดช และ ⁵พรทิว อวิรุทธ์

¹Worophong Sangpud, ²Bampen Maitreesophon, ³James Lancaster,

⁴Thanasin Janthadech and ⁵Porntawan Avirut

¹⁻⁵คณะรัฐประศาสนศาสตร์และสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

¹⁻⁵Faculty of Public Administration and Social Studies, Stamford International University

¹Corresponding Author, E-mail: Worophong.sangpud@stamford.edu

Received September 28, 2022; Revised October 6, 2022; Accepted October 27, 2022

บทคัดย่อ

ในห้วงระยะเวลา ปีพ.ศ. 2563 – พ.ศ. 2564 คือช่วงเวลาอันโหดร้ายสำหรับทุกสังคมประเทศ ที่ต้องเจอกับการระบาดของโรคโควิด 19 ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลตั้งแต่การสูญเสียทรัพยากรบุคคล ระบบเศรษฐกิจที่ต้องชะลอตัว และการใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ที่ทำให้เราทุกคนต่างต้องระมัดระวัง เพื่อลดการสัมผัสเชื้อ อย่างไรก็ตามกลไกการปกป้องคุ้มครองประชาชน คือ การจัดการของภาครัฐ ที่ต้องสนับสนุนทั้งแนวทาง กระบวนการป้องกันและกระบวนการรักษา ตลอดจนการฟื้นฟูกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งในบทความนี้เป็นกล่าวถึงสถานการณ์การระบาดของโควิด 19 ในประเทศไทย โดยมีมุมมองถึงการจัดการภาครัฐที่ควรสร้างการตระหนักรู้ที่รวดเร็ว และลดขั้นตอนการใช้ระบบราชการให้น้อยที่สุดเพื่อความคล่องตัวในการให้บริการกับประชาชน นอกจากนี้บทความนี้ยังแนะนำให้การจัดการภาครัฐควรดึงเอาความร่วมมือจากภาคเอกชน และกลุ่มอาสาสมัคร เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เช่นการให้ภาคเอกชนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ การกระจายวัคซีน ตลอดจน เป้าประสงค์ที่อยากให้ภาครัฐปรับตัวเองให้เข้าสู่การเป็น ภาครัฐสมัยใหม่ในรูปแบบ New Public Management มากขึ้นเพื่อประโยชน์ของสาธารณะ และประชาชนของประเทศ

คำสำคัญ: การจัดการภาครัฐ; วิกฤตการณ์; โควิด19

Abstract

The 2020–2021 year is an unkind period for all societies who have to face the Covid–19 pandemic, the impact resulted in the loss of human resources and caused the slowdown of the economic system. We have a new way of living to prevent ourselves from the infection. However, the most important is the Government management system which should support in prevention and treatment of people and also restore an economic

system. This article will be discussed the situation of the COVID-19 outbreak in Thailand with a perspective on the quick awareness management should be and minimizing the process of bureaucracy system to be more flexible. In addition, this article suggested collaborating with the private sector and volunteer groups to operate some parts of the system such as vaccine distribution to achieve the goal of New Public Management to become a modern government that attends to the public interest.

Keywords: Public sector management; Crisis; Covid19

บทนำ

สังคมโลกกำลังเผชิญกับสงครามในรูปแบบใหม่ที่ไม่ใช่การใช้อาวุธตามหลักสากล ไม่ใช่การใช้เรือรบหรือปืนกล แต่เป็นอาวุธที่เกิดจากเชื้อโรคที่ยังหาต้นตอของการกำเนิดไม่ได้ชัดเจน และเชื่อว่าไม่มีประเทศใดที่ต้องการให้เกิดการระบาดในสิ่งนี้เกิดขึ้น ย้อนกลับไป ปีค.ศ 2019 ไวรัส โคโรนา เกิดขึ้นและถูกพบว่า เป็นไวรัสในสัตว์มีหลายสายพันธุ์ บ้างก็ว่ามาจากเชื้อไวรัสในค้างคาวบ้าง จากสัตว์ชนิดต่างๆ บ้าง โดยเริ่มพบผู้ป่วยครั้งแรกเมื่อเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562 (ค.ศ. 2019) ที่เมืองอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ภาคกลางของประเทศจีน ซึ่งเป็นเมืองใหญ่มีผู้คนหนาแน่น (พรรณวดี ชัยกิจ และ สุนทิตพย์ จิตสว่าง, 2564) จากนั้นได้เกิดการระบาดอย่างรวดเร็ว เริ่มเห็นว่ามีคนป่วยหนักและตายจากเชื้อไวรัสดังกล่าวเพิ่มขึ้น จนประเทศจีนจำเป็นต้องปิดเมือง และปิดประเทศในเวลาต่อมา ประเด็นสำคัญอยู่ที่ ไวรัสดังกล่าวไม่เคยมีการระบาดในผู้คนมาก่อน ทำให้การรับมือไม่ว่าจะจะเป็นวิธีการป้องกัน การใช้วัคซีน หรือยา กลับไม่พบผลงานวิจัยที่ชัดเจนในด้านวิธีการรักษา มนุษย์เองก็ไม่ได้มีภูมิคุ้มกันเพียงพอที่จะต่อสู้กับเชื้อโรคดังกล่าวได้มากนัก โดยอาการทั่วไปพบว่า เมื่อเกิดการติดเชื้อจะทำให้มีไข้ ไอ เจ็บคอ ไปจนถึงปอดอักเสบ และระบบการหายใจล้มเหลว นอกจากนี้ในระยะเวลาต่อมาการระบาดของโรคกลับทำให้เกิดการกลายพันธุ์และการกลายพันธุ์ยิ่งทำให้เชื้อเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้น จนกลายเป็นปัญหาของแต่ละประเทศที่จะต้องพยายามสกัดกั้นมิให้ไวรัสดังกล่าวเข้าสู่ประเทศของตนเองซึ่งถือเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก รัฐบาลของแต่ละรัฐจึงต้องออกนโยบายต่าง ๆ เพื่อสร้างความปลอดภัยให้กับพลเมืองของประเทศตัวเองให้ได้มากที่สุด ซึ่งหากมองในแง่ของภาพรวมในแต่ละประเทศพบว่า แต่ละประเทศใช้วิธีสกัดกั้นเบื้องต้นคือการไม่นำคนออกนอกประเทศ และการไม่นำคนต่างชาติเข้าประเทศเพื่อลดความเสี่ยงของการกระจายเชื้อจากคนเข้า-ออกประเทศ ต่อด้วยนโยบายการ Lock Down หรือ ภาษาไทยเรียกสิ่งนี้ว่าการปิดพื้นที่ ถือเป็นนโยบายจำกัดให้ผู้คนหรือชุมชนให้อยู่ในที่ๆ พวกเขาอยู่ โดยมีให้ไปกระจายความเสี่ยงต่อผู้อื่น ซึ่งก็เริ่มตั้งแต่การจำกัดในเมืองเล็กๆ เพื่อมิให้เกิดความเสียหายกับการนำเข้า-ส่งออกมากจนเกินไป จนกระทั่งไปสู่การ จำกัดพื้นที่ในระดับประเทศ ซึ่งนั่นหมายความว่า การระบาดเข้าสู่ขั้นวิกฤต

นอกจากนั้นนโยบายขั้นพื้นฐานของแต่ละประเทศที่กลายเป็นพฤติกรรมเคยชินที่ทุกคนร่วมกันปฏิบัติเพื่อสร้างความปลอดภัยให้กับตนเอง นั่นคือการ Social distancing (การเว้นระยะห่างทางสังคม) หรือ มาตรการเพิ่มระยะห่างทางกายภาพ เป็นหนึ่งในนโยบายเพื่อควบคุมการติดเชื้อโดยไม่ใช้ยา และมีเป้าประสงค์เพื่อการหยุดหรือชะลอการแพร่กระจายของโรค มีข้อมูลจาก WHO ว่าการเว้นระยะห่างทางสังคมคือการลดโอกาสการสัมผัสระหว่างคนที่เปราะบางกับคนอื่นๆ ที่ไม่ได้ติดเชื้อ เพื่อลดการแพร่เชื้อ การเจ็บป่วย และการเสียชีวิต ที่สำคัญคือการใช้แมสทางการแพทย์ยังสามารถลดโอกาสการติดเชื้อได้มากขึ้นด้วย (รายงานของกระทรวงสาธารณสุขแห่งประเทศไทย, 2563) นโยบายเหล่านี้กลายเป็นฐานนโยบายของทุกประเทศในยุคปัจจุบันกับสถานการณ์การระบาดโควิด 19 รวมถึงประเทศไทย

Covid-19กับความท้าทายของรัฐไทย

กลับมาที่ประเทศไทยเราพบผู้ป่วยรายแรกที่รับการรักษาในประเทศไทย เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2563 เป็นคนจีนที่รับเชื้อจากการระบาดในประเทศจีน และได้เดินทางมาประเทศไทย หลังจากนั้น มีผู้ป่วยอีกหลายรายเข้ามาในประเทศแล้วตรวจพบการติดเชื้อ จากนั้นไม่นานประเทศไทย พบการติดเชื้อของผู้ป่วยที่ติดเชื้อในประเทศไทยรายแรก (มีการรายงานเมื่อ 31 มกราคม 2563) นับแต่นั้นมามันคือการเริ่มต้นของการระบาดจากสิ่งที่เรียกว่า Covid-19 ในประเทศไทย (อนุตรา รัตน์นราทร, 2563) การถอดบทเรียนที่สำคัญของการแพร่ระบาดในครั้งนี้ อาจจะต้องตั้งคำถามย้อนกลับไปในระยะแรกของการระบาดของโรคในประเทศไทยตามข่าวที่แพร่หลายว่าเชื้อไวรัสดังกล่าวมีความน่ากลัว ปฏิบัติการตอบสนองจากการทำงานของภาครัฐในส่วนต่างๆภายใต้การกำกับของรัฐบาลนั้นมีมาตรการเฝ้าระวังอย่างไร มีการศึกษาผลกระทบ ในประเด็นของร่างกายมนุษย์จากหน่วยงานรัฐมากน้อยแค่ไหน การวางแผนรับมือหากเกิดการระบาด มีหรือไม่? ซึ่งสิ่งที่พบได้จากการตอบของตัวแทนภาครัฐที่เกี่ยวข้องการประเด็นการระบาดของไวรัสดังกล่าวกับสื่อมวลชน พบว่าในระยะแรกมีมุมมองว่าเชื้อไวรัสดังกล่าวเปรียบได้เหมือนกับไข้หวัด และไม่ต้องกลัวมาก (workpointTODAY, 2563) ในขณะที่ภาคประชาชนพยายามตั้งข้อสังเกตถึงความเข้มงวดของภาครัฐในการตรวจเข้มข้นจากการเข้ามาของกลุ่มคนจากนอกประเทศ ว่าจะนำพาเอาเชื้อโรคเข้ามาด้วยหรือไม่ สะท้อนให้เห็นว่าในแง่ของความต้องการในมนุษย์ ตามหลักของทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow's hierarchy of needs) ของ Abraham Maslow (Maslow, Abraham H., 1970). ความปลอดภัยที่มนุษย์พึงจะต้องได้รับในขั้นที่ 2 จากรัฐ และความกระตือรือร้นที่ต้องการให้รัฐมอบความปลอดภัยให้กับประชาชนกลับไม่ได้รับการตอบสนองมากนักในช่วงแรก ในขณะที่ สิงคโปร์ เป็นชาติแรกในอาเซียนที่ประกาศห้ามคนจากประเทศจีน รวมถึงชาวต่างชาติที่เคยเดินทางไปประเทศจีนในช่วงเวลา 14 วันที่ผ่านมาเข้าสิงคโปร์ โดยสั่งระงับการออกวีซ่าทันที ในวันที่ 1 ก.พ. 2563 แม้ว่าประเทศจีน เป็นคู่ค้าที่ใหญ่ที่สุดของสิงคโปร์ก็ตาม (ข่าวสดออนไลน์, 2563) สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างในบางมิติของกระบวนการจัดการของภาครัฐ

ของประเทศไทยที่น่าจะเป็นบทเรียนสำคัญให้กับหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องนำไปศึกษาเพื่อเปรียบเทียบ และเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์รวมถึงผลกระทบที่ตามมาให้รัดกุมมากขึ้นเพื่อลดระดับความรุนแรงของวิกฤตในลักษณะดังกล่าวในอนาคต

ในระยะต่อมาการระบาดของโควิด 19 กลับทวีความรุนแรงมากขึ้นการติดต่อง่ายขึ้นเรื่อย ๆ ภาวการณ์ป่วยก่อให้เกิดโรคในปอด แน่นอว่าสิ่งนี้ไม่ใช่แค่หวัดทั่วไป และความน่ากลัวคือ เชื้อไวรัสสามารถลงปอดได้อย่างรวดเร็ว ความตื่นตัวของรัฐบาลเริ่มมากขึ้นเมื่อเกิดอุบัติเหตุการณ์ ระบาดของโรคในกรุงเทพมหานคร รัฐบาลภายใต้การทำงานของส่วนงานต่างๆ เริ่มหาหรือมาตรการต่าง ๆ เพื่อหยุดยั้งการระบาด เป็นที่มาของการเริ่มปิดพื้นที่ (Lock Down) ครั้งแรกเมื่อ 21 มีนาคม 2563 และประกาศสงราชกิจจานุเบกษา ประกาศให้ Covid19 เป็นโรคระบาดร้ายแรง การตั้งคำถามต่อมา คือ รัฐมีความประมาทกับการระบาดของโรคหรือไม่ ซึ่งเราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าสุดท้ายแล้วเราทุกคนล้วนเจอสิ่งที่ถูกเรียกว่า ผู้เขียนเรียกว่า Corona Crisis และมีผลกระทบที่ทำให้ระบบเศรษฐกิจหยุดชะงักในเวลาต่อมา การใช้ชีวิตของผู้คนเปลี่ยนแปลงไป วิถีชีวิตต้องมีการเว้นระยะห่างเพื่อความปลอดภัย และสุดท้ายเราปฏิเสธไม่ได้ว่า ผลกระทบ จากวิกฤตนี้ทำให้หลายต่อหลายคนว่างงาน การพึ่งพารัฐจึงเป็นหนทางเดียวที่หลายคนพยายามเรียกร้องเพื่อให้รัฐเข้ามาจัดกระบวนการของประชาชนของประเทศก้าวข้ามวิกฤตนี้ และเราก็เริ่มเห็นมาตรการการช่วยเหลือจากภาครัฐผ่านนโยบายต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ประชาชนได้พอมีลมหายใจ อันได้แก่ โครงการคนละครึ่ง เรารักกัน, ม.33, เทียวด้วยกันไปพร้อม ๆ กับการสร้างมาตรการการทำงานรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า Work form Home และ Study form home คำถามคือ ในช่วงแรกนั้นการที่รัฐตัดสินใจเอาเทคโนโลยี มาใช้ในวันที่คนไทยอีกส่วนยังใช้เทคโนโลยีไม่เป็น จนเกิดกระแสการวิพากษ์วิจารณ์ และการสั่งการแบบ Traditional theory เห็นได้ชัดเจนมากขึ้น เน้นการสั่งการ แบบ Weberian เหาะบบราชการเป็นตัวตั้ง มอบหมายให้หน่วยราชการไปดำเนินการ ออกกฎระเบียบการใช้ชีวิตแบบที่ประชาชนทั่วไปอ่านแล้วไม่เข้าใจ ดีความยาก คลุมเครือ การตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ยังพึ่งพิงระเบียบราชการมากกว่าเน้นวัตถุประสงค์ อาทิ การสนับสนุนให้ใช้ฟ้าทะลายโจรในการรักษาโควิด 19 ในผู้ป่วยอาการไม่รุนแรง กว่าที่จะมีประกาศจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องออกมาว่าฟ้าทะลายโจรสามารถใช้รักษาอาการเบื้องต้นได้ กลับพบว่า ภาคเอกชน ประชาสังคมชุมชน กลับมีส่วนร่วมจัดการเบื้องต้นอย่างบูรณาการที่จะนำสิ่งเหล่านี้มาช่วยเหลือกันเองได้รวดเร็วเสียกว่า การพึ่งพาคำตอบจากภาครัฐ (กฤษฎา บุญชัย, 2564)

วัดขึ้นกับความเป็น Weberian bureaucracy

การตื่นตัวของทุกประเทศที่พยายามหาหนทางป้องกันการติดเชื้ไวรัสโคโรนา หรือโควิด19ให้กับประชาชนของตนเอง กลายเป็นนโยบายสาธารณะที่ทุกประเทศจำเป็นต้องให้ความสำคัญ โดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ กลไกสำคัญของการป้องกันโรคดังกล่าว คือ การหาวัคซีน และนำเข้าวัคซีน

จากประเทศมหาอำนาจที่ได้ทำการคิดค้นวัคซีนเพื่อป้องกันเชื้อไวรัสดังกล่าว โดยให้หน้าที่หลักของการจัดหาวัคซีนอยู่ที่รัฐบาลของประเทศนั้นๆ ซึ่งสำหรับประเทศไทยถือเป็นประเทศหนึ่งที่ต้องนำเข้าวัคซีนโดยผ่านกระบวนการของภาครัฐ ภายใต้ระบบการบริหารแบบทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucracy Theory) หรือในกลุ่มนักวิชาการมักเรียกว่า Weberian bureaucracy นั้นเพราะบุคคลที่เสนอแนวคิดนี้เป็นท่านแรก คือ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน (ค.ศ.1864-ค.ศ.1920) เขาได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดา รัฐประศาสนศาสตร์ของยุโรป ความเป็น Weberian bureaucracy คือระบบราชการที่เน้นรูปแบบสายบังคับบัญชา การปฏิบัติงานทุกขั้นตอนเป็นไปตามกฎ/ระเบียบที่ถูกกำหนดไว้ในระบบราชการของแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตามในทัศนะของผู้เขียนมองว่า ความเป็น Weberian bureaucracy กลับไม่เหมาะสมกับการบริหารงานในสถานการณ์วิกฤต เช่นวิกฤตโรคระบาดครั้งนี้ ระบบรัฐควรมีความยืดหยุ่นสูงและยืดเอาผลประโยชน์ของสังคม และประชาชนเป็นที่ตั้งควรตั้งโจทย์สำคัญว่าจะทำอย่างไรให้วัคซีนถึงมือของประชาชนโดยเร็วที่สุด ขณะที่ในช่วงต้นปี 2564 วัคซีนเพื่อป้องกันการติดเชื้อไวรัสโควิดเริ่มถูกผลิตขึ้นในประเทศชั้นนำ และฉีดให้กับ ประชากรของประเทศตนเองก็ดี แบ่งขายให้ประเทศกำลังพัฒนาก็ดี ทำให้ทุกสังคมเริ่มมีความหวังกับการลดการกระจายเชื้อไวรัสดังกล่าว ประเทศไทยก็เช่นกัน ประชาชนเฝ้ารอความหวังในการได้มาซึ่งวัคซีนที่จะมาหยุดการระบาดของโรคนี้แต่กลับเห็นระบบราชการที่เข้ามาสร้างขั้นตอนการเข้าถึงวัคซีนจนทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในการได้รับวัคซีน รวมไปถึงความเชื่อมโยงของระบบการเมืองกับระบบราชการที่ทำให้กระบวนการได้มาของวัคซีนล่าช้า อย่างไรก็ตามคงไม่กล้าที่จะสรุปได้ว่า นโยบายที่ซับซ้อนของการได้มาของวัคซีนเป็นเพราะเหตุใด แต่ที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดคือขั้นตอนการได้รับวัคซีนที่ ทำให้ประชาชนสับสน ไม่ว่าจะเป็นเป็น หมอพร้อม นนท์พร้อม ประจวบพร้อม และส่วนงานต่างๆนานาที่เปิดรับจองวัคซีน และสุดท้ายรัฐบาลประกาศเปลี่ยนให้คนในพื้นที่ กทม. ลงทะเบียนผ่านไทยร่วมใจ ความซ้ำซ้อนนี้เกิดขึ้นจากการที่รัฐบาลพยายามใช้ระเบียบเป็นตัวตั้งในการจัดสรร จนขาดการมองประชาชนเป็นพลเมือง แต่มองประชาชนเป็นผู้ขอรับบริการ อย่างไรก็ตาม หากทบทวนตามแนวความคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ในช่วง New Public Management จะเห็นว่าหลักการสำคัญสำหรับภาครัฐคือ จะต้องไม่ทำตนเองในในฐานะของผู้ถือกฎระเบียบ และใช้กฎระเบียบนั้นเพื่อควบคุมสังคม แต่รัฐควรทำตนเองให้เป็นผู้ให้บริการ และดึงการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนเข้ามาเป็นกำลังเสริมในการจัดการภาครัฐให้เกิดการตอบสนองกับประชาชนได้อย่างทันท่วงที ซึ่งเป็นหัวใจของรัฐสมัยใหม่ (ปกรณ ศิริประกอบ, 2560) ซึ่งจะต้องไม่ใช้การหา One Best Way แต่ต้องเป็น Many Way ที่จะให้วัคซีนเข้าถึงทุกกลุ่มประชาชน และกระจายไปในหลายๆพื้นที่

ในกรณีศึกษา ของ โจ ไบเดน” ประธานาธิบดีสหรัฐ ที่พยายามวางแผนกระตุ้นประชาชนออกไปฉีดวัคซีนเพิ่ม โดยจะส่งคนไปเคาะตามประตูบ้าน วางแผนกระตุ้นประชาชนออกไปฉีดวัคซีน และตั้งศูนย์บริการฉีดวัคซีนเพิ่มเติม เพื่อกระตุ้นให้ผู้คนออกมาฉีดวัคซีนเพิ่มขึ้นนี้คือตัวอย่างของความเป็นทางเลือกที่หลากหลายเพื่อเข้าถึงการให้บริการกับประชาชน (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2564) ซึ่งสำหรับประเทศไทยอาจจะไม่ต้องถึงขนาดเคาะประตูบ้านเพื่อฉีดวัคซีน แต่กลไกที่หลากหลายดังเช่น การดึงเอกชนเข้ามาร่วมในการกระจายวัคซีน ซึ่งจะสอดคล้องกับหลักการ NPM ที่เน้นให้เอกชนเข้ามาทำการแทนรัฐในมิติ ในกรณีของวัคซีน รัฐไม่ควรต้องพยายารเอง แต่ต้องสามารถใช้เอกชนเข้ามาพยายารแทนได้โดยที่รัฐเป็นเพียงคนถือหางเสือไว้ กล่าวคือให้เอกชนเอาเอาวัคซีนที่มีประสิทธิภาพมาให้บริการกับคนไทย โดยรัฐคอยตรวจสอบประสิทธิภาพของชนิดวัคซีนและศึกษาช่องทางการนำเข้าที่จะเป็นประโยชน์ต่อประเทศ ขณะที่รัฐเองอาจจะ สนับสนุนต้นทุนการนำเข้าวัคซีนโดยสมมุติว่า ราคาต่อโดส 1600 บาท รัฐสนับสนุน 800 บาทต่อโดส ที่เหลือประชาชนจ่าย (กรณีที่ประชาชนมีศักยภาพเพียงพอในการจ่าย) แต่สำหรับประชาชนที่อยู่ในกลุ่มขึ้นทะเบียนคนจน หรือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ หรือรายได้พึงประเมินในฐานระบบภาษีไม่เกิน 150,000บาทต่อปี รัฐต้องให้เขาเหล่านั้นได้รับวัคซีนฟรีโดยเอกชนเรียกเก็บจากรัฐ ฉะนั้นการปล่อยให้เอกชนเข้ามาดำเนินการอาจเป็น อีกหนึ่งทางเลือกที่หลากหลายเพื่อให้การกระจายวัคซีนเร็วขึ้น ส่งผลให้การติดเชื้อลดลง และสามารถเปิดประเทศได้ไวที่สุด เพราะนั่นหมายถึงการหยุดของระบบธุรกิจของภาคเอกชนด้วยเช่นกัน ซึ่งการกระโดดเข้ามาของเอกชนอาจทำให้เกิดการกระจายวัคซีนได้เร็วมากขึ้น และด้วยแนวคิดแบบเอกชนถือหลักของการให้ความสำคัญกับลูกค้าสูงที่สุดจะเป็นกลไกในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนได้ดี หรือน้อยที่สุด รัฐควรมีกลไก 2D เกิดขึ้น นั่นคือ 1. Debureaucratisation กล่าวคือ ลดกฎระเบียบที่ไม่จำเป็นที่ส่งผลให้วัคซีนเกิดความล่าช้าออกไป 2.Decentralisation กระจายให้เอกชนที่ดี กระจายให้ท้องถิ่นที่ดี ในการดำเนินการ ซึ่งจะสอดคล้องการความเป็น NPA และ NPM อย่างมาก กล่าวคือมองประชาชนเป็น Citizen มากขึ้น กระจายความต้องการวัคซีนได้เร็วมากขึ้น ลดลำดับชั้นในการอนุมัติและสั่งการ ไปเป็นการสั่งการแนวราบยึดตามวัตถุประสงค์มากขึ้น สิ่งต่างๆเหล่านี้ ในมุมมองการจัดการภาครัฐในวิกฤตการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สำหรับประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมา กลับพบสิ่งเหล่านี้ได้น้อยมาก แต่กลับพบมุมมองของความเป็น Weberian ที่เน้นความเป็นลำดับชั้นในระบบราชการเป็นกลไกเข้าช่วยเหลือประชาชน ซึ่งแน่นอนว่าเมื่อเป็นเช่นนี้ หากในวันข้างหน้า ประเทศไทยเกิดวิกฤตโรคระบาดอีกครั้ง หรือเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติที่คาดการณ์ไม่ได้ ภาครัฐจำเป็นต้องเปลี่ยนโมเดลการจัดการภาครัฐที่ไม่ยึดกับระเบียบวิธีมากจนเกินไปจนลืมว่าสิ่งสำคัญคือ วัตถุประสงค์ขององค์กรภาครัฐ นั่น คือการให้บริการและทำให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์ทางสาธารณะมากที่สุด

การกระจายเม็ดเงินสู่ท้องถิ่นกับความท้าทายในยุคโควิด 19

ในมิติของการระดับปกครองระบบเศรษฐกิจของประเทศในยุคโควิด 19 ซึ่งถือเป็นเรื่องท้าทายความสามารถของภาครัฐ และรัฐบาลที่จำเป็นต้องหาหนทาง หรือทางออกที่จะสามารถทำให้ระบบเศรษฐกิจพอมีแรงขับเคลื่อนให้มีเม็ดเงินหมุนเวียนในประเทศ และกลไกหนึ่งที่จะต้องขึ้นชมกับการกิจของภาครัฐที่ได้ดำเนินการแล้วนั้น เช่น นโยบายคนละครึ่ง สำหรับทัศนคติของผู้เขียนคงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า นโยบายดังกล่าว คือกลไกระดับปกครอง ระบบเศรษฐกิจในประเทศให้ไม่หยุดนิ่งและพอที่จะส่งให้ กลุ่มธุรกิจรายย่อยทั่วทุกพื้นที่ได้รับอานิสงส์นี้เพื่อเป็นการต่อลมหายใจคนละครึ่ง กลายเป็นความสำเร็จของภาครัฐในการจัดการระบบเศรษฐกิจของประเทศในภาวะวิกฤต โดยเน้นไปที่การกระจายให้ร้านค้าที่จะได้รับผลประโยชน์นี้ต้องอยู่ในคุณสมบัติที่ไม่เป็นผู้ค้ารายใหญ่หรือห้างสรรพสินค้าตอบโต้กับกลุ่มธุรกิจขนาดย่อมที่สายป่านในระบบธุรกิจไม่ยาวมากนักได้พอมีรายได้หมุนเวียนเข้าสู่ครัวเรือน ขณะที่ผู้บริโภค ซึ่งบางรายถูกผลกระทบจากสถานการณ์โรคระบาดดังกล่าว จนมีผลให้บางคนตกงาน ถูกลดเงินเดือน หรือรายรับจากการทำงานน้อยลงยังพอที่จะได้รับกลไกจากนโยบายคนละครึ่งเพื่อลดรายจ่าย สอดรับกับกลุ่มนักวิชาการบางท่านที่พยายามหาคำว่า นโยบายคนละครึ่งสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน และเป็นการกระตุ้นการจับจ่ายใช้สอยของประชาชนได้จริงหรือไม่ ดังเช่น กัสมา บุญมาก (2564) ในได้สรุปในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโครงการคนละครึ่งของรัฐบาล สำหรับประชาชนผู้ได้รับสิทธิ ในกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างมีความพึงพอใจในนโยบายคนละครึ่ง เนื่องทำให้สามารถแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพในชีวิตประจำวันได้ ในสถานการณ์โควิด-19 ได้ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยดังกล่าวยังให้ข้อมูลที่น่าสนใจว่า โครงการคนละครึ่งนั้น เป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจ ตั้งแต่ระดับรากฐานขึ้นไป เม็ดเงินจากรัฐบาลนั้นกระจายสู่ประชาชนโดยแท้จริง จึงทำให้ระบบเศรษฐกิจในประเทศมีการขับเคลื่อนได้ตลอดเวลา แม้ว่าจะเจอวิกฤตโควิด-19 ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักของโครงการนี้ ซึ่งการกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาลนั้นเป็นไปในทิศทางที่ดีจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพของโครงการ นอกจากนี้สำนักงานสถิติแห่งชาติ(สช.) ได้สัมภาษณ์สมาชิกในครัวเรือนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปทั่วประเทศจำนวน 6,970 คน ระหว่างวันที่ 5-18 มกราคม 2565 โดยพบว่าในประเด็นเรื่องความพึงพอใจต่อนโยบายของรัฐบาลนั้น นโยบายที่ประชาชนมีความพึงพอใจมาก-มากที่สุด 5 อันดับแรก หนึ่งในนั้นคือ นโยบายโครงการคนละครึ่งร้อยละ 66.9 (ไทยโพสต์, 2565)

อย่างไรก็ตามในอีกมิติหนึ่งของโครงการคนละครึ่งพบว่า อุปสรรคประการหนึ่งของการใช้โครงการครึ่งของผู้บริโภค คือ เรื่องของความยุ่งยากในการเติมเงินเข้าสู่ระบบกระเป๋าตั้ง ซึ่งจะต้องมีการคัดลอกรหัสเพื่อนำไปกรอกใน แอปพลิเคชันของธนาคาร แล้วทำการเติมเงินเข้าสู่ระบบกระเป๋าตั้ง ในมุมมองของผู้เขียนมองว่า หากภาครัฐต้องการตอบสนองการกระจายผลประโยชน์นี้ให้กับคนทุกกลุ่มในสังคม ผู้เขียนเชื่อว่า กลุ่มคนที่เป็นผู้สูงอายุ ตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป หลายคนไม่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยี มีความกลัวในการใช้ แอปพลิเคชันของธนาคาร กลัวข้อมูลของตนเองรั่วไหล คนกลุ่มนี้มักจะยอมไม่รับสิทธินี้ของรัฐบาลเพราะไม่สะดวกในการใช้งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกภักย์ คงมาลัย และชาญชัย จิวจินดา (2564) เรื่อง ความคาดหวังของผู้ใช้บริการโครงการคนละครึ่ง ผ่านแอปพลิเคชันเป๋าตัง พบว่า ส่วนใหญ่มีความสะดวกสบาย แต่ก็พบปัญหาที่ระบบแอปพลิเคชันไม่สามารถใช้งานได้อย่างราบรื่นในบางครั้ง โดยมีผู้เห็นแย้งว่า การชำระค่าสินค้าและบริการของโครงการคนละครึ่งไม่สะดวก เนื่องจากต้องเติมเงินเข้ากระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ก่อนทำให้ยุ่งยาก ฉะนั้นภาครัฐอาจจะต้องมีแนวทางรองรับให้กลุ่มกลุ่มบุคคลที่ไม่สามารถใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างคล่องตัว ให้เขาเหล่านั้นไม่เสียโอกาสในการรับผลประโยชน์ที่ภาครัฐมอบให้

นอกจากนี้ในหลายของโครงการของภาครัฐที่ทำหน้าที่กระตุ้น ประคับประคองระบบเศรษฐกิจของประเทศ และนโยบายเยียวยาเพื่อลดภาระให้กับประชาชน ที่สำคัญๆ ตามที่ วิไลวรรณ วัชรแก้ว และภักดี โพธิ์สิงห์ (2565) ได้สรุป อันได้แก่ มาตรการช่วยเหลือบรรเทาผลกระทบต่อดัชนีครองชีพประชาชน โดยลดราคาขายปลีกก๊าซหุงต้ม (LPG) ลดลง 21.87 บาทต่อกิโลกรัมเหลือ 18.87 บาทต่อกิโลกรัม หรือลดลง 3 บาทต่อกิโลกรัม เป็นเวลา 2 เดือน มาตรการลดค่าไฟฟ้าในอัตรา 3% ให้กับผู้ใช้ไฟฟ้าทุกประเภทเป็นเวลา 3 เดือน หรือตั้งแต่เดือนเม.ย.-มิ.ย.2563 มาตรการลดค่าน้ำประปาในอัตรา 3% ให้กับผู้ใช้ทุกประเภทเป็นเวลา 3 เดือน หรือตั้งแต่เดือน เม.ย.-มิ.ย.2563 ซึ่งจะมีผู้ได้ประโยชน์ 30,900 ราย

โครงการสินเชื่อเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับผู้มีอาชีพอิสระที่ได้รับผลกระทบจาก COVID-19, โครงการสินเชื่อเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับผู้มีรายได้ประจำที่ได้รับผลกระทบจาก COVID-19, โครงการสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำสำหรับสำนักงานธรรมาเคราะห์เพื่อช่วยเหลือประชาชนฐานรากที่ได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการระบาดของ COVID-19

สินเชื่อฉุกเฉิน เพื่อเพิ่มสภาพคล่องชั่วคราวในการดำรงชีวิตแก่ประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากไวรัส COVID-19 โดยให้ธนาคารออมสิน และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สนับสนุนสินเชื่อวงเงินรวม 40,000 ล้านบาท วงเงินสูงสุด 10,000บาท คิดดอกเบี้ยคงที่ไม่เกิน 0.10% ต่อเดือน ระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี 6 เดือน ปลอดชำระเงินต้นและดอกเบี้ย 6 เดือน

โครงการซ้อปดีมีคืน กระตุ้นการบริโภคประชาชนประเทศในกลุ่มที่เสียภาษี โดยคืนภาษีสูงสุด 30,000 บาทมาลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา 4) สำหรับโครงการเราชนะ คุณสมบัติผู้มีสัญชาติไทย 18 ปีขึ้นไป, ไม่เป็นผู้ประกันตน มาตรา 33 ไม่เป็นข้าราชการ, ไม่เป็นข้าราชการการเมือง, ไม่รับบำนาญ หรือเบี้ยหวัดจากราชการ, ไม่มีรายได้เกิน 3 แสนบาท, เงินฝากทุกบัญชีไม่เกิน 5 แสนบาท, ใช้แพลตฟอร์มมือถือทั้งหมด เพื่อรับโอนเงินจากรัฐบาล ถือได้ว่านโยบายเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของสังคมประเทศที่ภาครัฐพยายามให้ประชาชนของประเทศได้รับประโยชน์ อย่างไรก็ตามข้อสังเกตที่หนึ่งที่สำคัญคือ สถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ทำให้สังคมประเทศต้องพึ่งพิงระบบเทคโนโลยีมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นจากนโยบายของรัฐ หรือกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ดังนั้นแนวทางที่สำคัญคือจะต้องสร้างการเรียนรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นโดยเฉพาะ เรื่องการใช้เทคโนโลยี โดยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เทคโนโลยีในทุกช่วงวัยอาสาสมัครกับสถานการณ์โควิด 19

นอกจากนี้ในประเด็นของการบริหารจัดการภายใต้ระบบราชการ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างระบบการเรียนรู้ขององค์กรภาครัฐในรูปแบบใหม่ เช่น การพัฒนาภายใต้การบูรณาการร่วมกันของทุกภาคส่วน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่ยากจะคาดเดา อาทิ การพัฒนากลุ่มอาสาสมัคร ภายใต้การสนับสนุนของภาครัฐ เพื่อให้เป็นกลไกหนึ่งของการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ให้กับสังคม ในมุมมองของผู้เขียน ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมาในยุคการระบาดของไวรัสโควิด 19 บทบาทของกลุ่มอาสาสมัคร เป็นกระแสที่สังคมยอมรับว่า กลุ่มเหล่านี้คือตัวช่วยสำคัญของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของคนในประเทศจึงน่าเป็นคำถามที่สำคัญว่า ทำอย่างไรให้อาสาสมัครเหล่านี้ได้รับผลประโยชน์และการสนับสนุนจากรัฐอย่างมีคุณภาพเพื่อให้พวกเขาเหล่านี้มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะของการเป็นอาสาสมัคร

ในช่วงระยะที่ผ่านมาเรามักพบว่า กลุ่มอาสาสมัคร เริ่มมีบทบาทมากขึ้นในสังคมประเทศไทย กลุ่มอาสาสมัครถูกจัดแบ่งให้ความช่วยเหลือตามความประสงค์ของกลุ่มที่ถูกจัดตั้งขึ้นภายใต้การยึดเอาผลประโยชน์ของสังคมเป็นที่ตั้ง และกลุ่มเหล่านี้ต้องการเป็นตัวแทนของสังคมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ในบางเรื่องเช่น ในช่วงสถานการณ์ โควิด19 ที่ผ่านมา ปฏิเสธไม่ได้ว่า กลุ่มอาสาสมัคร คือผู้ให้ข้อมูล และการสร้างการเฝ้าระวังให้กับสังคมไทยได้เป็นอย่างมาก ขณะที่กลุ่มอาสาสมัครได้ดำเนินงานเพื่อตอบสนองสังคม หรือเป็นอีกหนึ่งฟันเฟืองที่จะช่วยให้บริหารกับประชาชนรวดเร็วที่สุด ความล่อแหลมคือ อาสาสมัครกับความอ่อนไหวของการเป็นส่วนหนึ่งในกลไกภาครัฐ ซึ่งหลายครั้งที่พบว่าการทำงานของอาสาสมัครถูกให้ความหมายว่าเป็นกลุ่มคนของภาครัฐ ซึ่งถือเป็นความเข้าใจผิด หลักการของกลุ่มอาสาสมัครคือ การมีบทบาทเพื่อช่วยเหลืองานสังคมสงเคราะห์ การแก้ไขปัญหาสังคม และการพัฒนาสังคม ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อนประเภทต่าง ๆ เช่น ผู้เจ็บป่วยตามโรงพยาบาล ผู้ประสบสาธารณภัย ช่วยในการแก้ไขปัญหาสังคม เช่น ปัญหายาเสพติด

ปัญหาอาชญากรรม และช่วยในการพัฒนาสังคม เช่น การพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท รวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงของชาติ เป็นต้น ฉะนั้นภาครัฐควรส่งเสริมให้ภาคประชาชนในสังคมเข้าใจเสียก่อนว่า อาสาสมัคร คือ กลุ่มคนประเภทใด ขณะเดียวกัน ภาครัฐควรมีกลไก การสร้างระบบการเป็นอาสาสมัคร อย่างชัดเจน เพื่อให้ทราบถึงขอบเขตของการช่วยเหลือของเหล่าอาสาสมัครในแต่ละกลุ่ม นั้นเป็นเพราะงานอาสาสมัครมักมีความละเอียดอ่อน และไม่ก่อให้เกิดการหาผลประโยชน์โดยใช้ช่องว่างของคำว่าเป็นอาสาสมัคร อย่างไรก็ตามหากมีการพัฒนารูปแบบของกลุ่มอาสาสมัครเชื่อได้สิ่งนี้จะเป็นกลไกหนึ่งของการกระจายการมีส่วนร่วมในการปกครองแบบประชาธิปไตยโดยไม่ให้เกิดการรวมศูนย์กลางของอำนาจไว้ที่ภาครัฐ แต่จะเป็นการปกครองด้วยรูปแบบประชาชนร่วมคิดตัดสินใจและเสนอแนวทางการแก้ปัญหาได้บริบทของความต้อ่งในการพัฒนาประเทศร่วมกันสอดคล้องกับหลักการทางรัฐประศาสตร์ในยุค New Public Governance ไปในตัว

สรุป

จากสถานการณ์ที่ผ่านเห็นได้ว่าประเทศไทยเกิดผลกระทบเป็นวงกว้างจากการระบาดของไวรัสโควิด 19 โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวที่หดตัวลง ขณะที่เหตุการณ์วิกฤตการระบาดของโควิด 19 ทำให้เห็นว่าประเทศไทยยังขาดกำลังคนด้านบุคลากรทางการแพทย์ และสาธารณสุขเพื่อรับมือเมื่อเกิดวิกฤต รัฐบาลในฐานะตัวแทนผู้ควบคุมกลไกการพัฒนาประเทศ ควบคุมกลไกภาคส่วนต่างๆ ทั้งธุรกิจ และการเจรจาต่างๆ ในต่างประเทศ จะต้องเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ ทั้งด้านนโยบาย และการบริหารจากความเป็นทางการ วางกฎระเบียบของระบบราชการลง เปลี่ยนทัศนคติที่วาดัดลื่นใจภายใต้รัฐ เป็น ให้เอกชนร่วมตัดสินใจภายใต้การกำกับของรัฐ เช่นการขอสนับสนุนกำลังคนที่เป็นบุคลากรทางการแพทย์จากฝั่งของภาคเอกชนเข้ามาช่วยวางแผนทิศทางต่างๆ ที่จะนำพาประเทศไปสู่การผ่านวิกฤตโรคระบาด เป็นต้น เพื่อประโยชน์ของประชาชน ลดความเป็นลำดับชั้นลง ปรับให้การบริหารงานเป็นระบบแนวราบมากขึ้นกระจายให้หน่วยงานที่ศักยภาพเข้าร่วมกันช่วยเหลือ และเน้นประชาชนเป็นจุดศูนย์กลางกล่าวคือประชาชน ต้องได้รับการดูแลอย่างรวดเร็ว และเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ ง่ายที่สุดในทุกบริการ ปรับฟังก์ชันการสั่งการของรัฐมาเป็นผู้เจรจา อย่าให้ประเทศต้องเดินทางเข้าสู่ความเป็นprismatic –sala Model แต่ควรทำให้ประเทศเข้าสู่ความเป็น Good Governanceปรับมุมมองและยอมรับว่าวันนี้ความเป็น Big government จะต้องค่อยๆ ลดลง และถูกปรับเป็นการเสริมทัพภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ซึ่งถือเป็น small government เพื่อช่วยให้รัฐบาลมีคุณภาพในการสร้างความชอบธรรมกับสังคมมากขึ้น หากภาครัฐสามารถเปลี่ยนแปลงได้เป็นเช่นกล่าวนั้น จึงจะถือได้ว่ารัฐได้ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามาร่วมกันดำเนินการให้ประเทศพ้นวิกฤตได้จริง และ สร้างการแข่งขันในการให้บริการจากภาครัฐ เพื่อให้ผลประโยชน์ตกอยู่กับสาธารณะ และภาคประชาชน

เอกสารอ้างอิง

- กัสมา บุญมาก. (2564). *ปัจจัยความพึงพอใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโครงการคนละครึ่งของรัฐบาล สำหรับประชาชนผู้ได้รับสิทธิ ในกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วารสารโครงการทวิปริญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ*. สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2565, จาก http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok14_09092021/6217950080.pdf.
- กฤษฎา บุญชัย. (2564). *วิกฤติโควิด สาธารณสุขกำลังล้ม เร่งกระจายอำนาจสู่ประชาชน*. สืบค้นเมื่อ 26 เมษายน 2565, จาก <https://thaipublica.org/2021/04/kritsada-boonchai-21/>.
- ข่าวสดออนไลน์. (2563). *สิงคโปร์ เอาจริง!! ประกาศห้ามนักท่องเที่ยวจากจีนทุกคน เดินทางเข้าประเทศ*. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2565, จาก https://www.khaosod.co.th/special-stories/news_3501633.
- ไทยโพสต์. (2565). *เปิดโพล 'สสช.' ประชาชนพอใจภาพรวมรัฐบาลระดับมาก 33.9% ปลื้ม 'คนละครึ่ง' สูงสุด*. สืบค้นเมื่อ 29 มีนาคม 2565, จาก <https://www.thaipost.net/general-news/114098/>.
- ปกรณ ศิริประกอบ. (2560). *3พาราไดม์ทางรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิด ทฤษฎี และการนำไปปฏิบัติจริง*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณวดี ชัยกิจ และสุนนทิพย์ จิตสว่าง. (2564). *การแพร่กระจายของข่าวปลอมเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโควิด-19และมาตรการป้องกันของไทย. วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(40), 15-32.
- รายงานสถานการณ์โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ประเทศไทย. (2563). *โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19)*. สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2565, จาก <https://www.who.int/thailand>.
- วิไลวรรณ ะปะแก้ว และภักดี โพธิ์สิงห์. (2565). *นโยบายภาครัฐกับการเยียวยาประชาชนในช่วงโควิด-19. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 161-174.
- อนุตรา รัตน์นราทร. (2563). *รายงานผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19): ผู้ป่วยรายแรกของประเทศไทยและนอกประเทศจีน. วารสารสถาบันบำราศนราดูร*, 14 (2), 116-123.
- เอกภาคย์ คงมาลัย และชาญชัย จิวจินดา. (2564). *ความคาดหวังของผู้ใช้บริการโครงการคนละครึ่งผ่านแอปพลิเคชันเป๋าตัง. วารสารบัณฑิตแสงไคมคำ*, 7(1), 66-79.
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harpers and Row.

WorkPoint TODAY | Writer. (2563). “อนุทิน” เผยส่วนตัวมองไวรัสโคโรนา เป็นโรคหวัดโรคหนึ่ง มั่นใจ
ไทยคุมอยู่ ขอบชช. พังข้อมูลรัฐ. สืบค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2565,
จาก <https://workpointtoday.com/corona-virus-3/>.